

SUPERVIZE JAKO SOUČÁST CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V DOMOVECH PRO SENIORY

Věra Dovrtělová

Bakalářská práce
2012

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Věra DOVRTĚLOVÁ**
Osobní číslo: **H09784**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Supervize jako součást celoživotního vzdělávání
pracovníků v domovech pro seniory**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

**Vymezení pojmů a teoretických východisek v oblasti supervize, celoživotního vzdělávání
a profese sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.**

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu z oblasti supervize v domovech pro seniory.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

HAWKINS, Peter, SHOHED, Robin. Supervize v pomáhajících profesích. Praha: Portál, 2004. 202 s. ISBN 80-7178-715-9.

MATOUŠEK, Oldřich, KODYMOVÁ, Pavla, KOLÁČKOVÁ, Jana. Sociální práce v praxi. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2

BAŠTECKÁ, Bohumila, GOLDMANN, Petr. Základy klinické psychologie. Praha: Portál, 2001. 440 s. ISBN 80-7178-550-4

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Machů, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

30. června 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

24. srpna 2012

Ve Zlině dne 3. července 2012


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 22. 8. 2012

Daniela

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k vyšší výdělku dosaženému školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce s názvem „Supervize jako součást celoživotního vzdělávání pracovníků v domovech pro seniory“ se zaměřuje na supervizi, její funkce a různé podoby, věnuje se také profesi sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách v domovech pro seniory a procesu celoživotního vzdělávání. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická zahrnuje pojmy z oblasti supervize, celoživotního vzdělávání a pomáhajících profesí. Praktická část se věnuje kvantitativnímu výzkumu za použití dotazníkového šetření u sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Cílem je zjistit hodnotu supervize v rámci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Klíčová slova:

Supervize, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, celoživotní vzdělávání, domov pro seniory

ABSTRACT

Bearing the title „Supervision as a Part of Lifelong Learning of Workers in Homes for the Elderly“, this Bachelor's thesis focuses on the theme of supervision, its functions and different types. It also deals with the profession of social workers, workers in social services provided by homes for the elderly and the process of lifelong learning. The thesis is divided into two parts – the theoretical and the practical. The theoretical part is concerned with the phenomena related to supervision, lifelong learning and helping professions. The practical part presents quantitative research conducted by means of questionnaires completed by social workers and workers in social services provided by homes for the elderly. The main goal of the thesis is to evaluate the role of supervision within the frame of lifelong learning of social workers and workers in social services provided by homes for the elderly.

Keywords:

Supervision, social worker, worker in social services, lifelong learning, home for the elderly

Děkuji paní Mgr. Evě Machů Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytla během zpracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala pracovníkům domovů pro seniory za ochotu a pomoc při realizaci výzkumného šetření.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

MOTTO

„Představa, že my sami jsme ztělesněná pomoc, a ne jen prostředníci na cestě k pomoci, je nebezpečná.“

P. Hawkins, R. Shohet

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 SUPERVIZE V SOCIÁLNÍ SFÉŘE	12
1.1 CÍL SUPERVIZE	13
1.2 FUNKCE SUPERVIZE	13
1.3 DRUHY SUPERVIZE	15
1.3.1 Podle zaměření supervize.....	15
1.3.2 Podle odpovědnosti supervizora	16
1.3.3 Podle autority, která supervizi provádí	16
1.3.4 Podle počtu supervidovaných osob	17
1.3.5 Podle osob provádějících supervizi.....	18
1.4 LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ SUPERVIZE.....	19
1.5 OSOBA SUPERVIZORA	20
1.6 ETICKÉ ZÁSADY SUPERVIZE.....	21
2 PROFESE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA A PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V DOMOVECH PRO SENIORY	23
2.1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK A PRACOVNÍK V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	23
2.2 PRÁCE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA.....	24
2.3 PRÁCE PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	25
2.4 DOMOVY PRO SENIORY	26
3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	28
3.1 KVALIFIKACE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	30
3.2 FORMY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	36
4.1 VÝZKUMNÝ CÍL	36
4.2 VÝZKUMNÁ METODA	37
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	37
4.4 VÝZKUMNÝ VZOREK	38
5 VYHODNOCENÍ A PREZENTACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	39
5.1 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	62
ZÁVĚR	65
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	67
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	70
SEZNAM OBRÁZKŮ	71
SEZNAM TABULEK	72
SEZNAM PŘÍLOH	73

ÚVOD

Celoživotní vzdělávání je v současnosti vnímáno jako nutný proces vedoucí k snadnějšímu uplatnění se na trhu práce. I to je důvod, proč se dotýká téměř všech odvětví lidské činnosti a má rozmanité podoby. Také vzdělávání v sociálních službách je velmi širokou tematikou, tato práce se však primárně zaměřuje na oblast supervize poskytované sociálním pracovníkům a pracovníkům v sociálních službách v domovech pro seniory. Záměrně je vybráno právě prostředí domovů pro seniory, protože tato cílová skupina pracovníků se setkává s osobami těžce nemocnými, často na pokraji smrti. Senioři umístění v domově často trpí bolestmi, které jsou doprovázeny nemohoucností. Mohou mít pocit, že je jejich rodina odložila a pocity jako zlost, smutek a strach se vybijí právě na sociálních pracovnících a pracovnících v sociálních službách, se kterými jsou ve stálém kontaktu. Těmto pracovníkům je nutné věnovat zvýšenou pozornost a nabízet pomoc a podporu v rámci jejich profese. K tomu je vhodné využít supervize. Supervize je založená na poradenství jednotlivcům, skupinám i celým týmům. Pomáhá organizacím reflektovat a zefektivňovat pracovní aktivity zaměstnanců a jim samotným přináší podporu. Problémy související s prací se prostřednictvím supervize snaží vyřešit. U supervize je důležitý předpoklad, že každý člověk je tvůrčí bytost. Supervize se snaží tuto tvořivost rozvíjet a maximálně vyžít pro zefektivnění práce. Supervizor pomáhá pracovníkům objevit vlastní postupy a cesty přispívající k samostatnému kvalifikovanému rozhodování a jednání, umožňuje reflexi práce, což je důležitý předpoklad, aby si pracovník uvědomil, které oblasti práce může nebo by měl změnit a rozvíjet. Důvodem pro zvolení daného tématu, tedy Supervize jako součást celoživotního vzdělávání pracovníků v domovech pro seniory, byl zájem zjistit, jak vnímají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách supervizi, jaký má pro ně přínos a také jaký mají oni samotní zájem účastnit se supervize. Profese v sociálních službách a zejména v domovech pro seniory přináší problémy a rizika spojené s jejím výkonem. Práce, kde jsou cílovou skupinou senioři, je psychicky velmi náročná, pracovníci jsou pod neustálým tlakem klientů, vedení, ale i veřejného očekávání. Nesou odpovědnost za zdravotní stav, ale i další osudy klientů a jejich rodin. Časem se u nich mohou objevit pocity bezmoci, bezvýchodnosti nebo marnosti při řešení konkrétních případů doprovázené pochybnostmi o práci i o jejich výsledcích. V případě neschopnosti sociálních pracovníků efektivně se vyrovnávat s pracovními problémy a stresem, se mohou dříve či později objevit pocity vyčerpání, které mohou vést i k neúmyslnému zhoršení poskytovaných služeb. Tato práce se snaží seznámit s klady a možnostmi supervize a

ukázat tak možnosti jejího uplatnění v praxi. Práce je členěna na část teoretickou a na část praktickou. Teoretická část se věnuje charakteristice profesí sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, domovů pro seniory, seznamuje s možnostmi celoživotního vzdělávání pracovníků v domovech pro seniory a největší pozornost věnuje supervizi, jejím podobám, funkcím, ukotvení a etickým zásadám. Praktická část se zaměřuje na metodologickou část, konkrétně na formulaci výzkumných cílů a výzkumných otázek a vymezení výzkumného vzorku, kterým jsou pro tuto práci pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci pracující v domovech pro seniory. Praktická část se dále věnuje metodě výzkumu, kterou tvoří dotazníkové šetření a věnuje se zejména samotnému šetření. V závěru práce shrnuje výsledky, ke kterým šetření dospělo.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SUPERVIZE V SOCIÁLNÍ SFÉŘE

Samotné vymezení pojmu supervize je poměrně nesnadné. Slovo supervize je odvozeno z anglického výrazu „supervision“, který pochází z latiny spojením slov „super“ – nad a „videre“ – vidět. V zahraničním pojetí je supervize chápána jako určitý dohled, dozor nebo kontrola. Průcha, Mareš a Walterová (2004) charakterizují supervizi jako odbornou přípravu na budoucí povolání, která probíhá v reálných podmínkách a pod dohledem, nebo přímo vedením zkušenější osoby. Zmiňuje i kolegiální supervizi, kdy kolegové na stejné úrovni diskutují své poznatky s cílem zlepšit práci obou účastníků. Toto všechno probíhá v přátelské atmosféře. Můžeme se setkat i s trochu jinou definicí: *„Pokud je předmětem dialogu pracovní situace, kontext a postupy či vztahy pracovníka k profesi, ke klientům či spolupracovníkům, přičemž jeho smyslem je překročit bloky, jež brzdí tvořivost, spolupráci a kvalitní výkon, stává se takový dialog supervizí (Havrdová a Hajný, 2008, s. 19).“* Hess (In Havkings, Shohet, 2004) supervizi definuje jako: *„čistou mezilidskou interakci, jejímž obecným cílem je, aby se jedna osoba, supervizor, setkávala s druhou osobou, supervidovaným, ve snaze zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem (Havkings a Shohet, 2004, s. 59).“* Jako poslední uvedu definici, která podle mého názoru nejlépe vystihuje současnou podobu supervize. *„Supervize se zaměřuje na jednotlivce, právě tak jako na skupiny a týmy spolupracovníků. Zabývá se jak konkrétními pracovními otázkami účastníků, tak i spoluprací mezi osobami v různých rolích a funkcích, s různými pracovními úkoly a narůzných stupních hierarchie. Cílem supervize je zlepšení pracovní situace, pracovní atmosféry, organizace práce a kompetencí odpovídajících specifickým úkonům. Je orientována na podporu kvality vzájemné spolupráce a na učení spojené s praxí (Kalina, 2003, s. 134)“.* Z těchto definic je patrné, že neexistuje jednotné pojetí supervize. Každý si daný pojem může vyložit a přistupovat k němu trochu odlišně a to z různých důvodů. Zejména se jedná o sociokulturní kontext používání pojmu a také jeho historie. (Havrdová a Hajný, 2008). Podle Kaliny (2003) se význam slova supervize vyvíjí také v souvislosti s vývojem chápání procesu pomoci a jeho cílů a také s vnímáním člověka jako rozvíjející se bytosti. Supervize je metodou řízení lidí a zároveň metodou rozvoje jejich odbornosti a jejich osobnosti. Toto se děje formou záměrného pozorování a cílených otázek zaměřených na kvalitu péče o klienta a zvýšení reflexe práce a sebereflexe pracovníka. Pro účely této práce je nejlépe vyhovující definice podle Kaliny a to z důvodu, že počítá se všemi podobami supervize a žádnou nevyklučuje. Supervize v rámci

celoživotního vzdělávání nemá striktně předepsanou podobu a každé zařízení, které ji poskytuje, si může svobodně vybrat podobu nejvíce vyhovující jeho požadavkům.

1.1 Cíl supervize

Supervize se podle Baštecké a Goldmanna (2001) vždy vztahuje k cíli práce supervidované osoby a zaměřuje se především na způsob, jak daného cíle dosáhnout. Abychom mohli hovořit o cíli, je dobré uvědomit si, kdo je subjektem, který se supervize účastní. Subjektem – předmětem supervize je vždy jeden, nebo více odborníků a jejich pracovní činnost. Supervize se snaží o to, aby tento odborník za využití vlastní zkušenosti byl schopen vykonávat svou profesi co nejlépe. Existuje tedy jeden hlavní cíl, a to udržet, případně zlepšit, kvalitu práce v profesi za využití reflexe sebe sama v pracovním kontextu. Supervize vede ke zlepšení profesionálního chování, a tak směřuje k prospěchu klienta. Je to činnost, která se snaží o podporu a vedení pracovníka, nebo skupiny k dosažení organizačních, profesních a osobních cílů (Havrdová a Hajný, 2008). Úkol supervize spatřují Baštecká a Goldman (2001) v zajištění dobré odborné úrovně prostřednictvím získání odborných znalostí dovedností a technik a také prostřednictvím osvojení profesní etiky a morálních hodnot pracovníků, které supervize podporuje. Podle Matouška (2003) je prioritou supervize profesionální rozvoj pracovníka a rozšiřování jeho dovedností, zároveň má pomáhat řešit těžko řešitelné případy a vyrovnat se s pracovním stresem. Cíle dělí na krátkodobé, které mohou mít podobu získání základních profesních dovedností nebo vytvoření pracovních podmínek pro úspěšnou práci, a dlouhodobé např. plánování osobního rozvoje pracovníků nebo zvyšování zájmu organizace o potřeby klientů. Malíková (2011) spatřuje největší přínos supervize v rozšiřování a získávání nových dovedností, pomoci při řešení obtížných případů, zvládání emočně náročných či stresujících situací a v podpoře vzdělávání zejména u začínajících pracovníků.

1.2 Funkce supervize

Stres či častá úzkost jsou faktory, které mohou u pracovníků vést k jevu, který je dnes běžně označován jako syndrom vyhoření. Tyto reakce vznikají v důsledku vysoké empatie ke klientům. Empatie je samozřejmě nutná při práci v sociální sféře, ale časem může dojít k přeplněnosti pracovníka emocemi, které už nedokáže zvládat. To může vést k větší

identifikaci s klientem a tak i ke zhoršování psychického stavu pracovníka, nebo naopak k bránění se dalšímu kontaktu s klienty, kteří by mohli tyto pocity vyvolat. (Havkins a Shohet, 2004). Vhodně vedená supervize může působit preventivně vůči těmto pocitům. Funkce supervize můžeme rozlišit na tři oblasti: vzdělávací, řídicí a podpůrnou. Všechny tyto funkce jsou však propojené a nelze je od sebe oddělit. Vzdělávací funkce je zaměřena na rozvoj dovedností a schopností supervidovaných osob. Pro tuto část je důležitá reflexe vlastní práce a to zejména práce s klientem. Cílem je lepší porozumění klientovi, ale i vlastním reakcím na klientovi potřeby; dále také zjistit dopady vlastního působení a objevit další možnosti práce v podobných situacích (Havkins a Shohet, 2004). Vzdělávací aspekt objevíme během každé supervize, přičemž se na vzdělávání podílí všichni členové skupiny nebo týmu. Právě tímto se liší vzdělávací funkce supervize od jiných vzdělávacích programů, kde školitel předem stanoví cíl a průběh školení tomuto cíli přizpůsobuje (Havrdová a Hajný, 2008). Řídicí stránka supervize (můžeme se setkat také s termínem administrativní funkce) má funkci kontroly kvality služeb. Tato funkce je nutná z důvodu, že se v sociální práci může objevit nedostatečný výcvik a málo zkušeností, osobní selhání a také předsudky. Proto vyvstává potřeba mít někoho, kdo se dívá na práci společně s pracovníkem (Havkins a Shohet, 2004). Účelem této funkce není záměrné hledání chyb, ale usměrnění pracovníka tak, aby jednal v rámci stanovených pravidel a v souladu s profesionální praxí. Velmi důležitá je zpětná vazba, díky níž pracovník získává informace, co dělá správně a co ne. Řídicí funkce je vždy až sekundární; hlavní je podporovat dobrou praxi jinak, než mocenskými prostředky, tedy pomocí citlivého upozornění na nedodržování pravidel a etického chování. (Havrdová a Hajný, 2008). Dostáváme se tak k poslední funkci supervize a to funkci podpůrné. U podpůrné funkce je důležitým aspektem ocenění hodnoty práce supervidované osoby a umění objevit cenné a smysluplné složky této činnosti. Jejím smyslem je dodání naděje a sebedůvěry. Nezbytné je také brát vážně prožívání a postoje supervidované osoby a poskytnutí možnosti projevit kladné i záporné prožitky a pocity. Účelem podpory je překonání překážek, vybudování dobrého vztahu a atmosféry a posílení kompetencí pracovníka. Vhodná podpora navozuje pocit bezpečí, pomáhá vyrovnat se se stresovými vlivy a důležité je, že přispívá k mobilizaci sil a energie pracovníka (Havrdová a Hajný, 2008). Malíková (2011) uvádí mýty, které se váží k procesu supervize. Jako první jmenuje představu, že je totožná s auditem a kontroluje kvalitu poskytovaných služeb. Dále uvádí názor, že je potřebná pouze na problémových pracovištích, a tam, kde všechno funguje, není třeba supervize.

Jako poslední uvádí, že se jedná o objednanou pomoc z venku, což vede k pasivitě a malé ochotě a iniciativě pracovníků. Žádný z těchto mýtů by však neměl platit, pokud je supervize vhodně zvolená a vede ji dobrý supervizor.

1.3 Druhy supervize

Stejně jako existuje spousta vymezení pojmu supervize, existuje i množství druhů supervize, které se liší svým primárním zaměřením, počtem osob, které se supervize účastní, osobou supervizora a jinými aspekty. Tato podkapitola se zaměřuje na vymezení jednotlivých druhů podle těchto kritérií.

