

Nebojte se Supervize

PhDr. Ivana Veltrubská

Stále větší důraz je v pomáhajících povoláních kladen na supervizi.

I zde dnes doháníme zanedbané.

To, že u nás supervize nebyla téměř známa, vychází z kolektivistického trendu sovětské psychologie, která odmítala uznat individualitu člověka, moc podvědomí, nezbytnost individuálního přístupu ke klientovi i pomáhajícímu. Tento přístup v sobě nesl černobílé hodnocení: „Existuje správná idea, správná životní orientace, a když ji nenásleduješ, jsi špatný – v lepším případě blázen, v horším nepřítel. Obojí znamená, že nemáš právo zůstat na svobodě a pohybovat se mezi ostatními...“

Supervize se nyní i u nás pomalu stává podmínkou práce v oblasti pomáhajících profesí, ale i v dalších odvětvích, kde je hlavní náplní práce s lidmi. Přejímáme tento způsob výuky, výcviků a celoživotní péče o pomáhající pracovníky tak, jak je samozřejmý v západních zemích. Zejména příprava sociálních pracovníků vyžaduje praktické seznámení s psychologií a možnost výcviku zaměřeného na sebepoznání. Vždyť je pochopitelné, že k pomáhajícím povoláním tendují lidé, kteří prošli psychickou bolestí či nedostatkem. To bývá hlavní motiv rozhodnutí pečovat o druhé, kteří trpí. Často je však afinita k pomáhání obranným mechanismem (chci pro druhého udělat to, co sám postrádám). Pokud člověk není vyrovnan s vlastním zraněním, bude buď slepý či naopak přecitlivělý v situacích, které zrcadlí jeho vlastní problém a jeho schopnost vidět takovou situaci reálně bude oslabena.

Příznačné bylo, že v době tání komunistického vlivu, v osmdesátých letech, začal nebývalý zájem o psychosociální kurzy a výcviky pro pracovníky pomáhajících profesí. Byla jsem spolu s kolegy přizvána jako lektor na řadu skvělých výcvikových a vzdělávacích akcí pro kurátory, které iniciovaly a organizovaly Mgr. Čákrťová a Mgr. Bednářová z Ministerstva práce a sociálních věcí. Dnes se všeobecně uznává, že supervize je nezbytná, ale jako mnohý módní termín, skloňuje se ve všech pádech, často ale nemáme jasno, co konkrétně znamená a mnoho lidí se jí bojí a cítí se jí ohroženo.

Podívejme se nejprve na encyklopedický význam tohoto slova. „Super“ – znamená „nad“ nebo „nej“ a „vize“ – „vidění, vztahující se k budoucímu“ či „fantasijně zpracovaná představa, vidina, přelud“. A tady možná máme klíč ke skutečnému pochopení toho, co supervize nabízí a umožňuje. Příběhy a problémy druhých vidíme přes sebe samotné, a jak

bylo výše řečeno, máme tendenci do nich projíkat svůj vlastní svět. Pak může docházet k značným zkreslením, která ovlivňují naše vnímání, myšlení i prožívání zejména tam, kde sami máme nezpracovanou část naší psychiky. Supervizor, člověk **školený** v této profesi, může pomoci oddělit naši fantazii stvořenou subjektivním zaujetím v případě od reality, což chrání klienta, ale napomáhá i osobnostnímu růstu a schopnosti objektivního přístupu supervizandovi – pomáhajícímu pracovníkovi. Supervize není terapií. Zastavuje se u pojmenování, zvědomění. Zda s uvědoměným materiálem bude supervizand pracovat dále, je už jiný příběh..

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že takováto supervize je především **pomocí**. Je možno takto pracovat s jednotlivcem, ale i s celým kolektivem – supervize týmu či organizace. Stále však jde o pomoc optimalizovat práci jednotlivce či systému tím, že se uvolní nefunkční vazby, poplatné jiným podmínkám, a systém se více zaměří na reálné, funkční **zde a nyní**. To je možné pouze tehdy, když se o problémech hovoří, když jedinec či organizace je schopna a ochotna přiznat své nejistoty a problémy. K takové otevřenosti je však třeba vytvořit atmosféru naprostého bezpečí a důvěry. Aby ta mohla vzniknout, není možno směřovat tuto citlivou práci s jakýmkoliv hodnocením a možností postihů, když supervidovaný pracovník odkryje svou chybu či nevědomost. V pomáhající či **facilitativní** supervizi jde o podporu, katalýzu (otevření neuvědomovaných obsahů) a katarzi – zejména strachu a agrese, které by zkreslovaly práci s klientem. Hlavními rozměry takové práce je jasně definovaný **kontrakt** – supervidovaný sám žádá o pomoc a definuje oblast, kterou se chce zabývat, což supervizor respektuje a **vztah**, který zajišťuje bezpečí a často osvětluje problém rozбором paralelních procesů, které během vlastní supervize probíhají.

Kontrakt se pak může vztahovat na řadu oblastí, úkoly supervize mohou být velmi různé. Objednávka může směřovat ke konzultaci určitého pracovního problému, poradenství, doplnění znalostí, monitorování profesních etických problémů nebo administrativních aspektů práce – konečně může být i žádostí o zhodnocení určité činnosti. Je-li o hodnocení nějakého úseku činnosti požádáno samotným pracovníkem, může se předmětem supervizního sezení stát, aniž by jím byl ohrožen. Nadřízený pracovník si ale nemůže objednat supervizi svých podřízených aby sledoval a hodnotil kvalitu jejich práce.

Děledobější supervizní vedení má výhodu v tom, že supervizor má možnost hluboce poznat osobní pracovní rukopis supervidovaného a vést ho k hlubšímu sebepoznání na základě opakujících se problémů. Tento typ supervize může vykonávat pouze kvalifikovaný supervizor, který není na pracoviště vázán jinými vazbami nežli smlouvou o supervizi.

To je tedy stručný popis pojmu facilitativní supervize tak, jak mu rozumím a jak jsem jej poznala při výcviku Evropské asociace supervizorů. Shrnutí a podtrženo: **Facilitativní supervize není pracovním hodnocením a není třeba se jí obávat.**

Takováto supervize neklasifikuje, vychází ze systémového a humanistického přístupu v psychologii a spíše než výkonu si na člověku cení individualitu a jeho osobní přínos.

Vraťme se ještě jednou ke zmiňovaným obavám: samozřejmě existuje i supervize **autoritativní** : informativní, kontrolující, zaměřená na předpisy . Je také třeba, stejně jako ve výchově je nutné nejen porozumění a přijetí, ale také pevné vedení a vytyčení mantinelů. Tuto supervizi může provádět zkušený expert v oboru, vyjímečně vedoucí, raději určený člen pracovního týmu, jehož role se nekříží s jinými rolemi na pracovišti. Je škoda, že pro ni nemáme jiný název, nemá totiž mnoho společného s tím, co bylo řečeno výše. Patří do managementu a je formou řízení. Samozřejmě má kromě kontrolní funkce i funkci pomáhající, ale důraz na kontrolu a hodnocení bývá příčinou, ztěžující vybudování vztahu důvěry a bezpečí. Bezpečný vztah je přitom nezbytnou podmínkou otevření těch nejcitlivějších a nejzranitelnějších míst, která nám právě v pomáhajících profesích dělají největší potíže, ale bývají i vlastní motivací k pomáhání. Neošetření těchto skrytých koutů osobnosti často vede k „burn out“ dnes často diskutovanému syndromu vyhoření.