

Přínos supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory

Bc. Rozsypalová Miriam

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Miriam Rozsypalová**

Osobní číslo: **H11710**

Studijní program: **N7501 Pedagogika**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Přínos supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti supervize v sociálních službách a sociální práce v domovech pro seniory.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníků.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ et al. Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize. Praha: Galén, 2008. ISBN 978-80-7262-532-1.

HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. Supervize v pomáhajících profesích. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.

MALÍKOVÁ, Eva. Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3148-3.

MAROON, Istifan, Oldřich MATOUŠEK a Hana PAZLAROVÁ. Vzdělávání studentů sociální práce v terénu: model pro supervizi. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1307-9.

MICHKOVÁ, Adéla. Supervize. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008. ISBN 978-80-7394-145-1.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.**
Ústav pedagogických věd

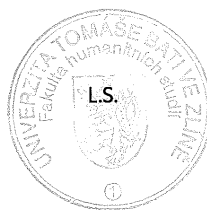
Datum zadání diplomové práce: **15. ledna 2014**

Termín odevzdání diplomové práce: **18. dubna 2014**

Ve Zlíně dne 15. ledna 2014



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



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 18. 4. 2014

.....
J. J. J.

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

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

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

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

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

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

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

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vádného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

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

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

ABSTRAKT

Práce je zaměřena na supervizi v sociálních službách - v pomáhajících profesích, konkrétně je zaměřena na supervizi pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a praktickou. V teoretické části přibližujeme problematiku supervize a uvádíme výčet základních pojmů z oblasti supervize a sociální práce. Stručně jsou vymezena teoretická východiska, dále se zaměřujeme na proces supervize jako takový, na její cíle, funkce a také překážky nebo možná rizika, se kterými je možno se nejčastěji setkat. Závěrečná kapitola je zaměřena na pomáhající profesie, konkrétně na pracovníky v sociálních službách, kde uvádíme definici tohoto pojmu a také nejčastější rizika, která s touto profesí souvisejí a kterými lze supervizi účinně předcházet.

Praktická část je zaměřená na zmapování přínosu supervize očima pracovníků v sociálních službách, kteří se věnují péči o seniory v domovech pro seniory. Použitou metodou sběru dat byl dotazník. V praktické části předkládáme popis provedeného výzkumu a rovněž výsledky tohoto výzkumu.

Klíčová slova:

supervize, supervizor, pracovník v sociálních službách, sociální práce, sociální služby, domovy pro seniory

ABSTRACT

The work deals with the supervision of social services , specifically in the helping professions and workers in social services , particularly for the elderly . It is divided into theoretical and practical. The theoretical part outlines the helping professions and provides a summary of the basic concepts in this area. Briefly define the theoretical foundations , focusing on the process of supervision as such, the objectives of supervision , its functions and also obstacles or potential hazards encountered . The final chapter is focused on helping profession , specifically for workers in social services , where we define this concept and also the most common risks associated with this profession and which can be supervised effectively be preceded .

The practical part is focused on mapping the benefit of supervision through the eyes of social service workers who are caring for the elderly in homes for the elderly . Data coll-

action method used was a questionnaire . In the practical part of the present description of the research and the results of this research.

Keywords:

supervision, supervisor, social worker, social work, social services, homes for the elderly

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc., vedoucímu diplomové práce, za jeho ochotu, trpělivý přístup, vedení a cenné rady při psaní diplomové práce.

Rovněž chci poděkovat Mgr. Haně Neugebauerová, DiS za její pomoc a rady při tvorbě dotazníku a za poskytnutí materiálů k teoretické části práce.

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

„Pokud si pracovník uvědomí a zakusí hodnotu dobré supervize na počátku profesní kariéry, návyk přijímat dobrou supervizi se stane nedílnou součástí jeho pracovního života a trvalého vývoje“ (Hawkins, Shohet, 2004).

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	14
1.1 LITERATURA DOMÁCÍ A CIZOJAZYČNÁ	14
1.2 VZTAH TÉMATU K SOCIÁLNÍ PEDAGOGICE.....	16
1.3 ZÁKLADNÍ POJMY	17
2 SUPERVIZE	22
2.1 CÍLE SUPERVIZE	22
2.2 FUNKCE SUPERVIZE.....	23
2.3 TYPY SUPERVIZE	25
2.4 RIZIKA A PŘEKÁŽKY SUPERVIZE	28
2.5 ETIKA V RÁMCI SUPERVIZE.....	31
2.6 SUPERVIZNÍ VZTAH	32
2.7 SUPERVIZNÍ KONTRAKT	34
3 PRACOVNÍK V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V DOMOVECH PRO SENIORY	36
3.1 ÚSKALÍ PRÁCE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	37
II PRAKTICKÁ ČÁST	40
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	41
4.1 VÝZKUMNÝ VZOREK	41
4.2 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍL VÝZKUMU	42
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	42
4.4 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	44
5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	45
5.1 ZÁVĚR VÝZKUMU	86
ZÁVĚR	88
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	90
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	93
SEZNAM GRAFŮ	94
SEZNAM TABULEK	95
SEZNAM PŘÍLOH	98

ÚVOD

O supervizi se v sociálních službách mluví čím dál tím častěji a v současné době je neodmyslitelnou součástí v pomáhajících profesích a sociálních službách vůbec. Tato disciplína nabízí mnoho přístupů a metod, existují různé typy supervizí a každý z nich má samozřejmě svá specifika a výhody. Díky této nabídce existuje spousta možností, jak zlepšit sama sebe, pracovat na sobě.

Téma supervize mě zaujalo již v rámci studia, kde jsme se supervizi věnovali po teoretické stránce. Následně jsem se s ní setkala ve své práci, kde jsem zažila první supervizi jako takovou. Byla to supervize ve skupině, následovala pak supervize individuální a já jsem pak dlouhou dobu srovnávala obě z nich a zamýšlela se jak na přístupu supervizora, tak i na svém vlastním. Také postupem času jsem si začala všímat výhod, které mi skupinová supervize nabízí, a začala jsem je ještě více srovnávat s těmi, které jsem očekávala od supervize individuální. Uvědomila jsem si, že každá z těchto dvou druhů supervize má pro mne svá pro a proti a je mi přínosem v něčem jiném. Zároveň jsem si v zaměstnání všimla, jak na supervizi reagují spolupracovníci, jak se projevují před supervizí, během supervize a po supervizi. Všechny tyto faktory ovlivnily výběr tématu diplomové práce. Vzhledem k tomu, že pracuji jako sociální pracovníce v domově pro seniory, rozhodla jsem se také diplomovou práci zaměřit na supervizi v domovech pro seniory, s konkrétním zaměřením na pracovníky v sociálních službách, kteří pracují v přímé péči s uživateli této služby, jsou s nimi neustále a nejčastěji ve styku a dle mého názoru jsou tedy nejvíce ohroženi riziky, kterým se dá také díky kvalitní supervizi předcházet.

Cílem naší diplomové práce je tedy nabídnout pohled na supervizi v teoretické části, a v části praktické se zaměřit a zjistit, jak vnímají pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory – v přímé péči supervizi na svých pracovištích.

Naše diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních částí, a to na část teoretickou a praktickou. V první kapitole se zaměříme na teoretická východiska, přiblížíme stěžejní literaturu, která byla v naší práci použita a vymežíme také vztah supervize a sociální pedagogiky. V následující kapitole se budeme zabývat samotnou supervizí, jejími funkcemi, cíli, riziky a pozornost budeme také věnovat etice při supervizi. Dále se zaměříme na metody a typy supervize a v poslední kapitole teoretické části věnujeme pozornost pracovníkům v sociálních službách.

V praktické části naší práce nejprve krátce představíme výzkum, výzkumný vzorek, formu získávání informací a následnou formu zpracování a vyhodnocování dat. Následně budou popsány výsledky našeho výzkumu a budou potvrzeny nebo vyvráceny stanovené hypotézy. Věříme, že výsledky výzkumu poslouží vedoucím domovů pro seniory, kde byl výzkum proveden, k zamyšlení se nad supervizí v jejich zařízení, zhodnocením spokojenosti a přínosu supervize pro pracovníky v sociálních službách a že by v případě nespokojenosti pracovníků v sociálních službách mohlo dojít k nápravě a změně v přístupu k supervizi.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Podíváme-li se na samotné slovo supervize, na to, z čeho je složeno a jaký má původ, tak zjistíme, že má svůj původ v angličtině, kde je překládáno např. jako dohled, kontrola, řízení, vedení, avšak slovo jako takové se skládá ze dvou latinských slov, a sice ze *super* a *vize*. Ve volném překladu chápeme slovo *super* jako *nej* či *nad*, slovo *vize* jako *zjevení* či *vidinu*. Vzhledem k anglickému původu slova supervize je samotný proces supervize vnímán jako vyšší kontrola a vztah mezi supervizorem a supervidovaným je pak logicky viděn jako vztah nadřízeného k podřízenému (Bártlová, 2007, s. 6).