1.3.1 Podle zaměření supervize

Supervize zaměřená na organizaci

Podle Havrdové a Hajného (2008) je účelem supervize zaměřené na organizaci stanovení mezí, struktury, fungování a pravidel, a také jasné stanovení pracovních rolí. Důležitá je i kultura a atmosféra organizace, vztahy a vzájemná podpora mezi pracovníky. Tento druh supervize je optimální využít při zřizování a v počátcích fungování nové organizace, protože vyvstávají otázky a problémy, které se nedaly předem předpokládat a supervize dává prostor pro učení se a hledání nového optimálního řešení.

Supervize zaměřená na zaměstnance

Zaměření supervize na zaměstnance slouží k udržení patřičné úrovně motivace pracovníků a také k naplnění jejich potřeb ve vztahu k práci. Vede k optimálnímu fungování týmu vhodnou dělbou práce mezi členy a podporováním vzájemných vztahů, které napomáhají ke zlepšení kvality práce. Bývá využívána v případě špatné personální atmosféry, v případě, že organizace chce projevit zájem o potřeby zaměstnanců, ale i při nástupu začínajících a nových zaměstnanců. (Havrdová a Hajný, 2008)

Supervize zaměřená na případ

Jejím účelem je hledání co nejlepších postupů, metodik a řešení konkrétního případu, u nějž je šance k vyřešení. Supervize se zabývá rozborem případu a hledáním dalších variant intervencí, stejně tak jako osobou, která případ řeší. Řešit výhradně případ je

možné jen za předpokladu, že situace ve skupině pracovníků je natolik stabilizovaná, že je možné se věnovat primárně kvalitě práce. (Havrdová a Hajný, 2008)

1.3.2 Podle odpovědnosti supervizora

Výuková supervize

Supervizor ve výukové supervizi stojí podle Havkingse a Shoheta (2004) v roli učitele a zastává tedy výhradně vzdělávací funkci, přičemž ostatní funkce mají v kompetenci jiné osoby. Supervize se zabývá pouze rozborem práce s klientem.

Výcviková supervize

Supervidované osoby se dostávají do pozice přirovnatelné k roli žáka či učně; nejdůležitější je i zde aspekt vzdělávací. Může se jednat o studenty na praxi, nebo o osoby, které se školí například v psychoterapii. Supervizor má určitou zodpovědnost za klienta a z toho důvodu přebírá řídicí roli. (Havkins a Shohet, 2004).

Řídící supervize

Tento termín se užívá podle Hawkinse a Shoheta (2004) v případech, kdy supervizor je současně nadřízeným supervidovaných osob. Vztahy v tomto typu supervize nejsou instruktor – účastník, ale spíše nadřízený – podřízený.

Poradenská supervize

Poradenská supervize je určena zejména pro zkušené a kvalifikované pracovníky. Supervizorem není ani nadřízený, ani profesionální instruktor; může se jednat např. o kolegu na stejné pracovní pozici. Konzultují se ty otázky, které si daná osoba přeje rozebrat. (Havkins a Shohet, 2004).

1.3.3 Podle autority, která supervizi provádí

Externí supervize

Externí supervize představuje takové uspořádání, kde supervizor není zaměstnancem organizace, v níž supervize probíhá, tudíž ani nadřízeným supervidovaných osob. Autorita není vynucená, ale je dána přirozenou autoritou supervizita a jeho umem a znalostmi. Může se také odvíjet od autority zadavatele supervize, což může být nadřízený nebo zřizovatel zařízení. (Kalina, 2003).

Interní supervize

Interní rozumíme takovou supervizi, která je prováděna přímo osobou zaměstnanou v organizaci. Může se jednat o přímého nadřízeného pracovníka nebo o pracovníka pověřeného k provádění supervize. (Kalina, 2003).

Intervize

Termín intervize vznikl v souvislosti se snahou oprostít se od autority a jedná se o doplňující techniku supervize. Jde o poskytování supervize mezi kolegy, kde není přítomná žádná autorita a účastníci dodržují stanovená pravidla dobrovolně. (Kalina, 2003).

1.3.4 Podle počtu supervidovaných osob

Individuální supervize

Tento druh supervize je založen na dohodě s jedním pracovníkem a jejím úkolem je podpořit profesionální fungování a další rozvoj tohoto pracovníka. Schůzky jsou plánované, předem vymezené s jasně stanoveným programem. (Matoušek, 2003). Struktura individuálního supervizního procesu podle Matouška (2003) zahrnuje tyto části: pracovníkovu reflexi minulého období, zejména práce s klienty, předložení problémů nebo situací, které mají být řešeny, poskytnutí dostatečného prostoru k přemýšlení, sebereflexi a sebehodnocení pracovníka, poskytování zpětné vazby ze strany supervizora, nabídku možností řešení, využití pracovníkovy tvořivosti a fantazie, podporu pracovníka v jeho rozhodnutí o konkrétní strategii budoucí práce a závěrečné oboustranné zhodnocení splnění zakázky.

Skupinová supervize

Skupinová supervize je proces, který dává účastníkům možnost skupinové diskuze o jejich práci, ale i o pocitech a vztazích, jež během práce prožívají. Cíle i průběh schůzek jsou

obdobné jako u individuální supervize, pouze se tak děje v kontextu skupiny. Mezi výhody skupinové supervize patří vzájemná podpora členů skupiny, poskytování zpětné vazby a učení se jeden od druhého. (Matoušek, 2003). Hawkins a Shohet (2004) uvádějí jako další výhody skupinové supervize proti individuální supervizi lepší časovou a finanční ekonomiku, bohatost životních zkušeností členů skupiny, možnost nácvičku konkrétních technik, a dále i možnost supervidovaných učit se z toho, jak supervizor vede skupinu a celý proces supervize. Skupinová supervize má také své nevýhody. Hlavní nevýhodou se může stát dynamika skupiny, kdy se účastníci zaměří na vlastní dynamiku do té míry, že zcela vytěsní zájem o klienta. Může se také objevit jistá míra rivality mezi členy skupiny, která může vést až k rozpadu skupiny. Další podstatnou nevýhodou je, že na jednotlivé členy skupiny je méně času a nemusejí mít dostatek příležitostí k sebevyjádření.

1.3.5 Podle osob provádějících supervizi

Vzájemné konzultování dvou kolegů

Můžeme se setkat i s názvem reciproční supervize nebo co-consultancy. Jedná se o vzájemné konzultování dvou kolegů, kteří mají podobný rozsah profesních zkušeností. Cílem je poskytnout příležitost pro získání nadhledu a zvážení uplatnění různých variant při vedení případu, přičemž každý zůstává zodpovědný za své rozhodnutí. (Matoušek, 2003).

Intervize

Intervize byla již zmiňována v dělení podle autority, ale podle charakteristiky, kterou uvádí Matoušek (2003), je vhodné ji zařadit i na toto místo. Jedná se o supervizní setkání skupiny bez supervizora. Skupinu tvoří pracovníci s přibližně stejným funkčním postavením, kteří sdílejí odpovědnost za pracovní činnost, která však formálně může náležet pouze jednomu z nich.

Autovize

Autovize, autosupervize, nebo též sebesupervize je proces, při němž dochází k sebereflexi pracovníka, který sám sobě klade otázky a následně na ně hledá odpovědi. Zároveň si

všímá svých postupů, pocitů a tělesných reakcí objevujících se při práci s klientem, které následně vyhodnocuje. (Matoušek, 2003).

1.4 Legislativní ukotvení supervize

„Lidé, kteří pracují s lidmi, by se měli stále proměňovat a růst.“ (Baštecká, Goldman, 2001, s. 365). Tuto skutečnost si uvědomuje i samo MPSV k proměně a růstu je velmi vhodným prostředkem supervize, ta ale dosud legislativně zmiňována pouze nepřímo. Jako důvod bývá uváděna neucelenost supervize jako systému, nejednotné pojetí supervize a absence její oficiální definice. O problematice supervize se mluví pouze v souvislosti s vyhláškou č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb., a která také upravuje Standardy kvality sociálních služeb (Bajer, 2007). Supervize se u nás objevila poprvé v 60. letech 20. století a to jako povinná součást psychoanalytického výcviku. V roce 1995 bylo Pražským psychoterapeutickým institutem uspořádáno sympozium na téma supervize, kde cílem bylo zmapovat provádění supervize v našich podmínkách. V roce 1996 byl v České republice poprvé realizován kurz rozvojové supervize. (Matoušek, 2003). Legislativně podpořena ve formě vyhlášky, nebo pokynu dosud není. Je však od roku 2002 ukotvena ve Standardech kvality sociálních služeb, kdy tento dokument MPSV vydalo. Ve standardu 10 - Profesní rozvoj zaměstnanců, je uvedeno kritérium: *„Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.“* (MPSV, 2009). Avšak ani zde se nesetkáme přímo s pojmem „supervize“. Standardy poukazují pouze na povinnost organizace poskytnout kvalifikovanou pomoc svým zaměstnancům. V průvodci Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe (MPSV, 2002), je tato forma podpory nazvána supervizí. Ta je blíže specifikována jako zamyšlení se nad profesionálním jednáním a fungováním jednotlivých pracovníků, nebo celého zařízení. Může probíhat individuálně, v týmu nebo ve skupině a splňuje čtyři hlavní úkoly, kterými jsou podpora pracovníků ve vyrovnání se s emočně náročnými situacemi, vytváření příležitostí k rozvoji profesionálních dovedností a nových znalostí, formování postojů pracovníků, aby byly v souladu s etickými požadavky profese a jejich vedení podle standardů dobré praxe. Kontrolní prvek by neměl být pouze administrativní povahy. Toho je dosahováno tím, že odborník provádějící supervizi přichází do zařízení z venku; supervizi však může provádět i vycvičený pracovník organizace. Standard 10e však

neukládá pracovníkům povinnost mít supervizi, ale říká, že vedení je povinno zajistit pro zaměstnance vykonávající přímou práci s klienty „*podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka*“ (MPSV, 2002, S. 80), kterým může být právě supervizor. Ve standardech kvality sociálních služeb je dále ve standardu 15 - Zvyšování kvality sociální služby uvedeno ještě jedno kritérium, které se dotýká supervize: „*Poskytovatel zapojuje do hodnocení poskytované sociální služby také zaměstnance a další zainteresované fyzické a právnické osoby.*“ (MPSV, 2009). Nejčennějším zdrojem informací, jak o potřebách klientů, tak o nedostatcích zařízení, ale i možnostech jejich nápravy jsou právě pracovníci, kteří jsou v přímém kontaktu s uživateli zařízení. Proto by i oni měli být zapojeni nejen do hodnocení, ale také do rozvoje služeb daného zařízení. Právě v těchto oblastech může být supervize velmi přínosná.

1.5 Osoba supervizora

Carifio a Hess (In Hawkins a Shohet, 2004) charakterizují osobnost „ideálního supervizora“ vlastnostmi jako empatie, porozumění, bezpodmínečné kladné přijetí, upřímnost, vřelost, flexibilita, zájem, pozornost, zvědavost a otevřenost. To jsou požadavky kladené na osobnost supervizora, existují však i kvalifikační požadavky. Český institut pro supervizi klade pro splnění kvalifikace následující kritéria a etické kodexy. Supervizorem může být absolvent VŠ, který má minimálně 6 let praxe v oblasti pomáhající profese, dále musí absolvovat minimálně dvouletý kurs supervize v rozsahu alespoň 380 hodin. Kurs musí obsahovat také vlastní výukovou supervizi v rozsahu dalších asi 45 hodin a supervizi supervize v rozsahu přibližně 35 hodin. Většina českých vzdělávatelů v supervizi se na svém setkání 4. února 2008 rozhodla k těmto kritériím ve svých nabízených vzdělávacích programech směřovat. Považují totiž za nutné stavět požadavky přísnější. Uvedená kritéria lze tedy zatím chápat jako minimální standard vzdělávání supervizora v ČR. Vzhledem k těmto požadavkům můžeme rozdělit osobu supervizora do tří kategorií. První jsou supervizoři, kteří splňují výše uvedené požadavky vzdělání, dalšího vzdělání a praxe a absolvovali v minulém období řádný výcvik v supervizi v minimálním stanoveném rozsahu. Druhou skupinu tvoří zkušení profesionálové „samoukové“, kteří mohou zpětně doložit svoji kontinuální supervizní praxi alespoň pěti různých subjektů v uplynulých pěti letech, a to souhrnně v rozsahu minimálně 50 hodin. Dále musí doložit účast v dalším vzdělávání v supervizi v rozsahu alespoň 100 hodin, které zahrnuje i supervizi vlastní

supervize. Kromě toho musí splňovat všechny ostatní podmínky pro supervizory týkající se praxe a dalšího vzdělávání. Poslední skupinu tvoří profesionálové s dlouhou praxí v daném oboru, tedy více než 15 let, kteří jsou akreditováni odbornými instituty. Jedná se převážně o osoby, které začínaly se supervizí již v době, kdy ještě neexistovala ani evropské asociace supervize, ani supervizní výcviky. Tito odborníci jsou zpravidla jasně profilovaní oblasti své profese, a mohou tak poskytovat vzdělávací supervizi zejména při zaškolování začínajících odborníků, pokud si nedoplnili vzdělání i pro jiné druhy supervize. (MPSV, 2008)

1.6 Etické zásady supervize

V červenci 1994 byla založena Evropská Asociace pro Supervizi, jedná se o evropské sdružení supervizorů. Všechny organizace a společnosti zabývající se supervizí mají své etické kodexy a zásady. Český institut supervize jako člen Evropské Asociace pro supervizi přijal i její etický kodex, který slouží jako ochrana pro klienty, pro supervizory, a také oboru jako takového. Účelem těchto etických zásad je zaručit klientům, supervidovaným i kandidátům ochranu, splnit požadavky supervidovaných a zajistit jejich odborný růst, který přináší prospěch klientovi, určuje požadavky na kandidáty týkající se jejich výcviku a odborného růstu a také koncipuje způsoby, postupy a kritéria pro uskutečňování výcvikových programů. Tyto etické zásady pomáhají supervizorům objasňovat etické aspekty jejich práce. Slouží také k informování veřejnosti o tom, co může od supervize a supervizorů očekávat. Základním předpokladem je respektování důstojnosti všech lidí. Nikdo nesmí být diskriminován na základě svého kulturního nebo etnického původu, fyziologického, psychologického, sociologického, ekonomického stavu nebo sexuálních preferencí. Dále musí všichni členové Evropské Asociace pro supervizi praktikovat své povolání s plným vědomím práva země, ve které žijí a pracují. Prvořadou povinnost členů tvoří ochrana supervidovaného a jeho klientů; členové nemají dělat nic, co by mohlo záměrně nebo i z nedbalosti poškodit osobu supervidovaného. Jestliže člen nedodrží tyto zásady a není ochoten toto chování změnit, může mu být pozastaveno jeho členství. Evropská Asociace pro supervizi vymezila tyto etické zásady:

- Členové jsou povinni provázet a učit supervidované respektovat integritu a usilovat o prospěch svých klientů. Současně od supervidovaných očekávají, že budou své klienty o tom, že je jim poskytována supervize, informovat.

- Členové nebudou ani neurčitě naznačovat klientům či supervidovaným, že mají vyšší vzdělání nebo kvalifikaci, než jaké skutečně mají.
- Členové mají informovat klienty o jejich právech - zejména práva na ochranu osobnosti a práva, aby informace, zůstaly důvěrné.
- Člen nemá supervidovaného jakkoliv zneužívat, zvláště ne k materiálnímu nebo osobnímu prospěchu. Jakékoli sexuální vztahy mezi členy a supervidovanými jsou zakázány.
- Člen má mít se svým supervidovaným vztah, který je založený na kontraktu, kterým mají obě strany v úmyslu se řídit.
- Veškeré pracovní poznámky jsou důvěrné a odborné informace a mohou být použity pro výcvik, supervizi nebo výzkum pouze za předpokladu, jestliže klient udělil písemné svolení.
- Profesionální vztah mezi členy a supervidovaným končí s ukončením kontraktu, jisté profesionální závazky však existují dokonce i po ukončení kontraktu. Týkají se zejména zachovávání důvěrnosti informací, nezneužívání předchozího vztahu a poskytnutí potřebné následné péče pokud je to nutné. (Český institut pro supervizi, 2010)

2 PROFESE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA A PRACOVNÍKA V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V DOMOVECH PRO SENIORY

Samotné slovo profese vychází z latinského „*professio*“ a znamená přiznání k povolání. Profesi chápeme jako povolání, nebo také odbornost, případně odbornou přípravu na povolání. Matoušek (2003) uvádí, že u profese je morální kodex přísnější než u ostatních členů společnosti a to z důvodu, aby pracovník dané profese nezneužíval svých pravomocí nebo autority, které mu profese přináší. Profese se podle Matouška (2003) vyznačuje pěti základními vlastnostmi, a to systematickou teorií, autoritou uznávanou klienty, autoritou uznávanou komunitou, profesní kulturou a etickým kodexem.

