

**UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE  
FAKULTA SOCIÁLNYCH VIED A ZDRAVOTNÍCTVA**

**SUPERVÍZIA V DETSKÝCH DOMOVOCH**

**Nitra 2010**

**Bc. Renáta Zelezníková**

**UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE**  
**FAKULTA SOCIÁLNYCH VIED A ZDRAVOTNÍCTVA**

**SUPERVÍZIA V DETSKÝCH DOMOVOCH**

**Diplomová práca**

Študijný program: Aplikovaná sociálna práca

Školiace pracovisko: Katedra sociálnej práce a sociálnych vied

Školiteľ: PhDr. Milan Tomka, PhD.

**Nitra 2010**

**Bc. Renáta Zelezníková**



Ďakujem môjmu školiteľovi, PhDr. Milanovi Tomkovi, PhD.

za čas, odbornú pomoc a usmernenie, ktoré mi venoval pri tvorbe diplomovej práce.

Moja vďaka patrí aj všetkým ostatným, ktorí svojou ochotnou spoluprácou na prieskume pomohli tomu, aby mohla vzniknúť. Osobitne ďakujem svojim deťom a ostatnej rodine za ich trpezlivosť a podporu.

## **ABSTRAKT**

ZELEZNÍKOVÁ, Renáta: *Supervízia v detských domovoch*. [Diplomová práca] – Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva; Katedra sociálnej práce a sociálnych vied. – Školiteľ: PhDr. Milan Tomka, PhD. Stupeň odbornej kvalifikácie: Magister (Mgr.) - Nitra: FSVaZ 2010. 75 s.

Práca má teoreticko- empirický charakter. Jej cieľom bolo preskúmať súčasný stav poskytovania supervízie vo vybraných detských domovoch v regióne nitrianskeho kraja s dôrazom na motiváciu odborných pracovníkov k účasti na supervízii. V teoretickej časti autorka približuje činitele ktoré ovplyvňujú aplikáciu supervízie do praxe. V historickom kontexte vysvetľuje pojem, význam a formy supervízie, organizáciu v kontexte zavádzania supervízie do praxe s dôrazom na legislatívny rámec, ktorý sa k tejto systémovej zmene vzťahuje. Empirickú časť tvorí prieskum atribútov procesu supervízie v praxi a vnímanie tohto procesu odbornými zamestnancami detských domovov. Na základe výpovedí respondentov autorka dospela k záveru, že aplikovaná supervízia má zmysel, pretože naplňa potreby supervidovaných. Záverom práce autorka odporučila možnosť zostavenia praktického systémového prepojenia supervidovaných zariadení v spolupráci viacerých zložiek.

### **Kľúčové slová:**

Supervízia. Motivácia k supervízii. Vnímanie supervízie. Potreby supervizantov. Detský domov.

## **ABSTRACT**

ZELEZNIKOVÁ, Renáta: *Supervision in foster homes*. [Diplom thesis] – Constantine the Philosopher University in Nitra, Faculty of Social Sciences and Health Care; Department of Nursing.- Tutor: PhDr. Milan Tomka, PhD. Master of degree: Masters( Mgr).- Nitra FSVaZ 2010. 75 p.

This work have theoritical and empirical charakter. The mission of work was look into supervision in foster homes in our regions emphasis on motivation professional operators. Autor in theoritical part resolve problems that influencing supervision in experience. The autor interpret as concept, importance and forms of supervision and with its legislation in historical context. The empirican part creating exploration of proces supervision in practices and perception this process of professional operators in foster homes. Autor has come to an end basically on examination, that supervision is necessarius. In the end of diploma work is built-up system interface all this components.

**Key words:**

# **OBSAH**

<b>ÚVOD</b>	<b>10</b>
<b>1 SUPERVÍZIA, VÝKLAD POJMU V HISTORICKOM KONTEXTE</b>	<b>11</b>
1.2 Organizácia v kontexte supervízie	17
1.3 Legislatívna úprava supervízie v detských domovoch	22
1.4 Motivácia a motivačné faktory v supervízii	24
<b>2 PRIESKUM SUPERVÍZIE V DETSKÝCH DOMOVOCH NITRIANSKEHO KRAJA Z POHLĎADU ZAMESTNANCOV</b>	<b>30</b>
2.1 Cieľ prieskumu a čiastkové ciele	30
2.2 Prieskumné postupy	31
<b>3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA</b>	<b>33</b>
3.1 Spôsob získavania údajov	33
3.2 Charakteristika prieskumnej vzorky	34
<b>4 VÝSLEDKY PRIESKUMU</b>	<b>38</b>
4.1 Organizačné atribúty supervízie v detských domovoch nitrianskeho kraja	38
4.2 Vnímanie a predstavy o supervízii z pohľadu zamestnancov	40
4.3 Motivácia k účasti na supervízii u odborných zamestnancov	42
<b>5 DISKUSIA</b>	<b>58</b>
5.1 Organizačné atribúty supervízie v detských domovoch nitrianskeho kraja	59
5.2 Vnímanie a predstavy o supervízii z pohľadu zamestnancov	62
5.3 Motivácia k účasti na supervízii u odborných zamestnancov	63
<b>ZÁVER</b>	<b>68</b>

**ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ZDROJOV**

**69**

**PRÍLOHY**

**72**



## ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Prehľad výhod a nevýhod najpoužívanejších foriem supervízie .....	15
Tabuľka 2 Hygienické a motivačné faktory podľa Frederika Herzberga.....	28
Tabuľka 3 Respondenti z hľadiska pohlavia.....	34
Tabuľka 4 Respondenti z hľadiska veku.....	35
Tabuľka 5 Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov.....	35
Tabuľka 6 Respondenti z hľadiska oblasti vzdelania.....	36
Tabuľka 7 Vymedzenie pracovných zaradení respondentov.....	36
Tabuľka 8 Respondenti z hľadiska dĺžky praxe.....	37
Tabuľka 9 Prehľad o účasti odborných zamestnancov na supervízii.....	38
Tabuľka 10 Rozlíšenie respondentov podľa frekvencie účasti za rok.....	39
Tabuľka 11 Frekvencia supervíznych sedení.....	39
Tabuľka 12 Rozlíšenie podľa dĺžky supervízneho sedenia.....	39
Tabuľka 13 Popis cieľov a osobných prínosov supervízie.....	40
Tabuľka 14 Preferencia času výkonu supervízie respondentmi.....	40
Tabuľka 15 Zabezpečenie supervízie.....	41
Tabuľka 16 Informovanosť respondentov o supervízii.....	41
Tabuľka 17 Priestor pre supervidovaných pri supervízii.....	41
Tabuľka 18 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore záujem o nové vzhľadom k veku.....	42
Tabuľka 19 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore ochrana pred vyhorením vzhľadom k veku.....	43
Tabuľka 20 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore riešenie problémov vzhľadom k veku.....	43
Tabuľka 21 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore legislatívny dôvod účasti, vzhľadom k veku.....	44
Tabuľka 22 Štatistické ukazovatele v úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore možnosť hovoriť o svojich pocitoch, vzhľadom k veku.....	44
Tabuľka 23 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore zodpovednosť ku svojej práci vzhľadom k veku.....	45
Tabuľka 24 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore uznanie nadriadeného, vzhľadom k veku.....	45

Tabuľka 25 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore overovanie postupov pri práci s klientom vzhľadom k veku.....	46
Tabuľka 26 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore zvýšenie kvality vzhľadom k veku.....	46
Tabuľka 27 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore posilnenie autonómie vzhľadom k veku.....	47
Tabuľka 28 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore súčasť môjho osobného rastu vzhľadom k veku.....	47
Tabuľka 29 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore uplatnenie tvorivosti vzhľadom k veku.....	48
Tabuľka 30 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore zdokonaľovanie a modifikácia pracovných metód, vzhľadom k veku.....	48
Tabuľka 31 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore možnosť hovoriť o svojich pocitoch, vzhľadom k dĺžke praxe.....	49
Tabuľka 32 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore posilnenia autonómie vzhľadom k dĺžke praxe.....	50
Tabuľka 33 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore uplatnenie tvorivosti vzhľadom k dĺžke praxe.....	50
Tabuľka 34 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore zdokonaľovanie a modifikácia pracovných metód, vzhľadom k dĺžke praxe.....	50
Tabuľka 35 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore riešenia problémov vzhľadom k dĺžke praxe.....	51
Tabuľka 36 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom vzhľadom k naladeniu pre účasť na supervízii.....	53
Tabuľka 37 Prehľad všetkých odpovedí respondentov na motivačné faktory.....	55

## ÚVOD

Supervízia v sociálnej sfére je chápaná ako poradenská metóda, využívaná pre zabezpečenie a zvýšenie kvality profesionálnej činnosti, či kompetencie sociálnych pracovníkov. Jednou z prvých vedných disciplín, ktoré si ju osvojili bola psychoterapia. V súčasnej dobe po nej siahajú viaceré vedné disciplíny a jej vplyvy sa snažia využívať aj iné spoločenské organizačné systémy. Začína sa postupne etablovať ako systematická forma pomoci a podpory pomáhajúcich pracovníkov zaradením do systému poskytovania sociálnych služieb na Slovensku prijatím legislatívnych noriem. Samotné pôsobenia z vonka na akúkoľvek zmenu však nie sú dostatočnou zárukou toho, že sa dosiahne zámer, pre ktorý bolo pôsobenie vyvíjané. Zavádzanie supervízie do praxe cez legislatívne zmeny v nás vzbudilo záujem o prieskum v tejto oblasti. Zisťovaním súčasného stavu poskytovania supervízie v detských domovoch, po krátkej dobe od prijatia zákona, ktorý supervíziu nariaďuje sa snažíme podať obraz o jej zavádzaní. Snažíme sa priblížiť tohto procesu v podobe, akej ho vnímajú odborní zamestnanci detských domovov. Pre náš prieskum nás zaujala aj diplomová práca Mrvovej a Šamajovej (2009). Supervízia v detských domovoch. Ich prieskum bol orientovaný na zisťovanie faktov súvisiacich so zavádzaním supervízie do praxe zo strany vedúcich zamestnancov detských domovov. Pri tvorbe našej diplomovej práce nás oslovil aj názor viacerých odborníkov zo sociálnej oblasti, s ktorých názormi sa v našej práci stotožňujeme, napríklad: Oláh, Schavel, Tomka, Matoušek, Hambálek a iní. K zisťovaniu okruhov informácií, ktoré nás zaujímali v súvislosti s aktuálnym zabezpečením a poskytovaním supervízie sme použili dotazník, ktorý patrí medzi najčastejšie používané výskumné nástroje v kvantitatívnom výskume. Za metódu spracovania nami zistených výsledkov sme si zvolili interferenčnú štatistiku pre spracovanie dát použitím U testu, škálovanie a kódovanie. Náš prieskum sme situovali do regiónu nitrianskeho kraja, kde sme oslovili všetkých odborných zamestnancov detských domovov. Mapovaním aktuálnej motivácie zo strany ostatných odborných pracovníkov k účasti na supervízii sme sa pokúsili zistiť, ktoré faktory z ich strany môžu byť najdôležitejšími činiteľmi pre postupnú aplikáciu supervízie do praxe.

Prínos našej práce vidíme v tom, že sa nám podarilo nie len identifikovať vnímanie a predstavy odborných zamestnancov o poskytovanej supervízii, ale predovšetkým cez zisťovanie motivačných faktorov u supervidovaných podávame obraz o potrebách pomáhajúcich pracovníkov, pre zabezpečenie efektívneho fungovania procesu pomoci najzraniteľnejšej časti našej populácie- zverencov detských domovov.

## 1 SUPERVÍZIA, VÝKLAD POJMU V HISTORICKOM KONTEXTE

„Slovo supervízia má svoj pôvod v latinčine a voľne sa prekladá ako vidieť nad alebo hľadiť cez“ ( Špaňár, 1969, In: Oláh, Schavel, Ondrušová, 2008, s. 124).

V minulom storočí supervízia spočívala skôr v neformálnych rozhovoroch menej skúseného začiatočníka so skúseným kolegom. Na našom území, v bývalom Českoslovenku, sa až začiatkom sedemdesiatych rokov začal budovať systém výcvikov v psychoterapii. Iné pomáhajúce profesie v tom čase boli považované za kvalifikované ukončením teoretického vzdelania, prípadne atestáciou. V deväťdesiatych rokoch bol realizovaný projekt výcviku prvej skupiny supervízorov, ktorí začali budovať systém vnútornej supervízie pre svojich kolegov z oblasti psychológie (Oláh, M., 2004).

Za zakladateľa supervízie v podobe v akej ju poznáme dnes považujeme maďarského psychoanalytika Michaela Bálinta, ktorý viedol pomáhajúcich profesionálov k tomu, aby si uvedomili, čo z vlastných zážitkov, postojov a konania im bráni v účinnejšej pomoci klientovi. Postupne supervízia začala prenikať aj do oblastí finančníctva, bankovníctva, obchodu. V dnešnej dobe nie je ničím výnimočným, že ju ako formu skupinového riešenia problémov, jednu z foriem zapraxovania nových zamestnancov, ako formu dozoru alebo odbornej pomoci využívajú aj výrobné podniky.

V sociálnej sfére sa pod pojmom supervízia predovšetkým chápe „poradenská metóda, využívaná pre zabezpečenie a zvýšenie kvality profesionálnej činnosti, resp. kompetencie sociálnych pracovníkov“ (Oláh, Schavel, Ondrušová, 2008, s. 124). Podľa Slováka a Vereša, by mal byť proces supervízie kooperatívny, demokratický, otvorený a rešpektujúci. Jeho prioritou je predovšetkým profesionálny rozvoj pracovníka, rozširovanie jeho schopností, napomáhanie riešenia ťažko riešiteľných prípadov a vyrovnanie sa s pracovným stresom (Slovák, Vereš, 2006). Supervízia v sociálnej práci podľa Oláha tiež sleduje z hľadiska svojej problematiky rovnaké ciele ako v iných odboroch. Bez ohľadu na to v akom prostredí sa aplikuje, má spoločné úlohy, medzi ktoré patrí hlavne skvalitňovanie práce, predchádzanie chybám, prínos alternatívnych postupov. Toto učenie využíva kognitívno- behaviorálne metódy reštrukturalizácie a je najúčinnjším prostriedkom ďalšieho vzdelávania, podpory, prípadne odbornej kontroly (Oláh, 2004).

„Práca sociálneho pracovníka si vyžaduje obzvlášť špecifickú prácu s ľuďmi, ktorí majú ťažkosti, problémy alebo sa ocitli v kríze. Je to profesia, ktorej relevantným nástrojom je komunikácia, preto by mali sociálni pracovníci (okrem iných zručností) profesionálnymi komunikátormi“, hovorí Milan Oláh (In : Oláh a kol., 2008, s. 127). V porovnaní s inými profesiami sú centrom záujmu v sociálnej práci vzťahy, názory, postoje, emócie, správanie,

konanie, pozorovanie, vnímanie človeka. Autor tiež pripomína, že „sociálny pracovník a aj jeho klient sú autentické indivíduá, majú rôzne osobnostné charakteristiky, životné zážitky a pod. Potreba supervízie vyplýva z profesionálnych stereotypov v práci s ľuďmi. Pomáha sociálnemu pracovníkovi pri hľadaní alternatívnych riešení klientovho problému, je prevenciou jatropatogenizácie klienta a prostriedkom skvalitňovania práce s klientom. Podľa západoeurópskeho kontextu supervízia priamo súvisí s kvalitou“ (Oláh a kol., 2008, s.127). Supervíziu, ako „čistú medziľudskú interakciu, ktorej hlavným cieľom je, aby sa jedna osoba, supervízor, stretávala s druhou osobou, supervidovaným, v snahe zlepšiť schopnosť supervidovaného účinne pomáhať ľuďom“ definuje Hess ( In: Hawkins, Shohet, 2004, s. 59). Hawkins a Shohet uvádzajú tamtiež, že podľa Britskej poradenskej asociácie (1987) je najzákladnejším a prvoradým zmyslom supervízie je ochrana najlepších záujmov klienta. Hlavným cieľom supervízie podľa Scherpnera v sociálnej oblasti, je „dať sociálnym poradcom podnety k tomu, aby mohli svojich klientov naučiť, ako hľadať nové cesty, perspektívy a riešenia v ich ťažkej ekonomickej a psychosociálnej situácii“ (Scherpner, In: Schavel, Oláh, 2008, s.171). „Princíp kontrolovaného osobného zaujatia spolu s požiadavkou hodnotovej neutrality kladú značné nároky na emocionálnu rovnováhu a výkonovú výdrž sociálnych poradcov“ (Schavel, Oláh, 2008, s.171). Viacerí autori supervíziu označujú aj ako jednu z možností prevencie proti vyhoreniu. Pines a kol. definujú vyhorenie ako: „výsledok neustáleho opakovaného emočného tlaku spojeného s intenzívnou účasťou s ľuďmi s ľuďmi počas dlhého obdobia. Taká intenzívna účasť je obvyklá najmä v zdravotníckych a školských profesiách a v sociálnych službách, kde je náplňou práce zaoberať sa psychickými, sociálnymi a telesnými problémami iných ľudí“ (Pines a kol., In: Hawkins, Shohet, 2004, s.33). Vyhorenie je podľa týchto autorov „bolestné zistenie, že už nedokážu pomáhať ľuďom v núdzi, že už v sebe nemajú nič z čoho by mohli rozdávať. Dá sa tiež charakterizovať ako: „stav emočného a telesného vyčerpania s nedostatkom záujmu o prácu a nízkou dôverou v iných, depersonalizáciou klientov, stratou záujmu a cynizmus voči iným, odsudzovanie seba samého, nízkou pracovnou morálkou a hlboký pocit zlyhania“ (Pines a kol., In: Hawkins, Shohet, 2004, s.33 ). U vyhorených jedincov sa podľa Matouška sa často vyskytuje syndróm pomáhajúcich, ktorý autor definuje ako „špecifickú narcistickú poruchu, prostredníctvom ktorej si pracovník v pomáhajúcej profesii rieši, väčšinou nevedomele svoje ranné traumy odmietnutého dieťaťa. Tiež hovorí, že ak je pomáhajúca profesia sprevádzaná bez supervízie, len prehľbuje túto nekončiacu a nenásytnú túžbu po vd'ačnosti a obdive“ (Matoušek (In: Schavel, Oláh, 2008, s.168). Súhlasíme s autormi Hawkinsom a Shohetom že: „preventívny prístup k vyhoreniu musí zahŕňať vytváranie učiaceho sa prostredia, ktoré trvá

rovnako dlho, ako profesionálna dráha pomáhajúceho“ (Hawkins, Shohet, 2004, s.33). Učiteľ sociálnej práce M. Knowles (1972) hovorí: „Dospelí sa učia inak ako deti. Budú sa učiť to, čo potrebujú práve teraz a nie niečo, čo by mali použiť niekedy v budúcnosti“ ( In: Kopřiva, 2000, s. 140). „Supervízia je v britských organizáciách sociálnych služieb považovaná za súčasť dobrej praxe, v ďalších štátoch Európy je dokonca sociálnymi pracovníkmi vyžadovaná ako právo“ (Mc. Derment, Hanchen, 1996, In: Kopřiva, 2000, s. 139). V praxi sa podľa individuálnych potrieb pomáhajúcich pracovníkov, alebo organizácií bežne využívajú rôzne formy supervízie. Každá z nich má určité špecifiká, výhody, alebo nevýhody. Bližšie ich priblížujeme čitateľovi v ďalšom texte. Podľa počtu supervidovaných osôb a spôsobu realizovania rozdeľujú autori Slovák a Vereš (2007) na individuálnu a skupinovú. Autori Oláh, Schavel, Tomka (2008) rozoznávajú z aspektu vzťahu medzi supervízorom a supervidovaným supervíziu horizontálnu, kedy supervízor a supervidovaný sú takpovediac v rovnocennom vzťahu, supervíziu vertikálnu, kedy je supervízor v nadradenej pozícii, napríklad interná supervízia v organizácii, pri ktorej supervíziu riadi vedúci zamestnanec organizácie a supervíziu kolegiálnu. Barbora Drexlerová (2006) uviedla vo svojom príspevku na konferencii o sociálnej práci, že v sociálnej práci nadobúda kolegiálne poradenstvo, ako alternatíva supervízie stále väčší význam. Môžeme sa s ním v praxi stretnúť v rozličných formách. Ide najčastejšie o neformálny, nesystematický typ kolegiálneho rozhovoru o problémoch. Takýmto spôsobom môže prebiehať rozhovor medzi dvoma rovnocennými kolegami. Ide zväčša o výmenu skúsenosti, či rozbor nejakého pracovného problému, napr. pri šálke čaju, či kávy. Tento neformálny typ kolegiálneho poradenstva je nesmiernou pomocou pre lepšie zvládanie každodenných pracovných povinností.