Podobně hovoří o supervizi, resp. chápání tohoto pojmu, také Michková (2008, s. 10), která jej překládá jako „*nadhled*“, „*dohled*“. Takovéto chápání supervize vysvětluje tím, že díky supervizím by měli supervidovaní získat jakýsi nadhled nad svou prací, profesí, a to z toho důvodu, že tento nadhled je nezbytným v otázkách řešení různých situací, problémů na pracovišti. Mluvíme-li o dohledu, pak ve smyslu jakési kontroly prováděné práce, se zaměřením na kvalitu, profesionalitu a efektivitu v tomto směru.

Supervize je neodmyslitelnou součástí procesu: „vývoje a naplňování osobních profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace“, jako součást standardu kvality 10 (příloha č. 2. k vyhlášce č. 505/2006 Sb. v platném znění), stejně jako naplňování práva zaměstnanců na „podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka“, uvedeného tamtéž.

Vzhledem k náročnosti profese pracovníků v sociálních službách, ať už se jedná o náročnost fyzickou, tak psychickou či emocionální se setkáváme také s názorem Vávrové (2012, s. 128), která hovoří o supervizi ve smyslu metadoprovázení pracovníků a rovněž o způsobu, jak předcházet syndromu vyhoření.

1.1 Literatura domácí a cizojazyčná

V naší práci jsme použili více různých zdrojů, ať už se jedná o literaturu domácí, zahraniční, cizojazyčnou nebo internetové zdroje. Z publikací nás však nejvíce oslovily následující knihy, které bychom nyní chtěli trochu přiblížit.

Michková Adéla - Supervize

Skripta autorky Adély Michkové jsou dle slov samotné autorky určené pro pracovníky v sociálních službách nebo pro ty, kteří prozatím studují a tuto profesi budou následně vy-

konávat a je pro ně potřebné získat bližší informace, týkající se supervize v pomáhajících profesích. Tato publikace není určena k výuce supervize jako takové, ale klade si za cíl informovat čtenáře o procesu supervize tak, aby byli schopni se supervizí účastnit a mohla být pro ně přínosem, co se týká vlastního profesního růstu (Michková, 2008, s. 7).

Autorka knihu rozdělila na 2 hlavní části a celkem na 14 kapitol. Tyto kapitoly na sebe chronologicky navazují, čtenářům jsou informace podávány v logické návaznosti a dle našeho názoru si každý z informací vybere to potřebné, jelikož informace uváděné v publikaci jsou popisovány v dostatečné míře a publikace splňuje účel, ke kterému byla určena.

Další knihou, která nás oslovila při psaní práce, byla kniha zahraničních autorů, která obsahuje širší informace o supervizi, než kniha předchozí.

Hawkins Peter a Robin Shohet - Supervize v pomáhajících profesích

Knihy Supervize v pomáhajících profesích od autorů Petera Hawkinse a Robina Shoheta nabízí pohled na supervizi jak očima supervidovaných – v první části, tak očima supervizora – v druhé části. Následující dvě části jsou zaměřeny na skupinovou a týmovou supervizi a také na organizace – zejména na jejich kulturu.

Tato publikace nabízí širší informace než předchozí uvedená publikace. V knize si rovněž najde každý své a může si rozšířit své znalosti a vědomosti. Kniha není primárně určena pro supervidované, ale může sloužit jako studijní materiál také pro budoucí supervizory. Značná část publikace je zaměřena na supervizi z pohledu supervizora, na to, jak se stát supervizorem a jsou nabídnuty informace, které by budoucí supervizor měl nepochybně znát.

Další knihu k bližšímu seznámení jsme zvolili především proto, že poskytuje jiný pohled na supervizi než předchozí dvě publikace, je psána srozumitelně, čtivě.

Havrdová Zuzana- Kultura organizace a supervize ve vzájemném působení

Tato publikace nás zaujala především tím, že je už dle názvu zaměřena na supervizi v organizacích a zabývá se jejich vzájemným působením. Kniha je členěna celkem do devíti kapitol, které na sebe logicky a postupně navazují.

V této knize nenajdeme tolik obecných informací jako v předešlých dvou, které by studentům nebo budoucím supervizorům sloužily ke studiu základů supervize, nicméně nás tato publikace oslovila, a to zejména svým jiným pohledem na věc. Několik kapitol je věnováno výzkumu, přípravě výzkumu a následnému uvedení popisu celého výzkumu, od teoretických základů, přes důvody až po vyhodnocení. Na to, že kniha je poměrně malého rozsahu, co se týká stran, najdeme v ní mnoho užitečných informací, které nejsou vytrženy z kontextu, a je zde uvedeno vše potřebné.

Mezi zahraničními publikacemi nás nejvíce zaujala kniha od autorů **Alfreda Kadushina a Daniela Harknesse - Supervision in social work.**

Tato kniha poskytuje ucelený přehled o supervizi v oblasti sociální práce. Je rozdělena do 10 kapitol, které na sebe logicky navazují. V těchto kapitolách je vždy vše srozumitelně popsáno a vysvětleno tak, aby čtenář- ať už jím je student, laik, pedagog, supervizor či někdo jiný- pochopil místo a význam supervize v oblasti sociální práce, funkce, které jsou pro supervizi klíčové, průběh procesu supervize, a problémy, se kterými se v současné době potýká. Cílem autorů bylo poskytnout budoucím čtenářům ucelenou znalostní základnu, která je nezbytným předpokladem pro učení se supervizi. Pro účely naší práce jsme pracovali se 4. vydáním této publikace, které je rozšířeno o nové informace a jsou zde zmiňovány i otázky týkající se práce s menšinami.

1.2 Vztah tématu k sociální pedagogice

Sociální pedagogika je oborem, jehož studiem se lidé připravují na práci v oblasti sociálních služeb a pomáhajících profesí. Jak je známo, hranice mezi sociální pedagogikou a sociální prací je velmi úzká a tyto obory se vzájemně natolik prolínají, že je v mnoha ohledech téměř nemožné definovat rozdílnost těchto dvou oborů. Lidé, kteří získají vzdělání v oboru sociální pedagogika, tedy mohou působit v oblasti sociální práce a stávají se sociálními pracovníky v různých zařízeních, organizacích. Sociální pedagogové jsou, jednoduše řečeno, součástí pomáhajících profesí.

Vzhledem k tomu, že sociální pedagogové působí v oblasti pomáhajících profesí, stává se supervize nedílnou součástí jejich profesního života, nástrojem dalšího vzdělávání – ve smyslu osobního rozvoje, schopnosti sebereflexe, získávají již zmiňovaný nadhled nad

svou profesí a dokážou být nápomocni uživatelům a naplňovat jeden ze standardů kvality - standard 10.

Supervize má být místem, kde pracovníci sdílí své profesní zkušenosti, vzájemně se podporují a v důsledku toho jsou schopni i nadále přistupovat ke své práci profesionálně, ale také vnímat sami sebe jako profesionály, jak uvádí Nečasová (2007, s. 1). Díky supervizi mají pracovníci získávat jiný pohled na věc, srovnávají názory nejen svých spolupracovníků, ale dostává se jim rovněž pohledu zvenčí – pohledu supervizora, jehož rady, připomínky a zkušenosti jim mohou být ku prospěchu a lépe pak dokážou zvládat stresové situace či pocity bezmoci. Během supervize by si pracovníci měli uvědomovat jak své profesní kvality, tak se zamyslet nad svým přístupem k práci a případně vyzkoušet něco nového.

Přínos supervize pro sociální pedagogy a další zúčastněné osoby je neoddiskutovatelný. Kvalitně prováděná supervize by měla pomoci v uvědomování si jejich motivace k výkonu dané, k udržení této motivace a neztracení smysluplnosti zvolené profese. Ze strany organizace, ve které sociální pedagog/pracovník působí, je kvalitní supervize znakem, že vedoucím pracovníkům dané organizace nejsou lhostejné jejich potřeby (Havrdová, Hajný, 2008, s. 56 – 58).

1.3 Základní pojmy

V této kapitole se zaměřujeme na vymezení základních pojmů, se kterými v práci pracujeme. Uvedeme tedy definice pojmů supervize, supervizor, sociální práce, sociální služby a domovy pro seniory. Vymezení pojmu *pracovník v sociálních službách* se nyní věnovat nebudeme, a to z toho důvodu, že tento pojem budeme definovat v kapitole, která je zaměřena konkrétně na pracovníka v sociálních službách.

Prvním, pro účely naší práce klíčovým pojmem, který budeme definovat je pojem **supervize**.