2.1 Sociální pracovník a pracovník v sociálních službách

Sociální pracovník a pracovník v sociálních službách jsou profese řazeny k pomáhajícím profesím, to znamená, že se od těchto pracovníků očekává, že hlavní náplní jejich práce bude pomoc lidem v obtížných životních situacích. Sociální pracovníci se tedy zabývají životními situacemi lidí. Aby byla kvalita poskytovaných služeb co nejlepší, musí pracovník vidět klientovu situaci co nejkompexněji. Komplexní pohled je důležitý z důvodu, že sociální pracovník se v rámci své profese podílí na realizaci záměrů jiných specialistů jako lékařů, soudců apod. (Musil, 2004). Profese sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách je definována zákonem 108/2006 Sb. O sociálních službách. Sociální pracovník podle tohoto zákona vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace. A pracovníkem v sociálních službách je podle zákona ten, kdo vykonává přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviu jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb. Dále ten, kdo vykonává základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění

volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti a provádění osobní asistence. A také ten, kdo provádí pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti. (MPSV, 2006).

2.2 Práce sociálního pracovníka

Na osobu sociálního pracovníka jsou kladeny jak kvalifikační požadavky, tak požadavky na osobnostní vlastnosti. Malíková (2011) řadí mezi předpoklady pro výkon sociálního pracovníka způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a způsobilost podle zákona o sociálních službách s povinností dalšího vzdělávání. Podle Matouška (2007) se věnuje největší pozornost právě odborné způsobilosti a to z důvodu vysoké míry zodpovědnosti a náročnosti, které profese obnáší. V pobytovém zařízení je pracovníkem s vyšší odbornou kvalifikací, který spolupracuje se zdravotnickým personálem, s pracovníky v sociálních službách, ergoterapeuty, pokladní a jinými institucemi. Jeho práce se řídí platnými zákonnými normami a vnitřními platnými organizačními normami. V jeho práci je nutná dobrá znalost organizační struktury a náplně činnosti zařízení, a také druh, rozsah a podmínky poskytovaných služeb. Sociální pracovník dokonale zná i dodržuje zákonné normy, předpisy a standardy kvality sociálních služeb, provádí sociální poradenství, vede jeho evidenci a dokumentaci jednotlivých klientů. Podílí se také na individuálním plánování průběhu sociální služby, účastní se supervizi a vzdělávacích akcí ve svém oboru, aktivně se seznamuje s novými vyhláškami, zákony a právními předpisy v sociální oblasti. Sociální pracovník spolupracuje mimo jiné i s místní farností a podílí se na uspokojování duchovních potřeb klientů. Samozřejmostí je i respekt přání, potřeb a požadavků klienta v rozsahu, jež zařízení umožňuje. Respektuje práva klientů, dodržuje zásady etického kodexu a zachovává mlčenlivost. Pracovní náplní je i jednání se zájemci o poskytování služby a edukace těchto zájemců, žadatelů, klientů i jejich příbuzných. Nezbytnou součástí je důstojná reprezentace své profese a podpora

celospolečenského ocenění práce všech pomáhajících profesí. Činnost sociálního pracovníka také zahrnuje pomoc nově přichozím klientům při adaptaci na nové prostředí, klienty také pravidelně navštěvuje a zkoumá jejich možné problémy a vyřizuje jejich požadavky; je v kontaktu s příbuznými klientů a podle potřeby s nimi spolupracuje. Sociální pracovník poskytuje sociální oporu klientům i příbuzným a doprovází umírající klienty a poskytuje pomoc příbuzným zemřelého klienta. (Malíková, 2011).

2.3 Práce pracovníka v sociálních službách

Ani profese pracovníka v sociálních službách není vyjmuta z kvalifikačních a osobnostních požadavků, které jsou obdobné, jako u sociálního pracovníka. Činnost pracovníka v sociálních službách lze rozdělit do tří druhů. První zahrnuje přímou obslužnou péči o klienty, která spočívá v nácviku jednoduchých každodenních činností, pomoc při osobní hygieně, oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami a prádlem, udržování čistoty, podpoře soběstačnosti, podpoře životní aktivizace, pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů. V pobytových zařízeních je vykonávána především tato činnost. Druhá se zaměřuje na základní nepedagogickou činnost, jež spočívá v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, znalostí a schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy a zabezpečením zájmové a kulturní činnosti. Třetí druh činnosti je zaměřen na pečovatelskou činnost, která zahrnuje práci spojenou s přímým stykem s osobami, komplexní péči o jejich domácnost, zajištění sociální pomoci, pomoc při vytváření sociálních kontaktů a psychické aktivaci a organizační zabezpečení a koordinování pečovatelské činnosti. Konkrétní činnosti, které pracovník v sociálních službách vykonává, jsou pomoc klientovi při ubytování, úklidu, manipulaci s čistým i použitým prádlem, pomoc při příjmu potravy včetně péče o kulturu stolování, úprava klienta na lůžku podle potřeby, pomoc klientovi se zvládáním běžných úkonů péče o svou osobu, konkrétně se jedná např. o oblékání, obouvání, přesun na lůžko nebo vozík, pomoc při vstávání a uléhání, pomoc při vyprazdňování apod. neméně důležitou roli hraje pracovník v sociálních službách ve zprostředkování kontaktu klienta se společenským prostředím. (Malíková, 2011). Matoušek (2007) uvádí, že požadavky na odbornou způsobilost pracovníka v sociálních službách nejsou natolik přísné jako u sociálního pracovníka, přesto

je nutné, aby byli dostatečně profesně připraveni na činnosti a situace, se kterými se mohou setkat.

2.4 Domovy pro seniory

Domovy pro seniory jsou klasickou institucí, zabývající se péčí o seniory. Za seniora je podle Matouška (2003) považována osoba po dosažení věkové hranice 60, případně 65 let. Nutnost zvýšené sociální péče však nevzniká automaticky dosažením daného věku, ale vychází ze sociálních nebo zdravotních faktorů, které s sebou věk přináší. Seniori mají stejné potřeby jako ostatní lidé. Haškovcová (In Ondrušová, 2011) uvádí jako hlavní potřeby stárnoucích lidí přiměřené zdraví, materiální a finanční zabezpečení a místo, kde je doma, kde má někoho rád a kde mají rádi ho a kde má také své soukromí. Je nutné si uvědomit, že domovy pro seniory mají uspokojovat také poslední potřebu, to znamená, že se vedení i pracovníci svou péčí a službami musí přičinit o to, aby klienti vnímali dané zařízení skutečně jako svůj domov. Klientům domovů pro seniory jsou poskytovány služby v rozsahu, podle dohody uzavřené v písemné smlouvě. Pracovníci v sociálních službách pomáhají klientům v běžných denních činnostech a současně sledují projevy a reakce klienta. (Malíková 2011). Kalvach a Onderková (2006) zdůrazňují tyto principy péče a služeb pro seniory: zabezpečení přístřeší, ošacení, stravy a základní zdravotní péče, autonomie v rozhodování a kontrola nad děním, důstojnost, zajištění soukromí, respektu, prevence nevhodného jednání a zanedbávání seniorů a pomoc při hledání životní náplně. Podle Kozlové (2005) domovy důchodců, jakožto poskytovatelé služeb sociální péče, usilují o podporu soběstačnosti člověka a o zajištění podmínek důstojného a aktivního života. Jsou určeny osobám, které dosáhly věku pro přiznání starobního důchodu, a které z důvodu trvalé změny zdravotního stavu potřebují komplexní péči. Matoušek (2007) jmenuje služby, které domovy svým klientům poskytují, jedná se o plné zaopatření, ubytování, stravu, úklid, praní prádla a jeho žehlení, denní skupinové programy a základní zdravotnická a ošetrovatelská činnost. Domovy pro seniory upravuje zákon 108/2006 Sb. O sociálních službách. Je zde vymezeno, komu jsou domovy určeny, dále podává výčet základních poskytovaných činností, které jsou mimo výše uvedené poskytování ubytování a stravy, pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, aktivizační činnosti, pomoc při

uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí. Činnosti vykonávané v domovech pro seniory rozpracovává vyhláška 505/2006 Sb., konkrétně určuje jejich rozsah

v poskytnutí ubytování: ubytování, úklid, praní a drobné opravy ložního a osobního prádla a ošacení, žehlení, v poskytnutí stravy: zajištění celodenní stravy odpovídající věku, zásadám racionální výživy a potřebám dietního stravování, minimálně v rozsahu 3 hlavních jídel, v pomoci při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu: pomoc při oblékání a svlékání včetně speciálních pomůcek, pomoc při přesunu na lůžko nebo vozík, pomoc při vstávání z lůžka, uléhání, změna poloh, pomoc při podávání jídla a pití, pomoc při prostorové orientaci, samostatném pohybu ve vnitřním i vnějším prostoru, v pomoci při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu: pomoc při úkonech osobní hygieny, pomoc při základní péči o vlasy a nehty, pomoc při použití WC, ve zprostředkování kontaktu se společenským prostředím: podpora a pomoc při využívání běžně dostupných služeb a informačních zdrojů, pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou a pomoc a podpora při dalších aktivitách podporujících sociální začleňování osob, v sociálně terapeutických činnostech: socioterapeutické činnosti, jejichž poskytování vede k rozvoji nebo udržení osobních a sociálních schopností a dovedností podporujících sociální začleňování osob, v aktivizačních činnostech: volnočasové a zájmové aktivity, pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s přirozeným sociálním prostředím, nácvik a upevňování motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností, v pomoci při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí: pomoc při komunikaci vedoucí k uplatňování práv a oprávněných zájmů. Vyhláška 505/2006 sb. Také stanovuje maximální výši úhrady za poskytování sociálních služeb v domovech pro seniory, která činí 180 Kč denně celkem za úkony včetně provozních nákladů souvisejících s poskytnutím ubytování, a výši úhrady za stravu včetně provozních nákladů souvisejících s její přípravou. (MPSV, 2006)

3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

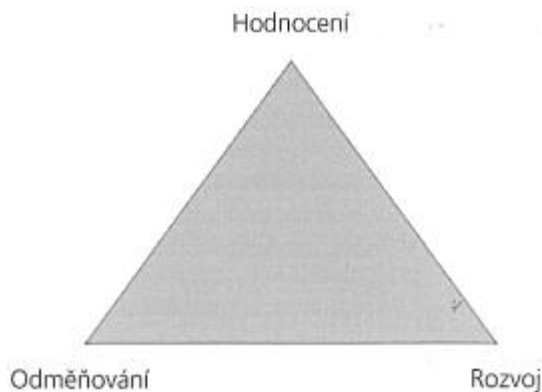
Palán (2002) charakterizuje celoživotní vzdělávání jako všechny možnosti učení, které jsou propojeny v jediný celek, což umožňuje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním. Současně umožňuje získat stejné kompetence a kvalifikace různými cestami a to kdykoli v průběhu celého života. Celoživotní učení se od tradičního školského učení liší důrazem na vlastní aktivitu jedince; je kladen důraz na to, že zkušenost ani vědomost nelze předat, ale musí se prožít. Palán dále o celoživotním vzdělávání píše: „... má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stádiích svého vývoje až do úrovně svých možností v souladu s vlastními zájmy, úkoly a potřebami (Palán, 2002, s. 29).“ Celoživotní vzdělávání lze stručně shrnout jako: „*Učit se vědět, učit se jednat, učit se žít s ostatními, učit se být* (Palán, 2002, s. 30).“ S problematikou celoživotního vzdělávání se setkáváme již v 17. století, kdy J. A. Komenský ve svém díle Vševýchova píše: „*Za druhé si přejeme, aby každý člověk byl celistvě vzdělán, správně jsa vycvičen nikoli jen v nějaké jediné věci, nebo v několika málo, nebo ve mnohých, nýbrž ve všech, které dovršují podstatu lidskosti, aby dovedl vědět pravdu a nezavádět se klamem; milovat dobro a nedat se svádět zlem; konati, co máme konat, a nepřipouštět, čemu se máme vyhýbat; moudře mluvit o všem se všemi, když je třeba, v ničem nebýt němý; a konečně s věcmi, s lidmi a s Bohem jednat ve všem rozumně, ne unáhleně, a tak nikde se neuchylovat od cíle svého štěstí* (Komenský, 1948, s. 11).“ Celoživotní vzdělávání je povinnou součástí profesí v sociální sféře. Tuto povinnost stanovuje zákon 108/2006 Sb., který říká, že sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, čímž si obnovuje, upevňuje a doplňuje svou kvalifikaci. Další vzdělávání je uskutečňováno na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů. Akreditaci uděluje ministerstvo vysokým školám, vyšším odborným školám a vzdělávacím zařízením právnických i fyzických osob. Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je osvědčení, které vydává vzdělávací zařízení, které vzdělávání pořádalo. (MPSV, 2006). Zákon o sociálních službách dále uvádí povinnost zaměstnavatele zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Povinnost dalšího vzdělávání se vztahuje na stálé zaměstnance, kteří jsou přijati na pozici pracovníka v sociálních službách a sociálního pracovníka. Povinnost účastnit se dalšího vzdělávání není vyžadována za kalendářní rok, v němž pracovník v sociálních službách absolvoval akreditovaný kvalifikační kurz. (MPSV, 2011). Oels (In Kopecký, 2004) užívá pojem celoživotní vzdělávání ve vztahu ke všem aktivitám, které

přinášejí znalosti, dovednosti a kompetence v osobním životě a v sociální a profesní sféře. Kopecký (2004) uvádí, že v současné době narůstá potřeba rekvalifikací a do centra pozornosti se dostávají témata jako klíčové kompetence a flexibilita. Současně dochází ke snižování nároků na oblast soukromou a současně zvyšování tlaku na přizpůsobování a oddanost zaměstnání. Krebs (2007) k celoživotnímu vzdělávání píše, že pro jeho úspěšné prosazení je nutné vytvořit silné povědomí o jeho významu zejména pro budoucí rozvoj společnosti. Tématikou celoživotního vzdělávání se zabývá i rada Evropské Unie, která vydala v roce 2006 Rozhodnutí evropského parlamentu a rady č. 17202006ES. Jedná se o program celoživotního vzdělávání pro období 2007-2013. Již v roce 1995 vydala Evropská komise „Bílou knihu o vzdělávání a odborné přípravě: vyučování a učení – cesta k učící se společnosti“ kde je celoživotní vzdělávání prohlášeno za klíčové pro rozvoj Evropské unie. V roce 2002 vydává Evropská komise „Memorandum o celoživotním učení“, kde jsou formulovány cíle, jež je možné pokládat za základ politiky a praxe celoživotního vzdělávání. Memorandum uvádí 6 klíčových myšlenek ve prospěch celoživotního vzdělávání. Jsou to:

- *„Nové základní dovednosti pro všechny; zaručit všeobecný a neustálý přístup k učení pro získávání a obnovování dovedností potřebných pro trvalou účast ve společnosti znalostí.*
- *Více investic do lidských zdrojů; znatelně zvýšit míru investování do lidských zdrojů a vyjádřit tak prioritu nejvýznamnějšího bohatství Evropy – jejich lidí.*
- *Inovace ve vyučování a učení; vyvinout účinné metody vyučování a učení pro celoživotní učení a pro učení v celé šíři života.*
- *Oceňovat učení; významně zlepšit způsoby pojmání a hodnocení účasti na učení a jeho výsledků, zejména u neformálního a informálního učení.*
- *Přehodnotit poradenství; zajistit, aby se každý mohl snadno dostat ke kvalitním informacím a radám týkajícím se vzdělávacích možností, a to v průběhu celého svého života a v celé Evropě.*
- *Přiblížit učení domovu; poskytovat příležitosti k celoživotnímu učení co nejbliže k učícím se osobám, v jejich obcích a využívat přitom metod založených na IKT (Rabušicová a Rabušic, 2008, s. 11).“*

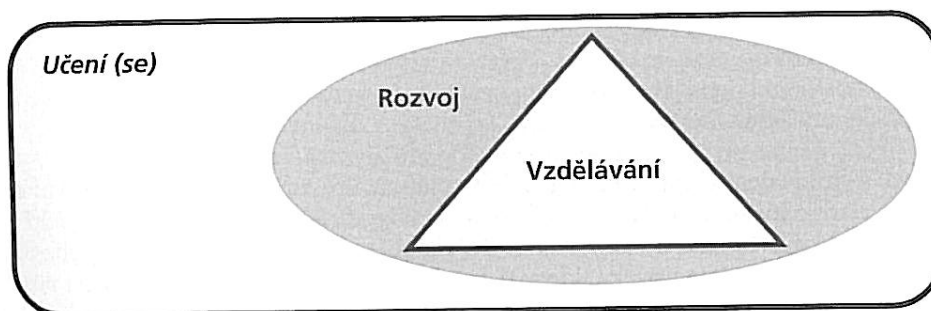
Celoživotnímu vzdělávání věnována pozornost také z důvodu, že výkonnost zaměstnanců se odvíjí nejen od jejich hodnocení a odměňování, na výkonnosti se významně podílí i

rozvoj, při němž vzdělávání a rozvoj není vnímán jako vynucená samozřejmost, ale spíše výhoda, benefit, který zaměstnavatel pracovníkům poskytuje. (Hroník, 2007)



Obr. 1 Triáda řízení výkonnosti (Hroník, 2007, s.14)

Již několikrát byly zmíněny pojmy jako rozvoj nebo vzdělávání. Oba tyto pojmy jsou úzce spojeny a to procesem učení. F. Hroník je definuje rozvoj jako dosahování žádoucích změn za pomoci učení, vzdělávání pak chápe jako jednu z podob organizovaného a institucionalizovaného učení. Tyto vzdělávací aktivity jsou ohraničené – mají svůj začátek a konec. (Hroník, 2007).