Individuálna supervízia podľa Matouška spočíva v štruktúrovanom kontakte s jedným pracovníkom. Jej úlohou je predovšetkým reflektovať a podporiť profesionálne fungovanie pracovníka a jeho ďalší osobný rozvoj. Supervízne stretnutia sú plánované, časovo vymedzené a majú dopredu dohodnutý program. Supervízor a supervizant spolupracujú na základe písomnej dohody, ktorú zostavujú na prvom stretnutí. Táto dohoda má tiež obsahovať ciele a hranice postupu, základné pravidlá zachádzania s informáciami, môže sa však na každom ďalšom sedení upravovať, prípadne upresňovať. Za hlavnú nevýhodu považujeme pri individuálnej supervízii časovú a finančnú stránku, ako aj izoláciu pomáhajúceho.

Štruktúra individuálneho supervízneho procesu podľa Matouška zahŕňa :

- supervidantovu reflexiu minulého obdobia a práce s klientmi,
- predloženie problému( situácie), ktorá má byť riešená,
- poskytnutie priestoru k premýšľaniu, sebareflexii a sebahodnoteniu supervidanta,

- poskytnutie spätnej väzby zo strany supervízora,
- ponuku a stimuláciu spôsobov riešení,
- zapojenie supervidantovej tvorivosti a fantázie,
- podporu supervidantovho rozhodnutia o konkrétnej stratégii budúcej práce,
- záverečné obojstranné zhodnotenie splnenia objednávky.

V skupinovej supervízi môže pracovník diskutovať v skupine o svojej práci, o aktuálnych pocitoch a vzťahoch, ktoré pri práci prežíva. Takáto forma supervízie má tiež štruktúrovaný proces s plánovaným, časovo vymedzeným a dohodnutým programom. Považujeme ju za výhodnú zároveň preto, že členovia sa môžu vzájomne podporovať, poskytnúť si spätnú väzbu a navzájom sa učiť. Vychádza z teórie a praxe práce so skupinou. Je počas nej dôležité venovať pozornosť skupinovej dynamike. Od terapeutickkej alebo výcvikovej skupiny sa však supervízna skupina zásadne líši obsahom a cieľom supervízie (Matoušek et.al, 2003). Nevýhodou môže byť menší priestor na prezentáciu niektorého z účastníkov. Okrem mnohých organizačných prekážok v supervízii čelia niektorí obtiažam pri získavaní supervízie z dôvodov finančných, či geografických. Môžu sa vyskytnúť potiaže s autoritou, prenosom , alebo protiprenosom, ktoré sú často prítomné ako v terapii, tak aj v supervízii (Hawkins, Shohet, 2004).

Tímová supervízia zahŕňa všetkých členov pracovného kolektívu bez ohľadu na ich pozíciu, individuálne potreby, zdroje a zodpovednosť. Je zameraná na činnosť tímu ako celku.

Tabuľka 1 Prehľad výhod a nevýhod najpoužívanejších foriem supervízie

individuálna		skupinová	
výhody	nevýhody	výhody	nevýhody

individuálny prístup	náročná na čas a peniaze	nenáročná na čas a peniaze	menší priestor pre supervidovaného
väčšia otvorenosť	naviazanosť na supervízora	menšia závislosť na SV	fungovanie skupinovej dynamiky môže prekryvať vzťah supervidovaného s klientom
možnosť osobného vzťahu	menej vstupov a reflexií	viac vstupov	

Zdroj: Oláh- Schavel- Tomka, 2008

Supervízor má v supervíznej skupine podľa Růžičku a Havrdovej (In: Matoušek, 2003) vedúcu rolu a plní rozličné úlohy zároveň: facilituje, moderuje, organizuje a kontroluje časový priebeh, stará sa o uspokojenie potrieb účastníkov, poskytuje model, dokáže zachádzať s mocou a stará sa o seba. To znamená, že pozná a dodržiava hranice a chráni sa pred syndrómom vyhorenia.

Podľa Gaburu (In: Oláh, Schavel, Tomka, 2008) rozoznávame štyri základné typy supervízie:

- Tútorská supervízia – je orientovaná najmä na vzdelávanie, pomáha začínajúcim pracovníkom osvojiť si základy práce s klientom pod odborným vedením skúseného pracovníka
- Výcviková supervízia je súčasťou širšie koncipovaného výcviku, má vzdelávaciu i riadiacu funkciu; supervízor preberá zodpovednosť za prácu supervizanta s klientmi. Podľa Hawkinsa a Shoheta (2004) sú supervidovaní v akejkoľvek učňovskej roly. Supervízor tu preberá jednoznačnú riadiacu či normatívnu rolu
- Riadiaca supervízia, pri ktorej je supervízor v nadradenom postavení k poradcovi, riadi a kontroluje jeho prácu a supervízia je jedným z jeho riadiacich nástrojov, preberá časť zodpovednosti za kvalitu práce poradcu (takto chápaná supervízia je v súčasnej praxi často považovaná za jej hlavný cieľ)
- Kolegiálne poradenstvo, ako alternatíva supervíznej pomoci je jedna z foriem skupinovej a tímovej práce bez prítomnosti profesionálnej supervízie, ktorá v našom prostredí nemá ešte dostatočný priestor, môžeme ho podľa autorov Oláha a Schavela chápať ako pomoc ku svojpomoci, cestu utvárania svojpomocného poradenstva a procesu sebareflexie ( Schavel, Oláh, 2008)
- Konzultantská supervízia, je dobrovoľná a výberová, poradca si môže voľiť typ a formu supervízie, môže si voľiť supervízora; táto supervízia je určená skúsenejším praktikom, zodpovednosť za riešenie prípadu leží na supervidantovi, supervízor a prípadne kolegovia



majú poradný hlas. V tejto súvislosti dávame do pozornosti čitateľom manažérsku supervíziu, ktorú vo svojej praxi zaviedla Hana Janečková z Českobratskej cirkvi evanjelickej. Diakonia podľa Janečkovej (2007) prevzala tento model supervízie od anglickej organizácie PSS (Personal Social Services) z Liverpoolu. Tá ju vo svojich dokumentoch definuje ako „nepretržitý štruktúrovaný proces“, ktorý dáva ľuďom priestor na diskusiu o ich práci, zahŕňa diskusiu o možných problémoch a dáva pracovníkom priestor vyjadriť pocity, ktoré s prácou súvisia. Zahŕňa všetky tri funkcie supervízie- podpornú, kontrolnú aj rozvojovú (Hambálek, Koučing a supervízia, podobnosti a rozdiely). Iné modely uvádza Tony Merry v publikácii Naučte sa byť poradcom:

- Supervízia rovesníckej skupiny využívaná najčastejšie v malých skupinách po štyroch alebo piatich je vhodná skúsených poradcov ako doplnok k individuálnej supervízii. Výhodami modelu je, že sa poskytuje zadarmo a môžeme ho prežívať ako podporujúci a povzbudzujúci vzťah. K nevýhodám patrí absencia výzvy od skúsenejšieho praktika. Ak sa v tejto skupine objavia ťažké osobnostné problémy a facilitátor nie je prítomný, môže byť riešenie veľmi ťažké.

- Facilitovaná skupinová supervízia, pri ktorej „Skúsený poradca ponúka skupinovú supervíziu štyrom alebo piatim ľuďom, ktorí postupne prezentujú problémy. Ľudia získavajú výhodu z počúvania rôznych názorov a facilitátor môže objasniť to, čo sa hovoriaci môže naučiť z rôznych názorov bez toho, aby sa nechal zmiast“ (Merry, 2002, s. 180 – 181).

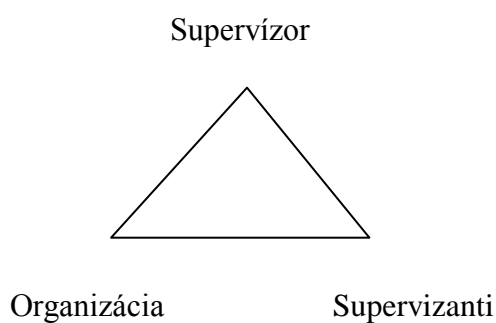
- Autosupervízia je zvláštnou formou supervídovania seba samého. Je to proces sebareflexie pracovníka, ktorý sám sebe kladie otázky a hľadá si na ne odpovede. Všíma si svoje postupy, pocity a telesné reakcie pri práci s klientom. Tieto postupne vyhodnocuje (Matoušek, 2003). Tony Merry (2004) upozorňuje, že pri každom poradenskom sedení je okamžitým zdrojom podpory a odbornosti pre pomáhajúceho on sám. Učiť sa počúvať seba samého, byť vedený vlastnými hodnotami je súčasťou procesu stávania sa sebavedomím a etickým praktikom. Rozvoj vnútorného supervízora reflektovaním svojej vlastnej praxe nám pomáha identifikovať tie oblasti, v ktorých sme menej sebavedomí alebo erudovaní, čo nás podnecuje do vyhľadávania ďalších výcvikov alebo skúmania. Práca na sebe predstavuje záväzok k trvalému procesu rozvoja a naša schopnosť byť svojim vlastným supervízorom je jeho dôležitou súčasťou (Merry, 2004). Aj u nás je autosupervízia považovaná za zručnosť sociálneho pracovníka analyzovať vlastné profesionálne konanie, reflektovanie svojho vlastného pracovného výkonu (Levická, 2007).

V praxi sa dnes bežne stretávame aj s pojmom Koučing, ktorý sa často krát mylne zamieňa so soupervíziou. Asociácia európskych národných supervíznych organizácií (ANSE) hovorí o

supervízii pre profesionálov z rôznych kontextov, napr. sociálna práca, pedagogika, andragogika, personálna práca, organizačný rozvoj, zdravotníctvo, psychoterapia, ale aj rôzne druhy poradenstva, (psychologické, pastoračné, sociálne), manažment, obchod, priemysel a iné. (Hambálek, Koučing a supervízia podobnosti a rozdiely) interpretuje vo svojom príspevku stanovisko ANSE, ktorá vníma koučing ako podmnožinu supervízie. Podľa toho stanoviska sa Koučing viaže na zlepšenie, alebo zvýšenie pracovnej výkonnosti a nie na vyriešenie pracovných problémov, prípadne problémov s klientmi (Hambálek, Koučing a supervízia podobnosti a rozdiely)

## 1.2 Organizácia v kontexte supervízie

Z pohľadu systémových teórií môžeme aj na akúkoľvek organizáciu, rovnako ako na každého jedinca nazerať ako na určitý systém, v ktorom pôsobia súčasne viaceré protichodné sily. Pri zavádzaní supervízie do praxe, aj po prijatí legislatívnych zmien, ktoré priamo prikazujú supervíziu dochádza k stále k určitým bariéram alebo blokom, ktoré zamedzujú plné využívanie všetkých pozitív supervízneho procesu. Pre zavedenie supervízie do praxe muselo zákonite dôjsť aj ku zmene systému práce, predovšetkým z toho dôvodu, že supervízne stretnutia si vyžadujú vyhradenie určitého pravidelného času, čo narúšalo dovtedy zabehnutý systém práce. Pri komplexnom pohľade na zavádzanie supervízie do praxe nemôžeme nespomenúť všetky zapojené činitele ovplyvňujúce tento proces a to organizáciu, supervízora a supervidovaných. Názorne vzťahy medzi zúčastnenými bližšie rozpracováva Hawsonová (2000, In: Matoušek a kol., 2003) Načrtnutý obrázok 1 vyjadruje ideálny vzťah, rovnovážny vplyv rovnocenných činiteľov, v praxi sa však bežne stretávame aj so stavom iným, kedy niektorý z činiteľov môže mať a aj máva silnejší vplyv, alebo slabší.



Obrázok 1 Rovnovážny vzťah v supervízii

*Z pohľadu organizácie:* Po prijatí legislatívnych zmien došlo v sociálnej oblasti k najvýznamnejším zmenám po roku 2005 v oblasti riadenia ľudských zdrojov, plánovania práce, ale aj nutnosti financovať proces supervízie, ktorý zákon priamo nariaduje, ale bližšie nešpecifikuje. Za dôležitý faktor z pohľadu organizácie považujeme tiež štýl riadenia. Prílišná konzervatívnosť niektorých zariadení môže byť jedným z viacerých determinantov spôsobujúcich narušenie rozvoja supervízie v detských domovoch, čo môže súvisieť s problémom s nariadenou supervíziou, alebo aj jej samotnou profesionalizáciou. Tieto dilemy rezonujú najčastejšie medzi pracovníkmi detských domovov. Oláh a kol.(In: Mrvová, Šamajová, 2009)

*Z pohľadu supervízora:* Supervízorom môže byť v zmysle zákona o sociálnych službách č.448/ 2008 Z.z. len fyzická osoba akreditovaná na tento účel predpísaným spôsobom. Jej vzdelanie a prax by mala byť v odbore, ktorý bude supervidovať. Pre úspešné rozvinutie a efektívnu spoluprácu považujeme tiež za veľmi dôležité ďalšie aspekty, ktoré významne ovplyvňujú proces supervízie v organizácii:

- štýl supervízora: „Supervízor a supervizant by mali vychádzať aspoň z príbuzných filozofických pozícií prístupu ku klientovi a riešenia problémov klienta“ (Oláh, 2005, s. 27) Ideálny supervízor podľa Oláha tamtiež je človek, ktorý preukazuje voči iným rešpekt, empatiu, pravdivosť, konkrétnosť, ale aj istú mieru sebaodhalenia v konaní voči začiatovníkovi. „Supervízny štýl môže byť rovnako ovplyvnený aj pohlavím, vekom, či kultúrnym prostredím, rovnako, ako našou osobnosťou“ tvrdia autori Hawkins a Shohet (2004, s. 68).

- etické normy a zásady : „Každá práca, zvlášť práca „pomáhajúceho“, by sa mala riadiť učiteľskými etickými zásadami. Vo väčšine prípadov sú obsiahnuté v etických kódexoch rôznych stavovských združení, asociácií, zväzov komôr a pod. Súčasťou etického kódexu by mali byť potrebné kroky pre zaistenie bezpečnosti klienta, ochrany pomáhajúceho aj ochrany profesionálneho statusu supervízie, či konkrétneho združenia (Oláh, 2005). Ako k profesnej činnosti sociálnych pracovníkov, aj k práci supervízora sa vzťahujú etické pravidlá. Oldřich Matoušek hovorí, že „vo všeobecnosti za základné pravidlá môžeme v supervízii považovať: byť prospešný, neškodiť, nezneužívať, nemanipulovať“ (Matoušek, O., a kol. , 2003, s. 360).

Kontrolný zoznam pre etické rozhodovanie v supervíznom výcviku podľa Carolla (1996) uvádzajú v skrátenej forme autori Hawkins a Shohet (2004). Je obsiahnutý do štyroch bodov, ktoré tvoria kostru pre prácu s dilemami v supervíznom vzťahu a autori ich používajú ako vodítko pre prácu so skutočnými etickými dilemami, s ktorými prídu účastníci, alebo ich sami

vnášajú do procesu z minulých skúseností. Za päť kľúčových oblastí, ktoré by mala zmluva pokryť označujú autori taktiež :

- praktické stránky, ako čas, frekvenciu, miesto, ale aj možnosť prerušenie, alebo odloženia
- hranice, týkajúce sa tém v supervízii, dôvernosti, alebo aj informácií, ktoré je možné zveriť mimo sedenia na oboch stranách
- pracovné spojenectvo, ktoré začína výmenou predstáv a očakávaní, ktoré vzájomná dôvera, úcta a dobrá vôľa posiluje a dáva priestor na prípadné reflektovanie vzniknutých nejasností
- formát sedenia, ktorý má obsahovať praktickú stránku toho, čo si supervidovaný pre prácu v supervízii so sebou prinášajú
- organizačný a odborný kontext, ktorý zahŕňa napríklad očakávania organizácie, mieru zodpovednosti za kvalitu odvedenej práce, správy o priebehu supervízie a iné (Hawkins,, Shohet, 2004)

Zodpovednosť za väčší či menší prínos zo supervízie je často kladená na supervízora. Viacerí autori sa zhodujú na tom, že supervízor je ten, kto by mal v prvom rade vedieť, čo sa v procese práve odohráva. „Supervízor musí vedieť kombinovať a primerane spájať úlohy vzdelávateľa, podporovateľa aj manažéra. Preto flexibilne využíva rôzne techniky, ako napr. : brainstorming, hranie rolí, modelovanie správania, riadenú reflexiu“(Oláh 2005).

*Z pohľadu supervidovaných:* Supervíziu môžu ovplyvňovať sily, pôsobiace na rozhodovanie prijímateľov supervízie – vonkajšie aj vnútorné podnety. Tieto potom ovplyvňujú prijímanie supervízie zo strany odborných zamestnancov v smere k účasti a možných ziskov z nej, alebo naopak, môžu pôsobiť ako blokátory pre rozvoj supervízie. Bližšie sa týmito vplyvmi budeme zaoberať v ďalších častiach práce, kde zameriavame svoju pozornosť predovšetkým na zisťovanie pozitívnych motivačných faktorov.

V súvislosti s rozvojom stratégie supervízie v organizácii Oldřich Matoušek upozorňuje na to, že pre úspešnú realizáciu supervízie v organizácii musia byť splnené niektoré podmienky. Organizácia má byť predovšetkým otvorená určitému hľadaniu a jej pracovníci musia mať vôľu k tomu, aby robili veci inak. Vedenie organizácie aj pracovníci musia mať k supervízorovi dôveru a tiež je nutné, aby všetci zúčastnený zároveň vedeli, čo od supervízie môžu očakávať (Havrdová, Čierná, Matoušek, In: Matoušek O., a kol., 2003).

Hawkins a Shohet uvádzajú, že každá organizácia je iná a má iné potreby a zmena organizácie je vždy zložitý proces. Je preto nebezpečné riadiť sa jednoduchým receptom alebo preberať riešenia odinakiaľ. V procese rozvoja organizácie pomocou zavedenia alebo zlepšenia praxe

supervíziou existuje podľa nich sedem štádií alebo krokov (Hawkins, Shohet, 2004). Niektoré z nich si v ďalšom texte priblížime:

1. Krok: Previesť oceňujúce zisťovanie toho k akej supervízii už dochádza.

Prebudiť záujem o rozvoj stratégie a praxe supervízie. Za dva najúčinnnejšie spôsoby ako niekoho presvedčiť o potrebe supervízie je podľa autorov ukázať aké je drahé supervíziu nemať. Cenou za neexistujúcu supervíziu sú predovšetkým – nevyhovujúca alebo zastaralá prax, sťažnosti klientov, pracovná morálka zamestnancov, prieskum postojov zamestnancov, miera fluktuácie zamestnancov, audity praktickej činnosti, porovnanie s osvedčenou praxou v odbore.