Bednářová a Pelech (2003, s. 68) definují supervizi jako „metodu umožňující reflexi vlastního profesního konání“. Dále tito autoři říkají, že supervize probíhá s cílem analyzovat praktické případy či problémy, se kterými se zúčastnění při výkonu své profese setkávají či setkali. Výsledným efektem tohoto analyzování je pak reflektování své vlastní práce, uvědomění si případných pochybení a celkové obohacení sama sebe o různé zkušenosti.

„V oblasti sociální práce je supervize definována jako metoda, pomocí které ověřujeme, zda zásahy, které jsme použili, odpovídají možnostem a potřebám klienta, jeho zakázce, našemu společnému cíli a možnostem instituce (Bártlová, 2007, s. 9).“

Další z definic uvádí Hanáková (cit. podle Michková, 2008, s. 9), která vnímá supervizi jako metodu práce se zaměřením na kvalitu práce ve smyslu podpory rozvoje profesionality.

Supervize jako jeden z nástrojů řízení lidských zdrojů chápe Pitnerová (2008, s. 120 – 134) a dodává, že v supervizi jde o rozvíjení profesionality a kompetencí a řadíme ji k formám celoživotního vzdělávání.

Na fakt, že co se týká supervize, existuje více metod, přístupů a forem poukazuje následující definice od Koláčkové (cit. podle Matoušek et al 2003, s. 349), která říká, že „supervize je celoživotní forma učení, zaměřená na profesní rozvoj dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí.“

Jednu z definic supervize můžeme také nalézt v psychologickém slovníku, kde je supervize definována jako jedena ze součástí odborné přípravy na budoucí povolání a je vedena odborníkem, který má se supervizí zkušenosti (Hartl, Hartlová, cit. podle Schavel, Tomka, 2010, s. 10)

Velice se nám líbí definování supervize podle Hesse (cit. podle Hawkins, Shohet, 2004, s. 59), jenž uvádí, že se jedná o „čistou mezilidskou interakci, jejímž obecným cílem je, aby se jedna osoba, supervizor, setkávala s druhou osobou, supervidovaným, ve snaze zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem.“ Tato definice nás zaujala především tím, že zohledňuje nejen osobní růst supervidovaných, ale zahrnuje také osoby, kterým tito pomáhají, definice je stručná, ale výstižná. Definicí, která je také zaměřena z části na klienty, je definice Kopřivy (2011, s. 139), který říká, že „při supervizi sociální práce má vztah ke klientovi a komunikace s ním prvořadý význam.“

„Komplexní definice supervize v sociální práci se snaží spojit všechny prvky. Supervizor v sociální práci je administrativním zaměstnancem, kterému je dána pravomoc řídit, koordinovat, zlepšit a hodnotit výkonnost na pracovišti se supervidovanými, za jejichž práce je on nebo ona odpovědný. Supervizor je odpovědný za poskytování nejlepších možných služeb zákazníkům, a to jak kvantitativně, tak kvalitativně, v souladu se zásadami a postupy. Supervizoři neposkytují služby přímo klientům, ale mají nepřímý vliv na úroveň po-

skytovaných služeb prostřednictvím jejich dopadu na vedení služby supervidovanými (Kadushin, Harkness, 2002, s. 23)¹.“

„Supervize je činnost, při které prostřednictvím zaměřeného pozorování a cílených otázek uvažujeme nad kvalitou péče o klienta a zvyšujeme pracovníkovu schopnost reflexe (uvědomovaného vnímání) vlastní práce a sebereflexe. Supervize obsahuje složky podpory (nadhledu) a kontroly (dohledu) a zaručuje dobrou úroveň odbornosti jak v oblasti schopností, vědomostí a dovedností, tak v oblasti etické a hodnotové (Baštecká, 2001, s. 368).“

Jako poslední z definic supervize uvádíme vymezení supervize podle Havrdové a Hajného (2008, s. 21), podle kterých se supervizi rozum proces, kde dochází k reflexi pracovního kontextu a samotného procesu práce. Tento proces reflektování probíhá za účelem poznání a pochopení různých možností přístupu jak ke klientům, tak ke spolupracovníkům a způsobům práce.

K pojmu supervize neodmyslitelně patří pojem **supervizor**.

Supervizor je dle Hawkinse a Shoheta (2004, s. 54 – 55) poradcem, jehož úkolem a cílem je podpořit a pomoci účastníkům supervize s rozvojem sama sebe. Při výkonu práce je zodpovědně s ohledem jak na práci supervidovaných, tak s ohledem na klienty a rovněž má zodpovědnost k organizaci, která přišla s danou zakázkou supervize.

Koláčková (2003, s. 357) popisuje supervizora jako osobu, která je nápomocna supervidovaným při tvorbě či rozvíjení přístupů a metod práce a má za úkol toto sledovat a koordinovat, přičemž nesmí zapomenout na realitu a racionalitu.

Oláh (cit. podle Turacová, 2010, s. 375) má mít supervizor jisté osobní předpoklady, aby byl opravdu dobrým supervizorem. Měl by to být člověk empatický, pravdomluvný, otevřený vůči supervidovaným i ve smyslu nových možností, dále by měl být osobnostně vyžralý, se zaujetím pro věc a se správnou dávkou smyslu pro humor.

¹ „A comprehensive definition of social work supervision attempts to combine all the elements. A social work supervisor is an agency administrative-staff member to whom authority is delegated to direct, coordinate, enhance, and evaluate the on-the-job performance of the supervisees for whose work he or she is held accountable. In implementing this responsibility, the supervisor's ultimate objective is to deliver to agency clients the best possible service, both quantitatively and qualitatively, in accordance with agency policies and procedures. Supervisors do not directly offer service to the client, but they do indirectly affect the level of service offered through their impact on the direct service supervisees.“ (Kadushin, Harkness, 2002, s. 23)

Dalším pojmem, který budeme definovat je **sociální práce**.

Souhlasíme s vyjádřením Matouška (2003, s. 213), že sociální práce je společenskovední disciplínou a praktickou činností, neodmyslitelně patří do společenského systému, ba co víc, je přímo jedním z pilířů tohoto společenského systému. Sociální práce řeší aktuální sociální problémy či situace, přičemž tyto situace taktéž vysvětluje, hledá důvody a odhaluje další případná rizika či možné problémy.

Bajer (2003, s. 12 – 15) dodává, že sociální práce je oborem, který s citem řeší problematiku jak různých cílových skupin, tak i sociálních sítí a případů. Zabývá se dále pak lidskými právy, znevýhodněním, co se týká společenského postavení s ohledem na různé skupiny lidí.

Sociální práce není jednoduchým povoláním, ale právě naopak. V této profesi je vyžadováno plné nasazení, osobní zaujetí pro věc a zastávání neutrálního postoje při řešení různých situací. Člověk potřebuje být k výkonu této práce emočně stabilizován a musí umět se nad pracovními problémy, resp. nad problémy klientů povznést, nevztahovat si k sobě příliš jejich problémy (Řezníček, 1994, s. 18).

Na pojem sociální práce navážeme vysvětlením pojmu **sociální služby**.

Sociální službou se dle Zákona č. 108/2006 sb. o sociálních službách, §3 a) rozumí „činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení.“

Dle Řezníčka (1994, s. 21) se sociální službou rozumí služba poskytovaná veřejně s cílem pomoci či podpořit osoby, popř. skupiny osob, které se náhle ocitly v nepříznivé sociální situaci. V rámci této služby je lidem nabídnuta pomocná ruka, potřebná podpora a cenné rady, jak vyřešit tu danou situaci, přestože se jim samotným může zdát jakkoli bezvýchodná. V důsledku svého působení pak lze říci, že sociální služby přispívají v kladném slova smyslu k sociální gramotnosti ať už jednotlivců, či skupin. Je-li lidem poskytována jakákoli forma sociální služby, měl by tento fakt zabránit či významně omezit riziko sociálního vyloučení a žít tím pádem důstojným způsobem.

.

Vzhledem k zaměření naší práce považujeme rovněž za nutné přiblížit **domovy pro seniory**.

Domníváme se, že nejpřesněji definuje domovy pro seniory Zákon č. 108/2006 sb. o sociálních službách, §49, kde je uvedeno, že domovy pro seniory „poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost zejména z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.“ V domovech pro seniory jsou poskytovány následující služby:

- „poskytnutí ubytování,
- poskytnutí stravy,
- pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu,
- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- sociálně terapeutické činnosti,
- aktivizační činnosti,
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí“.

V současné době můžeme pozorovat, že domovů pro seniory rapidně přibývá, což je dobrým znakem, že lidem není lhostejná péče o seniory, kteří již nejsou schopni si péči zajistit vlastními silami nebo za pomoci rodiny.

Posledním pojmem, který bude v naší práci dále zmiňován, je **pracovník v sociálních službách**. Vzhledem k zaměření naší práce je pracovníkům v sociálních službách věnována samostatná kapitola, tudíž tento pojem bude přiblížen níže.

2 SUPERVIZE

Jak jsme již dříve definovali, supervize je určitý proces, v jehož rámci je poskytovaná supervidovaným podpora, ať už od spolupracovníků nebo ze strany supervizora.