Obr. 2 Vztah učení, rozvoje a vzdělávání (Hroník, 2007, s. 31)

3.1 Kvalifikace sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách

Mezi formy dalšího vzdělávání je řazeno specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami, které navazuje na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, dále je to účast v akreditovaných kurzech,

odborné stáže v zařízeních sociálních služeb a účast na školicích akcích. Kvalifikaci pracovník získá zákonem stanoveným způsobem. Zákon 108/2006 o sociálních službách kvalifikaci pro sociálního pracovníka stanovuje jako vyšší odborné vzdělání získané absolvováním akreditovaného vzdělávacího programu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost, dále vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu, který je zaměřený na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku. Pokud má pracovník vysokoškolské vzdělání v jiné oblasti, než jsou výše uvedené, získá kvalifikaci absolvováním akreditovaných kvalifikačních vzdělávacích kurzů v dané oblasti a výkonem povolání sociálního pracovníka v délce nejméně 5 let. Pracovník v sociálních službách získá kvalifikaci ukončeným základním nebo středním vzděláním a absolvováním akreditovaného kvalifikačního kurzu, ten není vyžadován pouze u osob, které získaly způsobilost k výkonu povolání v oboru ošetřovatel. Kvalifikaci splňuje také pracovník se středním vzděláním s výučním listem nebo s maturitní zkouškou a absolvováním akreditovaného kvalifikačního kurzu. (zákon č. 108/2006 Sb., 2006). Obsah akreditovaného kvalifikačního kurzu je stanoven v § 37 a § 40 vyhlášky č. 505/2006 Sb. Skládá se ze dvou částí, z obecné a zvláštní části. Obecná část obsahuje úvod do problematiky kvality v sociálních službách, seznamuje se standardy kvality sociálních služeb a základy komunikace. Zahrnuje také rozvoj komunikačních dovedností, asertivního chování, ale i metod alternativní komunikace. Dále obsahuje úvod do psychologie, psychopatologie, somatologie a základy ochrany zdraví. Významným tématem je etika výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách, která klade důraz na lidská práva a důstojnost klientů. Obecná část seznamuje i se základy prevence vzniku závislosti klientů na sociální službě, se sociálně právním minimem a s metodami sociální práce. Druhá – zvláštní část obsahuje základy péče o nemocné, základy hygieny, úvod do problematiky psychosociálních aspektů chronických infekčních onemocnění. Zaměřuje se na aktivizační, vzdělávací a výchovné techniky, základy pedagogiky volného času, prevenci týrání a zneužívání osob, kterými jsou poskytovány sociální služby. Učí základy výuky péče o domácnost, krizovou intervenci. Seznamuje s problematikou zdravotního postižení a způsoby zvládnutí jednání osoby, které je poskytována sociální služba, jestliže toto jednání ohrožuje její zdraví a život nebo zdraví a život jiných fyzických osob, včetně pravidel šetrné sebeobrany. Součástí tohoto bloku je také odborná praxe v sociálních zařízeních.

(Křivánková, 2010). Absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu je podmínkou kvalifikace velké části pracovníků, zejména pracovníků v sociálních službách. Vystává však otázka, zda tento kurz připraví dostatečně na všechny úkoly a těžkosti spojené s danou profesí. Pracovníka v sociálních službách může vykonávat i osoba s ukončeným základním vzděláním. Je vysoká pravděpodobnost, že některá témata pro něj mohou být příliš složitá až nepochopitelná. V úvahu musíme brát také krátkou dobu, v níž je nutné kurz absolvovat. I z tohoto důvodu je nutné považovat absolvování kurzu za pouhý začátek vzdělávání se v dané oblasti. Je nezbytné na kurz navázat dalším vzděláváním a odborným růstem v profesi pracovníka v sociálních službách i sociálního pracovníka, kteří pracují se seniory.

3.2 Formy celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách

Celoživotní vzdělávání má spoustu podob. Tato práce se zabývá pouze těmi, které jsou nejčastěji využívány v domovech pro seniory. Jedná se zejména o kurzy akreditované MPSV, školící akce, odborné stáže u registrovaných poskytovatelů sociálních služeb, specializační vzdělávání zajišťované vyššími odbornými školami a vysokými školami a supervize, které je věnována samostatná kapitola.

Akreditované kurzy

Jedná se o odborné kurzy, které musí mít akreditaci MPSV podle zákona o sociálních službách. Jejich účelem je prohloubit a rozvíjet profesní odbornost účastníků. Součástí kurzů může být rozvíjení komunikačních dovedností, prezentačních schopností, umění řešit konflikty a problémy, schopnosti týmové práce, apod. (Akreditované kurzy, 2012)

Školící akce

MPSV školící akce popisuje jako krátkodobou instruktáž či odborný vstup o maximální délce 4 hodiny, který je doplněný diskusní částí. Školící akci realizuje přímo zaměstnavatel školených zaměstnanců, nebo je zastřešující odborná instituce, která získala akreditaci jako vzdělávací instituce, konkrétně např. Česká asociace pečovatelské služby, Asociace

vzdělavatelů v sociální práci, Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Témata školení musí přímo souviset s poskytováním sociálních služeb. Účastníci školení získávají potvrzení o absolvování školení. Do 24 hodin povinného dalšího vzdělávání je možné započítat maximálně 8 hodin školících akcí. (MPSV, 2009). U téměř všech školení je 40% času věnováno teoretické a 60% praktické části. Je také možné se více orientovat na základy, nebo naopak na pokročilejší části dané problematiky, a studijní materiály a pomůcky jsou v ceně. (Pinkas, 2009). Po absolvování školící akce by měla být znalost nástrojů a metod na zlepšování kvality, praktické dovednosti, vzájemného působení procesů, plánování, opatření k nápravě a jejich neustálé zlepšování samozřejmostí. (CSCert, 2011). Dá se předpokládat, že všichni účastníci školení nezískají stejné znalosti a dovednosti, z tohoto důvodu je nutné, aby získali alespoň schopnost zvládat nové úkoly.

Odborná stáž v zařízení sociálních služeb

Odborné stáže upravuje MPSV. Stanovuje podmínku, že odbornou stáž nelze absolvovat u poskytovatele sociální služby, se kterým je stážista v pracovně právním vztahu, ale v sociálních službách v jiném zařízení sociálních služeb stejného nebo obdobného typu. Potvrzení o absolvování vydává účastníkům poskytovatel, u kterého odborná stáž probíhala. A do 24 hodin povinného dalšího vzdělávání je možné započítat maximálně 8 hodin odborných stáží. (MPSV, 2009). Účelem stáží je nasbírat nové odborné znalosti a dovednosti v profesi pracovníka v sociálních službách nebo načerpat inspiraci z dobré praxe v jiných zařízeních. Stáže proběhly v rozsahu 40 hodin. Pečovatelkám bývá přidělen mentor, kterým je zaměstnanec příslušné organizace. Ten se stážistům věnuje po celou dobu stáže po odborné stránce a zajistil jim proškolení. (Senior centrum, 2011)

Specializační vzdělávání poskytované VOŠ a VŠ

Jednou z dalších možných forem celoživotního vzdělávání vedoucí k prohloubení kvalifikace je specializační vzdělávání. Centrem vzdělanosti jsou vysoké školy, jejichž hlavním úkolem je rozvoj společnosti v oblasti vědecké, ekonomické, kulturní a sociální. Vysoké školy poskytují možnost dalšího vzdělání, které pomáhá získat, rozšiřovat, prohlubovat a obnovovat znalosti a významně se tak podílí na celoživotním vzdělávání zejména uskutečňováním akreditovaných studijních programů. Vysoké školy poskytují programy celoživotního vzdělávání bezplatně nebo za úplaty, studijní programy jsou

orientované na výkon povolání, nebo zájmově. Podmínky celoživotního vzdělávání stanovuje vnitřní předpis zařízení, které vzdělávání zajišťuje. Účastníci celoživotního vzdělávání nejsou považováni za studenty. Dokladem o absolvování specializačního kurzu je diplom o specializaci v příslušném oboru. (MŠMT, 1998)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

Můžeme se setkat se spoustou definic k pojmu vědecký výzkum. Pelikán (2007) ho definuje takto: „*Vědecký výzkum je systematické, kontrolovatelné, empirické a kritické zkoumání hypotetických výroků o předpokládaných vztazích mezi přirozenými jevy (Pelikán, 2007, s. 18).*“ U Leedyho (In Gavora, 2000) se setkáme s touto definicí „*Výzkum je systematický způsob řešení problémů, kterým se rozšiřují hranice vědomostí lidstva. Výzkumem se potvrzují či vyvracejí dosavadní poznatky, anebo se získávají nové poznatky (Gavora, 2000, s. 11).*“ Podle Gavory (2000) se díky výzkumu snižuje nevědomost lidstva, protože pomáhá odhalovat skryté, odstraňovat nesprávné a doplňovat neúplné.

Praktická část práce se zaměřuje na hodnotu supervize v domovech pro seniory. V této části práce je pozornost věnována vymezení výzkumného cíle, metody výzkumu a výzkumného vzorku a následnému vyhodnocení výzkumu pomocí tabulkového a grafického znázornění. Na závěr je uveden souhrn výsledků výzkumu. Výzkumný problém je popisný (deskriptivní). Deskriptivní výzkumný problém se snaží nalézt odpověď na otázku „Jaké to je?“, zjišťuje situaci a stav určitého jevu a zkoumá jeho výskyt. (Gavora, 2000). Výzkumný problém je stanoven takto:

- **Jakou hodnotu má supervize v rámci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?**

4.1 Výzkumný cíl

Cílem výzkumu je zjistit hodnotu supervize v rámci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Dílčí cíle se snaží:

- Zjistit povědomí sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory o supervizi.
- Zjistit, zda je supervize v pojetí sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách plnohodnotnou formou celoživotního vzdělávání.
- Zjistit profesní přínosnost supervize pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory.
- Objasnit postoj sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory k supervizi.

4.2 Výzkumná metoda

Výzkum můžeme dělit na dvě základní oblasti a to kvalitativní a kvantitativní. Pro tento výzkum je zvolena oblast kvantitativní, která pracuje především s číselnými údaji, zjišťuje množství, rozsah, či frekvenci výskytu určitých jevů. Výsledky výzkumu lze vyjádřit matematicky, je možné spočítat průměr, či výsledek vyjádřit pomocí procent. (Gavora, 2000).

Použitá metoda je dotazníkové šetření (anonymní, nestandardizovaný dotazník) s uzavřenými a polootevřenými otázkami. V úvodu dotazníku jsou respondenti seznámeni s účelem výzkumu i pokyny pro jeho vyplnění. Dotazník je uveden vymezením pojmu „supervize“ z důvodu sjednocení představ respondentů o oblasti výzkumu. Dotazník je rozdělen na části podle toho, kterou výzkumnou otázku šetří. Dotazník vznikl na základě prostudování problematiky uplatňování supervize v praxi. Dotazník je uveden v příloze této práce.

4.3 Výzkumné otázky

Podle Pelikána (2007) je v přesném vymezení a formulaci výzkumného problému hlavní předpoklad úspěšnosti výzkumu. A podle Gavory (2000) se výzkumný problém lépe vyjadřuje formou otázky. *„Dotazník je určen výzkumnými otázkami... Jestliže výzkumné otázky vyhovují empirickému kritériu, ukazují nám, jaká data potřebujeme pro provedení šetření. Také nám poskytují orientační mapu pro sestavení dotazníku (Punch, 2008, s. 46).“*

Byly zvoleny tyto výzkumné otázky:

- Jaké mají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory povědomí o supervizi?
- Jakým způsobem považují sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory supervizi za formu celoživotního vzdělávání?
- V čem spatřují sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory profesní přínos supervize?
- Jaký postoj vzhledem k pojetí supervize zaujímají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory?

4.4 Výzkumný vzorek

Na začátku výzkumu je nutné přesně vymezit základní soubor, protože výsledky, zjištěné u jednoho výzkumného souboru, není možné uplatňovat na jiné soubory z důvodu, že mohou mít zcela jiné vlastnosti než soubor první. (Gavora, 2000). „*Základní soubor je množina všech prvků, patřících do okruhu osob nebo jevů, které mají být zkoumány v daném výzkumu (Pelikán, 2007, s. 47).*“ Základní soubor tvoří pro tuto práci pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci pracující v domovech pro seniory.

Výzkumný vzorek je záměrný, což znamená, že „*do souboru jsou vybrány osoby na základě těch znaků základního souboru, které jsou důležité pro daný výzkum (Maňák a Švec, 2004, s. 47)*“ a dostupný „*do souboru (vzorku) jsou vybrány ty osoby, které jsou právě po ruce (Maňák a Švec, 2004, s. 47)*“ Jedná se o sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách domovů pro seniory Burešov a Napajedla. Dotazníky byly předány osobně do jednotlivých domovů pro seniory a byly doplněné s ústním komentářem. V Domově pro seniory Napajedla pracují 2 sociální pracovníci a 10 pracovníků v sociálních službách. V Domově pro seniory Burešov jsou zaměstnáni 3 sociální pracovníci a 55 pracovníků v sociálních službách. Ze 70 rozdaných dotazníků bylo předáno k následnému vyhodnocení 57 dotazníků, což je 81% návratnost. Výzkum probíhal v měsíci červenci a srpnu roku 2012.

5 VYHODNOCENÍ A PREZENTACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Odpovědi respondentů na jednotlivé otázky jsou shrnuty do tabulek a jsou opatřeny komentářem. Tabulky poskytují informace v absolutních i relativních četnostech. Respondenti volili pouze jednu odpověď a celková absolutní četnost je rovna počtu respondentů, tedy 57, což se pro relativní četnost rovná hodnotě 100%. Pro lepší výpovědní hodnotu výsledků je vyhodnocení otázek doplněno grafickým znázorněním ve formě výsečových grafů, které uvádí procentuální hodnoty. Pro vyhodnocení výsledků výzkumu v grafické podobě je použitý Microsoft Excel 2007.

OSOBA RESPONDENTA

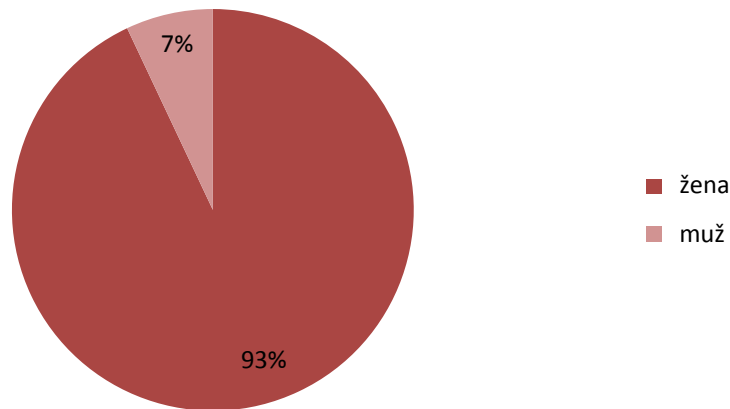
Otázka č. 1

Pohlaví respondentů

První otázka je zaměřena na zjištění zastoupení mužů a žen v zařízeních, kde byl výzkum prováděn. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 57 respondentů, z nichž bylo 93 % žen a pouze 7 % mužů. Tento výsledek odpovídá převážnému zastoupení žen v pomáhajících profesích.

Tab. 1. Pohlaví respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost
Muži	4	7%
Ženy	53	93%



Graf 1. Pohlaví respondentů

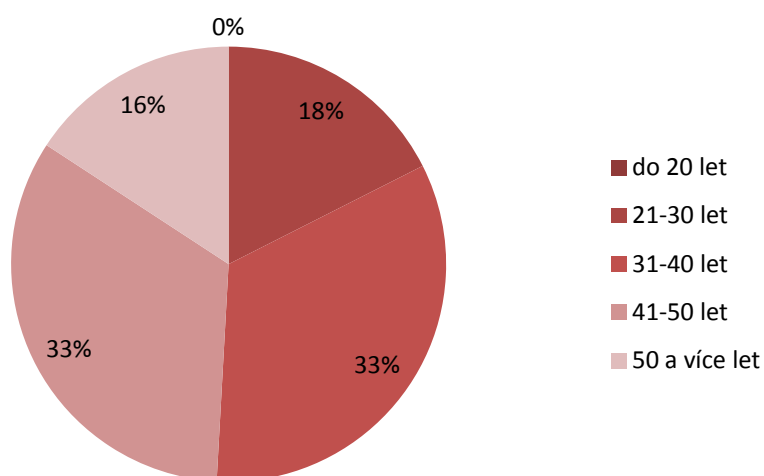
Otázka č. 2

Věk respondentů

Druhá otázka zjišťovala věkové složení sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Celkově převládá věk 31-40 let a 41-50 let, ke kterému se přihlásilo v obou případech 33 % pracovníků. Ve výzkumu se objevuje nejméně respondentů ve věku 50 a více let a to s četností 16 % a 18 % pracovníků ve věku 21–30 let. Věková skupina do 20 let není zastoupena vůbec. To přikládám skutečnosti, že mladí lidé do 20 let převážně ještě studují, nebo své první zaměstnání teprve hledají. Malé zastoupení věkové skupiny nad 50 let lze přičítat fyzické i psychické náročnosti obou povolání, zejména povolání pracovníka v sociálních službách, které zahrnuje fyzickou manipulaci s klienty. U skupiny ve věku 31–50 let lze očekávat, že disponuje většinou předpokladů nutných k výkonu dané pozice, ať už se jedná o zkušenosti, kvalifikaci či osobnostní požadavky. To je jeden z možných důvodů největší četnosti této skupiny.