2. Krok : Zahájiť experimenty.

Skôr, ako organizovať zmenu z hora je účinnejšie využiť podporiť a využiť tvorivú energiu tých, ktorí sú uprostred organizácie, majú chuť ísť dopredu a majú túžbu a odhodlanie veci meniť. Postupným zapájaním všetkých zložiek organizácie do experimentu pri hľadaní najúčinnnejšieho supervízneho prístupu sa vyhneme možnému elitárstvu, závidi, alebo možnému znevažovaniu menej aktívnych zložiek uvádzajú autori Hawkins a Shohet tamtiež.

3. Krok: Zvládnuť odpor voči zmene.

Odpor voči zmene a neochota prijať nové správanie sú živené radou faktorov (Plant, 1987 In: Hawkins, Shohet, 2004) ako sú strach z neznámeho, nedostatok informácií, dezinformácie, historické faktory, ohrozenie kľúčových schopností a zručností, ohrozenie statusu, ohrozenie mocenskej základne, nezreteľné výhody, nízka dôvera voči organizácii, zlé vzťahy, strach zo zlyhania, strach vyzerat' hlúpo, neochota experimentovať, viazanosť na zvyky, neochota začať, silné normy skupiny. V tejto súvislosti upozorňujeme na zistenia Kurta Lewina (1952), ktorý aplikoval fyzikálny zákon (každý tlak vyvoláva rovnako silný protitlak) na ľudské vzťahy. Vypracoval tiež koncepciu analýzy silového poľa, ktorá hovorí, že čím viac tlačíme na zmenu, tým viac odporu vyvoláme. Lewin odporúča venovať sa príčinám bezvýchodiskovej situácie. Ak dokážeme dôvody odporu rešpektovať a odpor súčasne presmerovať, zmena nastane bez vynaloženia väčšieho úsilia. (Hawkins, Shohet, 2004)

<b>Hnacie sily</b>		<b>Obmedzujúce sily</b>
Zamestnanci chcú väčšiu podporu	→	← Strach z hodnotenia
Nadšenie vedúceho tímu	→	← Paranoja voči motívom vedúceho tímu
Vedúci tímu jasne vyjadruje ich ciele so supervíziou	→	← Predchádzajúca zlá skúsenosť niektorých členov tímu

„čas iba pre mňa“	→	←	Domnienka, že supervízia je dôsledkom zlyhania
Pracovníci cítia, že supervízia pomôže vedúcemu tímu lepšie chápať ich problémy	→	←	Vysoké nároky na čas

Obrázok 2 Analýza silového poľa

Zdroj : Hawkins, Shohet, 2004

Obrázok 2 ukazuje príklad analýzy silového poľa, kedy sa vedúci pokúša zaviesť supervíziu v tíme, v ktorom doteraz neexistovala. Samotné presvedčenie vedúceho tímu o prospešnosti supervízie, alebo o jej opodstatnenosti na danom pracovisku a jeho odôvodnené pôsobenie v smere prijatia supervízie podriadenými môže mať opačný efekt. Zvýšené nadšenie vedúceho tímu pre supervíziu, alebo jeho snaha presvedčiť členov tímu o prospešnosti supervízie môže spúšťať paranoidné predstavy voči tomu, do čoho sa ich vedúci pokúša zapojiť. Pri zvládaní odporu je podľa autorov dôležité si uvedomiť, že odpor sa mení a môže prechádzať rôznymi štádiami Fink a kol.(1971) uvádzajú štyri etapy, ktorými skupiny alebo organizácie v reakcii na zmenu prechádzajú:

Šok – v šoku sú medzil'udské vzťahy roztrieštené, rozhodovanie je paralyzovaná a komunikácia je zmätená

Obranné sťaženie – jedinci chránia sami seba, hľadajú smerom dovnútra, rozhodovanie je autokratickejšie a komunikácia ritualizovanejšia

Prijatie – v tejto etape jedinci a tímy začínajú pripúšťať, že niektoré veci treba zmeniť, objavuje sa väčšia podpora a konfrontácia

Prispôsobenie a zmena – pri dosiahnutí štvrtej etapy prispôsobenia a zmeny začínajú byť vzťahy opäť navzájom závislé, dochádza k väčšej komunikácii, zvyšuje sa ochota skúmať a experimentovať s inými spôsobmi práce, komunikácia začína byť príjemnejšia a otvorenejšia( Fink a kol.[1971] In: Hawkins, Shohet, 2004).

Realizáciu supervízie v detských domovoch môžu tiež ovplyvňovať tieto faktory:

- obsah pracovnej náplne zamestnanca – miera samostatnosti a kreatívnosti, kompetencie v činnosti
- zákonný rámec výkonu supervízie
- kvalita spracovania programu supervízie
- štýl vedenia a vzťahy v organizácii
- práca s informáciami na pracovisku
- rozvoj osobnosti zamestnanca – kariérny postup, ďalšie vzdelávanie

- hodnotenie a odmeňovanie zamestnancov – premietnutie vplyvu supervízie do finančného ohodnotenia
- istota zamestnania
- prístup zamestnanca ku klientovi
- kde, aká a koľko supervízie sa uskutočňuje
- spokojnosť pracovníkov s kvalitou supervízie
- hodnotenie vplyvu supervízie na prax
- počet supervízorov, ktorí absolvovali výcvik a na akej úrovni
- príklady osvedčenej praxe v rámci organizácie
- porovnanie s osvedčenou praxou v rámci profesie
- kontrola postupov zamedzujúcich útlaku

### **1.3 Legislatívna úprava supervízie v detských domovoch**

V roku 2003 sa začala transformácia detských domovov. Jej zmyslom a cieľom zároveň je vytvorenie takého prostredia pre deti, ktoré by čo najviac pripomínalo rodinné prostredie. Úplné ukončenie tejto transformácie sa predpokladá v rokoch 2013 až 2015. Detský domov vykonáva ústavnú starostlivosť, predbežné opatrenie a výchovné opatrenie buď v profesionálnych rodinách, alebo v samostatných, či špecializovaných skupinách (Kasanová, 2008). Od roku 2005 sa zmenili podmienky poskytovania sociálnych služieb v detských domovoch v súvislosti prijatím nových legislatívnych pravidiel. Boli prijaté dva nosné zákony, ktoré ukladajú nové povinnosti zamestnancom detských domovov. Zákon NR SR č. 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele okrem iného ukladá zamestnancom detských domov vypracovať individuálny plán rozvoja osobnosti dieťaťa (§60, ods. 1, písm. l, cit. Zákona) a na účel zvyšovania profesionality práce v zariadení program supervízie pre zamestnancov detského domova (§47, ods. 7 cit. Zákona). Zákon NR SR č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách okrem iného ustanovuje za vykonávateľa supervízie akreditované fyzické osoby, ktoré splnili podmienku stanoveného odborného vzdelania a absolvovali odbornú akreditovanú prípravu supervízora v oblasti sociálnej alebo poradenskej práce (ôsma časť cit. Zákona). V prílohe č. 1 k cit. Zákonu je stanovený maximálny počet prijímateľov sociálnej služby na jedného zamestnanca a minimálny percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov zariadenia sociálnych služieb, medzi iným aj pre domovy sociálnych služieb, v ktorých sa sociálna služba poskytuje dieťaťu a špecializované zariadenia sociálnych služieb. Ustanovenie § 9 ods. 10 určuje poskytovateľovi sociálnej služby povinnosť vypracovať a realizovať program

supervízie, neurčuje však akým spôsobom sa má vypracovať a realizovať a ako často. Závisí to od poskytovateľa a jeho programu, ktorý si spracuje a to v závislosti od druhu sociálnej služby. Supervíziu je možné vykonávať, napríklad interne zamestnancom poskytovateľa alebo externe, avšak v oboch prípadoch je potrebné, aby supervízor spĺňal kvalifikačné predpoklady podľa § 84 ods. 8. Účelom supervízie je najmä zvýšenie kvality poskytovanej sociálnej služby klientom a z toho dôvodu je vhodné, aby boli supervidovaní zamestnanci, ktorí sú v priamom kontakte s klientom pri vykonávaní odborných činností podľa zákona o sociálnych službách ( Zbierka..., 2010).

V súčasnosti povinnosť supervízie priamo vyplýva pre:

- pracovníkov detských domovov a krízových centier (Zákon č.305/2005 z.z., Zákon o sociálno-právnej ochrane detí a sociálnej kuratele)
- pracovníkov zariadení sociálnych služieb (Zákon č.448/2008 z.z., Zákon o sociálnych službách).

Z hľadiska ochrany sociálnych klientov sa však podľa vyjadrenia Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny supervízia odporúča aj v pracovných pozíciách:

- kde dochádza k rozhodovaniu o situáciách iných- pre pracovníkov sociálno-právnej ochrany a sociálnej kurately, oddelení SPO na ÚPSVaR , pre pracovníkov sociálnych odborov Mestských a obecných úradov, vedúcich ,alebo riaditeľov zariadení,
- kde sa pracovník priamo podieľa na výkone služby alebo opatrenia pre sociálneho klienta- pre pracovníkov Referátov poradensko-psychologických služieb ÚPSVaR, pracovníkov akreditovaných subjektov (v zmysle akreditácií MPSVR), pracovníkov neštátnych subjektov poskytujúcich sociálnu prevenciu, sociálne poradenstvo a programy pre túto cieľovú skupinu klientov
- vedúcich pracovníkov - vedúcich oddelení, organizácií a vedúcich odborných tímov,
- pre praktizujúcich supervízorov -v podobe super-supervízie (employment, 2010)

„ Transformácia detského domova predstavuje systémovú zmenu v starostlivosti štátu o opustené deti, ktorá má pomôcť deťom rýchlejšie a ľahšie sa vyrovať so svojou minulosťou a hlavne im vytvoriť podmienky na sebarealizáciu a postupné osamostatnenie sa“(Kasanová, 2008, s. 285). Úlohou detského domova je zabezpečiť pre svojich zverencov stabilné prostredie, ktoré je má nahradiť funkcie rodiny na kratší alebo dlhší čas. Detský domov podporuje výchovnovzdelávaciu prácu školy, realizuje relaxačnú a záujmovú činnosť pre deti, vedie ich k samostatnosti a formuje primerané pracovné návyky ( Kasanová, 2008). Starostlivosť o deti však nie je jediná činnosť, ktorú zákon zamestnancom detských domovov ukladá. Pracovná náplň jednotlivých odborných zamestnancov zahŕňa aj širokú paletu činností



súvisiacich nie len s rozvojom a podporou zdravého psychosociálneho vývinu detí, ale napríklad aj účasť na sanácii rodinného prostredia. Odborný zamestnanec sa v súčasnosti pre výkon svojich profesií musia vedieť orientovať v rôznych spoločenskovedných odboroch. Ich vlastná kreativita, energickosť a pozitívny optimistický prístup môžu v nemalej miere ovplyvniť efektivitu ústavnej výchovy zverencov detských domovov.

#### **1.4 Motivácia a motivačné faktory v supervízii**

„Motív chápeme ako nejaký vnútorný pocit, jedinca ženie do aktivity, povzbudzuje, sústreďuje a usmerňuje jeho správanie smerom k dosahovaniu cieľa, variabilitu cieľov a dôvodov ľudského správania, všeobecné označenie všetkých podmienok determinujúcich ľudskú aktivitu“ (Lajchová, E. - Fandelová, E. - Juhásová, A., 2004, s. 16).

Motívy človeka k určitému konaniu sa vzťahujú okrem jeho individuálnej osobnosti aj k vonkajšiemu svetu a prostrediu, v ktorom sa pohybuje. Z prednášky psychológie managmentu, pre bližšie objasnenie motívov ľudského konania, so zreteľom praktického využitia poznatkov z oblasti riadenia ľudských zdrojov- managmentu a v súvislosti so zavádzaním supervízneho procesu do praxe v detských domovoch sa pre nás javí ako podstatné objasniť čitateľom bližšie niektoré z teórií motivácie.

Motivácia je považovaná za rozhodujúci činiteľ ľudského jednania. Človek je aktívna bytosť, ktorá sa svetu nielen prispôsobuje, ale ho aj mení a prispôsobuje svojim potrebám. Viera Galajdová a Miloš Hitka vo svojom príspevku o Motivácii a osobnosti tvrdia, že u každého z nás sa motivačný systém vytvára počas celého života a to tiež znamená, že nikdy nie je úplne konzistentný. Každý jedinec z psychologického hradiska disponuje podľa týchto autorov určitým súborom motívov, ktorý nazývame tiež motivačným systémom osobnosti. V správaní každej osoby sa môžu priebežne prejavovať značné výkyvy a nie v každom správaní sa motivačný systém prejavuje v celku. Niekedy prevažujú pri rozhodovaní a ďalšej orientácii človeka viac interné vplyvy- emócie, pudy, záujmy, hodnoty a niekedy externé vplyvy - sociálne, kultúrne, náboženské, alebo politické. Motivačné činitele sú však nedeliteľnou súčasťou celku osobnosti a iba osobnosť, ako celok môže byť motivovaná. V utváraní a formovaní našich motívov hrá teda osobnosť ako celok značnú úlohu ( Hitka, Galajdová, Motivácia osobnosti,...)

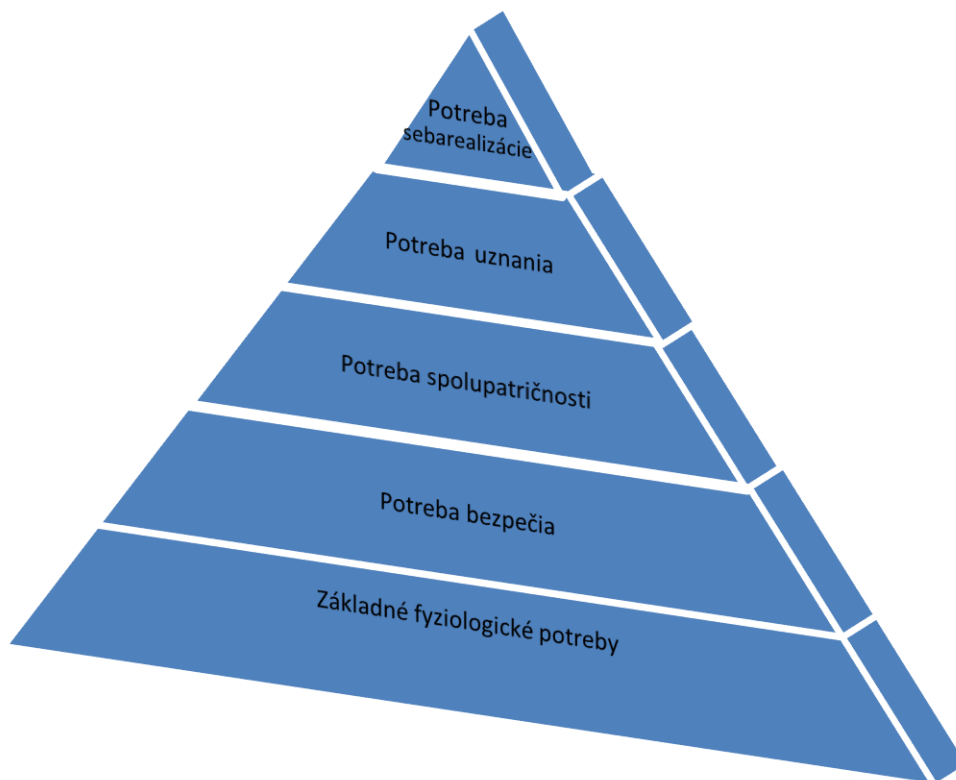
Medzi základné motivačné teórie patrí teória potrieb Abraháma Maslowa, ktorý delí potreby človeka na základné, vyššie a najvyššie. Podstatou jeho teórie je vymedzenie rozhodujúcich potrieb človeka, ako zdroja základných motívov pre jeho správanie. Potreby sú postupne odstupňované a odrážajú zároveň osobný význam potreby. Vyjadrená je v nich súčasne

hodnotová orientácia jednotlivca. Podľa Abrahama Maslowa platí zásada, že vyššie potreby môžu byť uspokojené až po naplnení nižších potrieb.

1. stupeň – základné, fyziologické, teda existenčné potreby.
2. stupeň - potreby bezpečnosti, pod ktorými chápeme bezpečnosť nie len fyzickú, ale predovšetkým ekonomickú. Vo vyspelých štátoch tieto potreby podľa Galajdovej a Hitku zaujímajú v súčasnom období výrazný význam.
3. stupeň - sociálne potreby, si jedinec realizuje prostredníctvom vzťahovi a kontaktov vo svojom okolí. Tieto potreby sa realizujú predovšetkým v priamej interakcii s inými, vytváraním osobných vzťahov s inými. Nedostatok v oblasti sociálnych potrieb je vo všeobecnosti považovaný za výrazný frustragénny faktor.
4. stupeň - potreby sebarealizácie - rozvoja osobných schopností, rozvoja pocitu vlastnej hodnoty a možnosť ovplyvniť vlastný život a jeho okolie sú na vrchole potrieb jednotlivca. Maslow tiež poukazuje na to, že úplne uspokojená potreba stráca svoju naliehavosť a tým aj motivačnú silu a je nahradená inou, obyčajne vyššou potrebou.

Štruktúra potrieb jednotlivca, alebo skupín môže byť rozličná. Môže mať rôznu intenzitu a motivácia pre naplnenie potreby trvá iba dovtedy, pokiaľ nie je dosiahnutý cieľ. Potreby sa z hľadiska naliehavosti pre jedinca môžu vyznačovať kolísaním v závislosti na vplyve okolia, módy, stavu spoločnosti a pod. K tomu prispieva aj to, že človek podľa možností uspokojuje také potreby, ktoré sú pre neho nové, alebo ktoré nie sú ešte celkom spoločnosťou osvojené (Hitka, Galajdová, Motivácia osobnosti,...). Pre úspešné zvládanie akejkoľvek pomáhajúcej profesie je potrebné úsilie konkrétneho pracovníka, ktoré odzrkadluje tiež silu a dôležitosť jeho osobných cieľov, snáh o sebahpresadenie, v porovnaní so skutočnými schopnosťami pracovníka na výkon konkrétnej funkcie, alebo povolania.

Za zaujímavú považujeme tiež záverečnú myšlienku z prednášky managementu, že v podstate človeka, ako takého nedokážeme sústavne riadiť alebo ovplyvňovať prostredníctvom motivácie. Všetko, čo môžeme, je vytvoriť motivujúce prostredie.



Obázok. 3 Hierarchia potrieb podľa Abrahama Maslowa

V príspevku pre časopis Empatia približuje Ivan Valkovič Herzbergovu teóriu Motivácie k práci z roku 1959- Teóriu dvojfaktorovej motivácie, ktorá je spolu s teóriou potrieb Abrahama Maslowa považovaná najznámejšiu teóriou ( Valkovič, 2008).