Supervize v sociálních službách si pomalu ale jistě vydobyla své místo a dle našeho názoru je to dobře a ku prospěchu věci. Stále existují zařízení, či dokonce organizace, kde mají se supervizí jen špatné zkušenosti a v důsledku toho tam supervize neprobíhá a pokud už proběhne, je to absolutně bez efektu a nesplní svůj účel. Ačkoli taková zařízení existují, věříme, že je jich minimum a také v těchto zařízeních mají snahu o změnu této nevyhovující situace.

Supervize jako taková má samozřejmě své cíle, funkce, existují různé typy a metody supervizí. V této kapitole přibližujeme cíle a funkce supervize, typy a metody supervize, rizika a překážky spojená se supervizí a v neposlední řadě také etiku při supervizi.

2.1 Cíle supervize

Podíváme-li se na cíle supervize z obecného hlediska, jak uvádí Hewson (cit. podle Rollová, 2001, s. 5), lze říci, že supervize probíhá za účelem dalšího vzdělávání a rozvíjení profesních schopností účastníků supervize. Během supervize bývají zúčastnění motivováni k tomu, aby odváděli kvalitní práci, dodržují se etické zásady a naplňují se očekávání zadávající organizace.

Tím nejzákladnějším a obecným cílem supervize by podle Michkové (2008) mělo být navyšování profesních kompetencí v oblasti pracovních vztahů, měli bychom se zamýšlet jak nad prací jednotlivců, tak i nad prací týmu jako celku a organizace, pod kterou dané zařízení spadá.

Shodný názor zastává také Ehrlichová (2011, s. 4) podle níž se má supervize v první řadě zaměřit na supervidované a na zvýšení kvality jejich práce vůči sobě sama, vůči spolupracovníkům a vůči organizaci jako celku.

Rozdělení cílů supervize uvádí např. Koláčková (2003, s. 353), kdy cíle krátkodobé mají být zaměřovány na mírné rozšíření základů, co se týká profesních dovedností, a cíle dlouhodobé mají být hlubšího významu, kdy by měl být supervidovaný schopen definovat plán svého osobního rozvoje po pracovní stránce a aplikovat toto v praxi při přístupu ke klientům nebo spolupracovníkům.

Velmi častým cílem, který se v supervizi objevuje, je předcházení syndromu vyhoření, druhým nejčastějším cílem bývá řešení konkrétní, někdy problémové, situace na pracovišti. Může se v tomto případě jednat jak o situaci ve vztahu ke klientům či klientovi anebo také ve vztahu ke spolupracovníkům, nadřízeným apod. (Dvořáčková, 2010b, s. 28)

Dělení dle stanovených cílů uvádí Gahura a Pružinová (cit. podle Michková, 2008, s. 11), a sice takto:

- zpětná kontrola práce s klienty, rodinou, skupinou,
- promýšlení a stanovení různých možností, strategií při práci s konkrétními případy,
- zhodnocení a náprava/změna špatně zvolených postupů,
- ochrana klienta před poraněním od pracovníků,
- osobní rozvoj a nabytí nových zkušeností.

Pro srovnání uvádíme dělení dle Oláha (cit. podle Michková, 2008, s. 11), který popisuje oblasti, ve kterých můžeme pozorovat přínos správně vedené supervize:

- zhodnocení správnosti poslání, cílů v rámci celé organizace,
- ochrana pracovníka před syndromem vyhoření,
- ochrana pracovníků před přepracováním,
- vyrovnání se s pocity viny a bezmoci v souvislosti s klienty,
- optimální využití vlastních sil a zdrojů, co se týká pracovníků,
- stanovení priorit jak u jednotlivců, tak i v týmu.

2.2 Funkce supervize

Podle Michkové (2008, s. 17) by měla supervize plnit tři funkce, čili funkci podpůrnou, vzdělávací a řídicí a Dvořáčková (2010b, s. 28 – 29) dodává, že by všechny tyto funkce měly být v rovnováze.

Taktéž další autoři, např. Jeklová a Reitmayerová (2007, s. 11), rovněž uvádí, že v supervizi hovoříme o třech funkcích, a sice řídicí, podpůrné a vzdělávací.

Vzdělávací funkce je součástí supervize v jakékoli formě, podobě, jak je zřejmé z našeho dřívějšího definování supervize.

Ve smyslu rozšíření profesních kompetencí, zkušenosti nebo rozvíjení profesní odbornosti hovoří o vzdělávací funkci supervize např. Michková (2008, s. 18). Dále autorka uvádí, že díky supervizi si pracovníci v sociálních službách osvojují schopnost reflexe a sebereflexe, získat již zmiňovaný pohled na věc z více stran a jistý nadhled, jsou schopni formulovat potřeby vlastního rozvoje nebo vytyčit problém a konstruktivně se postavit k jeho řešení.

Rovněž Havrdová a Hajný et al (2008, s. 51 – 52) zdůrazňují, že díky supervizi dochází ke rozvoji kompetencí pracovníků v sociálních službách a projevuje se to pak při práci s klienty.

Dle našeho názoru vystihuje a popisuje vzdělávací funkci supervize názor Maroona, Matouška a Pazlarové (2007, s. 16), kteří říkají, že vzdělávací funkce supervize „spočívá v začlenění znalostí, dovedností a hodnot do pojetí sebe sama jako odborníka a do pracovního stylu, který je v souladu se znalostmi, dovednostmi a hodnotami, které definují sociální práci jako profesi.“

Díky umění reflektovat svou práci s klienty dochází k rozvoji pracovníkových dovedností, schopností a také k prohloubení schopnosti empatie, porozumění. Supervizor při tomto procesu pomáhá pracovníkům klienty lépe pochopit, uvědomovat si propojenost mezi svým jednáním a jednáním klientů a v neposlední řadě umožňuje seznámit se s novými způsoby práce v různých situacích a vyzkoušet následně tyto způsoby v praxi (Hawkins, Shohet, 2004, s. 60).

Podpůrná funkce je další z funkcí supervize. Lze ji taktéž označit jako restorativní. Mluvíme-li o podpůrné funkci supervize, máme tím na mysli fakt, že díky poskytování podpory dochází k jakémusi zmírnění pracovní zátěže, k povzbuzení pracovníků v sociálních službách, k dodání nové energie pro výkon profese. Zaměřuje se na emoční a psychickou stránku osobnosti pracovníků v sociálních službách, umožňuje jim zvládat a vyrovnat se s nároky jejich povolání a neztrácet naději a pozitivní myšlení. Prostřednictvím supervize se zaměřením na podpůrnou funkci dochází u pracovníků k chápání role, kterou každý z nich v rámci své profese zastává, působí taktéž preventivně v oblasti syndromu vyhoření, minimalizuje možnost profesního selhávání pracovníků a pochopit jak sama sebe, tak i tým spolupracovníků a klienty (Michková, 2008, s. 17)

Dle slov Venglářové (2007, s. 13) je rovněž tato funkce součástí veškerých forem supervize a na tuto funkci má velký vliv osobnost supervizora a jeho přístup k věci.

O tom, že podpůrná funkce supervize je zaměřena na oblast emocí pracovníků v sociálních službách rovněž hovoří i Hawkins a Shohet (2004, s. 60). Vymezují tuto funkci jako pomoc zaměřenou na emoce, zvládnutí profese jako takové a na schopnost vyrovnání se se zátěží, kterou tato profese s sebou přináší. Autoři upozorňují na hrozbu syndromu vyhoření, ke kterému dochází v důsledku toho, že se emocím pracovníků v sociálních službách nevěnuje dostatek prostoru a jsou opomíjeny.

Dostáváme se k poslední funkci supervize, a sice k **funkci řídicí**.

Řídicí funkce je jinými slovy označována také jako administrativní, kontrolní či normativní. Tato funkce se vyznačuje, jak je již z pojmenování patrné, kontrolou kvality poskytovaných služeb, resp. kvalitou práce pracovníků v sociálních službách. Ve většině případů tato funkce spadá do kompetencí nadřízených pracovníků, tedy vedoucích, ale nemusí tomu tak být. Pomocí řídicí funkce jsou pracovníci usměrňováni a jejich práce odpovídá standardům kvality sociálních služeb (Havrdová, Hajný et al., 2008, s. 49).

Hawkins a Shohet (2004, s. 60) upozorňují, že supervizor, přestože není nadřízeným ve vztahu k supervidovaným, je do jisté míry odpovědný za jejich práci.

2.3 Typy supervize

Typů supervize existuje mnoho, o tom není pochyb. Vždy však zvolený typ supervize záleží na organizaci, která zakázku podává. V některých organizacích probíhají různé typy supervizi, kombinace typů a naopak v jiných organizacích probíhá čistě a výhradně jeden typ supervize.