Tab. 2. Věk respondentů

	absolutní četnost	relativní četnost
Do 20 let	0	0%
21-30 let	10	18%
31-40 let	19	33%
41-50 let	19	33%
50 a více let	9	16%



Graf 2. Věk respondentů

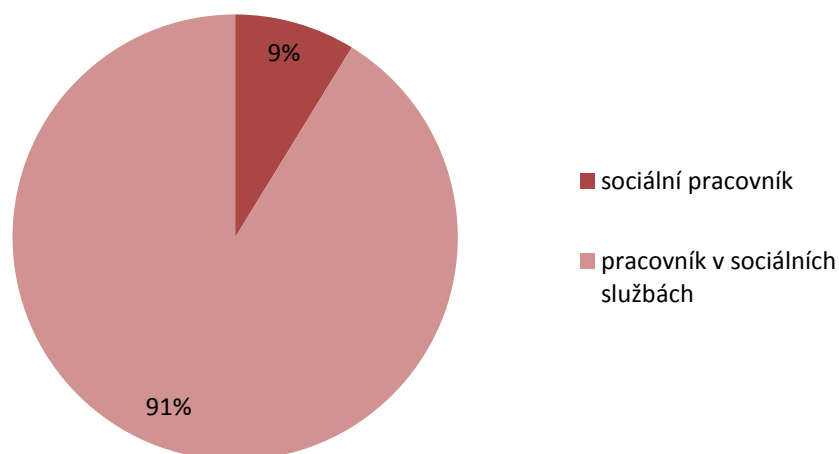
Otázka č. 3

Na jaké pozici jste zaměstnán/a?

Na otázku zjišťující pracovní pozici odpověděla převážná většina (91 %), že je zaměstnána na pozici pracovník v sociálních službách a výzkumu se zúčastnilo 5 osob pracujících jako sociální pracovník, což jsou všichni (100 %) sociální pracovníci zaměstnaní v Domově pro seniory Napajedla a Domově pro seniory Burešov. V obou zařízeních pracuje celkem 65 pracovníků v sociálních službách, do výzkumu se tedy zapojilo 80 % těchto zaměstnanců.

Tab. 3. Na jaké pracovní pozici jste zaměstnán/a?

	absolutní četnost	relativní četnost
Sociální pracovník	5	9%
Pracovník v sociálních službách	52	91%



Graf 3. Na jaké pozici jste zaměstnán/a?

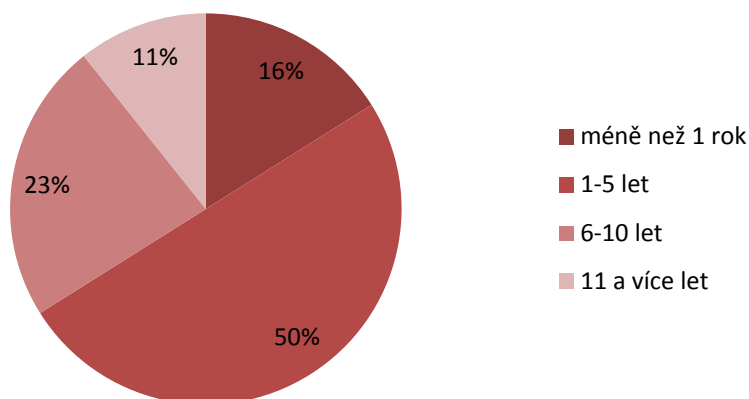
Otázka č. 4

Jak dlouho pracujete v sociální sféře?

Polovina všech dotazovaných uvedla, že je v sociální sféře zaměstnána 1-5 let. 23 % respondentů v sociální sféře pracuje 6-10 let a 16 % méně než 1 rok. Nejméně se objevovaly osoby pracující v dané oblasti 11 a více let a to zastoupením 11 %, což lze opět připisovat náročnosti obou profesí.

Tab. 4. Jak dlouho pracujete v sociální sféře?

	absolutní četnost	relativní četnost
Méně než 1 rok	9	16%
1-5 let	28	50%
6-10 let	13	23%
11 a více let	6	11%



Graf 4. Jak dlouho pracujete v sociální sféře?

I. POVĚDOMÍ PRACOVNÍKŮ V DOMOVECH PRO SENIORY O SUPERVIZI

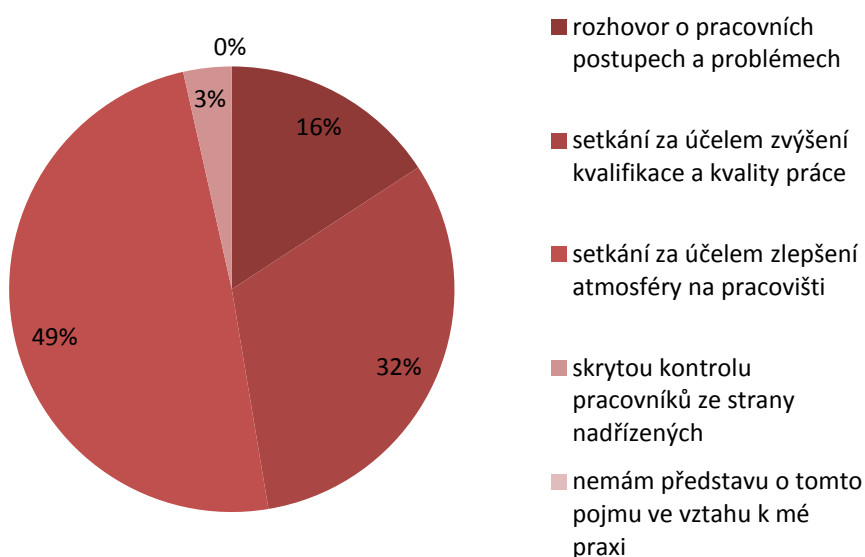
Otázka č. 5

Která z odpovědí nejlépe vystihuje Vaši představu o pojmu „supervize“?

Pojem „supervize“ v sobě nese mnoho aspektů a každý si s ním může spojit něco jiného. Polovina všech respondentů vnímá supervizi jako setkání, které primárně usiluje o zlepšení pracovní atmosféry. Asi třetina respondentů si spojí tento pojem se setkáním profesionálního pracovníka – supervizora s jinými osobami, při kterém dochází ke snaze zvýšit kvalifikaci a kvalitu práce těchto osob. Finančně nejméně nákladnou a nejdostupnější podobou supervize ve formě rozhovoru mezi kolegy, nebo mezi nadřízeným a podřízeným o pracovních postupech a problémech si se supervizí spojilo pouze 32 % dotazovaných. A jen dva pracovníci mají k supervizi negativní přístup a spatřují v ní skrytou kontolu ze strany nadřízených. U všech dotazovaných panuje jasná představa o pojmu „supervize“; nikdo z nich se nepřiklonil k odpovědi, že nemá představu o tomto pojmu ve vztahu ke své praxi.

Tab. 5. Která z odpovědí nejlépe vystihuje Vaši představu o pojmu „supervize“?

	absolutní četnost	relativní četnost
Rozhovor mezi kolegy, případně mezi pracovníkem a nadřízeným, o pracovních postupech a problémech.	9	16%
Setkání profesionálního pracovníka s jinými osobami za účelem zvýšení jejich kvalifikace a kvality práce.	18	32%
Setkání za účelem zlepšení atmosféry na pracovišti mezi pracovníky.	28	49%
Skrytou kontrolu pracovníků ze strany nadřízených.	2	3%
Nemám představu o tomto pojmu ve vztahu k mé praxi.	0	0%



Graf 5. Která z odpovědí nejlépe vystihuje Vaši představu o pojmu „supervize“?

Otázka č. 6

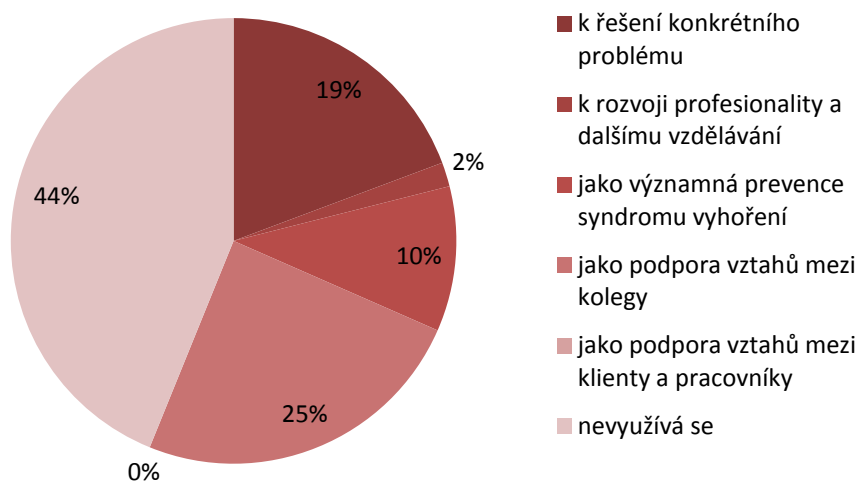
Supervize se na Vašem pracovišti nejvíce využívá:

Na otázku, k čemu je supervize nejvíce využívána, odpovědělo 44 % pracovníků, že se jí nevyužívá vůbec. Na pracovišti, kde je supervize využíváno, slouží především k podpoře vztahů mezi kolegy (25 % odpovědí) a k řešení konkrétních problémů (19 % odpovědí).

Hlavní využití supervize jako prevence syndromu vyhoření spatřuje 10 % dotazovaných a pouze 1 dotazovaný vidí využití supervize v rozvoji profesionality a dalšímu vzdělávání.

Tab. 6. Supervize se na Vašem pracovišti nejvíce využívá:

	absolutní četnost	relativní četnost
K řešení konkrétního problému	11	19%
K rozvoji profesionality a dalšímu vzdělávání	1	2%
Jako významná prevence syndromu vyhoření	6	10%
Jako podpora vztahů mezi kolegy	14	25%
Jako podpora vztahů mezi klienty a pracovníky	0	0%
Nevyužívá se	25	44%



Graf 6. Supervize se na Vašem pracovišti nejvíce využívá:

Otázka č. 7

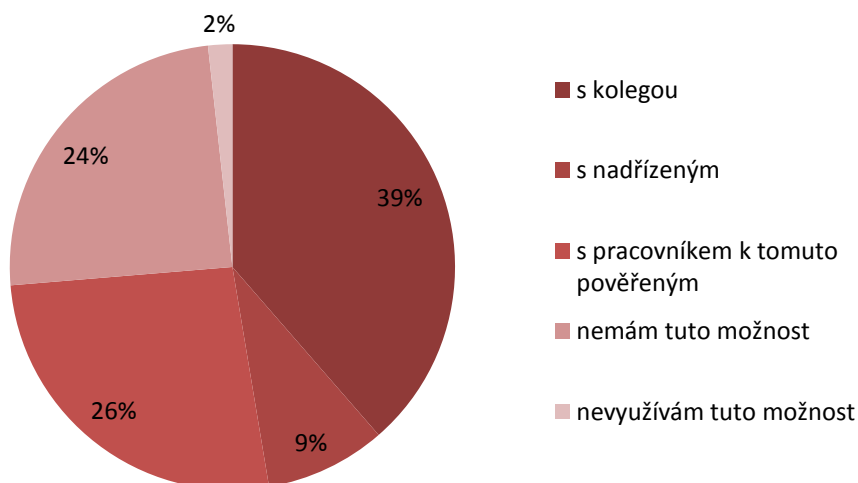
S kým máte možnost na Vašem pracovišti nejčastěji konzultovat své pracovní postupy, případně problémy v rámci zkvalitnění Vámi poskytovaných služeb?

Konzultace na pracovišti probíhají podle 39 % respondentů mezi kolegy a podle 26 % s pracovníkem k tomuto pověřeným. Možnost konzultovat pracovní postupy a problémy

přímo s nadřízeným má možnost pouze 9 % dotazovaných. 24 % pracovníků uvedlo, že možnost konzultovat nemá vůbec a 1 respondent uvedl odpověď, že této možnosti nevyužívá.

Tab. 7. S kým máte možnost na Vašem pracovišti nejčastěji konzultovat své pracovní postupy, případně problémy v rámci zkvalitnění Vámi poskytovaných služeb?

	absolutní četnost	relativní četnost
S kolegou	22	39%
S nadřízeným	5	9%
S pracovníkem k tomuto pověřeným	15	26%
Nemám tuto možnost	14	24%
Nevyužívám tuto možnost	1	2%



Graf 7. S kým máte možnost na Vašem pracovišti nejčastěji konzultovat své pracovní postupy, případně problémy v rámci zkvalitnění Vámi poskytovaných služeb?

II. SUPERVIZE JAKO FORMA CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

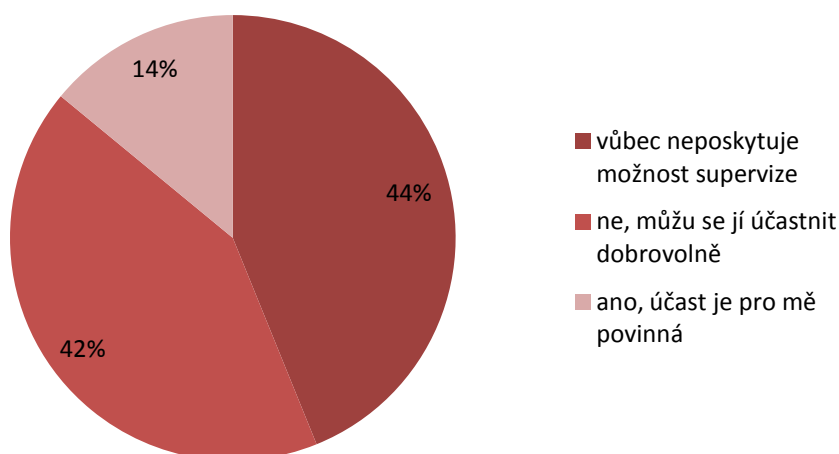
Otázka č. 8

Ukládá Vám Váš nadřízený pracovník účast na supervizi povinně?

Stejně jako u otázky číslo 6 odpovědělo 44 % pracovníků, i na otázku, zda je jim účast na supervizi ukládána povinně, že nemají možnost účasti na supervizi. Ostatní, kteří tuto možnost mají, se jí mohou účastnit převážně dobrovolně (42 % odpovědí), jen 14 % dotazovaných ukládá nadřízený pracovník účast na supervizi povinně.

Tab. 8. Ukládá Vám Váš nadřízený pracovník účast na supervizi povinně?

	absolutní četnost	relativní četnost
Vůbec neposkytuje možnost účasti na supervizi	25	44%
Ne, můžu se jí účastnit dobrovolně	24	42%
Ano, účast je pro mě povinná	8	14%



Graf 8. Ukládá Vám Váš nadřízený pracovník účast na supervizi povinně?

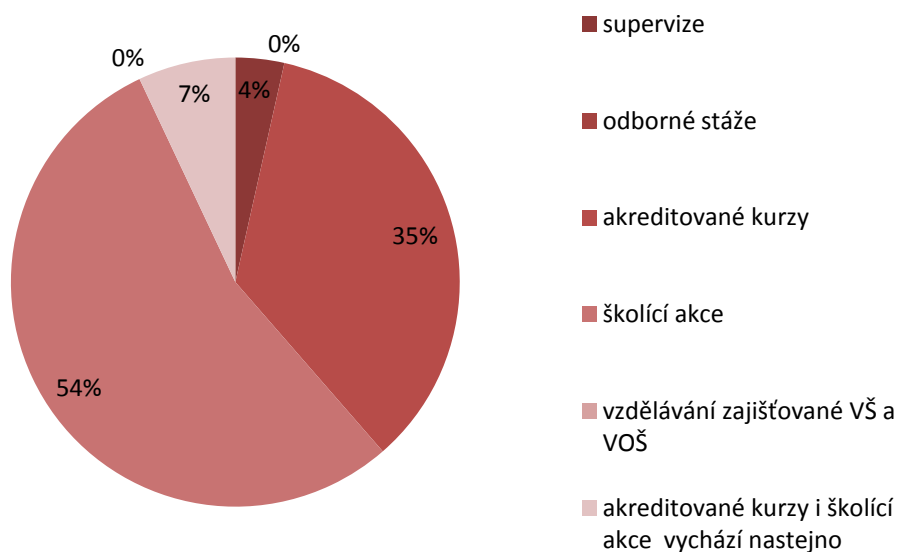
Otázka č. 9

Na Vašem pracovišti podle Vašeho názoru převládá forma celoživotního vzdělávání:

Převážná část pracovníků pokládá za převládající formu celoživotního vzdělávání školicí akce, jak uvádí 54 % odpovědí. Významné místo v celoživotním vzdělávání pracovníků v domovech pro seniory mají i akreditované kurzy, které považuje za převládající formu 35 % dotazovaných. 7 % pracovníků staví akreditované kurzy a školicí akce na stejnou úroveň. Supervize je převládající formou celoživotního vzdělávání pro 4 % dotazovaných.