Frederick Herzberg vo svojej teórii rozdelil motivačné faktory na pracovisku do dvoch kategórií. Motivačné- (satisfactory) a hygienické-(dissatisfactory). Podľa tejto teórie ľudia očakávajú na pracovisku pozitívne hygienické faktory. Keď sú tieto faktory prítomné, zamestnanci sa nebudú cítiť nespokojní so svojou prácou, ale na zvýšenie efektivity ich práce , výkonu, alebo produktivity nie je nutné vynaložiť veľa energie. Motivačné faktory ľudia nemusia očakávať, ale keď sú prítomné. Herzberg je presvedčený, že spôsobujú pocity spokojnosti a motivujú zamestnancov k vyšším úspechom. Podobne, ako hierarchia potrieb Abrahama Maslowova, aj Herzbergova teória motivačnej hygieny tvrdí, že podnik sa musí

snažiť o uspokojenie najprv jednej sady potrieb -hygienických faktorov a až potom začnú účinkovať silnejšie motivačné faktory. (Valkovič, I., 2008)

Tabuľka 2 Hygienické a motivačné faktory podľa Frederika Herzberga

Hygienické faktory	Motivačné faktory
Plat, mzda	Uznanie
Výhody	Možnosti ďalšieho rastu
Pracovné podmienky	Pocit dobre vykonanej práce
Bezpečie pri práci	Zodpovednosť
Spôsob riadenia a supervízia	Zaujímavá práca
Status	
Medziľudské vzťahy	

Zdroj: Valkovič, 2008

O Herzbergovom členení dvojfaktorvej motivácie je v odborných kruhoch často diskutované. Stanoviská ďalších odborníkov z oblasti managmentu a personalistiky sa pohybujú z dôvodu praktickej aplikovateľnosti od jednoznačného prijatia jeho teorie, až po kritické výhrady. Hranice medzi vymedzením faktorov hygieny a motivátormi nie sú jednoznačné a neprekročiteľné. V praxi sa v niektorých situáciách, ako motivačné faktory niekedy prejavujú činitele z rozmedzia faktorov hygieny. Ako príklad je často uvádzaný vplyv finančného ohodnotenia. Herzberg ho radí do faktorov hygieny (satisfaktorov), ale v empirické prieskumy dokázali, že aj finančné ohodnotenie pôsobí často ako motivátor. Využívanie a cieľavedomé spoluvytváranie faktorov pracovnej spokojnosti pracovníka je ovplyvnené tiež bezprostredným pôsobením nadriadeného. Proces pracovnej motivácie zohľadňujúci tento princíp vychádza z toho, že pozitívne vytvárané faktory hygieny síce nestačia sami o sebe podnecovať pracovníka k vyššiemu a kvalitnejšiemu výkonu, ale tvoria základňu, na ktorej je možné stavať ďalším pôsobením ostatných motivátorov.

Vroomova teória očakávania hovorí, že zamestnanci sú natoľko motivovaní k práci nakoľko očakávajú, že bude ich pracovné úsilie odmenené. Ich očakávania sú subjektívne a nimi vynakladané úsilie je priamo úmerné dosiahnutiu ich výkonu, ktorý povedie k snahám

v smere odmeny. Podľa Vroomovej teórie existujú tri kľúčové prvky, podľa ktorých je samotná pracovná motivácia výsledkom kombinácie voľby, očakávaní a preferencií zamestnancov.

- Voľba – vyjadruje slobodu výberu správania sa jednotlivca
- Očakávanie – vyjadruje vieru, že určité správanie bude viac, alebo menej úspešné
- Preferencie – vyjadrujú hodnoty, ktoré osoba pripisuje rôznym výsledkom - odmenám alebo trestom.

Správne motivovaní ľudia majú svoje ciele jasne stanovené a očakávajú, že ich svojim úsilím dosiahnu. Pre svoju firmu, alebo organizáciu sú prínosom, pretože sú zodpovední a vedomí toho, že ich práca má zmysel, je potrebná a vedie k uspokojovaniu ich vlastných potrieb ako i potrieb samotnej organizácie.

Viera Galajdová a Miloš Hitka sa vo svojom príspevku o Motivácii a osobnosti sa zaoberali tiež štruktúrou potrieb pracovníkov a v rámci neho upozorňujú na fakt, že v štruktúre potrieb pracovníkov sa stále zvyšuje význam medziľudských vzťahov, uznanie osobných kvalít pracovníka a možnosti rozvoja jeho osobnosti. Je potrebné, aby riadiaci pracovníci vo vedení ľudí pri používaní a voľbe nástrojov pracovnej motivácie venovali pozornosť želaniam, motívom a sociálnym cieľom pracovníkov a sledovali ich zmeny. Kvalitný systém pracovnej motivácie je výsledkom dlhodobého cieleného postupu všetkých zúčastnených na tomto procese. Zhodnotenie individuality jednotlivca a jeho potrieb má v motivačnom procese mimoriadny význam.(Hitka, Galajdová, Motivácia osobnosti...) Považujeme ho za mimoriadne dôležité ako pre samotný pracovný proces, tak aj pre supervíziu, ako proces. Uznávaný psychológ Carl Rogers v podstate prišiel mnohoročným štúdiom dynamiky ľudskej osobnosti podľa Halla a Linzleya (1997) k poznaniu, že najslabšiu motivačnú silu má sebaaktualizačný pud a „dve najdôležitejšie potreby sú potreba prijímania inými a potreba sebaprijímania“(Hall, Linzley, In: Heretik, a kol., 1997, s. 183).

## **2 PRIESKUM SUPERVÍZIE V DETSKÝCH DOMOVOCH NITRIANSKEHO KRAJA Z POHLĀDU ZAMESTNANCOV**

Pri definovaní témy a cieľov prieskumnej časti práce sme sa orientovali na vnímanie a využívanie supervízie v detských domovoch, z pohľadu odborných zamestnancov týchto zariadení. Našou snahou bolo zistiť proaktívne činitele vystupujúce v tomto procese, ktoré zároveň môžeme označiť ako motivačné faktory. Považujeme ich za determinanty pre účasť na supervízii a jej pozitívne prijímanie, ktoré zároveň podmieňuje efektívne využívanie supervízie v praxi. Vychádzame z teoretických zdrojov, ktoré sú však podložené praktickými skúsenosťami a výskumami v oblastiach pomáhajúcich profesií.

Supervízia a jej praktické využívanie plní podľa viacerých autorov zároveň niekoľko funkcií, ktoré sa dajú zovšeobecniť ako ochranná, rozvojová aj podporná. Pre plnú aplikáciu supervízie do praxe a jej možné pozitívne vplyvy považujeme za dôležité nie len jej legislatívne ukotvenie, ale predovšetkým dobrovoľné využívanie supervízie zo strany jej prijímateľov. Miera motivácie k účasti zo strany odborných zamestnancov sa preto javí ako dôležitý faktor.

### **2.1 Cieľ prieskumu a čiastkové ciele**

Cieľom prieskumu je identifikovať súčasný stav poskytovania supervízie vo vybraných detských domovoch v regióne nitrianskeho kraja a motiváciu odborných pracovníkov k účasti na supervízii.

#### **Čiastkové ciele:**

C1: Identifikovať vybrané atribúty organizácie supervízie v detských domovoch nitrianskeho kraja (dĺžku trvania, frekvenciu trvania, kto poskytuje supervíziu, cieľ supervízie).

C2: Identifikovať vnímanie a predstavu o supervízii u odborných zamestnancov detských domovov.

C3: Zistiť, ktoré motivačné faktory podporujú v najväčšej miere účasť odborných zamestnancov na supervízii.

O1: Existuje rozdiel v úrovni motivácie odborných zamestnancov detských domovov z hľadiska veku medzi tými, ktorí majú štyridsaťtri a menej rokov, a tými, ktorí majú štyridsaťštyri a viac rokov ?

O2: Existuje rozdiel v úrovni motivácie z hľadiska dĺžky odbornej praxe v sociálnej oblasti medzi odbornými zamestnancami, ktorí pôsobia v sociálnej oblasti sedem a menej rokov, alebo osem a viac rokov?

## **2.2 Prieskumné postupy**

Ako prieskumný merací nástroj sme pre potrebu našej diplomovej práce použili dotazník, ktorý patrí medzi najčastejšie používané výskumné nástroje v kvantitatívnom výskume. Jeho aplikácia spočíva v získavaní informácií od respondentov prostredníctvom otázok, ktoré sú v tlačenej podobe obsahom dotazníka. K jeho výhodám patrí anonymita a možnosť kontaktovať respondentov, ktorí sú vzdialení od miesta realizácie výskumu. Táto forma prieskumného meracieho nástroja má však aj nevýhody, medzi ktoré patrí predovšetkým to, že nemáme záruku, že dotazník skutočne vyplňoval respondent, prípadne, že sa s niekým neradil ako má dotazník vyplniť, ak sú otázky formulované nejasne alebo neadekvátne predpokladanému vzdelaniu a schopnostiam príslušných respondentov. Osobitný problém aplikácie predstavuje návratnosť dotazníkov a ochota podieľať sa na prieskume. (Ondrejko, 2006) V našom prípade bolo na vyplnenie rozdaných osobne 55 dotazníkov v troch zariadeniach, pri ktorých sme dosiahli 100% návratnosť. Elektronickou formou bolo rozoslaných ďalších 60 dotazníkov, návratnosť však bola len 6 dotazníkov, čiže 10% návratnosť. Úhrnne sme získali odpovede respondentov v počte 61, ale pri následnej ručnej kontrole sme vyradili 10 kusov dotazníkov respondentov, ktorí nedodržali inštrukciu a neodpovedali nám aspoň na jednu z možností v otázke zameranej na zisťovanie motivačných faktorov. Po tomto triedení sme do prieskumu zaradili spolu 51 dotazníkov, čo predstavuje rovnakú percentuálnu mieru k predpokladanému počtu 100 kusov. Pri prieskume sme použili nami zostavený dotazník, ktorý je uvedený v prílohe 1 tejto práce.

Pri zostavovaní dotazníka sme sa orientovali podľa dotazníka z diplomovej práce Supervízia v sociálnej práci v regióne Západného Slovenska, ktorý bol orientovaný na supervíziu z pohľadu vedúcich zamestnancov (Mrvová, Šamajová, 2009).

Naším dotazníkom skúmame supervízny proces v zariadeniach detských domovov, s dôrazom na vnímanie pozitív procesu a motivácie pre účasť na supervízii zo strany odborných zamestnancov. V úvode obsahuje inštrukciu, ktorou oslovujeme respondentov a vysvetľujeme v nej účely dotazníka. Uvádžame postup, akým treba dotazník vyplniť aj ako s ním naložiť po

jeho vyplnení. V dotazníku sú použité otvorené, uzatvorené aj poloopené otázky. V časti dotazníka zameranej na motiváciu majú respondenti možnosť vyjadriť sa formou škálovaných odpovedí. V úvode dotazníka sme použili identifikačné otázky, prostredníctvom ktorých sa dozvieme o konkrétnom respondentovi informácie, z hľadiska ktorých respondentov môžeme rozdeliť podľa pohlavia, veku a dĺžky odbornej praxe. Dávajú nám tiež prehľad o výške a oblasti dosiahnutého vzdelania respondentov. Ďalšie otázky sú zamerané na frekvenciu, účasť a subjektívnu predstavu o možnej informovanosti zamestnancov detských domovov o supervízii. Zaujíma nás tiež, či supervíziu konkrétnemu respondentovi zabezpečuje externý alebo interný supervízor, čo si myslíme, že môže mať rovnako vplyv na motiváciu k účasti na supervízii. Záver dotazníka je priamo zameraný na zisťovanie motivačných faktorov.

### **3 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA**



V súčasnosti už len zriedka pristupujeme k ručnému spracovaniu dát, spravidla využívame tak na triedenie, ako aj ďalšie spracovávanie výsledkov výskumu štatistické balíky počítačových programov. Medzi najrozšírenejšie patria programy dBASE III+, Statgraphics, Statistica a iné. Podmienkou pre spracovanie dát v týchto programoch je tzv. počítačový formát, pomocou ktorého každej premennej priradíme počítačové meno (Ondrejko, 2006). Pri kódovaní, ktoré sme použili, sme každému znaku alebo postupnosti znakov daného súboru jednoznačne priradili znak z iného súboru znakov. Vo väčšine prípadov je účelom kódovania forma zápisu vybraná tak, aby sa informácia dala čo najlepšie alebo najúspornejšie uschovať alebo preniesť. (Kódovanie,...2010). Ďalšou nami použitou metódou bola metóda škálovania, ktorá umožňuje zisťovať mieru vlastnosti alebo javu alebo jeho intenzitu. Posudzovateľ vyjadruje svoje hodnotenie určením polohy na škále, ktorá je vyhodnotiteľná prostredníctvom priemeru, matematickým alebo štatistickým spracovaním. Metódy, ktoré sme pri práci použili boli interferenčná štatistika pre spracovanie dát použitím U testu. Pri tomto type štatistiky na základe poznatkov o vlastnostiach výberového súboru robíme úsudky o vlastnostiach základného súboru. Mann-Whitneyov U test, ktorý sme použili pri spracovaní dát testuje rozdiel priemerov v poradí. Odpovedá na otázku, či je rozdiel priemerov v poradí dvoch skupín štatisticky významný alebo iba náhodný. Ak je rozdiel významný ( $P \leq 0,05$ ), znamená to, že medzi poradovou premennou a binárnou premennou (skupinou) existuje vzťah. (Marcinková, T-test, teoretické základy, 2010).

### **3.1 Spôsob získavania údajov**

Na prieskum sme sa pripravovali štúdiom odborných literárnych prameňov a iných odborných zdrojov od októbra 2009. Samotný zber údajov trval v priemere 1 mesiac, predchádzalo mu však mapovanie a zisťovanie informácií o zariadeniach detských domovov, ktoré sa nachádzajú v lokalite nitrianskeho kraja. Týmto zariadeniam bol následne doručený dotazník, ktorý sme po jeho vyzbieraní spracovávali v priebehu mesiaca apríl 2010.

Pre svoj prieskum sme zvolili kvantitatívny spôsob spracovania zistených údajov. Zostavený dotazník sme doručili osobne do zariadení detských domovov so žiadosťou o ich distribúciu cez riadiacich pracovníkov odborným zamestnancom. Po vyplnení oslovenými respondentmi boli dotazníky opätovne vyzbierané osobným priamym kontaktovaním sa so zariadeniami. Následne sme pristúpili k ručnej kontrole so zámerom vytriediť nepoužiteľné dotazníky. Kontrolou bola zistená potreba vylúčiť 10 dotazníkov. Získané údaje boli ďalej kódované. Respondentov sme rozdelili do skupín z hľadiska veku, dĺžky praxe a účasti na supervízii.

Takto vytvorené súbory respondentov sme porovnali s motivačnými faktormi- odpoveďami na otázky vyjadrujúce dôvody účasti respondentov na supervízii. Ďalšie odpovede respondentov sme taktiež rozdeľovali. Pri otázkach, ktoré boli uzatvorené, a možnosti odpovedí boli iba dve sme použili jednoduché kódovanie. Pri poloopených otázkach sme precíznejšie sledovali, či respondenti využili aj možnosť voľnej odpovede so zámerom takého odpovede ďalej deskriptívne popísať. Otvorené otázky a odpovede respondentov sme chceli zachytiť formou deskripcie. Nakoľko sa v mnohých prípadoch zhodovali, prípadne boli ideovo skôr zhodné, zatriedili sme ich a vyjadrili pre lepšiu prehľadnosť tiež do číselnej podoby.

### 3.2 Charakteristika prieskumnej vzorky

V súvislosti so zisťovaním motivačných faktorov podporujúcich účasť odborných zamestnancov detských domovov na supervízii sme sa sústredili na detské domovy v nitrianskom regióne. Orientovali sme sa na odborných zamestnancov, ktorí sú v každodennom priamom kontakte so zverencami zariadení, pre ktorých Zákon o sociálnoprávnej ochrane a sociálnej kuratele č. 305/2005 a Zákon o sociálnych službách č. 448/2008 supervíziu priamo prikazujú. Pre priblíženie obrazu o personálnom zabezpečení týchto zariadení sme u respondentov zisťovali identifikačnými otázkami v dotazníku aj zastúpenie pohlaví, veku, ich najvyššom dosiahnutom vzdelaní, pracovnom zaradení a tiež dĺžke odbornej praxe v sociálnej sfére v rokoch.

Tabuľka 3 Respondenti z hľadiska pohlavia

Pohlavie	počet respondentov	počet respondentov (%)
Muži	13	25,49
Ženy	38	74,51
Spolu	51	100,00

Otázkou: Uveďte Vaše pohlavie, zisťujeme zastúpenie pohlaví medzi respondentmi. Odpovede nám poskytlo 25,49 % mužov a 74,1 % žien. Toto rozlíšenie, aj keď nevyjadruje presne, ale približuje realitu, že v zariadeniach detských domovov pracuje viac žien ako mužov. V prieskume motivácie zamestnancov zisťujeme či môže mať vplyv na ich účasť na supervízii hľadisko veku. Respondentov sme rozdelili na dve skupiny, pri čom vekovú hranicu 43 rokov a menej a 44 rokov a viac, považujeme za stred kariéry človeka, stred jeho pracovnej výkonnosti.

Tabuľka 4 Respondenti z hľadiska veku

Vek	počet respondentov	počet respondentov (%)
43r. a menej	28	54,90
44r. a viac	23	45,10
Spolu	51	100,00

Otázkou na vek zisťujeme vekové zloženie respondentov podľa nami zvoleného kritéria. Respondenti, ktorí odpovedali v našom dotazníku tvorili v sumáre skupinu v rozmedzí od 20 do 58 rokov. V prieskume bolo zastúpených 54,90 % osôb do 43 rokov a 45,10 % osôb nad 43 rokov. Takto vytvorené skupiny sme v ďalších otázkach sledovali vo vzťahu k motivačným faktorom, alebo subjektívnym dôvodom pre pozitívne prijímanie supervízie. Otázkou na vzdelanie respondentov zisťujeme pomer vzdelanostnej úrovne odborných zamestnancov. Predpokladáme, že vysokoškolsky vzdelaný odborní zamestnanec majú z najväčšou pravdepodobnosťou osobnú pozitívnu skúsenosť so supervíziou, čo môže mať pozitívny vplyv na postoje k supervízii a jej prijímaniu z ich strany.

Tabuľka 5 Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov

Výška vzdelania	počet respondentov	počet respondentov (%)
Vš 1. aj 2. stupňa	16	31,37
SŠ a SOU	35	68,63
Spolu	51	100,00

V ďalšom prieskume sa neorientujeme na skúmanie rozdielov medzi respondentmi z tohto hľadiska, ale na základe odpovedí, ktoré v otázke smerovanej na zisťovanie postojov k účasti môžeme konštatovať, že zo 16-tich vysokoškolsky vzdelaných odborných zamestnancov 9 odpovedalo na účasť na supervízii pozitívne. Z odpovedí respondentov sme sa dozvedeli, že nie všetci vysokoškolsky vzdelaný odborní zamestnanci však majú vzdelanie práve v humanitnom odbore. Otázkou na oblasť vzdelania zisťujeme bližšiu špecializáciu odborných zamestnancov. Respondenti vyznačili v dotazníku oblasť svojho vzdelania podľa poslednej absolvovanej školy. Možnosť voľby iné bola využitá len jedenkrát. Tento respondent má vzdelanie v technickom smere.

Tabuľka 6 Respondenti z hľadiska oblasti vzdelania

Oblasť vzdelania	počet respondentov	počet respondentov (%)
Všeobecné	6	11,76
Pedagogické	16	31,37
Zdravotné	13	25,49

Sociálne	10	19,61
Psychologické	2	3,92
Ekonomické	3	5,88
Iné	1	1,96
Spolu	51	100,00

Rozlíšenie respondentov z hľadiska oblasti vzdelania zistujeme, že oslovení respondenti majú vzdelanie najčastejšie v humanitných smeroch. Najviac zastúpené je pedagogické (31,37%), potom zdravotné (25,49%) a sociálne( 19,61%). Otázkou: Aké je Vaše pracovné zaradenie zistujeme percentuálny podiel profesií našich respondentov.