V této části naší práce bychom rádi přiblížili některé typy supervize trochu blíže, zaměříme se na nejčastěji uváděné a v praxi sociální práce známé typy a pro představu uvedeme přehled možností, jak dělí autoři supervizi a podle jakých kritérií.

Dle slov Havrdové (1999, s. 30) „supervize může být nahodilá nebo soustavná, plánovaná i neplánovaná, individuální i skupinová.“

Při studiu literatury, která byla pro naši práci zvolena, jsme se setkali s různým tříděním a rozdělením supervizi. Pro představu o možnostech rozdělení supervize uvádíme ta, která ve své publikaci popisuje Dvořáčková (2010c, s. 8 – 9):

- Dle délky
 - dlouhodobá,
 - krátkodobá.
- Dle počtu supervidovaných
 - individuální supervize,
 - skupinová supervize,
 - týmová supervize,
 - bálintovská skupina.
- Dle funkce
 - rozvojová
 - případová
 - vzdělávací
- Dle supervizora
 - interní
 - externí
- Dle předmětu
 - přímá
 - nepřímá

Z výše uvedených dělení je nejznámější a v praxi nejvíce využívané dělení dle počtu supervidovaných, proto i my jsme si vybrali toto rozdělení k bližšímu upřesnění.

Supervize individuální je takový typ supervize, kdy se supervizor setkává pouze s jedním pracovníkem. Supervize individuální nebývá v zařízeních až tak častá, ale v mnoha zařízeních je nabízena individuální supervize v kombinaci buďto s týmovou či skupinovou supervizí.

Jak uvádí Tošner (2013, s. 8) je „cílem individuální supervize především obnovení, resp. udržení osobnostní stability pracovníka, který individuální supervizi vyhledá a dále opět podpora a rozvoj profesionálních kompetencí, včetně řešení problematických případů.“ Matoušek (2003, s. 354) pak dodává, že úkolem individuální supervize je reflektování a podpora zaměřená na konkrétního jednotlivce – pracovníka a klade si za cíl udržení profesionality pracovníka a rozvíjení jeho profesních schopností.

Výhodou této formy supervize je fakt, že je zaměřena na konkrétního jedince, jeho specifické problémy či potřeby (Ehrlichová, 2011, s. 5).

V případě, že nastane během výkonu profese pracovníka v sociálních službách nějaká situace, kterou bychom neradi řešili se skupinou, nebo bychom prvotně chtěli probrat tuto situaci samostatně, je individuální supervize nejlepší možností.

Supervize skupinová je dle názoru Matouška (2003, s. 354 – 355) proces, který má svůj řád, svou strukturu a nabízí pracovníkům možnost, jak probrat v rámci skupiny jakékoli pracovní problémy, situace, ve kterých si sami nevíme rady nebo potřebujeme ujistit, že námi zvolený postup, přístup je správný. V rámci této skupiny můžeme otevřeně hovořit o svých pocitech, které při výkonu profese prožíváme. Skupinová supervize probíhá s cílem profesionálního rozvoje jednotlivých pracovníků, tak i rozvoje celé skupiny a zjevnou výhodou je ten fakt, že pracovníci se v rámci skupiny mohou všemožně podporovat, nabízí si vzájemně odlišné pohledy na věc a mohou se buďto utvrdit ve správnosti svých pracovních postupů nebo dospět k názoru, že by mohli vyzkoušet také něco nového, jiného, co by mohlo být v daném případě více vyhovující.

Také další autoři se shodují v tom, že členové supervizní skupiny jsou spojováni prostřednictvím společných pracovních situací, problémů, zájmů. V rámci této skupiny se setkávají pracovníci, kteří jsou na stejné pracovní pozici, vykonávají stejnou funkci v zaměstnání a nejsou si nadřizenými či podřízenými. Při skupinové supervizi by měli být všichni zúčastnění schopni se oprostit od vzájemných sympatií či antipatií a pokusit se porozumět jeden druhému, chápat se a podpořit se navzájem (Havrdová, Hajný, 2008, s. 75).

Supervize týmová je další z forem supervize, která nám skýtá jednu výhodu, která je v něčem podobná předchozímu typu, a sice výhodu práce na jednom pracovišti, setkávání se se stejnou klientelou, řešení podobných či stejných pracovních problémů, překážek. Účastníci týmové supervize se znají a díky tomu mají představu, co může jeden od druhého očekávat, což může být na jedné straně výhodou, na druhé straně však může být právě toto nevýhodou. Díky tomu, že se jedná o jeden pracovní tým, bývá snazší formulovat zakázku a cíl, ke kterému tato zakázka směřuje.

Skupinová a týmová supervize je často laickou veřejností zaměňována, lidé si tyto dva typy pletou. Proto považujeme za vhodné upřesnit rozdíl mezi skupinovou a týmovou supervizí.

Velmi výstižně toto upřesňují Hawkins a Shohet (2004, s. 138), kteří uvádí, že „jde o práci se skupinou, která se nesešla jen za účelem společné supervize, ale i mimo skupinu existuje vzájemně provázaný pracovní život.“

Mluvíme-li o supervizi týmové, je potřeba rozlišovat dva, na první pohled téměř stejné, pojmy, a sice *supervize týmu* a *supervize v týmu*. Tyto dva pojmy vhodně rozlišují Havrdová a Hajný et al (2008, s. 93), jenž upozorňují na rozdíl v zaměření pozornosti v supervizi. *Supervize týmu* se zaměřuje na vztahy v rámci jednoho kolektivu, dále pak na kompetence jednotlivců v daném kolektivu, různé způsoby řízení a rozhodování a taktéž na spolupráci konkrétního kolektivu. Oproti tomu *supervize v týmu* znamená, že pracovní tým je supervizní skupinou, která se zaměřuje na reflektování konkrétního případu práce s klientem.

Jak uvádí Bednářová a Pelech (2003, s. 70) a rovněž také Ehrlichová (2011, s. 5), patří týmová supervize k těm v praxi nejvyužívanějším typům supervize. Supervize se účastní celý pracovní tým

2.4 Rizika a překážky supervize

Každá profese a procesy s nimi spojené s sebou nesou různá rizika, ať už jsou různě vážná a není tomu jinak ani v oblasti supervize v sociální práci. Proces supervize může být rizikovým pro obě zúčastněné strany, jak pro supervizora, tak pro supervidovaného. Pro každého může být jen přínosem, když se s možnými riziky včas a v dostatečné míře seznámí a díky nabytým znalostem a vědomostem je schopen na případné ohrožení vhodně reagovat, ideálně je však schopen tato rizika minimalizovat a podpořit tím bezproblémový průběh supervize.

Venglářová (2007, s. 18 – 21) zastává názor, že účastníci supervize, resp. supervidovaní mají mít dostatečné informace o supervizi jako takové. V případě, že tato elementární podmínka není splněna a supervidovaní nejsou předem seznámeni s tím, jak to při supervizi chodí, jaký bývá průběh, nikdy se nebudou cítit dostatečně bezpečně a neotevřou se, tudíž supervize ztrácí efekt, smysl. Autorka přináší krátký popis rizikových situací či překážek, se kterými se v supervizi setkáváme:

- Špatné/dobré zkušenosti z dřívější doby – v případě špatných zkušeností z dřívějších supervizí je pochopitelné, že pracovníci cítí nedůvěru k dalším supervizím a supervizorovi, obzvláště došlo-li k porušení jakýchkoli domluvených zásad, ke kritice nebo vynesení informací. V případě dobrých zkušeností mohou mít pracovníci obavy, že se těmto zkušenostem už nic nevyrovná a předem tuto možnost zamítnou.
- Obranné mechanismy supervidovaných – přestože má supervize pracovníkům pomáhat, můžou ji někteří vnímat negativně a může pro ně znamenat stres už jen z toho důvodu, že se obávají cokoli řešit před svými kolegy a je jim to nepříjemné.
- Potíže s respektováním autorit – existují lidé, kterým nedělá problém přijmout autoritu, ale jsou taky lidé, kteří s tím mají problém celý život. Tím, e supervizor pro ně tuto autoritu představuje, nepřiznají, že mají jakékoli trápení, potíže v práci a tudíž jim supervize nemůže být přínosem.
- Sřet rolí – s touto překážkou se setkáváme v případě, že supervizor je v zaměstnání nadřazeným supervidovaných, stanovuje jim témata, která se probírají. Supervidovaní se na takovéto supervizi necítí bezpečně, bojkotují ji a přistupují k ní pasivně.
- Přijetí podpory ze strany pracovníka v sociálních službách – společností je pracovník v sociálních službách vnímán jako osoba, která vše zvládne, vše vydrží, se vším se vyrovná a má stále úsměv na tváři. Problém nastává v okamžiku, kdy se s tímto mylným názorem ztotožní sám pracovník v sociálních službách, protože je v tu chvíli vážně ohrožen syndromem vyhoření.
- Reálné překážky supervize – dochází k rozporu v očekávání jak ze strany supervidovaných, tak ze strany supervizora:
 - o Specializace a její hranice – v mnoha profesích je obtížné určit priority, každý pracovník je vnímá jinak, tudíž dochází k dohadům, která z priorit je přednější, důležitější, na co se musí brát větší ohled.
 - o Specializace a její hranice ve vztahu k supervizorovi – supervizor by měl mít znalosti v oboru, ve kterém poskytuje pracovníkům supervize, Není-li tomu tak, měl by si supervizor své vzdělání a znalosti rozšířit, aby mohla být i supervize poskytována lépe. Také pracovníci budou mít větší důvěru k někomu, kdo ví, jak je jejich povolání náročné a s čím se potýkají při výkonu své profese. Supervizor by se měl rovněž seznámit s konkrétním pracovištěm.