Tab. 9. Na Vašem pracovišti podle Vašeho názoru převládá forma celoživotního vzdělávání:

	absolutní četnost	relativní četnost
Supervize	2	4%
Odborné stáže	0	0%
Akreditované kurzy	20	35%
Školící akce	31	54%
Vzdělávání zajišťované VŠ a VOŠ	0	0%
Akreditované kurzy i školící akce vychází nastejno	4	7%



Graf 9. Na Vašem pracovišti podle Vašeho názoru převládá forma celoživotního vzdělávání:

Otázka č. 10

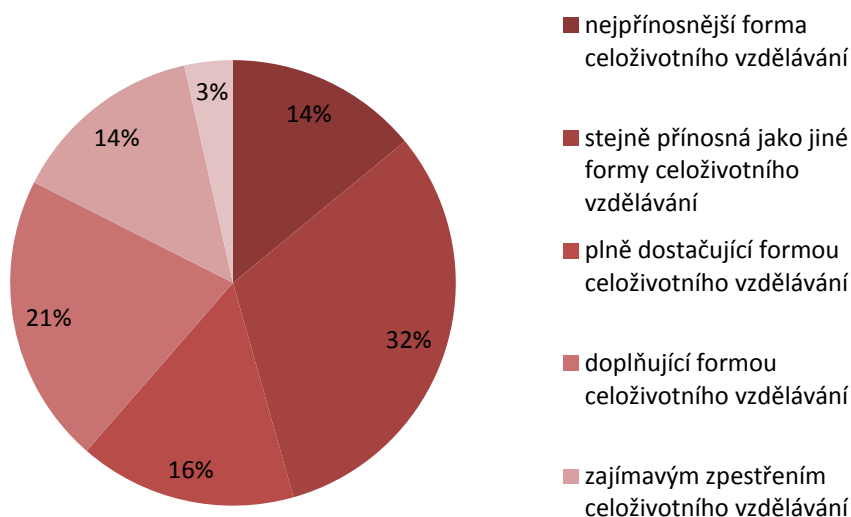
Vámi výše vybraná forma je podle Vašeho názoru:

Převládající formu celoživotního vzdělávání v daném zařízení považuje velká část respondentů (32 %) za stejně přínosnou, jako ostatní formy. Že se jedná pouze o doplňující formu si myslí 21 %. Za plně dostačující formu celoživotního vzdělávání ji pokládá 16 %

respondentů a oproti tomu si 14 % myslí, že se jedná pouze o zpestření, které však nemá stejný význam, jako jiné podoby. Stejný počet respondentů (14 %) považuje vybranou formu za nejpřínosnější podobu celoživotního vzdělávání.

Tab. 10. Vámi výše vybraná forma je podle Vašeho názoru:

	absolutní četnost	relativní četnost
Nejpřínosnější forma celoživotního vzdělávání.	8	14%
Stejně přínosná jako jiné formy celoživotního vzdělávání.	18	32%
Plně dostačující formou celoživotního vzdělávání.	9	16%
Doplňující formou jiných podob celoživotního vzdělávání.	12	21%
Zajímavým zpestřením celoživotního vzdělávání, ale nemá takový význam, jako jiné podoby.	8	14%
Zbytečná a nepřínosná.	2	3%



Graf 10. Vámi výše vybraná forma je podle Vašeho názoru:

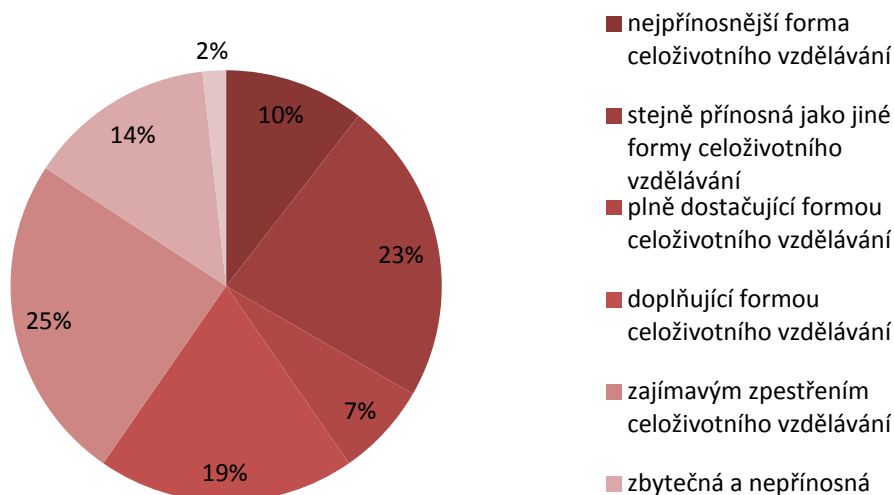
Otázka č. 11

Supervize je podle Vašeho názoru:

Čtvrtina dotazovaných považuje supervizi za zpestření celoživotního vzdělávání, které však nemá takový význam jako jiné podoby. Naopak za stejně přínosnou jako ostatní podoby ji považuje 23 % respondentů, za nejpřínosnější 10 % respondentů a za plně dostačující formu pouze 7 % respondentů. 11 pracovníků (19 %) se přiklonilo k názoru, že supervize je pouze doplňující forma celoživotního vzdělávání. Ve výzkumu se objevily i názory, že supervize je zbytečná a nepřínosná a jeden respondent uvedl odpověď, že se supervize nikdy neúčastnil a nemůže tedy zaujmout jasné stanovisko.

Tab. 11. Supervize je podle Vašeho názoru:

	absolutní četnost	relativní četnost
Nejpřínosnější forma celoživotního vzdělávání.	6	10%
Stejně přínosná jako jiné formy celoživotního vzdělávání.	13	23%
Plně dostačující formou celoživotního vzdělávání.	4	7%
Doplňující formou jiných podob celoživotního vzdělávání.	11	19%
Zajímavým zpestřením celoživotního vzdělávání, ale nemá takový význam jako jiné podoby.	14	25%
Zbytečná a nepřínosná.	8	14%
Nikdy jsem se jí neúčastnil/a	1	2%



Graf 11. Supervize je podle Vašeho názoru:

III. PŘÍNOSNOST SUPERVIZE

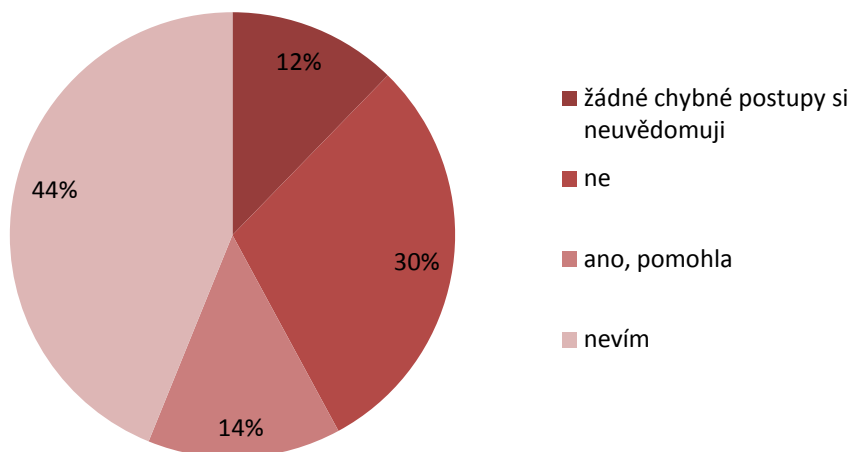
Otázka č. 12

Pomohla Vám supervize odstranit chybné postupy v práci?

44 % respondentů na otázku, zda jim supervize pomohla odstranit chybné postupy, zvolilo odpověď „nevím“ a to z důvodu, že se na jejich pracovišti supervize nevyužívá. Supervize nepomohla odstranit žádné chybné postupy u 30 % dotazovaných a naopak pomohla 14 % dotazovaných. 7 pracovníků (12%) uvedlo odpověď, že ani po supervizi si nejsou vědomi žádných chyných postupů, které by uplatňovali ve své profesi.

Tab. 12. Pomohla Vám supervize odstranit chybné postupy v práci?

	absolutní četnost	relativní četnost
Žádné chybné postupy si ani po supervizním setkání neuvědomuji	7	12%
Ne	17	30%
Ano, pomohla	8	14%
Nevím	25	44%



Graf 12. Pomohla Vám supervize odstranit chybné postupy v práci?

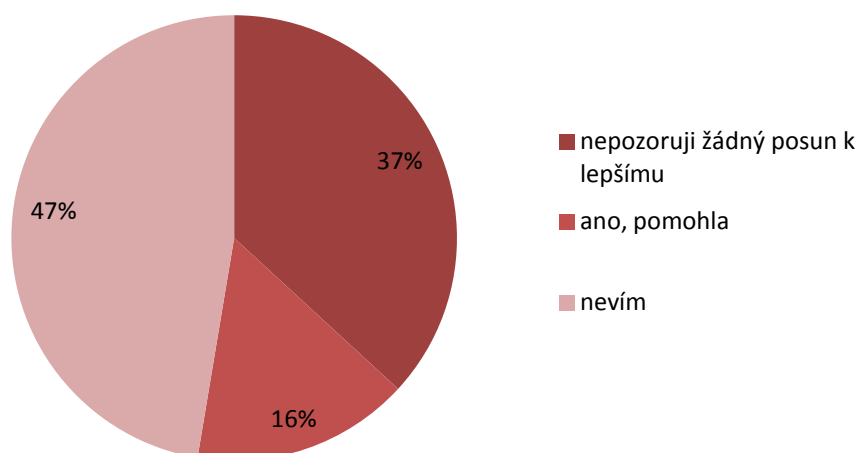
Otázka č. 13

Pomohla Vám supervize dále rozvíjet a zdokonalovat Vaše postupy a vědomosti?

K rozvoji vědomostí a zdokonalování postupů přispěla supervize u 16 % respondentů. 37 % pracovníků žádný pokrok nepozoruje a odpověď „nevím“ zvolilo 47 % respondentů, což je více pracovníků, než uvedlo, že se v jejich zařízení supervize nevyužívá. Dva pracovníci tedy přínos supervize v rozvoji postupů a vědomostí neumí posoudit.

Tab. 13. Pomohla Vám supervize dále rozvíjet a zdokonalovat Vaše postupy a vědomosti?

	absolutní četnost	relativní četnost
Nepozorují žádný posun k lepšímu	21	37%
Ano, pomohla	9	16%
Nevím	27	47%



Graf 13. Pomohla Vám supervize dále rozvíjet a zdokonalovat Vaše postupy a vědomosti?

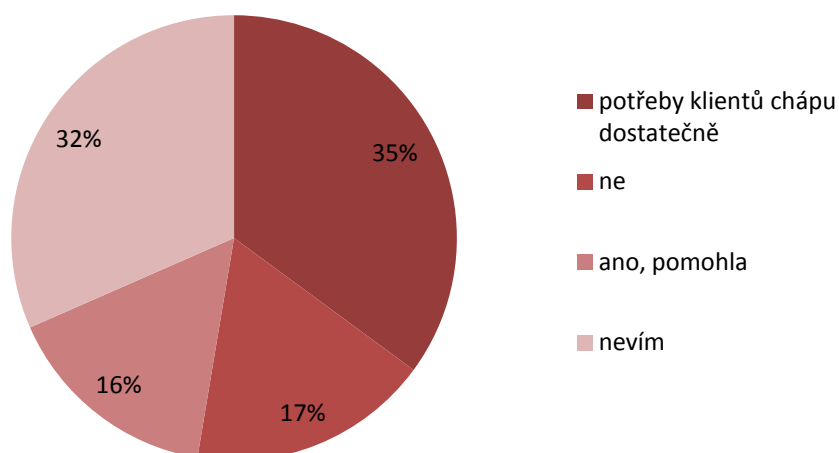
Otázka č. 14

Pomohla Vám supervize lépe pochopit potřeby klienta a vcítit se do něj?

Nejvíce pracovníků (35 %) v domovech pro seniory uvedlo odpověď na otázku, zda jim supervize pomohla lépe pochopit potřeby klientů, že je chápou dostatečně i bez pomoci supervize, dále 17 % se přiklonilo k odpovědi, že jim supervize nepomohla. Možnost „ano, pomohla“ zvolilo 16 % respondentů a „nevím“ 32 % respondentů

Tab. 14. Pomohla Vám supervize lépe pochopit potřeby klienta a vcítit se do něj?

	absolutní četnost	relativní četnost
Potřeby klientů chápu dostatečně i bez pomoci supervize	20	35%
Ne	10	17%
Ano, pomohla	9	16%
Nevím	18	32%



Graf 14. Pomohla Vám supervize lépe pochopit potřeby klienta a vcítit se do něj?

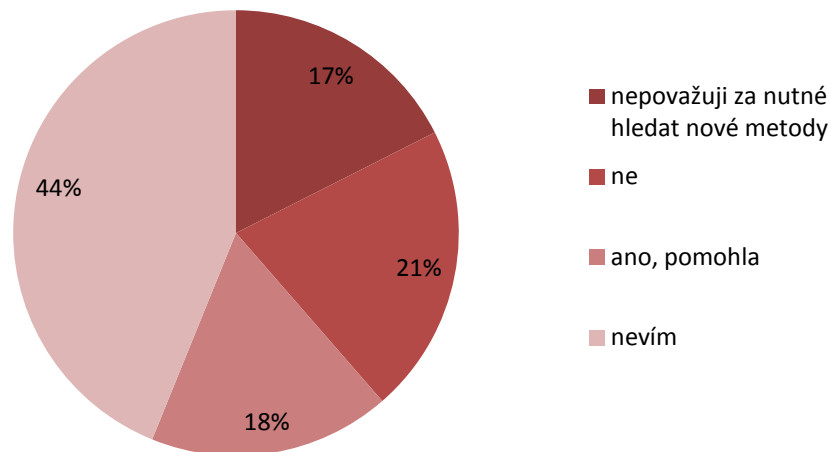
Otázka č. 15

Pomohla Vám supervize objevit nové metody práce?

Na otázku, jestli supervize pomohla pracovníkům objevit nové metody práce, odpovědělo nejvíce respondentů (44 %) „nevím“, což je opět stejný počet, jako uvedlo možnost, že supervize se na jejich pracovišti nevyužívá. Nové metody pomohla supervize objevit 18 % dotazovaných, oproti tomu nepomohla 21 % pracovníků. 17 % respondentů nepovažuje za nutné hledat nové metody práce.

Tab. 15. Pomohla Vám supervize objevit nové metody práce?

	absolutní četnost	relativní četnost
Nepovažuji za nutné hledat nové metody	10	17%
Ne	12	21%
Ano, pomohla	10	18%
Nevím	25	44%



Graf 15. Pomohla Vám supervize objevit nové metody práce?

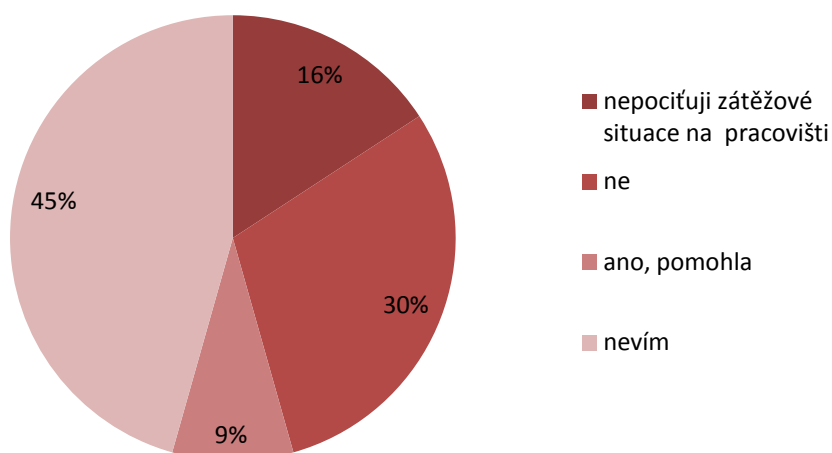
Otázka č. 16

Pomohla Vám supervize vyrovnat se s těžkými situacemi na pracovišti?

I na tuto otázku odpovědělo 45 %, že neví zda by supervize pomohla vyrovnat se s těžkými situacemi na pracovišti. Pracovníci, kteří se se supervizí setkávají, nejčastěji (30 %) uváděli odpověď, že jim supervize nepomáhá vyrovnat se s těžkými situacemi. Dalších 16 % se se zátěžovými situacemi neseťkává a pouze pro 9 % má supervize přínos v podobě pomoci se zátěžovými situacemi.

Tab. 16. Pomohla Vám supervize vyrovnat se s těžkými situacemi na pracovišti?

	absolutní četnost	relativní četnost
Nepocít'uji zátěžové situace na pracovišti	9	16%
Ne	17	30%
Ano, pomohla	5	9%
Nevím	26	45%



Graf 16. Pomohla Vám supervize vyrovnat se s těžkými situacemi na pracovišti?