Tabuľka 7 Vymedzenie pracovných zaradení respondentov

Pracovné zaradenie	počet respondentov	počet respondentov (%)
Sociálny pracovník /čka	5	9,80
Zdravotná sestra	5	9,80
Vychovávateľ/ ka	21	41,18
Pomocný vychovávateľ/ka	6	11,76
Psychológ	2	3,92
Ošetrovateľ	7	13,73
Vedúca výchovy	2	3,92
Fyzioterapeut	2	3,92
Riaditeľka	1	1,96
Spolu	51	100,00

Najväčšie zastúpenie malo v skupine všetkých respondentov pracovné zaradenie vychovávateľ, vychovávateľka, ktorý predstavujú v percentuálnej miere 41 % a ošetrovateľ vyjadrené percentuálnou hodnotou 13,73%.

V otázke : Aká je dĺžka Vašej odbornej praxe v sociálnej oblasti, sme sa snažili zistiť zloženie respondentov vzhľadom na dĺžku ich odbornej praxe. Na túto otvorenú otázku odpovedali zamestnanci detských domovov udaním dĺžky svojej praxe, následne sme ich roztriedili podľa stanoveného kritéria na tých, čo majú prax 7 a menej rokov a na skupinu, ktorá má prax dlhšiu.

Tabuľka 8 Respondenti z hľadiska dĺžky praxe

Dĺžka odb. praxe	počet respondentov	počet respondentov (%)
7 a menej rokov	26	50,98
8 a viac rokov	25	49,02

Spolu	51	100,00
-------	----	--------

Takto vytvorené skupiny sme v ďalších otázkach sledovali vo vzťahu k motivačným faktorom, alebo subjektívnym dôvodom pre pozitívne prijímanie supervízie. Hraničné odpovede na otázku dĺžky odbornej praxe tvorili odpovede pol roka až tridsať rokov praxe. Výsledky porovnania takto vytvorených skupín respondentov uvádzame v ďalších častiach práce pri deskripcii otázok a odpovedí respondentov na motivačné faktory. Zistujeme, že mierne vyššie zastúpenie v zariadeniach detských domovov má skupina respondentov, ktorých prax v sociálnej oblasti je 7 alebo menej rokov.

#### **4 VÝSLEDKY PRIESKUMU SUPERVÍZIE V DETSKÝCH DOMOVOCH Z POHĽADU ODBORNÝCH ZAMESTNANCOV**

Pre naplnenie cieľa prieskumu prostredníctvom napĺňania čiastkových cieľov sa zameriavame na organizačné atribúty supervízie, vnímanie a predstavy supervidovaných o supervízii a motivačné faktory podporujúce ich účasť na supervízii.

#### 4.1 Organizačné atribúty supervízie v detských domovoch nitrianskeho kraja

C1: Identifikovať vybrané atribúty organizácie supervízie (dĺžku trvania, frekvenciu trvania, kto poskytuje supervíziu, cieľ supervízie)

Ďalšou otázkou v dotazníku zisťujeme účasť zamestnancov na procese supervízie, a zároveň osobný záujem zamestnancov zúčastňovať sa na supervízii, ktorý sa dá označiť ako individuálne pozitívne naladenie. Respondenti odpovedajúci na otázku: „Zúčastňujete sa supervízie vo Vašom zariadení?“ nám odpovedali na vopred určené odpovede: áno, pretože musím, nie a ani nemám potrebu, ktoré sme kategorizovali ako vypovedajúce o negatívnom naladení pre účasť, alebo: áno a rád/a, a nie, ale rád/rada by som, ktoré vypovedajú o pozitívnom naladení pre účasť. V prieskume sa snažíme tiež zistiť hlavné motivačné faktory pre účasť na supervízii a predpokladáme, že pozitívne nastavenie môže výrazne ovplyvniť pozitívne prijímanie supervízie a v konečnom dôsledku má takýto ich postoj facilitačný vplyv.

Tabuľka 9 Prehľad o účasti odborných zamestnancov na supervízii

Účasť na supervízii	Počet respondentov	Počet respondentov (%)
Áno, pretože musím	13	25,49
Áno a rád/ rada	32	62,75
Nie, ale rád/ rada by som	6	11,76
Nie a ani nemám potrebu	0	0,00
Spolu	51	100,00

Spolu 74,51 % respondentov môžeme považovať za pozitívne naladených pre prijímanie supervízie ( ich odpoveď v tejto otázke vyjadruje pozitívne nastavenie pre prijímanie supervízie- áno a rád/rada 62,75% a nie, ale rád/rada by som 11,76%).

Zo všetkých respondentov, ktorých odpovede sme spracovali na otázku: Koľkokrát ročne sa zúčastňujete supervízie sme vytvorili poradie odpovedí. Tabuľka 10 Rozlíšenie podľa frekvencie účasti za rok prehľadne ukazuje, že najviac odborných zamestnancov sa zúčastňuje supervízie dva až trikrát.

Tabuľka 10 Rozlíšenie respondentov podľa frekvencie účasti za rok

Počet účastí za rok	Počet respondentov	Počet respondentov (%)
0 krát ročne	6	11,76
1 krát ročne	8	15,69
2 krát ročne	21	41,18
3 krát ročne	14	27,45
4 krát ročne	8	15,69
Spolu	51	100

Táto otázka má priamy súvis s nasledujúcou otázkou sledujúcou frekvenciu: Od čoho je závislá frekvencia supervíznych sedení? Respondenti mali na výber niekoľko možností odpovedí: podľa plánu, podľa potreby aj mimo plánu a tiež možnosť odpovedať iné.

Tabuľka 11 Frekvencia supervíznych sedení

Závislosť frekvencie supervízie	počet respondentov	počet respondentov (%)
Podľa plánu	28	54,90
Podľa potreby aj mimo plánu	23	45,10
Iné	0	0
Spolu	51	100,00

Z odpovedí respondentov sa dozvedáme, že podľa plánu sa zúčastňuje supervízie v zariadeniach detských domovov 54,90% opýtaných, však s možnosťou odborných zamestnancov, v percentuálnom vyjadrení 45,10% zabezpečiť si v prípade potreby supervíziu aj mimo plánu. Nasledujúca tabuľka poskytuje prehľad o dĺžke trvania supervízie, ktorej výsledky však nie sú podporené ďalším zisťovaním v praxi.

Tabuľka 12 Rozlíšenie podľa dĺžky supervízneho sedenia

Dĺžka spv. sedenia	počet respondentov	počet respondentov (%)
0 hod.	6	11,76
1,5 hod.	9	17,65
2 hod.	18	35,29
3 hod.	14	27,45
4,5 hod.	7	13,73
8 hod.	2	3,92
16 hod.	1	1,96
Spolu	51	100,00

Najvyšší percentuálny podiel je opäť zastúpený strednými hodnotami, v dĺžke trvania supervíznych sedení 2 a 3 hodiny. Ďalšia tabuľka dáva bližší náhľad na subjektívne predstavy o cieľoch supervízie vykonávanej v zariadeniach a osobných významoch tohto procesu v pohľadu respondentov.

Tabuľka 13 Popis cieľov a osobných prínosov supervízie

Popis cieľov a osobných prínosov zo supervízie	počet respondentov	počet respondentov (%)
Odborný rast	8	15,69
Osobný rast	5	9,80
Riešenie problémov	12	23,53
Zvýšenie kvality služieb	8	15,69
Zdokonaľovanie prac. metód	6	11,76
Ochrana pred syndrómom vyhorenia	8	15,69
Výmena názorov	3	5,88
Zlepšenie vzťahov	1	1,96
Spolu	51	100,00

Respondenti odpovedali na otvorené otázky : Viete popísať čo je cieľom supervízie vo Vašom zariadení? Odpovede respondentov reflektovali nižšie uvádzané odpovede na otázku: V čom vidíte prínos supervízie? a týkali sa najčastejšie, riešenia problémov zastúpeného v 23% odpovedí, ďalej odborného rastu, zvyšovania kvality poskytovaných služieb a ochrany pred syndrómom vyhorenia, zhodne zastúpenými po 15,69 % .

#### 4.2 Vnímanie a predstavy o supervízii z pohľadu zamestnancov

C2: Identifikovať vnímanie a predstavu o supervízii u odborných zamestnancov detských domovov.

Predstavu o čase výkonu a vlastnej účasti na supervízii nám dáva nasledujúca tabuľka 14, ktorá vyjadruje ochotu zúčastňovať sa na supervízii hlavne počas pracovnej doby v 43 prípadoch z 51, čo tvorí 84,31%.

Tabuľka 14 Preferencia času výkonu supervízie respondentmi

Výkon supervízie by uvítalo	počet respondentov	počet respondentov (%)
Počas pracovnej doby	43	84,31
Mimo pracovnej doby	8	15,69
Spolu	51	100,00

V praxi sa podľa výpovedí respondentov preferuje supervidovanie externým supervízorom, o čom nasvedčuje aj ďalšia tabuľka 15, podľa ktorej 72,55% respondentov je supervidovaných externým supervízorom.

Tabuľka 15 Zabezpečenie supervízie

	počet respondentov	počet respondentov (%)
--	--------------------	------------------------



Interný supervízor	14	27,45
Externý supervízor	37	72,55
Spolu	51	100,00

V dotazníku sme sa tiež zaujímali o názor zamestnancov detských domovov na úroveň ich informovanosti o supervízii. Respondentov sme sa opytovali na informovanosť otázkou: Myslíte si, že máte dostatok informácií o supervízii?

Tabuľka 16 Informovanosť respondentov o supervízii

Informovanosť o supervízii	počet respondentov	počet respondentov (%)
Skôr áno	15	29,41
Skôr nie/nevedia posúdiť	36	70,59
Spolu	51	100,00

Za dostatočne informovaných sa považuje iba 29,41% opytovaných respondentov.

Naša ďalšia otázka v dotazníku pre respondentov bola zameraná na zisťovanie spokojnosti s priestorom, ktorého sa supervidovanému dostáva počas supervízie.

Tabuľka 17 Priestor pre supervidovaných pri supervízii

Osobný priestor pri procese	počet respondentov	počet respondentov (%)
Majú dostatočný priestor	41	80,39
Nemajú dostatočný priestor	10	19,61
Spolu	51	100,00

Respondenti odpovedali vyznačením jednej z alternatív odpovede: mám počas supervízie dostatočný priestor na vyjadrenie, alebo nemám počas supervízie dostatočný priestor na vyjadrenie. Ich odpovede sme opätovne zaznamenali škálovaním, a vyhodnotili percentuálne. Z tabuľky 17 nám vyplýva, že až 80,39% dopytovaných respondentov vyjadrilo spokojnosť nad priestorom, ktorého sa im dostáva počas supervízie.

#### 4.3 Motivácia k účasti na supervízii u odborných zamestnancov.

C3: Zistiť, ktoré motivačné faktory podporujú v najväčšej miere účasť odborných zamestnancov na supervízii.

**O1: Existuje rozdiel v úrovni motivácie odborných zamestnancov detských domovov z hľadiska veku medzi tými, ktorí majú štyridsaťtri a menej rokov, a tými, ktorí majú štyridsaťštyri a viac rokov ?**

Motivačné faktory, ktoré majú individuálne subjektívny význam pre opytovaných respondentov sme zisťovali škálovaním odpovedí respondentov. Odpovede sme kategorizovali na súhlasné, kedy respondenti odpovedali formou: úplne súhlasím a skôr súhlasím, a nesúhlasné, kedy odpovedali formou: skôr nesúhlasím, úplne nesúhlasím.

Naša otázka znela: Čo je motívom k účasti na supervízii u Vás? Následne sme tieto odpovede respondentov vzájomne porovnávali, v závislosti od stanovenej vekovej kategórie, kategórie dĺžky praxe a pozitívneho naladenia pre účasť na supervízii. Výsledky odpovedí sme spracovali aj percentuálne, aby sme dostali prehľad o odpovediach respondentov aj v sumárnej podobe (viď Tabuľka 37). Nasledujúce tabuľky dávajú prehľad o tom, akú štatistickú významnosť vzhľadom k veku respondentov majú pre nich všetky motivačné faktory osobitne.

Tabuľka 18 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore záujem o nové vzhľadom k veku

Záujem o nové	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	3	1	1	1,46	0,58	<b>224,5</b>	<b>0,036</b>
	44 a viac	23	1	3	2	2	1,78	0,52		

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *záujem o nové*. Výsledok porovnania odpovedí respondentov z hľadiska veku prostredníctvom U-Testu tentokrát ukázal štatisticky významný rozdiel na úrovni signifikancie 0,036, na hladine významnosti

$p \leq 0,05$ , pri čom ani jedna z oboch skupín respondentov nevyužila možnosť odpovede úplne nesúhlasím. Odpovede respondentov vo vekovej kategórii 43 a menej sa pohybovali v rozptyle od 0,88 po 2,04 a respondenti vekovej kategórie sa pohybovali v rozptyle 1,26 po 2,3.

Tabuľka 19 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore ochrana pred vyhorením vzhľadom k veku

Ochrana pred vyhorením	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	3	2	2	1,75	0,70	<b>202,0</b>	<b>0,013</b>
	44 a viac	23	1	4	2	2	2,30	0,76		

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *slúži mi ako ochrana pred syndrómom vyhorenia*. Odpovede respondentov na tento motivačný faktor vykazujú po ich spracovaní U-Testom opätovne štatisticky významný rozdiel na úrovni signifikancie 0,013 , na hladine významnosti  $p \leq 0,05$  v prospech vekovej skupiny respondentov 43 a menej.

Tabuľka 20 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore riešenie problémov vzhľadom k veku

Riešenie problémov	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	3	1	1	1,39	0,57	<b>211,0</b>	<b>0,018</b>
	44 a viac	23	1	3	2	2	1,78	0,60		

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *rozširovanie možností riešenia problému*. Porovnaním odpovedí respondentov z hľadiska veku sme zistili štatisticky významnú mieru na hladine významnosti  $p \leq 0,05$  v prospech skupiny vo vekovej kategórii 43 a menej. Rozptyl odpovedí respondentov tejto skupiny sa pohyboval v rozmedzí 0,82 až 1,96 a v skupine vekovej kategórie 44 a viac sa pohyboval medzi 1,18 až 2,38, pričom odpoveď úplne nesúhlasím nevyužil žiaden respondent.

Tabuľka 21 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore legislatívny dôvod účasti, vzhľadom k veku

Legislatívny	Skupiny	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
--------------	---------	---	-----	-----	-------	--------	----	----	---	---



	43 a menej	28	1	3	2	2	1,57	0,57	268,0	0,261
	44 a viac	23	1	3	1	2	1,83	0,78		

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *zodopovednosť ku svojej práci*. Rozptyl odpovedí respondentov v oboch skupinách z hľadiska veku sa pohyboval medzi 1 až 2,14 u respondentov vo vekovej skupine 43 a menej, a 1,05 až 2,61 vo vekovej skupine 44 a viac rokov. Štatistické porovnanie nepreukázalo ani v tomto motivačnom faktore štatisticky významnú mieru odlišnosti oboch skupín.

Tabuľka 24 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore uznanie nadriadeného, vzhľadom k veku

Uznanie nadriadeného	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	4	2	2	2,18	0,90	306,0	0,750
	44 a viac	23	1	4	2	2	2,26	0,92		

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *uznanie nadriadeného*. Porovnanie odpovedí respondentov oboch skupín nevykazuje štatisticky významný rozdiel. V rozptyle odpovedí sa pohybujú jeho hranice u skupín respondentov na jednej strane 1, 28 (pre respondentov 43 a menej) a 1,34 (pre respondentov 44 a viac) a na strane druhej od stredných hodnôt dosahujú rozptyl 3,08 (pre respondentov 43 a menej) a 3,18 (pre respondentov 44 a viac).

Tabuľka 25 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore možnosť overovania postupu vzhľadom k veku

Možnosť overovania postupu	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	3	1	1	1,50	0,64	273,0	0,302

	44 a viac	23	1	3	1	2	1,70	0,70		
--	-----------	----	---	---	---	---	------	------	--	--

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: možnosť *overovania správnosti postupu pri práci s klientom*. Sledovaním odpovedí respondentov, napriek tomu, že rozdielnosť v oboch skupinách nie je štatisticky významná sme zistili, že respondenti vo veku 43 a menej, odpovede ktorých sa pohybujú v rozptyle 0,86 až 2,14 sú skôr naklonený overovaniu svojich postupov pri práci s klientom, ako respondenti vo veku 44 a viac, ktorých odpovede dosahovali rozptyl 1 až 2,4. Žiadny z respondentov pritom nevyužil možnosť odpovede úplne nesúhlasím.

Tabuľka 26 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore zvýšenie kvality vzhľadom k veku

Zvýšenie kvality služieb	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	3	1	1	1,61	0,74	260,0	0,200
	44 a viac	23	1	3	2	2	1,83	0,65		

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *zvýšenie kvality poskytovaných služieb*. Veľmi podobne, ako pri predchádzajúcej možnosti odpovede odpovedali respondenti aj na tento motivačný faktor, kedy opätovne ani jeden respondent nevyužil možnosť odpovede úplne nesúhlasím. Odpovede respondentov však opätovne nedosahujú štatisticky významný rozdiel. Rozptyl ich odpovedí sa pohyboval : vo vekovej skupine 43 a menej od 0,87 po 2,35 a vo vekovej skupine 44 a viac medzi 1,18 po 2,48.

Tabuľka 27 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore posilnenie autonómie vzhľadom k veku

Posilnenie autonómie	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	3	1	1	1,68	0,82	271,0	0,299

	44 a viac	23	1	4	2	2	1,91	0,85		
--	-----------	----	---	---	---	---	------	------	--	--

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1 do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *posilnenie mojej autonómie*. Autonómia v ponímaní sebaistoty v rozhodovaní a konaní, ako motivačný faktor pre prijímanie supervízie respondentmi, z hľadiska vekového rozdelenia opätovne nedosahuje štatisticky významnú mieru odlišnosti. Odpovede respondentov vo vekovej skupine 43 a menej dosahovali rozptyl medzi 0,86 až 2,5 a vo vekovej skupine 44 a viac sa rozptyl odpovedí pohyboval medzi 1,06 až po 2,76.

Tabuľka 28 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore súčasť môjho osobného rastu vzhľadom k veku

Súčasť môjho rastu	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	4	2	2	1,82	0,72	294,0	0,558
	44 a viac	23	1	4	2	2	1,96	0,82		

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *považujem ju za súčasť môjho osobného rastu*. Pri vyjadrení osobného postoja na tento motivačný faktor dopytovaný respondenti využili všetky možnosti odpovedí. Porovnanie odpovedí respondentov U-Testom nepreukázalo štatisticky významný rozdiel v skupinách respondentov z hľadiska veku. Mierne významnejší je tento faktor pre skupinu respondentov vo veku do 43 rokov, ktorých odpovede dosahovali rozptyl od 1,1 po 2,54, pri čom rozptyl odpovedí druhej skupiny odpovedajúcich sa pohyboval v rozptyle od 1,14 po 2,78.