o Supervize a její dostupnost – tento bod se týká především menších měst a obcí se špatnou dostupností, kde v blízkosti není žádný kvalitní supervizor – profesionál a díky tomu probíhá supervize v dlouhých časových rozestupech, mnoho hodin vcelku.

o Nákladnost supervize – ne každá organizace disponuje dostatečným množstvím finančních prostředků k tomu, aby zajistila svým zaměstnancům supervizi v požadované a vhodné míře, někdy může dojít k tomu, že se na financování musí pracovníci podílet nebo si ji uhradit úplně sami. Toto skýtá pravděpodobně jedinou výhodu, a sice tu, že volba supervizora je na pracovníkovi samotném a mělo by se minimalizovat riziko, že supervizor nebude supervidovanému vyhovovat, ať už po stránce lidské či profesionální.

Nyní uvedeme stručný přehled příkladů, kdy dochází k rozporu empatie a podpory v rámci supervize:

- *Systémová teorie* – na vztah mezi supervizorem a supervidovaným mají vliv také další procesy, např. supervizor = terapeut.
- *Triangulace vztahu* – jedná se o zatahování třetí osoby do sporu dvou lidí, kdy každá ze zmíněných osob tlačí na osobu třetí a snaží se ji ovlivnit a stáhnout na svou stranu.
- *Teorie kognitivní disonance* – nastává v situaci, kdy jedna ze stran – většinou supervizor má dobrý vztah s nadřízeným supervidovaného a ten se v důsledku toho cítí v ohrožení a je nejistý, protože on sám s nadřízeným takový vztah mít nemusí.
- *Trojúhelník* – v tomto případě je vyvíjen tlak na supervizora ze strany supervidovaného. Ten se z něj snaží udělat hrdinu-zachránce v „boji“ proti někomu třetímu, kdo supervidovaného v jeho očích ohrožuje jakýmkoli způsobem.
- *Contain* – volně přeloženo znamená *pojmout do sebe*, kdy supervizor přebírá emoce supervidovaných, kteří se díky neřešení problému dostali do stádia, kdy si připadají na-prosto bezmocní a neví jak z toho ven.
- *Paralelní proces* – jedná se o dva procesy, současně probíhající, z nichž jeden je zaměřen na vztah mezi klientem a supervidovaným a druhý je zaměřen na vztah mezi supervizorem a supervidovaným.

(Havrdová, Hajný et al., 2008, s. 29 – 30)

2.5 Etika v rámci supervize

Etika v rámci supervize má svůj teoretický základ jak v obecných etických pravidlech, kam řadíme např. Chartu lidských práv, tak i v konkrétních a specifických etických normách, které jsou zaměřeny na jednotlivé profese. Českým institutem pro supervizi byly přijaty etické zásady tak, jak je stanovuje Evropská Asociace Supervize. Tato etická pravidla mimo jsou ku prospěchu jak organizacím, tak i klientům a pracovníkům v sociálních službách, a to proto, že slouží primárně k ochraně jich samotných (Bártlová, 2007, s. 55).

„Důležitým předpokladem kvalitní supervize, je pozornost věnovaná etice. Jak etice samostatného supervizního procesu, tak etice důsledků práce s klienty (Šimek, 2004, s. 15).“

Výborný názor na etiku vyslovil Úlehla (2005, s. 113), který říká, že „jaké vztahy máme k sobě, takové vztahy máme ke klientovi.“

Venglářová (2007, s. 22) považuje za základ etiky v supervizi ochranu klientů, kteří organizacím svěřují své osobní informace a důvěřují zaměstnancům, že tyto informace budou chráněny a nebudou použity nevhodným způsobem.

Supervizor je profesionál a je tedy jeho povinností dodržovat etické zásady supervize a měl by se dle Havrdové a Hajného et al (2008, s. 44) vyvarovat následujícímu:

- neúcta vůči supervidovaným,
- zneužití moci, popř. informací,
- veškeré formy nátlaku,
- přílišná snaha supervizora,
- podléhání napětí,
- nezodpovědné jednání,
- porušení mlčenlivosti,
- střet zájmů,
- neodůvodněné prodlužování,
- předstírání zkušeností.

„Patří k profesionalitě supervizora, aby rozuměl nejen základním postojům a přístupům potřebným pro supervizi, ale také musí znát a aplikovat etické principy, na nichž dobrá praxe ve skutečnosti stojí a s nimiž padá“ (Svobodová, Valášek, 2002, s. 67).

Etická zodpovědnost v profesi sociálního pracovníka má svůj základ v poslání sociálního pracovníka. Sociální pracovníci mají mít stále na paměti dobro klientů a mají tím pádem jednat v jejich prospěch s ohledem na lidské potřeby těchto klientů. Každý klient, který sociálních služeb využívá, od sociálního pracovníka očekává pochopení, laskavý a seriózní přístup a ohleduplnost a toleranci ve všech směrech (Baková, 2010, s. 9).

Kolářková (cit. podle Matoušek, 2003, s. 360) vytyčuje základní etické zásady v supervizi takto:

- být prospěšný,
- neškodit,
- nezneužít,
- nemanipulovat.

2.6 Supervizní vztah

Vztah mezi supervidovanými a supervizorem je velmi důležitý pro zdárný průběh supervize. Tento vztah musí stavět na vzájemné důvěře obou zúčastněných stran.

„V supervizním vztahu je zdůrazněna především nezbytná důvěra, která je podmínkou učení a reflexe a to díky možnosti sdílet vlastní nejistoty a získat podporu k překonání obtíží (Havrdová, Hajný, 2008, s. 28).“ Aby mohla supervize hladce proběhnout, je nezbytné, aby vztah mezi supervizorem a supervidovanými byl kvalitní a aby se zakládal na důvěře. Odborníci z oblasti supervize se shodují, že supervize je proces, založený na vztahu těchto dvou stran – supervizora a supervidovaného a zdůrazňují potřebu vytvoření důvěrného prostředí (Havrdová, Hajný et al., 2008, s. 57).

Jak píše Dvořáčková (2010a, s. 11 – 13) klade se důraz na budování kvalitního vztahu supervizora se supervidovanými, protože právě tento vztah je základem pro možnost naplnění cílů supervize. Je pochopitelné, že i v rámci supervizního vztahu na nás působí někdo sympaticky a někdo opačně, svou roli sehrávají obavy z neznámého či na druhé straně zvědavost, co přijde a jaké to bude. Supervizora mohou provázet obavy, jak ho pracovníci přijmou, zda ho budou respektovat a jak se vyrovnají či jak se postaví k nové autoritě (Havrdová, Hajný et al., 2008, s. 83).

V každém vztahu v životě lidí, i v těch sebelepších, někdy nastane situace, kdy má člověk strach, pochybnost apod. V tomto bodě je však důležité umět se tomu postavit, čelit tomu zpříma a vědět, jakými způsoby tento moment (Hawkins, Shohet, 2004, s. 19).

Aby mohla supervize hladce proběhnout, je nezbytné, aby vztah mezi supervizorem a supervidovanými byl kvalitní a aby se zakládal na důvěře. Odborníci z oblasti supervize se shodují, že supervize je proces, založený na vztahu těchto dvou stran – supervizora a supervidovaného a zdůrazňují potřebu vytvoření důvěrného prostředí (Havrdová, Hajný et al., 2008, s. 57).

Nelze než souhlasit s autory Hawkinsem a Shohetem (2004, s. 51), kteří uvádí, že: „prvním předpokladem dobrého supervizora je schopnost si zařídit dobrou supervizi sám pro sebe.“

V supervizi v sociální práci je nezbytná silná osobnost supervizora, který má rovněž dostatečné znalosti, dovednosti a zkušenosti. Ideálním stavem je, když je supervizor ze stejného či podobného prostředí, co se týká zkušeností a znalostí, protože je mu tím pádem blízká i skupina supervidovaných. Výborné je, když zadavatel zakázky – vedoucí či ředitel organizace zapojí do výběru supervizora také supervidované (Havrdová, Hajný et al., 2008, s. 70 – 71). Každý člověk má především jiné nároky, jiné podmínky a ne každý člověk všem vyhovuje, a tak mnohým vyhovuje supervize pod vedením stále stejného supervizora a jiný by naopak přivítal změnu po určité době (Trojanová, 2008, s. 22).