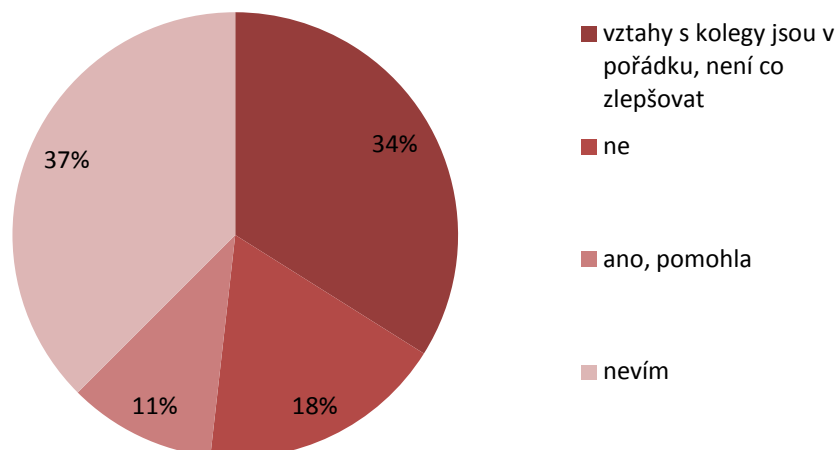
Otázka č. 17

Pomohla Vám zlepšit vztahy s kolegy?

Na otázku, jestli supervize pomohla pracovníkům zlepšit vztahy s kolegy na pracovišti, odpovědělo nejvíce respondentů (44 %) opět „nevím“, nepomohla 21 % dotazovaným pracovníkům, ale pomohla zlepšit vztahy 18 %. 17 % odpovědělo, že vztahy s kolegy jsou v pořádku a tak není co zlepšovat.

Tab. 17. Pomohla Vám zlepšit vztahy s kolegy?

	absolutní četnost	relativní četnost
Vztahy s kolegy jsou v pořádku, není co zlepšovat	10	17%
Ne	12	21%
Ano, pomohla	10	18%
Nevím	25	44%



Graf 17. Pomohla Vám zlepšit vztahy s kolegy?

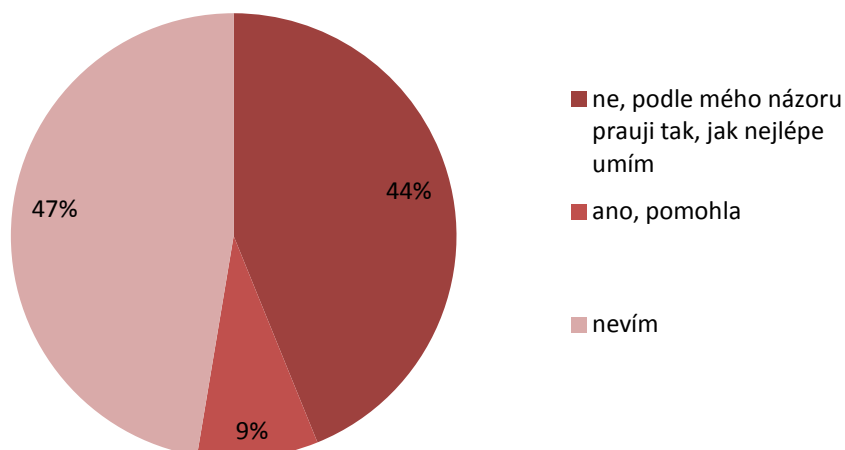
Otázka č. 18

Pomohla Vám supervize dále odhalit nějaké profesionální nedostatky?

Profesionální nedostatky pomohla supervize odstranit pouze 9 % pracovníků. 44 % uvedlo, že pracují tak, jak nejlépe umí a supervize tedy nemá co pomáhat odstraňovat. I v této otázce je hojně zastoupena odpověď „nevím“, kterou opět volily osoby v jejichž zařízení nedochází k využívání supervize.

Tab. 18. Pomohla Vám supervize dále odhalit nějaké profesionální nedostatky?

	absolutní četnost	relativní četnost
Ne, podle mého názoru pracuji tak, jak nejlépe umím	25	44%
Ano, pomohla	5	9%
Nevím	27	47%



Graf 18. Pomohla Vám supervize dále odhalit nějaké profesionální nedostatky?

Otázka č. 19

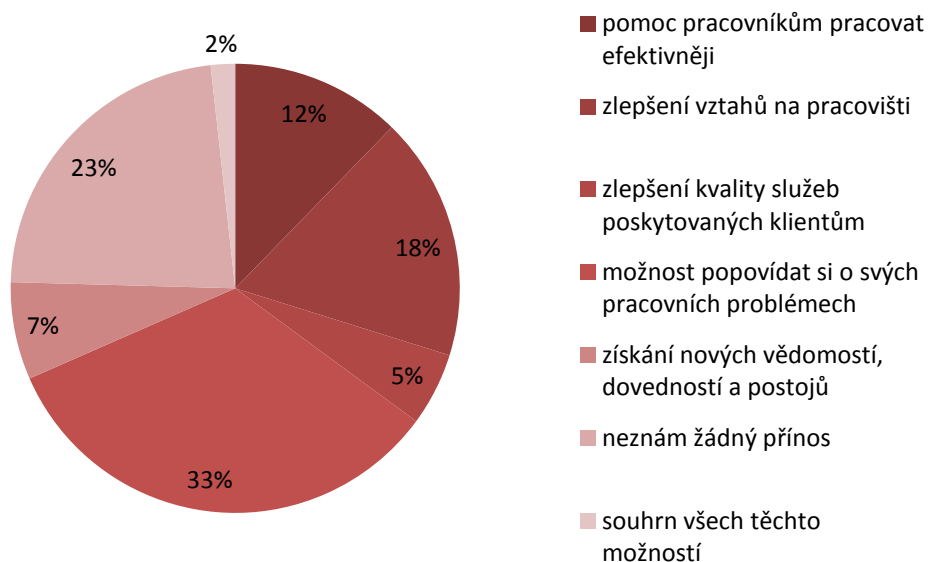
Podle Vašeho názoru je největším přínosem supervize:

Největší přínos supervize spatřují pracovníci v možnosti popovídat si o svých pracovních problémech. Tuto možnost zvolilo 33 % dotazovaných. Zlepšení vztahů na pracovišti považuje za hlavní přínos supervize 18 % a pomoc pracovníkům pracovat efektivněji 12 % respondentů. K možnosti „získání nových vědomostí, dovedností a postojů supervidovaných osob“ se přiklonilo 7 % pracovníků a ve zlepšení kvality služeb spatřuje největší přínos 5 % dotazovaných pracovníků. 1 respondent vyjádřil myšlenku, že by se mělo jednat o souhrn všech těchto možností a 23 % uvedlo, že neznají přínos žádný.

Tab. 19. Podle Vašeho názoru je největším přínosem supervize:

	absolutní četnost	relativní četnost
Pomoc pracovníkům pracovat efektivněji	7	12%
Zlepšení vztahů na pracovišti	11	18%
Zlepšení kvality služeb poskytovaných klientům	3	5%
Možnost popovídat si o svých pracovních problémech s jinou osobou	19	33%
Získání nových vědomostí, dovedností a postojů	4	7%

supervidovaných osob		
Neznám žádný přínos	13	23%
Souhrn všech těchto možností	1	2%



Graf 19. Podle Vašeho názoru je největším přínosem supervize:

IV. POSTOJ PRACOVNÍKŮ K SUPERVIZI

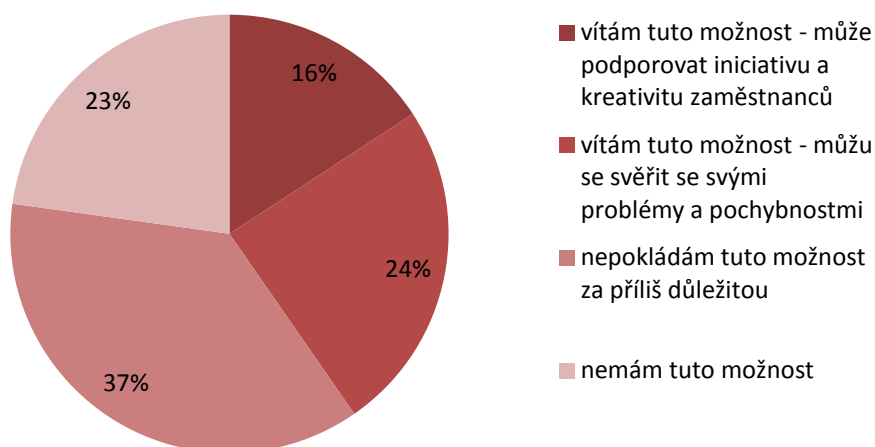
Otázka č. 20

K možnosti účastnit se supervize se stavíte:

Více než třetina dotazovaných (37 %) odpověděla na otázku, jak se staví k možnosti účasti na supervizi, že ji nepovažují za příliš důležitou. Kladně se k této možnosti staví 24 % pracovníků z důvodu možnosti svěřit se se svými problémy a pochybnostmi a 16 % kvůli možné podpoře iniciativy a kreativity. Svůj postoj nevyjádřilo 13 % respondentů z důvodu, že jim možnost účastnit se supervize není poskytnuta.

Tab. 20. K možnosti účastnit se supervize se stavíte:

	absolutní četnost	relativní četnost
Vítám tuto možnost-může podporovat iniciativu a kreativitu zaměstnanců při řešení případů	9	16%
Vítám tuto možnost-můžu se svěřit se svými problémy a pochybnostmi	14	24%
Nepokládám tuto možnost za příliš důležitou	21	37%
Nemám tuto možnost	13	23%



Graf 20. K možnosti účastnit se supervize se stavíte:

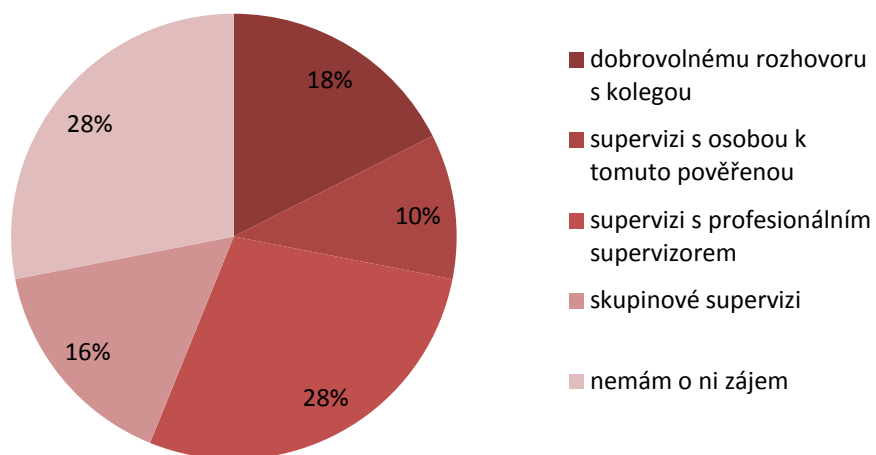
Otázka č. 21

O jakou formu supervize máte největší zájem?

Pracovníci v domovech pro seniory projeví ve výzkumu největší zájem o supervizi s profesorním supervizorem a to v 28 % odpovědí. 18 % má zájem o dobrovolný rozhovor s kolegou. Ke skupinové supervizi se přiklání 16 % dotazovaných a o supervizi, kterou vede osoba k tomuto pověřená, má zájem 10 % respondentů. Objevily se však i osoby (28 %), které o supervizi nemají zájem vůbec.

Tab. 21. O jakou formu supervize máte největší zájem?

	absolutní četnost	relativní četnost
Dobrovolnému rozhovoru s kolegou	10	18%
Supervizi s osobou k tomuto pověřenou	6	10%
Supervizi s profesionálním supervizorem	16	28%
Skupinové supervizi	9	16%
Nemám o ni zájem	16	28%



Graf 21. O jakou formu supervize máte největší zájem?

5.1 Shrnutí výsledků výzkumu

Supervize je pojem, se kterým by měl být obeznámen každý, kdo pracuje v pomáhajících profesích. Vhodně zvolená a vedená supervize vede pracovníky k lepším výkonům v práci, což se neprojeví rychlejším provedením úkonu, ale vhodnější aplikací metod a větší kvalitou práce. Pokud však pracovník nedělá svou práci se zájmem a nespátřuje ani v supervizi žádný smysl, lze jen těžko předpokládat, že se po supervizi dostaví očekávaný efekt.

Hlavním cílem práce bylo zjistit, jakou má supervize hodnotu pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách pracujících v domovech pro seniory.

Výzkumné otázky byly formulovány takto:

- Jaké mají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory povědomí o supervizi?
- Jakým způsobem považují sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory supervizi za formu celoživotního vzdělávání?
- V čem spatřují sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory profesní přínos supervize?
- Jaký postoj vzhledem k pojetí supervize zaujímají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory?

Následující text se věnuje rozboru těchto výzkumných otázek.

1. Jaké mají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory povědomí o supervizi?

Tato otázka se zaměřuje na zjištění povědomí sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory o procesu supervize. V dotazníku je tato problematika zkoumána v sekci I. Povědomí pracovníků v domovech pro seniory o supervizi, konkrétně otázkami 5, 6 a 7.

Pracovníci v domovech pro seniory se prokázali alespoň základním povědomím o pojmu supervize. Neobjevil se nikdo, kdo by neměl představu, co tento pojem znamená. Převládá názor, že se jedná o profesionálně vedené setkání, během kterého se účastníci snaží zlepšit atmosféru na pracovišti a také kvalifikovanost pracovníků. Respondenti si však v některých případech plně neuvědomují jednu z možných podob supervize, a to rozhovor

mezi kolegy. Ten byl nejčastěji volen jako odpověď na otázku: „S kým máte možnost na Vašem pracovišti konzultovat své pracovní postupy, případně problémy v rámci zkvalitnění Vámi poskytovaných služeb?“. I přes vysokou četnost této odpovědi uvedla necelá polovina respondentů, že se supervize na jejich pracovišti nevyužívá. Někteří tuto možnost zvolili také z důvodu, že v sociální sféře pracují méně než 1 rok a proto nemuseli mít možnost se s ní dosud setkat. Na základě těchto informací je přibližná hodnota těch, co nemají možnost účastnit se supervize asi 24 %; tolik je respondentů, kteří takto odpověděli na otázku, s kým mohou konzultovat své postupy a problémy. Mimo výzkum někteří pracovníci v sociálních službách uvedli, že se na jejich pracovišti supervize využívala dříve, ale v poslední době už tuto možnost nemají.

2. Jakým způsobem považují sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory supervizi za formu celoživotního vzdělávání?

Druhá výzkumná otázka zjišťuje, pohled pracovníků v domovech pro seniory na supervizi jako formu celoživotního vzdělávání. Dotazník se o tuto problematiku zajímá v sekci II. Supervize jako forma celoživotního vzdělávání, konkrétně v otázkách 8, 9, 10 a 11.

Zákon neukládá pracovníkům povinnost účastnit se supervizního setkání a v převážné části toto nevyžadují ani jednotlivá zařízení. Povinnost účastnit se supervize uvedlo pouze 14 % respondentů, ostatní se jí mohou účastnit dobrovolně, případně jejich pracoviště tuto možnost nenabízí. Pracovníci vnímají supervizi spíše jako zajímavé zpestření a doplňující formu jiných podob celoživotního vzdělávání než jako hlavní a plně dostačující formu. Za nejprínosnější a plně dostačující formu celoživotního vzdělávání jsou pracovníky považovány školicí akce, které jsou současně převládající formou celoživotního vzdělávání na daných pracovištích. Jen o něco slabší výsledky získaly akreditované kurzy, které jsou druhou nejčastěji využívanou podobou vzdělávání pracovníků v domovech pro seniory.

3. V čem spatřují sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory profesní přínos supervize?

Standards kvality sociálních služeb poukazují na povinnost organizací poskytnout svým zaměstnancům kvalifikovanou podporu, kterou může být právě supervize. Tato otázka se snaží zjistit, jaký je její skutečný přínos. Dotazník se touto problematikou zabývá v sekci III. Přínosnost supervize, konkrétně otázkami 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 a 19.

Podle názoru pracovníků je největším přínosem supervize možnost popovídat si o svých pracovních problémech a zlepšení vztahů na pracovišti. Supervize také pomáhá vcítit se do potřeb klientů a objevovat nové metody práce. Osoby, které se výzkumu účastnily, se však k praktickému přínosu supervize stavily spíše negativně. Na přínos supervize v oblasti rozvoje postupů a vědomostí, odstranění profesionálních nedostatků a chybných postupů a pomoc se zátěžovými situacemi, se vyskytovaly vysoké četnosti záporných odpovědí. Častou preferencí odpovědi neznám žádný přínos supervize lze přičítat také tomu, že někteří pracovníci nemají se supervizí osobní zkušenost.

4. Jaký postoj vzhledem k pojetí supervize zaujmají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory?

Pro dobrou supervizi je důležitá spolupráce mezi supervizorem a supervidovanou osobou. Pokud nebude v průběhu supervize panovat přátelská a důvěrná atmosféra, lze jen těžko předpokládat, že supervize bude správně plnit své funkce a cíle. Proto je důležité znát, jaký postoj k supervizi zaujímá samotný objekt supervize. Tuto problematiku zkoumá dotazník v sekci IV. Postoj pracovníků k supervizi, konkrétně otázkami 20 a 21.