Tabuľka 29 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore uplatnenie tvorivosti vzhľadom k veku

Uplatnenie tvorivosti	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	3	2	2	2,04	0,69	310,5	0,800

	44 a viac	23	1	3	2	2	2,09	0,51		
--	-----------	----	---	---	---	---	------	------	--	--

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *je pre mňa možnosťou uplatnenia mojej tvorivosti*. Tvorivosť, ako motivačný faktor pri porovnaní odpovedí respondentov opätovne nedosahuje vzhľadom k veku štatisticky významný rozdiel. Odpovede respondentov sa pohybovali vo vekovej skupine respondentov 43 a menej medzi 1,35 až 2,73 a vo vekovej skupine 44 a viac medzi 1,58 až 2,6.

Tabuľka 30 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore zdokonaľovanie a modifikácia pracovných metód, vzhľadom k veku

Pracovné metódy	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	43 a menej	28	1	4	2	2	1,71	0,76	274,5	0,324
	44 a viac	23	1	4	2	2	1,91	0,79		

Respondenti odpovedali možnosťou výberu na škále od 1- do 4 na odpoveď v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *pre zdokonaľovanie a modifikáciu mojich pracovných metód*. Z hľadiska veku sa nepotvrdil štatisticky významný rozdiel medzi stanovenými skupinami. Rozptyl odpovedí v skupine 43 a menej dosahoval hodnoty od 0,95 po 2,47 a v skupine 44 a viac sa pohyboval medzi 1,12 až 2,7.

*Súhrn:* Porovnaním nami vytvorených skupín vzhľadom k veku sa potvrdil rozdiel v úrovni motivácie medzi respondentmi vo veku 43 a menej a 44 a viac pri motivačných faktoroch: *záujem o nové, ochrana pred syndrómom vyhorenia a rozširovanie možností riešenia problémov* na úrovni signifikancie  $p \leq 0,05$  v prospech vekovej skupiny 43 a menej rokov. V ostatných motivačných faktoroch sme nezistili štatisticky významný rozdiel v úrovni motivácie respondentov z hľadiska veku. V ďalšom prieskume sme sa orientovali na kritérium dĺžky praxe respondentov v sociálnej oblasti.

V prieskume motivácie k účasti na supervízii u odborných zamestnancov sme sa ďalej zamerali na oblasť dĺžky praxe odborných zamestnancov. Viacerí odborníci z oblasti personalistiky a manažmentu sa zhodujú v tom, že pre podporu rozvoja v profesionálnom raste je hranica 5-7 rokov odpracovanej doby na jednom pracovnom mieste hranicou, pri



ktorej by mal každý zamestnanec zmeniť svoje pracovisko, alebo aspoň pracovné miesto, či pracovnú náplň. Po dlhšej odpracovanej dobe častejšie dochádza u zamestnancov ku stereotypii, nižšej motivácii a práca sa začína meniť na rutinu. Preto sme rozdelili respondentov pri zisťovaní miery motivácie z hľadiska dĺžky praxe na dve skupiny:

- na tých, ktorí majú prax v sociálnej oblasti 7 a menej rokov a
- na tých, ktorí majú prax 8 a viac rokov.

C3: Zistiť, ktoré motivačné faktory podporujú v najväčšej miere účasť odborných zamestnancov na supervízii.

**O2: Existuje rozdiel v úrovni motivácie z hľadiska dĺžky odbornej praxe v sociálnej oblasti medzi odbornými zamestnancami, ktorí pôsobia v sociálnej oblasti sedem a menej rokov, alebo osem a viac rokov?**

Porovnanie odpovedí respondentov kritériom dĺžky praxe ukázal opätovne signifikantný rozdiel iba v niektorých motivačných faktoroch. Nižšie uvádzame bližší prehľad iba tých motivačných faktorov, ktoré vykazujú štatisticky významný rozdiel v úrovni motivácie respondentov z hľadiska dĺžky praxe.

Tabuľka 31 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore možnosť hovoriť o svojich pocitoch, vzhľadom k dĺžke praxe

Možnosť hovoriť o pocitoch	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	7 a menej	26	1	4	2	2	1,62	0,70	<b>216,5</b>	<b>0,022</b>
	8 a viac	25	1	4	2	2	2,08	0,81		

Odpovede respondentov na otázku: „Čo je motívom k účasti na supervízii pre Vás?“ v ktorej uviedli ako dôvod pre svoju účasť na supervízii: *možnosť hovoriť o pocitoch* dosahuje štatisticky významnú mieru odlišnosti, na hladine významnosti  $p \leq 0,05$  v prospech skupiny v kategórii 7 a menej praxe. Rozptyl odpovedí respondentov tejto skupiny sa pohyboval v rozmedzí na škále od 0,92 po 2,32 a v skupine respondentov kategórie 8 a viac rokov praxe sa rozptyl odpovedí pohyboval na škále medzi 1,27 po 2,89.

Tabuľka 32 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore posilnenia autonómie vzhľadom k dĺžke praxe

Posilnenie autonómie	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	7 a menej	26	1	4	1	1	1,54	0,71	<b>220,0</b>	<b>0,033</b>
	8 a viac	25	1	3	3	2	2,04	0,89		

Spracovanie výsledkov odpovedí respondentov na motív : *posilnenie mojej autonómie* pre účasť na supervízii z hľadiska dĺžky praxe vykazuje signifikantný rozdiel, na hladine významnosti  $p \leq 0,05$  v prospech respondentov s praxou 7 a menej rokov. Rozptyl odpovedí respondentov s praxou 7 a menej sa pohyboval na škále medzi 0,83 až 2,25 a odpovede respondentov s praxou 8 a viac rokov dosahovali rozptyl na škále medzi 1,15 až 2,93.

Tabuľka 33 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore uplatnenie tvorivosti vzhľadom k dĺžke praxe

Uplatnenie tvorivosti	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	7 a menej	26	1	3	2	2	1,88	0,59	<b>230,5</b>	<b>0,038</b>
	8 a viac	25	1	3	2	2	2,24	0,60		

Porovnanie výsledkov odpovedí respondentov z hľadiska dĺžky praxe na motivačný faktor dôvodu účasti respondentov na supervízii: *uplatnenie mojej tvorivosti* dosahuje pri tomto faktore signifikantný rozdiel medzi skupinou respondentov s dĺžkou praxe 7 a menej rokov a 8 a viac rokov praxe, opätovne na hladine významnosti  $p \leq 0,05$ . Rozptyl odpovedí respondentov skupiny s praxou 7 a menej sa pohyboval na škále medzi 1,29 do 2,47 a rozptyl odpovedí skupiny respondentov s dĺžkou praxe 8 a viac rokov sa pohyboval na škále medzi 1,64 do 2,84. Ani jedna zo skupín respondentov nevyužila pri svojej odpovedi pri tomto motivačnom faktore možnosť odpovede úplne nesúhlasím.

Tabuľka 34 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore zdokonaľovanie a modifikácia pracovných metód, vzhľadom k dĺžke praxe

Pracovné metódy	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	7 a menej	26	1	4	1	1,5	1,58	0,70	<b>213,5</b>	<b>0,021</b>
	8 a viac	25	1	4	2	2	2,04	0,79		

Porovnanie odpovedí skupín respondentov z hľadiska dĺžky praxe na motivačný faktor dôvodu ich účasti na supervízii: *zdokonaľovanie a modifikácia mojich pracovných metód* dosahuje aj pri tomto motivačnom faktore signifikantný rozdiel na hladine významnosti  $p \leq 0,05$ , pri čom obe skupiny respondentov využili všetky možnosti odpovedí. Rozptyl odpovedí respondentov s dĺžkou praxe 7 a menej sa pohyboval na škále medzi 0,88 po 2,28 a odpovede respondentov s praxou od 8 a viac rokov sa pohybovali na škále medzi 1,25 po 2,83.

Tabuľka 35 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom faktore riešenia problémov vzhľadom k dĺžke praxe

Riešenie problémov	Skupiny respondentov	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
	7 a menej	26	1	3	1	1	1,38	0,57	<b>216,0</b>	<b>0,021</b>
	8 a viac	25	1	3	2	2	1,76	0,60		

Odpovede respondentov z hľadiska dĺžky praxe na motivačný faktor dôvodu ich účasti na supervízii: *rozširovanie možností riešenia problému* dosahuje aj pri tomto motivačnom faktore signifikantný rozdiel na hladine významnosti  $p \leq 0,05$ , pri čom ani jedna zo skupín respondentov nevyužila možnosti odpovede úplne nesúhlasím. Rozptyl odpovedí respondentov s dĺžkou praxe 7 a menej sa pohyboval na škále medzi 0,81 po 1,97 a odpovede respondentov s praxou od 8 a viac rokov sa pohybovali na škále medzi 1,16 po 2,36.

Súhrn: Porovnaním nami vytvorených skupín z hľadiska dĺžky praxe sa potvrdil rozdiel v úrovni motivácie medzi respondentmi ktorí majú prax sedem a menej rokov a respondentmi, ktorí majú prax osem a viac rokov pri motivačných faktoroch: *možnosť hovoriť o pocitoch, posilnenie autonómie, uplatnenie tvorivosti, zdokonaľovanie a modifikácia pracovných metód* a v motivačnom faktore *rozširovanie možností riešenia problému* na hladine signifikancie  $p \leq 0,05$  v prospech skupiny respondentov, ktorá má prax sedem a menej rokov.

V ostatných motivačných faktoroch sme nezistili štatisticky významný rozdiel v úrovni motivácie respondentov z hľadiska veku. Ďalší prieskum motivácie odborných zamestnancov detských domovov sme zamerali na zisťovanie tých motivačných faktorov, ktoré v najväčšej miere podporujú účasť zamestnancov pre prijímanie supervízie.

C3: Zistiť, ktoré motivačné faktory podporujú v najväčšej miere účasť odborných zamestnancov na supervízii.

Predpokladáme, že pozitívny postoj a otvorenosť k supervízii má vplyv na jej prijímanie zo strany supervidovaných. Pre potreby vyhodnotenia čiastkového cieľa 3 sme spracovali súhrnne a vyhodnotili percentuálne aj odpovede všetkých respondentov na motivačné faktory súhrnne.

Tabuľka 36 Štatistické ukazovatele úrovne motivácie respondentov v motivačnom vzhl'adom k naladeniu pre účasť na supervízii

Motivačné faktory	Naladení na účasť	N	Min	Max	Modus	Median	AM	SD	U	p
Legisl.dôvod	poz.	38	1	4	2	3	2,71	0,87	<b>117,5</b>	<b>0,003</b>
	neg.	13	1	3	2	2	1,85	0,69		
Pocity	poz.	38	1	3	2	2	1,61	0,55	<b>111,5</b>	<b>0,001</b>
	neg.	13	1	4	2	2	2,54	0,97		
Zodpoved.	poz.	38	1	2	1	1	1,47	0,51	<b>101,0</b>	<b>0,001</b>
	neg.	13	1	3	3	2	2,31	0,75		
Uznanie	poz.	38	1	4	3	2	2,18	0,93	237,0	0,820
	neg.	13	1	4	2	2	2,31	0,85		

Overovanie	poz.	38	1	2	1	1	1,37	0,49	<b>94,0</b>	<b>0,000</b>
	neg.	13	1	3	2	2	2,23	0,73		
Kvalita	poz.	38	1	3	1	1	1,47	0,56	<b>84,5</b>	<b>0,000</b>
	neg.	13	1	3	2	2	2,38	0,65		
Autonómia	poz.	38	1	4	1	1	1,61	0,75	<b>134,5</b>	<b>0,009</b>
	neg.	13	1	3	3	3	2,31	0,85		
Záujem	poz.	38	1	2	1	1	1,47	0,51	<b>137,0</b>	<b>0,007</b>
	neg.	13	1	3	2	2	2,00	0,58		
Osobný rast	poz.	38	1	3	2	2	1,68	0,62	<b>126,0</b>	<b>0,004</b>
	neg.	13	1	4	2	2	2,46	0,88		
Tvorivosť	poz.	38	1	3	2	2	1,89	0,51	<b>114,5</b>	<b>0,001</b>
	neg.	13	1	3	3	3	2,54	0,66		
Ochrana	poz.	38	1	4	2	2	1,89	0,83	<b>162,0</b>	<b>0,044</b>
	neg.	13	2	3	2	2	2,31	0,48		
Metódy	poz.	38	1	3	2	2	1,55	0,55	<b>94,0</b>	<b>0,000</b>
	neg.	13	1	4	2	2	2,54	0,88		
Riešenie prob.	poz.	38	1	2	1	1	1,37	0,49	<b>89,0</b>	<b>0,000</b>
	neg.	13	1	3	2	2	2,15	0,55		

Respondentov sme na základe nami zvolených kritérií pre naplnenie čiastkového cieľa 3 opätovne kategorizovali na :

- tých, ktorí sú nastavení na pozitívne na prijímanie supervízie, na otázku 7. nášho dotazníka „Zúčastňujete sa supervízie vo Vašom zariadení?“ odpovedali : áno a rád/ rada, nie, ale rád /rada by som

- tých, ktorý nie sú naladení pozitívne - na prijímanie supervízie, na otázku 7. nášho dotazníka „Zúčastňujete sa supervízie vo Vašom zariadení?“ odpovedali : áno, pretože musím, nie a ani nemám potrebu. Ďalej sme sledovali štatistickú významnosť ich odpovedí na motivačné faktory. Tabuľka štatistických ukazovateľov v úrovni motivácie respondentov vzhľadom k naladeniu pre účasť na supervízii jasne poukazuje na to, že miera motivácie u respondentov nastavených na pozitívne prijímanie supervízie je signifikantná skoro vo všetkých motivačných faktoroch. Najvyššiu mieru signifikancie, na hladine významnosti  $p \leq 0,001$  dosahujú odpovede respondentov na motivačné faktory: *možnosť overovania správnosti*

*postupu pri práci s klientom, zvýšenie kvality poskytovaných služieb, zdokonaľovanie a modifikácia mojich pracovných metód a rozširovanie možností riešenia problému.*

Alternatívy odpovedí	Motív k účasti na supervízii	Motív účasti na supervízii (%)
----------------------	------------------------------	--------------------------------

Štatistická významnosť sa nepotvrdila iba v jednom motivačnom faktore, vyjadrujúcom dôvod respondentov pre účasť na supervízii *uznanie nadriadeného*. Odpovede respondentov pozitívne nastavených pre supervíziu sa v tomto motivačnom faktore sa pohybovali v rozptyle na škále od 1,25 do 3,11 a odpovede respondentov, ktorý nie sú nastavený pozitívne pre prijímanie supervízie sa pohybovali na škále od 1,46 do 3,16.

Tabuľka 37 Prehľad všetkých odpovedí respondentov na motivačné faktory

	Úplne súhlasím	Skôr súhlasím	Skôr nesúhlasím	Úplne nesúhlasím	Úplne súhlasím	Skôr súhlasím	Skôr nesúhlasím	Úplne nesúhlasím
Iba preto, že legislatívne mi to zákon prikazuje (vyplýva z povinnosti)	6	22	15	8	11,76	43,14	29,41	15,69
Možnosť hovoriť o svojich pocitoch súvisiacich s prácou	17	28	3	3	33,33	54,90	5,88	5,88
Zodpovednosť ku svojej práci	22	23	6	0	43,14	45,10	11,76	0,00
Uznanie nadriadeného	12	20	15	4	23,53	39,22	29,41	7,84
Možnosť overovania správnosti postupu pri práci s klientom	26	20	5	0	50,98	39,22	9,80	0,00
Zvýšenie kvality poskytovaných služieb	22	22	7	0	43,14	43,14	13,73	0,00
Posilnenie mojej autonómie	23	17	10	1	45,10	33,33	19,61	1,96
Záujem o nové	22	27	2	0	43,14	52,94	3,92	0,00
Považujem ju za súčasť môjho osobného rastu	16	27	6	2	31,37	52,94	11,76	3,92
Je pre mňa možnosťou uplatnenia mojej tvorivosti	8	32	11	0	15,69	62,75	21,57	0,00
Slúži mi ako ochrana pred syndrómom vyhorenia	13	27	9	2	25,49	52,94	17,65	3,92
Pre zdokonaľovanie a modifikáciu mojich pracovných metód	19	25	5	2	37,25	49,02	9,80	3,92
Rozširovanie možnosti riešenia problému	25	23	3	0	49,02	45,10	5,88	0,00

Za pozitívne odpovede respondentov sme považovali v dotazníku, keď respondenti odpovedali na motivačný faktor *účasť na supevízii len z dôvodov legislatívnych* nesúhlasne, formou odpovede: skôr nesúhlasím, úplne nesúhlasím. Prehľad všetkých odpovedí na motivačné faktory ukazuje, že 45,1 % respondentov odpovedalo na tento motivačný faktor

správne, väčšina respondentov, 54,9% uvádza ako dôvod pre účasť na supervízii legislatívny dôvod. Vyjadrené percentuálnej podobe až 88,23 % respondentov využilo možnosť odpovede na motivačný faktor *možnosť hovoriť o svojich pocitoch* odpoveďou skôr súhlasím, alebo úplne súhlasím. Respondenti najčastejšie využili možnosť odpovede na motivačný faktor- *zodpovednosť ku svojej práci* odpovede skôr súhlasím v 45,10% a 43,14% dopytovaných respondentov súhlasilo úplne, pri čom ani jeden z dopytovaných nevyužil možnosť úplne nesúhlasnej odpovede. Spolu teda 88,24% odpovedalo pozitívne. Pri zisťovaní motivačného faktora *uznanie nadriadeného* sa najčastejšie odpovede respondentov sa opätovne pohybovali v rozmedzí úplne súhlasných a skôr súhlasných odpovedí, v percentuálnej miere 62,75%. Menšia časť, spolu 37,25% respondentov tento motivačný faktor nepovažuje za dôležitý. *Potrebu overovania správnosti postupu pri práci s klientom* pokladá potrebné väčšina respondentov. Vyjadrené v percentuálnej miere je to 90,2% respondentov. *Zvýšenie kvality poskytovaných služieb* považujú zamestnanci detských domovov za dôležité, o čom vypovedá tabuľka všetkých odpovedí respondentov. V percentuálnej miere 86,28% respondentov odpovedalo na tento motivačný faktor odpoveďou skôr súhlasím, alebo úplne súhlasím.

Supervíziu ako spôsob posilnenia svojej autonómie vníma súhrnne v percentuálnej miere 78,43% respondentov, ktorí v našom dotazníku využili možnosť pre svoju odpoveď vo forme skôr súhlasím, alebo úplne súhlasím. Voľba odpovede úplne nesúhlasím sa vyskytla len v zanedbateľnej miere 1,96 % z pomedzi všetkých odpovedí respondentov. Motivačný faktor- *záujem o nové* považuje za dôležitý v súhrnne vyjadrené 96,08 % respondentov.

Väčšina respondentov pri sledovaní motivačného faktora *osobný rast*, spolu 84,31 % bola súhlasného charakteru a 15,68% odpovedí vyjadrovala nesúhlas respondentov v tom, že ich dôvodom pre účasť na supervízii je možnosť podpory ich osobného rastu. Na motivačný faktor *uplatnenie tvorivosti* súhrnne v percentuálnej miere 78,44% respondentov odpovedalo pozitívne. Svoju *ochranu pred syndrómom vyhorenia* prostredníctvom supervízie rado prijíma 78,43% odborných zamestnancov detských domovov. Na motivačný faktor *zdokonaľovanie a modifikáciu pracovných metód* až 86,27% opytovaných respondentov odpovedalo úplne súhlasnou, alebo skôr súhlasnou odpoveďou. *Rozširovanie a modifikáciu pracovných metód*, ako motivačný faktor pre prijímanie supervízie uznáva za dôležité až 94,12% zamestnancov detských domovov.