Supervizor může být jak interní - je zaměstnancem organizace, nebo externí – přichází tedy zvenčí, v dané organizaci nepůsobí. Interní supervizor může mít velkou nevýhodu v tom, že je těžší získat si důvěru zaměstnanců, vedení s ohledem na mlčenlivost a informování nadřízených. Jako výhodu pak lze uvést výbornou znalost konkrétní problematiky, konkrétních problémů na pracovišti a spolupracovníků navzájem (Koláčková in Matoušek, 2003, s. 360 – 361).

Kompetence, které by měly být každému supervizorovi vlastní, jsou následující:

- pochopení různých fází problémů,
- schopnost podpory v oblasti reflexe a učení supervidovaných,
- schopnost rozpoznat napětí, úzkost či nejistotu a nabídnout celkové řešení

(Havrdová, Hajný et al., 2008, s. 82)

Tuto kapitolu zakončíme výrokem Hawkinse a Shoheta (2004, s. 57), že: „být supervizorem je složitý, ale současně obohacující úkol. Supervize je především místem, kde se oba zúčastnění neustále učí.“

2.7 Supervizní kontrakt

Supervizní kontrakt můžeme jednoduše definovat jako dohodu dvou stran na provedení supervize, přičemž se jedná o dohodu písemnou, kde je stanovena doba, cíl supervize a další podmínky a tuto dohodu podepisují smluvní strany – jak zadavatel zakázky, tak supervizor samotný a zástupce supervidovaných, a to na základě svobodného rozhodnutí.

Supervizní kontrakt je dohoda s vysokou důležitostí, jsou zde upraveny vztahy, odpovědnost a veškeré podmínky, za kterých bude supervize probíhat. Před uzavřením daného kontraktu je primárním vytyčením konkrétního cíle, na základě něhož budou supervize směřovány a korigovány (Koláčková in Matoušek, 2003, s. 362).

Správný kontrakt by měl obsahovat následující údaje:

- Kdo je zadavatelem zakázky.
- Kdo je supervidovaný.
- Kdo je supervizor.
- Jaký je důvod supervize.
- Podmínky pro poskytování supervize.
- Za co nese supervizor odpovědnost.
- Za co nesou odpovědnost supervidovaní.
- Kdo a jak a v jaké míře bude dostávat o supervizi informace.
- Kritéria úspěšné supervize.
- Časový rámec supervize.

(Havrdová, Hajný et al., 2008, s. 71 – 72)

V praxi je zvykem, že tým, kdo zadává zakázku na supervizi, není tým, tedy budoucí supervidovaní, nýbrž vedení celé organizace. Superviovaní pak se supervizorem akorát konkrétně vyberou, na co se supervize zaměří, jakému tématu bude věnována pozornost.

K tomu, aby byla supervize opravdu ku prospěchu a kvalitní je zapotřebí, aby se zachoval rovnocenný vztah mezi všemi zúčastněnými (Venglářová, 2007, s. 9).

Kontrakt v širším slova smyslu je uzavírán s tím, že je v něm specifikován typ supervize, komu je supervize určena, délka a frekvence supervizí, pravidla pro sjednání či případné zrušení dohodnuté supervize, výše platby, pravidla na ochranu údajů – zacházení s informacemi a hodnocení supervize. V užším slova smyslu pak kontrakt vymezuje konkrétní supervizi, dohodnutý den a čas, cíl, ke kterému bude supervize směřovat a hranice, které nesmí být překročeny a v rámci kterých bude supervize probíhat (Supervize v sociální práci, 2007, s. 12)

Vymezení užšího kontraktu rovněž uvádí Hawkins a Shohet (2004, s. 62) a říkají, že užší kontrakt je uzavírán před každou jednotlivou supervizí. Obsahuje ujednání o účelu, očekávání, pravidla, četnost, místo a čas.

3 PRACOVNÍK V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH V DOMOVECH PRO SENIORY

Supervize je specifický druh podpory a v rámci sociálních služeb je primárně určen pracovníkům pomáhajících profesí. Vzhledem k zaměření naší práce považujeme za nutné přiblížit v této kapitole pracovníky v sociálních službách se zaměřením na domovy pro seniory, krátce se zmíníme také o syndromu vyhoření a syndromu pomocníka.

Sociální služby jako takové jsou určeny osobám, které nejsou schopny zajistit si vlastními silami péči o vlastní osobu, o své obydlí, jsou ohroženi sociálním vyloučením, zkrátka potřebují různou míru pomoci v sociální oblasti. Pracovníci pomáhajících profesí, tedy i pracovníci v sociálních službách jsou právě těmi lidmi, kteří zabezpečují a poskytují prostřednictvím různých služeb péči, pomoc nebo podporu těmto lidem.

Profese pracovníka v sociálních službách obecně není jednoduchým povoláním. Je to práce, která je náročná jak fyzicky, tak psychicky a emocionálně. Tuto práci rozhodně nemůže vykonávat každý. V tomto případě nemáme však na mysli, že by to každý nezvládl po fyzické stránce, ale máme na mysli fakt, že ne každý je schopen vyrovnat se s touto profesí po psychické a emocionální stránce.

Domovy pro seniory jsou pobytovou službou, jak jsme již definovali na začátku naší práce. Pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory zabezpečují 24 hodinovou péči o ubytované seniory, v různém rozsahu, s ohledem na zdravotní stav klientů.

V sociálních službách, tedy i v domovech pro seniory je vyžadováno, aby pracovníci v sociálních službách projevíli dostatečnou míru nasazení, zájem o člověka a je přímo nutností, aby byli ochotni lidem pomáhat v požadované míře, což je projevem tzv. prosociálního chování (Jankovský, 2007, s. 42).

Velmi výstižně o pomáhajících profesích obecně hovoří Hawkins a Shohet (2004, s. 187), a sice že „v mnoha pomáhajících profesích spočívá ta nejtěžší a přitom současně nejprostší práce v setkávání s klienty v jejich bolesti a bezmoci“.

Dle Zákona č. 108/2006 sb. o sociálních službách, § 116 je za pracovníka v sociálních službách považován ten, kdo vykonává

- „přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviku jednoduchých denních činností, pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování

čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb,

- základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti,
- pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistáží pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti a provádění osobní asistence,
- pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“

3.1 Úskalí práce v sociálních službách

Často se setkáváme s případy, že se pracovníci v sociálních službách najdou v této profesi až v takové míře, že si člověk zvenčí řekne, že to není běžné a pozastavuje se nad tím. Ne však osoba, které se to přímo dotýká. V situaci, kdy na nás působí rovněž události týkající se osobního života, různé stresové situace, jsme velmi zatěžováni a můžeme být ohroženi (Venglářová, 2007, s. 5).

V profesi sociálního pracovníka je nezbytné rozšiřování znalostí, dovedností, vědomostí, umění odpočívat, relaxovat a účinně oddělovat soukromý život od toho pracovního.

Syndrom vyhoření je v souvislosti se sociálními službami stále více skloňovaným pojmem. O to horší je fakt, že je mnohými, ba dokonce většinou těch, kterých se to přímo dotýká či je syndrom vyhoření ohrožuje, jeho nebezpečí podceňováno a důsledky jsou zlehčovány.

Pines a kol.(cit. podle Hawkins, Shohet, 2008, s. 33) vymezují syndrom vyhoření jako „výsledek neustálého nebo opakovaného emočního tlaku spojeného s intenzivní účastí s lidmi po dlouhá období. Vyhoření je bolestné zjištění, že již nedokážou pomáhat lidem v nouzi, že již v sobě nemají nic, z čeho by mohli rozdávat“.

K této definici nutno podotknout, že ačkoli se autoři zmiňují, že se jedná o bolestné zjištění, ne vždy tomu tak je, protože lidé si tento syndrom nepřipouští a tudíž vlastně k žádnému zjištění mnohdy nedojde. Tedy ne ze strany dané osoby.

Hartl (in Matoušek, 2003, s. 55) definuje syndrom vyhoření jako: „soubor typických příznaků vznikajících u pracovníků pomáhajících profesí v důsledku nezvládnutého pracovního stresu.“

Primárními znaky syndromu vyhoření jsou pocit celkového vyčerpání, nekvalitní spánek, pocit beznaděje či bezmoci, neprojeování emocionality, vyhýbání se nejen kolegům, ale i klientům, ulpívání na normách, časté deprese, neochota věnovat práci nezbytný čas navíc. Příznaky se mohou stupňovat a být čím dál tím horší a závažnější ve svém důsledku (Bártlová, 2007, s. 54; Hartl in Matoušek, 2003, s. 56).