Největší část sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách vítá možnost účastnit se supervize a to hlavně z důvodu, že se mohou svěřit jiné osobě se svými problémy. Největší zájem je o supervizi s profesionálním supervizorem, což koresponduje s převládající představou pracovníků o procesu supervize. Respondenti tak dávají najevo svůj zájem o správně vedenou supervizi, která zaručí co nejlepší výsledky a důvěrnost informací. Dále respondenti často projevovali zájem o rozhovor s kolegou, a to i přes to, že někteří pracovníci rozhovor mezi kolegy za supervizi nepovažují. Stejně jako u předešlých otázek se i v této objevila dosti početná skupina pracovníků, která možnost účastnit se supervize nepokládá za důležitou a nemá zájem o žádnou její formu.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zjistit, jakou má supervize hodnotu pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách pracujících v domovech pro seniory. Snažila se také seznámit s možnostmi supervize, ale i s profesí sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách a s oblastí celoživotního vzdělávání uplatňovaného v domovech pro seniory. Vědět, jak je supervize vnímána právě jejími příjemci, je důležité pro její další uplatnění. Supervize sama využívá reflexe práce supervidovaných osob, také ona by měla být podrobena určité reflexi, aby i její služby byly co nejpřínosnější a nejefektivnější. Zvyšování odborné způsobilosti, které s sebou celoživotní vzdělávání přináší, neznamená pouze získávání nových vědomostí, ale především zvyšování schopnosti efektivní komunikace, správné využívání svých dovedností a prosazování pravých hodnot v dané profesi. Toto je i účelem supervize. Správně vedená supervize dokáže zkvalitnit práci sociálních pracovníků a naučit je větší profesionalitě, ukazuje, že i pomáhání má své hranice a meze, které není dobré překračovat. Výzkum ukázal, že určité povědomí o supervizi v domovech pro seniory mají všichni pracovníci. Jejich představy se však soustředí převážně na supervizi s profesionálním supervizorem a ostatní podoby zůstávají na okraji pozornosti. Někteří nemají se supervizí dosud žádnou zkušenost a tak pro ně nebylo snadné se k jejím přínosům vyjadřovat. Supervize je pracovníky považována za zpestření celoživotního vzdělávání, které však není dostačující a plnohodnotné. Preferovanější formou jsou akreditované kurzy a školicí akce. Za největší přínos supervize byla nejčastěji označována možnost popovídat si o svých problémech a pomoc při zlepšování vztahů na pracovišti. A největší zájem je o supervizi pod vedením profesionálního pracovníka, což odpovídá převládajícímu povědomí pracovníků v domovech pro seniory o podobě supervize. Využití této práce pro praxi je možné spatřovat právě v poskytnutí zpětné vazby supervidovaných osob domovům pro seniory, které supervizi zajišťují, i těm domovům, které ji zatím (nebo už) nevyužívají. Význam může nalézt i jako reflexe práce supervizorů, kterým může pomoci objevit nedostatky a nepřesné představy doprovázející jejich činnost. Přínos může mít i pro samotné pracovníky; pokud předpokládáme, že se výzkumu všichni zúčastnili zodpovědně, jistě i jim vyvstaly náměty k přemýšlení a otázky, k čemu je vlastně supervize uskutečňována, zda se zaměřuje na všechny oblasti, na které by se zaměřovat mohla, nakolik pro ně samé je přínosem a nakolik by přínosem ještě být mohla apod. Pro sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách a pro supervizory může být tato práce inspirací, jak

zkvalitnit poskytované služby, pro ostatní čtenáře potom podnětem k zamyšlení nad náročností pomáhajících profesí a také nad nepřiliš vysokým společenským statusem, které tyto profese doprovází.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické publikace

- [1] BAŠTECKÁ, Bohumila a Petr GOLDMAN. *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-550-4
- [2] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, ISBN 80-85931-79-6
- [3] HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize. Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, 2008. ISBN 978-80-7262-532-1
- [4] HAWKINS, Peter. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9
- [5] HRANÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8
- [6] KALINA, Kamil. *Drogy a drogové závislosti*. Úřad vlády České republiky, 2003. ISBN 80-86734-05-6
- [7] KALVACH, Zdeněk a Alice ONDERKOVÁ. *Stáří. Pojetí geriatrického pacienta a jeho problémů v ošetrovatelské praxi*. Praha: Galén, 2006. ISBN 80-7262-455-5
- [8] KOPECKÝ, Martin. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2004. ISBN 80-86432-96-3
- [9] MALÍKOVÁ, Eva. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3148-3
- [10] MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-548-2
- [11] MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X
- [12] MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9
- [13] MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2.vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0

- [14] MPSV. *Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-45-4
- [15] MUSIL, Libor. „*ráda bych Vám pomohla, ale*“. Brno: „V loděnici“, 2004. ISBN 80-903070-1-9
- [16] ONDRUŠOVÁ, Jiřina. *Stáří a smysl života*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-1997-2
- [17] PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník. Lidské zdroje*. Praha: Akademia, 2002. ISBN 80-200-0950-?
- [18] PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 2007, ISBN 978-80-7184-569-0
- [19] PRŮCHA, J., E. WALTEROVÁ a J. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-772-8
- [20] PUNCH, Keith F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9
- [21] RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC. *Učíme se po celý život?* Slavkov u Brna: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2

Internetové zdroje

- [22] ČESKO. Zákon č. 111 ze dne 22. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 39, s. 5388-5419. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakon-c-111-1998-sb-o-vysokych-skolach>
- [23] ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37, s. 1257-1259. ISSN 107-114. Dostupný také z: https://sluzbyprevence.mpsv.cz/dok/zakon-108_2006.pdf
- [24] MPSV. Standardy kvality sociálních služeb. *mpsv.cz* [online]. ©2009 [cit. 2012-7-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5963>
- [25] MPSV. Změny, které přináší sociální reforma v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, s účinností od 1. ledna

2012. *mpsv.cz* [online]. ©2009 [cit. 2012-7-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/stanovisko.pdf>
- [26] MZČR. Specializační vzdělávání. *mpsv.cz* [online]. ©2010 [cit. 2012-08-13]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/dokumenty/specializacni-vzdelavani_1765_935_3.html
- [27] WordPress a K2. Etické zásady Evropské asociace supervize. *supervize.eu* [online]. [cit. 2012-7-17]. Dostupné z: http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/eticke_zasady_eas.pdf

El. monografie

- [28] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Standardy kvality sociálních služeb. Výkladový sborník pro poskytovatele*. [online]. MPSV, ©2006 [cit. 2010-07-21]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Sb.	Sbírky

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Triáda řízení výkonnosti.....	30
Obr. 2. Vztah učení, rozvoje a vzdělávání	30
Graf 1. Pohlaví respondentů.....	40
Graf 2. Věk respondentů.....	41
Graf 3. Na jaké pozici jste zaměstnán/a.....	42
Graf 4. Jak dlouho pracujete v sociální sféře?	43
Graf 5. Která z odpovědí nejlépe vystihuje Vaši představu o pojmu „supervize“?	44
Graf 6. Supervize se na Vašem pracovišti nejvíce využívá:	45
Graf 7. S kým máte možnost na Vašem pracovišti nejčastěji konzultovat své pracovní postupy, případně problémy v rámci zkvalitnění Vámi poskytovaných služeb?	46
Graf 8. Ukládá Vám Váš nadřízený pracovník účast na supervizi povinně?	47
Graf 9. Na Vašem pracovišti podle Vašeho názoru převládá forma celoživotního vzdělávání:.....	48
Graf 10. Vámi výše vybraná forma je podle Vašeho názoru:	49
Graf 11. Supervize je podle Vašeho názoru:	51
Graf 12. Pomohla Vám supervize odstranit chybné postupy v práci?	52
Graf 13. Pomohla Vám Supervize rozvíjet a zdokonalovat Vaše postupy a vědomosti?.....	53
Graf 14. Pomohla vám Supervize lépe pochopit potřeby klienta a vcítit se do něj?	54
Graf 15. Pomohla Vám supervize objevit nové metody práce?	55
Graf 16. Pomohla Vám supervize vyrovnat se s těžkými situacemi na pracovišti?	56
Graf 17. Pomohla Vám supervize zlepšit vztahy s kolegy?	57
Graf 18. Pomohla Vám supervize odhalit nějaké profesní nedostatky?	58
Graf 19. Podle Vašeho názoru je největším přínosem supervize:	59
Graf 20. K možnosti účastnit se supervize se stavíte:	60
Graf 21. O jakou formu supervize máte největší zájem?	61

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Pohlaví respondentů.....	39
Tab. 2. Věk respondentů.....	41
Tab. 3. Na jaké pozici jste zaměstnán/a.....	42
Tab. 4. Jak dlouho pracujete v sociální sféře?	42
Tab. 5. Která z odpovědí nejlépe vystihuje Vaši představu o pojmu „supervize“?	44
Tab. 6. Supervize se na Vašem pracovišti nejvíce využívá:	45
Tab. 7. S kým máte možnost na Vašem pracovišti nejčastěji konzultovat své pracovní postupy, případně problémy v rámci zkvalitnění Vámi poskytovaných služeb?	46
Tab. 8. Ukládá Vám Váš nadřízený pracovník účast na supervizi povinně?	47
Tab. 9. Na Vašem pracovišti podle Vašeho názoru převládá forma celoživotního vzdělávání:.....	48
Tab. 10. Vámi výše vybraná forma je podle Vašeho názoru:	49
Tab. 11. Supervize je podle Vašeho názoru:	50
Tab. 12. Pomohla Vám supervize odstranit chybné postupy v práci?	51
Tab. 13. Pomohla Vám Supervize rozvíjet a zdokonalovat Vaše postupy a vědomosti? ...	52
Tab. 14. Pomohla vám Supervize lépe pochopit potřeby klienta a vcítit se do něj?	53
Tab. 15. Pomohla Vám supervize objevit nové metody práce?	54
Tab. 16. Pomohla Vám supervize vyrovnat se s těžkými situacemi na pracovišti?	55
Tab. 17. Pomohla Vám supervize zlepšit vztahy s kolegy?	56
Tab. 18. Pomohla Vám supervize odhalit nějaké profesní nedostatky?	57
Tab. 19. Podle Vašeho názoru je největším přínosem supervize:	58
Tab. 20. K možnosti účastnit se supervize se stavíte:	60
Tab. 21. O jakou formu supervize máte největší zájem?	61

SEZNAM PŘÍLOH

P I.....Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den. Jmenuji se Věra Dovrtělová a jsem studentka oboru Sociální pedagogika na UTB ve Zlíně. V rámci své bakalářské práce na téma Supervize jako součást celoživotního vzdělávání pracovníků v domovech pro seniory jsem vytvořila tento anonymní dotazník. Obracím se proto na Vás s žádostí o jeho vyplnění.

Pokyny pro vyplnění dotazníku:

Prosím, nejdříve si přečtete vymezení supervize. Vybírejte jen jednu odpověď a tu označte křížkem.

Definice supervize:

Standardy kvality sociálních služeb obsahují kritérium zajišťování podpory zaměstnanců formou nezávislého kvalifikovaného odborníka. Jednou z těchto forem je právě supervize, která je definována jako dohled nebo přímo vedení pracovníka zkušenější osobou, při čemž její prioritou je profesionální rozvoj pracovníka a rozšiřování jeho dovedností, zároveň má pomáhat řešit těžko řešitelné případy a vyrovnat se s pracovním stresem.

1. Pohlaví

- Žena
- Muž

2. Věk

- Do 20 let
- 21 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 50 a více let

3. Na jaké pozici jste zaměstnán/a?

- Sociální pracovník/pracovnice
- Pracovník/pracovnice v sociálních službách

4. Jak dlouho pracujete v sociální sféře?

- Méně než 1 rok
- 1-5 let
- 6-10 let
- 11 a více let

I. *Povědomí pracovníků v domovech pro seniory o supervizi*

5. Která z odpovědí nejlépe vystihuje Vaši představu o pojmu „supervize“?

- Rozhovor mezi kolegy, případně mezi pracovníkem a nadřízeným, o pracovních postupech a problémech
- Setkání profesionálního pracovníka s jinými osobami za účelem zvýšení jejich kvalifikace a kvality práce
- Setkání za účelem zlepšení atmosféry na pracovišti mezi pracovníky
- Skrytou kontrolu pracovníků ze strany nadřízených
- Nemám představu o tomto pojmu ve vztahu k mé praxi
- Jiný názor (doplňte...)_____

6. Supervize se na Vašem pracovišti nejvíce využívá:

- K řešení konkrétního problému
- K rozvoji profesionality a dalšímu vzdělávání
- Jako významná prevence syndromu vyhoření
- Jako podpora vztahů mezi kolegy
- Jako podpora vztahů mezi klienty a pracovníky
- Nevyužívá se
- Jiný názor (doplňte...)_____

7. S kým máte možnost na Vašem pracovišti nejčastěji konzultovat své pracovní postupy, případně problémy v rámci zkvalitnění Vámi poskytovaných služeb?
- S kolegou
 - S nadřízeným
 - S pracovníkem k tomuto pověřeným
 - Nemám tuto možnost
 - S jinou osobou (konkrétně) _____

II. Supervize jako forma celoživotního vzdělávání

8. Ukládá Vám Váš nadřízený pracovník účast na supervizi povinně?
- Vůbec neposkytuje možnost účasti na supervizi
 - Ne, můžu se jí účastnit dobrovolně
 - Ano, účast je pro mě povinná
9. Na Vašem pracovišti podle Vašeho názoru převládá forma celoživotního vzdělávání:
- Supervize
 - Odborné stáže
 - Akreditované kurzy
 - Školící akce
 - Vzdělávání zajišťované VŠ a VOŠ
 - Jiný názor (doplňte...) _____
10. Vámi výše vybraná forma je podle Vašeho názoru
- Nejprínosnější forma celoživotního vzdělávání
 - Stejně přínosná jako jiné formy celoživotního vzdělávání

- Plně dostačující formou celoživotního vzdělávání
- Doplnující formou jiných podob celoživotního vzdělávání
- Zajímavým zpestřením celoživotního vzdělávání, ale nemá takový význam jako jiné podoby
- Zbytečná a nepřínosná
- Jiný názor (doplňte...)_____

11. Supervize je podle Vašeho názoru

- Nejpřínosnější forma celoživotního vzdělávání
- Stejně přínosná jako jiné formy celoživotního vzdělávání
- Plně dostačující formou celoživotního vzdělávání
- Doplnující formou jiných podob celoživotního vzdělávání
- Zajímavým zpestřením celoživotního vzdělávání, ale nemá takový význam jako jiné podoby
- Zbytečná a nepřínosná
- Jiný názor (doplňte...)_____

III. Přínosnost supervize

12. Pomohla Vám supervize odstranit chybné postupy v práci?

- Žádné chybné postupy si ani po supervizním setkání neuvědomuji
- Ne
- Ano, pomohla
- Nevím

13. Pomohla Vám supervize dále rozvíjet a zdokonalovat Vaše postupy a vědomosti?

- Nepozoruji žádný posun k lepšímu

- Ano, pomohla
- Nevím

14. Pomohla Vám supervize lépe pochopit potřeby klienta a vcítit se do něj?

- Potřeby klientů chápu dostatečně i bez pomoci supervize
- Ne
- Ano, pomohla
- Nevím

15. Pomohla Vám supervize objevit nové metody práce?

- Nepovažuji za nutné hledat nové metody
- Ne
- Ano, pomohla
- Nevím

16. Pomohla Vám supervize vyrovnat se s těžkými situacemi na pracovišti?

- Nepocítuji zátěžové situace na pracovišti
- Ne
- Ano, pomohla
- Nevím

17. Pomohla Vám supervize zlepšit vztahy s kolegy?

- Vztahy s kolegy jsou v pořádku, není co zlepšovat
- Ne
- Ano, pomohla
- Nevím

18. Pomohla Vám Supervize odhalit nějaké profesionální nedostatky?

- Ne, podle mého názoru pracuji tak, jak nejlépe umím
- Ano, odhalil/a jsem nedostatky ve svém přístupu ke klientům a v uplatňovaných metodách
- Nevím

19. Podle Vašeho názoru je největším přínosem supervize:

- Pomoc pracovníkům pracovat efektivněji
- Zlepšení vztahů na pracovišti
- Zlepšení kvality služeb poskytovaných klientům
- Možnost popovídat si o svých pracovních problémech s jinou osobou
- Získání nových vědomostí, dovedností a postojů supervidovaných osob
- Neznám žádný přínos
- Jiný názor (doplňte...)_____

IV. *Postoj pracovníků k supervizi*

20. K možnosti účastnit se supervize se stavíte:

- Vítám tuto možnost -může podporovat iniciativu a kreativitu zaměstnanců při řešení případů
- Vítám tuto možnost – můžu se svěřit se svými problémy a pochybnostmi
- Nepokládám tuto možnost za příliš důležitou
- Nemám tuto možnost
- Jiný názor (doplňte...)_____

21. O jakou formu supervize máte největší zájem?

- Dobrovolnému rozhovoru s kolegou

- Supervizi s osobou k tomuto pověřenou (nadřízený pracovník, proškolený kolega)
- Supervizi s profesionálním supervizorem
- Skupinové supervizi
- Nemám o ni zájem
- Jiný názor (doplňte...)_____

Děkuji Vám za čas, který jste věnoval/a vyplnění dotazníku.