Na motivačný faktor *rozširovanie možností riešenia problému* nám pozitívne odpovedalo 94,12% respondentov.



## **5 DISKUSIA**

Po prijatí legislatívnych zmien zákonom č. 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele, na účel zvyšovania profesionality práce v zariadení, sú detské domovy pre svojich zamestnancov povinné zabezpečiť supervíziu. Cez tento produkt vzájomnej spolupráce supervidovaných odborných zamestnancov detských domovov s akreditovaným subjektom v oblasti poradenstva a sociálnej práce, sa snaží náš spoločenský systém

niekoľkonásobne podporovať rozvoj poskytovaných služieb, rozvoj personálnych zdrojov a kapacít a dosiahnuť zefektívnenie poskytovanej pomoci snád' najzraniteľnejšej časti našej populácie. O pozitívnych prínosoch, ktoré supervízia pri aplikácii v praxi prináša sme sa zmienili v predchádzajúcich kapitolách našej práce. Vyjadrujeme súhlas s tým, že táto forma pomoci a podpory pre širokú paletu pomáhajúcich pracovníkov, jej legislatívne zakotvenie má v dnešnej dobe meniacich sa podmienok fungovania našej spoločnosti zmysel. Však len samotné legislatívne zakotvenie potreby zabezpečenia aplikácie supervízie do praxe nepovažujeme za dostačujúce pre to, aby sa prejavili jej pozitívne účinky. K prieskumu supervízie nás priviedlo presvedčenie, že pre jej plné systémové zaradenie a využívanie v praxi je rovnako ako legislatívne ukotvenie, dôležité jej prijatie, využívanie a ocenenie jej účinkov predovšetkým zo strany tých, ktorým je poskytovaná. Zamestnancom detských domovov, krízových centier a zariadení sociálnych služieb. Cieľom prieskumu našej diplomovej práce bolo identifikovať súčasný stav poskytovania supervízie. Zamerali sme sa pri tom na detské domovy regiónu nitrianskeho kraja, kde sme skúmali motiváciu odborných pracovníkov k účasti na supervízii. Našou snahou bolo zistiť, ktoré motivačné faktory ovplyvňujú účasť na supervízii zo strany odborných pracovníkov. Za prieskumný nástroj sme si zvolili dotazník, ktorého otázkami bližšie preskúmavame organizačné atribúty poskytovanej supervízie, vnímanie a predstavy o supervízii zo strany supervidovaných a motívy pre účasť na supervízii u odborných zamestnancov detských domovov. Úvodné odpovede respondentov oslovených v našom prieskume na naše otázky vypovedajú o tom, že v zariadeniach detských domovov pracuje viac žien ako mužov. Toto rozlíšenie, aj keď nevyjadruje presne, ale približuje realitu, že v pomáhajúcich profesiách častejšie pracujú ženy, ako muži. Vekové kritérium 43 rokov a menej, ktoré sme si zvolili ako jednu z premenných pre ďalší prieskum motivácie u odborných zamestnancov, je zastúpené v pomere 54, 90%. Väčšina nami dopytovaných odborných zamestnancov je teda pod úrovňou 43 rokov. Zisťovanie stupňa dosiahnutého vzdelania nám vypovedá o tom, že najvyššie dosiahnuté vzdelanie VŠ 1, alebo 2. stupňa má len 1/3 respondentov. Nižšia, ako vysokoškolská úroveň dosiahnutého vzdelania nevytvára o tom, že by 2/3 odborných zamestnancov boli snád' menej erudovaný v oblasti výchovy a starostlivosti o svojich zverencov. Ponúka však priestor na možnosť rozvoja ľudských zdrojov cez podporu zvyšovania úrovne kvalifikácie zamestnancov. Vzhľadom na to, že oslovené zariadenia a respondenti sú zariadeniami výchovno-vzdelávacieho charakteru a ich zverencami sú v každom z týchto zariadení aj deti s ťažkým zdravotným postihnutím je pochopiteľné, že hneď za vzdelaním pedagogickým zaujíma ďalšie poradové miesto v zastúpení odborného

vzdelania zdravotné vzdelanie a až následne sociálne. Z osobných skúseností na základe zisťovaní informácií o vzdelaní zamestnancov v sociálnych službách, ešte pred účinnosťou nového zákona č.448 z roku 2008, pracovali v pomáhajúcich profesiách v zariadeniach sociálnych služieb často stredoškolsky vzdelaní pracovníci so vzdelaním v technických smeroch. Dnes je prax iná aj z dôvodu legislatívnych úprav, čo vnímame ako pozitívum. Rozloženie pracovného zaradenia našich respondentov reflektuje oblasti ich vzdelania. Svoju prax podľa toho vykonávajú v oblasti svojho vzdelania. Najviac personálu podľa našich zistení tvoria vychovávatelia, ošetrovatelia, pomocní vychovávatelia, potom zdravotné sestry a sociálny pracovník. Napriek tomu, že zákon o sociálnych službách č. 448/2008 Z. z. prikazuje supervíziu v zariadeniach detských domovov, nie všetci zamestnanci týchto zariadení majú zabezpečenú supervíziu. V niektorých prípadoch je to z dôvodu krátkosti pracovného pomeru zamestnanca (ak je zamestnancom detského domova krátku dobu, napr. pol roka) a supervízia sa v zariadení ešte za trvania jej prac. pomeru nekonala, alebo z dôvodov iných. Hlbšie skúmanie týchto dôvodov sme nepovažovali za účelné vzhľadom k cieľu našej diplomovej práce a teda sme mu nevenovali pozornosť. Ďalšie otázky nášho dotazníka zameriavame na prieskum organizačných atribútov poskytovanej supervízie. Ich prieskumom sa snažíme naplniť prvý čiastkový cieľ.

### **5.1 Organizačné atribúty supervízie v detských domovoch nitrianskeho kraja**

C1: Identifikovať vybrané atribúty organizácie supervízie (dĺžku trvania, frekvenciu trvania, kto poskytuje supervíziu, cieľ supervízie)

#### **Naplnenie čiastkového cieľa 1 a odporúčania do praxe:**

Prieskum atribútov supervízie vykonávanej v zariadeniach detských domovov nám dáva prehľad o vykonávaní supervízie v praxi v regióne nitrianskeho kraja. Čiastkový cieľ sa nám podarilo naplniť a vyplynuli nám nasledovné odporúčania: Zabezpečiť vykonávanie supervízie v detských domovoch v kratších časových intervaloch ako po troch, štyroch, alebo šiestich mesiacoch na najmenej jedenkrát za mesiac úpravou a rozšírením zdrojov financovania supervízie aj cez pôsobenie nadriadených na zriaďovateľov detských domovov, ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny. Zostaviť v spolupráci so všetkými týmito zložkami systém organizovania supervízie s využitím personálnych zdrojov detských domovov a ostatných zariadení sociálnych služieb, na pôde inej, ako vlastnej organizácie - krížová supervízia. Tento stav docieľiť podporou v organizácii a finančnom zabezpečení cez ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny v súčinnosti na príprave aj následnom organizovaní s ostatnými

zložkami- zriaďovatelia detských domovov a zariadení sociálnych služieb a personálom týchto zariadení s rozvakým pomerom rozhodovacích síl. Systém zostaviť tak, aby supervidovanie bolo supervidovaným zariadeniam ponúkané a nie vnucované. Aby sa supervidované zariadenia a supervidovaný odborný zamestnanci cez prijímanie supervízie prostredníctvom organizovanej profesionálnej pomoci a podpory mohli do spolupráce zapájať dobrovoľne a dosiahla sa tým efektívna tvorivá kooperácia. Pred zavedením takéhoto organizovaného supervidovania všetkých zariadení doporučujeme audit prípadných ľaudských zdrojov a pilotný projekt na určitom území (2 kraje). Cez pilotný projekt trvajúci dlhší čas, napr. 2 až 3 roky by bolo možné sledovať účinky prípadného budúceho organizovaného supevízneho systému a postupne do neho zapájať ďalšie kraje a ich zariadenia. Znova na dobrovoľnej báze.

Respondenti odovedajúci v našom prieskume sa zúčastňujú na supervízii vo svojich zariadeniach v percentuálnom počte 88,24%. Iba 62,75% však vyjadrilo svoju účasť v pozitívnom slova zmysle. ďalších 11,76% supervíziu neabsolvuje, ale vykazuje pozitívne naladenie pre svoju účasť na supervízii. Súhrnne za pozitívne nastavených pre účasť na supervízii považujeme 74,51% respondentov. Z celkového počtu dopytovaných respondentov 1/3, teda 25,49% nie je dostatočne motivovaných pre účasť na supervízii. Supervízne sedenia sú podľa výsledkov nášho prieskumu organizované dva až tri krát do roka, podľa plánu, s možnosťou vyžiadať si supervíziu v prípade potreby aj mimo plánu. Dĺžka ich trvania je najčastejšie dve až tri hodiny. Vzhľadom na to, že supervízia je v mnohých detských domovoch zabezpečovaná len od roku 2009, teda približne jeden rok, je pravdepodobné, že odborný zamestnanci týchto zariadení už s ňou majú skúsenosť aj v prípade, že sa s ňou nestretli skôr (napríklad počas štúdia, v inom zamestnaní a pod.). Zuzana Havrdová (2008) v súvislosti s časovým faktorom organizovania supervízie upozorňuje na to, že ak je a to predovšetkým na začiatku zavádzania supervízie v organizácii medzera medzi sedeniami supervízie dlhšia ako mesiac, či šesť týždňov, začína sa akoby od začiatku. Jej usporiadanie sa môže po čase zmeniť, ale spôsob, ako bude prevádzaná a organizovaná môže k dosiahnutiu jej účelu pomáhať, alebo ho úplne zamedziť. Preto považujeme predovšetkým v začiatkoch zavádzania supervízie do systému organizácie jej vykonávanie v kratších časových intervaloch. Supervíziu detským domovom v nami sledovanom regióne najčastejšie poskytuje externý supervízor. Výkon supervízie externým supervízorom kladie zvýšené požiadavky na financovanie zo strany zariadení sociálnych služieb, však pre zachovanie objektivity v procese supervízie a nezáujatosti je externý supervízor najlepšou možnou voľbou.

S výkonom supervízie úzko súvisí aj financovanie tohto procesu, čo zariadenia stavia pred problém, ktorý musia riešiť v rámci obmedzených zdrojov. Na riešenie financovania supervízie neexistuje legislatívna, ani iná úprava a zariadenia sociálnych služieb si financie na zabezpečenie supervízie majú vyčleniť z vlastných zdrojov, čo nie je určite jednoduchá záležitosť. Obmedzené finančné zdroje tak vytvárajú bariéru, ktorú musí prekonať predovšetkým manažment organizácií spolu so svojimi zriaďovateľmi. Možnosť ďalšieho pohybu v smere zabezpečenia supervízie pre svojich zamestnancov vidíme tiež v zostavení systému organizovania supervízie prostredníctvom detských domovov a zariadení sociálnych služieb navzájom, s využitím vlastných personálnych zdrojov, na pôde inej, ako vlastnej organizácie. Riaditelia a tiež iný odborný zamestnanci detských domovov sú v praxi často akreditovaný absolventi vzdelávania v supervízii.

K motivačnému faktoru možnosť hovoriť o svojich pocitoch súvisiacich s prácou sa respondenti v percentuálnej miere 88,23% vyjadrili pozitívne, z čoho usudzujeme, že supervidovaný odborný zamestnanci majú dôveru k svojmu supervízorovi a radi využívajú možnosť odventilovania sa prostredníctvom prijímania supervízie.

Za zaujímavé považujeme, že napriek tomu, že niektorý odborní zamestnanci detských domovov napriek tomu, že supervíziu ešte neabsolvovali, dokázali v ďalších otázkach uviesť napríklad cieľ supervízie v zariadení. Podľa výpovedí respondentov v našom prieskume sú ciele supervízie vykonávanej v detských domovoch zamerané na: podporu osobného rastu, riešenia problémov, zvyšovania kvality poskytovaných služieb a ochrany pred syndrómom vyhorenia.

## **5.2 Vnímanie a predstavy o supervízii z pohľadu zamestnancov**

C2: Identifikovať vnímanie a predstavu o supervízii u odborných zamestnancov detských domovov.

### **Naplnenie čiastkového cieľa 2 a odporúčania do praxe:**

Zisťovaním individuálnych predstáv a vnímania supervízie z pohľadu respondentov, súvisiacich s jej aplikáciou v detských domovoch sa nám podarilo naplniť čiastkový cieľ 2.

Z prieskumu individuálneho vnímania a predstáv odborných zamestnancov nám vyplynuli nasledovné odporúčania. Zabezpečiť zvýšenie informovanosti o supervízii, jej funkciách,

účele metódach a vplyvoch pre všetkých odborných zamestnancov poskytovaním materiálov, organizovaním seminárov s využitím zážitkového učenia, podporou rozširovania vzdelania zamestnancov.

Prieskumom informovanosti o supervízii z pohľadu odborných zamestnancov sa dozvedáme, že zo všetkých respondentov sa považuje za dostatočne informovaných iba 29,41% respondentov. Toto číslo považujeme za nízke aj napriek tomu, že supervízia sa ako podporný proces ešte dostatočne neetablovala do praxe mimo psychologických smerov, a v praxi sa v zariadeniach sociálnych služieb stále považuje za niečo nové.

Ak je supervízia odborných zamestnancov detských domovov vykonávaná vzhľadom k potrebe väčšieho počtu supervidovaných skupinovo, môže to mať vplyv vzhľadom k priestoru, ktorého by sa supervidovaním dostávalo zníženie efektivity supervízie. Spolu s nižšou informovanosťou by mohlo dochádzať ku skresleniu predstáv supervidovaných, alebo potencionálnych supervidovaných o supervízii a pôsobiť demotivujúco v smere k účasti na supervízii. Dostatočný priestor na sebaujadrenie v procese supervízie, dodržanie časového a tematického rámca vyžaduje tiež od supervízora skúsenosti s prácou skupinovej dynamiky. Pri procese dochádza často k prelínaniu rolí a to na oboch stranách. Supervízor, ako odborník na riadenie a usmerňovanie týchto procesov je zodpovedný za to, že v rámci skupinovej supervízie zabezpečí rovnovážny stav a rovnaký priestor pre všetkých účastníkov. Ak má byť supervízia považovaná za prospešnú, teda má zmysel, musia sa o tom presvedčiť prostredníctvom jej pozitívnych dopadov na výkon v praxi a osobnú pohodu zamestnancov určite všetky zúčastnené strany. Viac ako 80% dopytovaných respondentov v našom prieskume vyjadrilo spokojnosť nad priestorom, ktorého sa im dostáva počas supervízie, čo považujeme za užitočné poznanie. Toto číslo naznačuje tiež do určitej miery spokojnosť so supervíziou, ktorá je im poskytovaná. Nie všetci supervidovaní môžu mať podľa výsledkov v informovanosti úplné informácie o možnostiach, funkciách či samotnom účele aplikovania supervízie v zariadení, ale priestor na sebaujadrenie považujeme za jeden z dôležitých aspektov pre efektivitu celého procesu. Každý zo zúčastnených supervízneho procesu vnáša do tohto procesu svoje predstavy o priebehu a cieľoch supervízie, ktoré zahŕňajú aj individuálne potreby súvisiace s výkonom profesie odborných zamestnancov. Pre napĺňanie čiastkového cieľa 2 nás zaujímali osobné významy, ktoré účasť na supervízii pre supervidovaných má. Ich odpovede reflektovali už skôr spomenuté ciele supervízie v zariadení: podporu osobného rastu, riešenia problémov, zvyšovania kvality poskytovaných služieb a ochrany pred syndrómom vyhorenia. Podľa týchto odpovedí dostávame obraz o tom,

že ciele supervízie v detských domovoch v nami sledovanom regióne zohľadňujú a sýtia tým potreby pomáhajúcich pracovníkov. Želanie absolvovať supervíziu počas pracovnej doby je zo strany odborných zamestnancov pochopiteľné, kladie však tiež dôraz na nutnosť manažovania procesu supervízie aj výkonu práce v zariadeniach.

Porovnaním individuálnych očakávaní a prínosov zo supervízie respondentov, s cieľmi supervízie o ktorých respondenti vypovedajú, dospievame k záveru, že ciele supervízie sú nastavené správne. Teda zohľadňujú potreby a predstavy o ich naplňaní cez prijímanie profesionálnej podpory supervíziou.

### **5.3 Motivácia k účasti na supervízii u odborných zamestnancov**

C3: Zistiť, ktoré motivačné faktory podporujú v najväčšej miere účasť odborných zamestnancov na supervízii.

#### **Naplnenie čiastkového cieľa 3 a odporúčania do praxe:**

Napriek tomu, že prieskumné otázky, cez ktoré sme si stanovili naplňanie čiastkového cieľa 3 nepotvrdili signifikantný rozdiel z hľadiska nami stanovených kategórií (vek, dĺžka praxe), podarilo sa nám tento cieľ naplniť. Poradie dôležitosti motivačných faktorov sa zhoduje s predchádzajúcimi zisteniami tých motivačných faktorov, ktoré sa opätovne vzťahujú k okruhom hlavných funkcií supervízie- ochrannej, rozvojovej a podporná. Výsledky zisťovania nás utvrdzujú v tom, že odborní zamestnanci vnímajú supervíziu ako prostriedok pre svoj rast a zdokonaľovanie sa. Nepodceňujú ani ochranný faktor, ku ktorému sa účasťou na supervízii vo vzťahu demokratickej spolupráce so supervízorom môžu dostať. Vyplynuli nám z toho nasledovné odporúčania do praxe: Podporovať rozvoj profesionálnych zručností a ďalšie vzdelávanie odborných zamestnancov a tento podporovať v smeroch, ktoré si vyberajú odborní zamestnanci sami, na základe svojich potrieb.

Pre naplnenie čiastkového cieľa 3 sme sledovali úroveň motivácie z niekoľkých možných uhlov. Našou snahou bolo zistiť, ktorý faktor môže byť pre pozitívne naladenie pre účasť na supervízii u odborných zamestnancov signifikantný. Preto sme sa rozhodli zamerať sa na prieskum motivácie zamestnancov zohľadnením aspoň dvoch faktorov. Najskôr sme sa zamerali na zisťovanie signifikancie veku, potom dĺžky praxe. Zámerom prieskumu zisťujeme motivačné faktory pre účasť na supervízii so zámerom zistiť najčastejšie dôvody pre jej prijímanie súhrnne. Pri týchto úvahách nám vyvstali tri prieskumné otázky, ktoré rozoberáme nižšie.

O1: Existuje rozdiel v úrovni motivácie odborných zamestnancov detských domovov z hľadiska veku medzi tými, ktorí majú štyridsaťtri a menej rokov, a tými, ktorí majú štyridsaťštyri a viac rokov ?

Vzhľadom na to, že respondenti kategorizovaní podľa nami zvoleného vekového kritéria dosahujú rozdiel v úrovni motivácie iba v troch z trinástich motivačných faktorov konštatujeme, že neexistuje rozdiel v úrovni motivácie k účasti na supervízii medzi tými odbornými zamestnancami, ktorí majú štyridsaťtri a menej rokov, a tými, ktorí majú štyridsaťštyri a viac rokov.

Porovnaním nami vytvorených skupín vzhľadom k veku sa potvrdil rozdiel v úrovni motivácie medzi respondentmi vo veku 43 a menej a 44 a viac pri motivačných faktoroch: *záujem o nové, ochrana pred syndrómom vyhorenia a rozširovanie možností riešenia problémov* na úrovni signifikancie  $p \leq 0,0,5$  v prospech vekovej skupiny 43 a menej rokov.

V ostatných motivačných faktoroch sme nezistili štatisticky významný rozdiel v úrovni motivácie respondentov z hľadiska veku. Tieto motivačné faktory nám potvrdzujú presvedčenie, že odborní zamestnanci detských domovov sú schopní rásť, pretože sú vnútorne motivovaní pre prijímanie všetkého čo je nové a môže ich obohatiť. Chcú rozširovať obzor svojich doterajších vedomostí a majú osobný záujem na prehĺbovaní svojich kompetencií a zručností. Veková hranica 43 a menej poukazuje na to, že respondenti v tejto skupine sú si skôr vedomí ohrozenia vyhorenia a nepodceňujú ochranu svoju a v konečnom dôsledku ani svojich zverencov, ktorý by mohli byť poznačení týmto negatívnym sprievodným javom pomáhajúcej profesie v druhom rade. Očakávajú podporu zo strany svojho zamestnávateľa pre nadobúdanie hlbších profesionálnych zručností, pretože sa otvorene k tomu hlásia. Rešpekt pred svojim nadriadeným nie je väčší ako ich potreby, ktorých sú si vedomí.

O2: Existuje rozdiel v úrovni motivácie z hľadiska dĺžky odbornej praxe v sociálnej oblasti medzi odbornými zamestnancami, ktorí pôsobia v sociálnej oblasti sedem a menej rokov, alebo osem a viac rokov?

Vzhľadom na to, že respondenti kategorizovaní podľa nami zvoleného kritéria dĺžky praxe dosahujú rozdiel v úrovni motivácie iba v piatich z trinástich motivačných faktorov konštatujeme, že neexistuje rozdiel v úrovni motivácie k účasti na supervízii medzi tými odbornými zamestnancami, ktorí majú prax v sociálnej oblasti sedem a menej a tími, ktorí majú prax osem a viac rokov v sociálnej oblasti.

Porovnanie odpovedí respondentov kritériom dĺžky praxe ukázal signifikantný rozdiel v motivačných faktoroch: *možnosť hovoriť o svojich pocitoch súvisiacich s prácou, posilnenie*



autonómie, uplatnenie tvorivosti, zdokonaľovanie a modifikácia pracovných metód a rozširovanie možností riešenia problému. Napriek tomu, že sa v prieskume motivačných faktorov pri kategorizácii našich respondentov z hľadiska veku nedá povedať, že medzi obomi skupinami sú veľké rozdiely, prieskum predsa len poukázal na to, že odborní zamestnanci detských domovov s kratším trvaním pôsobenia v sociálnej sfére túžia po seba rozvoji zahŕňajúcom integritu ich vlastnej osobnosti, ich postojov s možnosťou uplatnenia vlastnej tvorivosti aj pri výkone svojej profesie. Potencionálne ich môžeme považovať za tých odborných zamestnancov, ktorí cez vlastnú pozitívnu skúsenosť môžu šíriť príklady dobrej praxe v súvislosti s absolvovaním supervízie medzi ostatnými odbornými zamestnancami.

Naším cieľom bolo zistiť proaktívne činitele, motivačné faktory podporujúce účasť odborných zamestnancov na supervízii. Poradie dôležitosti motivačných faktorov pre ich účasť na supervízii je podľa respondentov súhrnne v našom prieskume je nasledovné: *Záujem o nové* (96,08 %), *Rozširovanie možností riešenia problému*(94,12 %)

Zamestnanci detských domovov prejavili svojimi odpoveďami záujem o všetko, čo prostredníctvom supervízie môžu dosahovať a čo v konečnom dôsledku podporuje ich profesionálny rast. Vzhľadom k tomu, že supervízie sa zúčastňuje menej dopytovaných respondentov, ako v skutočnosti vyjadriť svoju potrebu rozširovania možností riešenia problému predpokladáme, že z iných bližšie nešpecifikovaných individuálnych dôvodov má potrebu a snahu naučiť sa účinne problémy riešiť väčšina respondentov. Podporou ďalšieho vzdelávania odborných zamestnancov zo strany zamestnávateľa v absolvovaní výcviku komunikačných zručností, nácviku riešenia kríz a konfliktov, aj keby dôvod týchto odpovedí respondentov pochádzal z vonka ( nesúvisiacich s prácou, ale súvisiacich s osobným životom) by sme dosiahli zníženie tenzie, ktorá sa môže nepriaznivo premietat' aj do pracovného prostredia. Uvedomovanie si stereotypie a jej vplyvov, každého zodpovedného človeka vedie skôr či neskôr k tomu, aby si z času na čas overoval správnosť svojich postupov. Každý jedinec podlieha po určitej dobe stereotypii, ktorá sa premieta aj do výkonu všetkých jeho činností, teda aj pracovných. Preto *možnosť overovania správneho postupu pri práci s klientom* chápeme aj ako vyjadrenie potreby sebaistoty v konaní v zmysle sabapotvrdzovania. K motívu pre svoju účasť na supervízii z dôvodu *zodpovednosti ku svojej práci* sa takisto hlási vysoké percento respondentov. *Možnosť hovoriť o svojich pocitoch súvisiacich s prácou* počas supervízie vypovedá o tom, že zamestnanci detských domovov využívajú radi možnosť od ventilovania sa od možných rušivých elementov súvisiacich z výkonom svojho zamestnania aj prostredníctvom supervízie. Vyjadruje kladný vzťah odborných zamestnancov ku svojim supervízorom a supervízii. Respondenti vnímajú

pozitívny vplyv supervízneho procesu na kvalitu nimi poskytovaných služieb pre svojich zverencov, chcú nachádzať nové alternatívne riešenia.

Pocitujú pozitívne vplyvy supervízneho procesu *na rovoj vlastnej osobnosti, ale kladú väčší význam vplyvu na rast profesionálny*. Ayala Pinesová a Elliot Aronson (In: Křivohlavý, 2003) označujú stav vyhorenia ako fyzické, emocionálne a mentálne vyčerpanie, ktorého príčinou je dlhotrvajúce zotrvanie v situáciách, ktoré sú pre jedinca emocionálne nadmerne náročné. Svoj dôvod pre účasť na supervízii uvádza ako ochranu pred syndrómom vyhorenia väčšina respondentov. V percentuálnej miere 78,43 % dopytovaných odborných zamestnancov detských domovov nepodceňuje tento sprievodný negatívny fenomén súvisiaci s výkonom svojho zamestnania. Uznanie nadriadeného pre účasť odborných zamestnancov na supervízii a legislatívny dôvod tejto účasti dosahuje najnižšie číselné vyjadrenie odpovedí respondentov, čo potvrdzuje fakt, že aj keď každý z respondentov vníma tieto kontrolné mechanizmy, supervízie sa nezúčastňujú preto, aby sa cez ne presadzovali. Cez potreby, ktoré svojimi vyjadreniami vypovedajú sa snažia o zdokonaľovanie a rast predovšetkým posilňovaním z vnútra. Žiaden z respondentov nevyužil možnosť odpovede pre účasť na supervízii, kde mohol uviesť iný vlastný motív pre svoju účasť na supervízii z čoho usudzujeme, že sa nám podarilo zachytiť a ponúknuť respondentom dostatočné množstvo motivačných faktorov vyjadrujúcich dôvod pre ich účasť na supervízii. Súhrnne teda odpovede respondentov vypovedajú o tom, že odborní zamestnanci detských domovov zapojení do nášho prieskumu sú schopní rásť a majú predstavy o smere svojho rastu. V supervízii vidia priestor pre rast svojho potenciálu v podmienkach, ktoré tento rast podporujú.

## **ZÁVER**

Supervízia bola po niekoľkoročnom snažení odborníkov zo sociálnej oblasti na Slovensku zákonov č. 305/2005 Z.z. legislatívne zakotvenie do systému sociálnej pomoci a práce so zámerom zabezpečenia stáleho zvyšovania úrovne a kvality poskytovania sociálnych služieb. S odstupom len krátkeho času, kedy sa supervízia začala v praxi aplikovať sme sa pokúsili získať obraz o tom, ako jej začleňovanie po systéme sociálnej práce prebieha. Supervízia ako podporný systém pre pomáhajúcich pracovníkov nie len skvalitňuje poskytované služby, ale plní aj rôzne iné funkcie. Cez tieto sa prostredníctvom supervidovania svojej činnosti môžu dostať pomáhajúci pracovníci k lepšiemu sebazoznaniu, a majú možnosť rozšíriť si obzor svojich profesionálnych zručností a kompetencií. Za dôležitú pritom však považujeme ochotu rásť a byť otvorený novému poznaniu.

Cieľom našej práce bolo identifikovať súčasný stav poskytovania supervízie. Do prieskumu sa nám podarilo zapojiť odborných zamestnancov detských domov v regióne nitrianskeho

kraja. Našou snahou bolo zistiť, ako supervízny proces vnímajú títo odborní pracovníci a ktoré motivačné faktory sú podstatné pre nich samotných pre účasť na supervízii. Cez stanovené čiastkové ciele sme zisťovali tiež atribúty organizácie supervízie, vnímanie a predstavy odborných zamestnancov.

Za prieskumný nástroj, sme si zvolili dotazník. Jeho distribúciu respondentom sme vykonali dvomi spôsobmi. Najúčinnšie sa nám osvedčilo osobné distribuovanie, s elektronickou návratnosťou sme mali problém napriek tomu, že sa zdá byť najefektívnejšia.

Cieľ našej práce sa nám podarilo dospieť k zisteniam, ktoré môžu napomôcť ako ďalšiemu výskumu v oblasti supervízie, tak aj efektívnejšej aplikácii tohto podporného procesu do praxe. Podarilo sa nám zistiť najdôležitejšie potreby našich respondentov, ktorých poznanie a rešpektovanie môže v pozitívnom slova zmysle napomôcť k ovplyvňovaniu úrovne poskytovania pomoci sociálne potrebným. V práci navrhujeme spôsob zabezpečenia supervízie pre odborných zamestnancov formou spolupráce a podpory viacerých zložiek.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ZDROJOV

DREXLEROVÁ, B. *Kolegiálne poradenstvo, doplnok k supervízi*. Konferencia konaná 5.-6. októbra, 2006. [cit. 25. 2009]. Dostupné na internete:

<http://www.supervizia.yw.sk/supervizia/dokument05.htm>

GAVORA, P., *Úvod do pedagogického výskumu*. Vydala: Univerzita Komenského Bratislava. 1999, 236s. ISBN 80-223-1342-4.

GALAJDOVÁ, V.- HITKA, M. *Motivácia a osobnosť*. [cit. 12.04.2010.]. Dostupné na internete: < <http://www.miloshitka.szm.com/motivacia1.html> >

HALL, C. S. – LINDZEY, G. *Psychológia osobnosti*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo. 1997, 510s.

HAVRDOVÁ, Z. - HAJNÍ, M. et.al. *Praktická supervize*. Praha: Galen. 2008, 213s. ISBN 978-80-7262-532-1.

HAWKINS, P., SHOET, R.: *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. 2004, 202s. ISBN 80-71-78-715-9.

HAMBÁLEK, V. *Koučing a supervizia, podobnosti a rozdiely*. [cit. 10.04.2010]. Dostupné na internete: < <http://www.koucovia.sk/clanky.html> >

KASANOVÁ, A. *Sprevodca sociálneho pracovníka*. Nitra. 2008, 449s. ISBN 978-80-8094-277-9.

KOPŘIVA, K.: *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Potál. 1997. 143s. ISBN 80-7178-429-X.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál. 2003, 279s. ISBN 80-7178-774-7.

LAJCHOVÁ, E.- FANDELOVÁ, E.- JUHÁSOVÁ, A. *Vybrané kapitoly zo psychopatologie*. Vydala: Univerzita Konstantina filozofa. Nitra.2004, 78s. 80-8050-719-8.

LEVICKÁ,J.: *Metódy sociálnej práce*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo-Mladé letá, s.r.o. 2007. 148s. ISBN 978-80-10-00959-6.

<http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1>

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

MOJTOVÁ, M. 2010. *Sociálna práca v zdravotníctve*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety, 2010. 137s. ISBN- 978-80-89271-45-0.

MRVOVÁ, D.- ŠAMAJOVÁ, K. *Supervízia v sociálnej práci*. Diplomová práca. Univerzita Konštatína Filozofa Nitra. 2009.

MERRY, T.: *Naučte sa byť poradcom*. Bratislava: Ikar, 2004, 216s. ISBN 80-551-0768-8.

Zákon č. 305/2005 Z.z. Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele. [cit. 02.06. 2010]. On line: <http://www.zbierka.sk/default.aspx?sid=3&category=11>

Zákon č. 455/1991 Z.z. Zákon o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Dostupné na internete: < <http://www.zbierka.sk/default.aspx?sid=3&category=11> >

OLÁH, M., SCHAVEL, M., TOMKA, M. : *Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch*. Vydavateľ: Asociácia vzdelávateľov v sociálnej práci, 2008, 35s. [Cit. 03.07. 2009] Dostupné na internete:< <http://www.avsp.sk/aktivity.htm>> ISBN 978-80-969905-0-4

OLÁH,M., SCHAVEL,M., ONDRUŠOVÁ, Z.: *Úvod do štúdia a dejín sociálnej práce*. Brtaislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety, 2008. ISBN 80-969449-6-7.

OLÁH, M. *Supervízia v sociálnej práci*. Vydala: Prešovská univerzita. 2005, 85 s. ISBN 80-8068-307-7.

ONDREJKOVIČ, P. *Úvod do metodológie sociálnych vied*. Bratislava: Regent. 2006, 229s. ISBN 80-88904-44-7.

- SCHAVEL, M., OLÁH, M.: *Sociálne poradenstvo a komunikácia*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety, 2008, 224s. ISBN 80-8068-487-1.
- SUCHÝ, J.- NÁHLOVSKÝ, P. *Koučování v manažerské praxi*. Praha: Grada. 2007, 128s. ISBN 978-80-247-1692-3.
- SCHAVEL, M.: *Sociálne poradenstvo a supervízia v sociálnej práci*. Gerthofer, 2004, ISBN 1335-05378.
- SLOVÁK, P., VEREŠ, M.: *Metódy sociálnej práce I.*, SAP-Slovak Academic Press, 2007. 70s. ISBN 978-80-89271-6
- SLOVÁK, P., VEREŠ, M.: *Metódy sociálnej práce II.*, SAP-Slovak Academic Press, 2007. 120s.– vysokoškolské učebné texty. ISBN 978-80-89271-19-1.
- SOLLÁROVÁ, E. *Aplikácie prístupu zameraného na človeka (PCA) vo vzťahoch*. Bratislava: Ikar. 2005, 199s.
- SCHMIDBAUER, W. *Syndróm pomocníka*. Praha: Portál. 2008, 240s. ISBN 978-80-7367-369-7.
- ŠKOVIERA, A. *Dilemata náhradní výchovy*. Praha: Portál. 2007, 144s. ISBN 978-80-7367-318-5.
- Časopis *SOCIÁLNA PRÁCA*, Asociácia vzdelávateľov sociálnej práci, 2007/4. ISSN: 1213-6204.
- ROGERS, C. R. *Ako byť sám sebou*. Bratislava: Iris. 1995, 353 s. ISBN 80-88778-02-6.
- TOKÁROVÁ, A. a kol. *Sociálna práca. Kapitoly z dejín sociálnej práce*. Filozofická fakulta Prešovskej univerzity. 2003, 573 s. ISBN 80-968-367-5-7.
- Valkovič, I., *Empatia Bulletin*, 2008, no.1[ cit. 2010- 15.3.]. Dostupné na internete: <<http://www.psychologia.sk/em-08-1/emp1.pdf>>
- ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Slon. 2009, 128s. 2. vydanie. ISBN 978-80-86429-36-6
- Úvod do supervize. Cyklický model*. Praktická príručka pre supervízpro. Tišňov: Scan. 2002, 88s. ISBN 80-86620-002-X.

## PRÍLOHA A

### Dotazník

1. **Pohlavie** (podčiarknite)

**Muž**

**Žena**

2. **Vek:** ( odpoveď vyjadrite číslom)

.....

3. **Najvyššie dosiahnuté vzdelanie:** (odpoveď podčiarknite)

VŠ

SŠ

SOU

4. **Oblasť Vášho vzdelania:** ( odpoveď podčiarknite)

- všeobecné

- pedagogické

- zdravotné

- sociálne

- psychologické

- ekonomické

- iné ( prosím uveďte aké).....

5. **Aké je Vaše pracovné zaradenie?** ( doplňte slovom)

.....

6. **Aká je dĺžka Vašej odbornej praxe v sociálnej sfére v rokoch?** ( odpoveď vyjadrite číslom)

.....

**7. Zúčastňujete sa supervízie vo Vašom zariadení?** (odpoveď podčiarknite)

Áno, pretože musím

Áno a rád/ rada

Nie, ale rád/a by som

Nie a ani nemám potrebu

**8. Koľkokrát ročne sa zúčastňujete supervízie?** (vyjadrite číslom)

.....

**9. Aká je v priemere dĺžka jedného supervízneho sedenia** (vyjadrite číslom)

.....hod.                      .....min.

**10. Od čoho je závislá frekvencia supervíznych sedení?**( odpoveď podčiarknite, pri odpovedi iné doplňte slovom)

- podľa plánu

- podľa potreby aj mimo plánu

- iné.....

**11. Viete popísať čo je cieľom supervízie vo Vašom zariadení?** (doplňte slovom)

.....

**12. Kto zabezpečuje supervíziu Vášmu zariadeniu?** (odpoveď podčiarknite)

- zamestnanec DD / interný supervízor

- externý supervízor / nie je zamestnanec DD

**13. Myslíte si, že máte dostatok informácií o supervízii?** (odpoveď podčiarknite)

-áno

- nie

- neviem posúdiť

**14. Vyjadrite sa k priestoru, ktorého sa Vám dostáva počas supervízie.**

(odpoveď podčiarknite)

- mám počas supervízie dostatočný priestor na vyjadrenie

- nemám počas supervízie dostatočný priestor na vyjadrenie

**15. V čom vidíte najväčší prínos supervízie?** (doplňte slovom)

.....

**16. Pracovníci by sa mali podľa Vás zúčastňovať supervízie.** (odpoveď podčiarknite)

- počas pracovnej doby

- mimo pracovnej doby

**17. Čo je motívom k účasti na supervízii pre Vás?**

(pri Vám vyhovujúcej odpovedi podčiarknite jej slovné vyjadrenie, môžete označiť aj viac správnych odpovedí)

- iba preto, že legislatívne mi to zákon prikazuje (vyplýva z povinnosti)



1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- možnosť hovoriť o svojich pocitoch súvisiacich s prácou**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- zodpovednosť ku svojej práci**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- uznanie nadriadeného**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- možnosť overovania správnosti postupu pri práci s klientom**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- zvýšenie kvality poskytovaných služieb**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- posilnenie mojej autonómie**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- záujem o nové**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- považujem ju za súčasť môjho osobného rastu**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- je pre mňa možnosťou uplatnenia mojej tvorivosti**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- slúži mi ako ochrana pred syndrómom vyhorenia**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- pre zdokonaľovanie a modifikáciu mojich pracovných metód**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- rozširovanie možností riešenia problému**

1	2	3	4
úplne súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	úplne nesúhlasím

**- iný** ( ak máte iný motív k účasti na supervízii, prosím uveďte ho nižšie) :

.....

Ďakujem Vám za ochotu a čas, ktorý ste venovali vyplňaniu dotazníka a želim Vám veľa pracovných aj osobných úspechov.

Bc. Renáta Zelezníková