Mnohými známé, avšak zcela scestné, je přesvědčení, že syndrom vyhoření je pozorován pouze u pracovníků, kteří danou profesi již delší dobu vykonávají. Může se projevit jako důsledek opadnutí nadšení z práce či v důsledku ztráty důvěry v sebe sama. Často dochází ke ztrátě nadšení v důsledku vysokého očekávání v novém zaměstnání, ztráta důvěry ve vlastní schopnosti (Bártlová, 2007, s. 53).

Prevenici syndromu vyhoření je proto důležité nepodcenit a věnovat ji patřičnou pozornost. Jednou z mnoha forem, jak syndromu vyhoření přecházet, je kvalitní, dobře vedená a co nejlépe nastavená supervize (Bártlová, 2007, s. 54).

Syndrom pomocníka, jinak řečeno syndrom pomáhajících, není v povědomí lidí a laické veřejnosti tolik znám, jako výše zmíněný syndrom vyhoření. Jeho kořeny lze nalézt již v dětství a u některých se pak projeví i v pozdějších letech.

Schmidbauer (2000, s. 42) definuje syndrom pomáhajícího jako poruchu osobnosti, tzv. „odmítnutého dítěte“, jenž si prostřednictvím sociálních služeb a pomáháním druhým kompenzuje své jakési nedostatky.

Pro každého je dobré, že se cítí potřebný a okolí mu ten fakt dává najevo. Pracovník v sociálních službách, by měl být natolik profesionální, že by měl být schopen tuto potřebu sám sobě regulovat a právě v tomto by mu mohla být supervize nápomocna (Baštecká, 2003, s. 334).

Dle Hartla (in Matoušek, 2003, s. 59) je syndrom pomáhajícího upevňován také tím, že společnost lépe reaguje na bezmocnost a nabídne pomoc při přiznání osobních psychologických problémů u klientů. Oproti tomu pracovník v sociálních službách a v pomáhajících profesích obecně musí být odolný vůči stresovým či zátěžovým situacím a zároveň dokonale zvládat svoji práci. Své potřeby by pracovník na rozdíl od klientů, neměl dávat najevo. Jedinou možností jak to zvládnout, je dlouhodobý výcvik a stálá supervize.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Dostáváme se k části naší práce, kterou jsme zaměřili na to, jak pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory vnímají přínos supervize. Jedná se o subjektivní hodnocení zúčastněných respondentů, které je však dle našeho názoru pro praxi velmi přínosné.

Výzkum byl realizován v domovech pro seniory, které spadají pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou.

Na základě výzkumného problému a následně určených výzkumných otázek jsme zvolili výzkum kvantitativní, který vychází z výzkumného šetření přínosu supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kvantitativní výzkum byl realizován prostřednictvím dotazníkového šetření, přičemž tento dotazník byl umístěn na internetových stránkách www.mojeanketa.cz. Dotazník, který jsme vytvořili, se skládá celkem z 36 otázek, kdy 32 z nich je škálových a respondenti vyjadřovali míru svého souhlasu s danými výroky na stupnici/škále od 1 do 5. Otázkami v dotazníku jsme zjišťovali názor respondentů na vzdělávací funkci supervize, na podpůrnou funkci supervize, na to, jak jsou spokojeni se supervizí ve svém zaměstnání, dále jak vnímají respondenti osobu supervizora a zajímala nás také otázka, jaký typ supervize je v praxi nejvíce využíván. Před samotným výzkumem bylo provedené kontrolní výzkumné šetření, při němž byla ověřena srozumitelnost a dostatečná míra otázek, následně byla do dotazníku přidána 1 otázka.

Žádost o vyplnění dotazníku byla rozeslána prostřednictvím e-mailu.

4.1 Výzkumný vzorek

Profese pracovníků v sociálních službách je náročným povoláním nejen po stránce fyzické, ale také psychické, proto má supervize v tomto povolání důležitou roli.

Do základního souboru jsou zařazeni všichni pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory, které spadají pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou, a to bez ohledu na délku jejich praxe a vzdělání.

Způsob výběru je tzv. exhaustivní (vyčerpávající), respondenty jsou tedy všichni pracovníci v sociálních službách ve výše zmíněných domovech pro seniory bez ohledu na délku jejich praxe a vzdělání, kteří se na výzkumu chtěli podílet.

Pro účel našeho výzkumu bylo tedy osloveno celkem 129 pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory, které spadají pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou, návratnost však nebyla stoprocentní, čili výsledný počet respondentů je 96.

4.2 Výzkumný problém a cíl výzkumu

Výzkumným problémem, který po účel naší práce a pro provedení výzkumného šetření definujeme je: **Jaký přínos má supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory?**

Cílem empirického výzkumu je tedy **zjištění přínosu supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory** z pohledu těchto pracovníků a zjištění rozdílů v pohledu pracovníků v sociálních službách na supervizi vzhledem k délce jejich praxe a vzdělání.

4.3 Výzkumné otázky a hypotézy

S ohledem na definovaný výzkumný problém a cíl výzkumu jsme stanovili následující výzkumné otázky, ke kterým uvádíme rovněž hypotézy.

1. Jak vnímají pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory vzdělávací funkci supervize?

1. 1. Jaký je rozdíl ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

1. 2. Jaký je rozdíl ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

2. Jak vnímají pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory podpůrnou funkci supervize?

2. 1. Jaký je rozdíl ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

2. 2. Jaký je rozdíl ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

3. Jak vnímají pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory supervizora?

3. 1. Jaké jsou rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

H5 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

3. 2. Jaké jsou rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

H6 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

4. Jsou pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory spokojeni s tím, jak probíhá supervize v jejich zařízení?

4. 1. Jaké jsou rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

H7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

4. 2. Jaké jsou rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

H8 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

5. Jaký typ supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory nejčastěji probíhá?

4.4 Způsob zpracování dat

Prvotní vyhodnocení jsme provedli v programu Excel za použití popisných statistických metod, konkrétně určením aritmetického průměru a směrodatné odchylky. Výsledky jsou prezentovány v přehledných tabulkách, případně pomocí grafů.

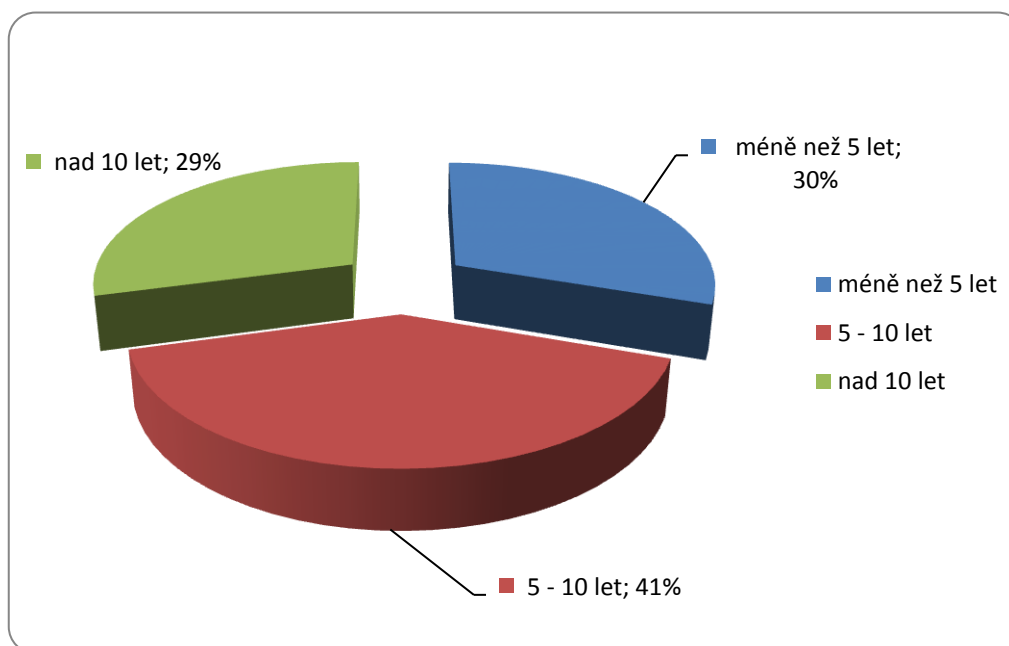
Při samotném ověřování rozdílů podle zvolených kritérií/proměnných bylo použito nejprve testování normality a na základě tohoto testu bylo použito neparametrických technik, konkrétně jsme k ověření stanovených hypotéz použili Kruskal – Wallisův test. Před vyhodnocením dat jsme stanovili hladinu významnosti $p = 0,05$.

Poslední výzkumná otázka, kterou jsme zjišťovali nejčastěji využívaný typ supervize v domovech pro seniory, které byly do našeho výzkumu zapojeny, zpracováváme za použití základní popisné statistiky, přičemž je doplněna také grafickým znázorněním.

5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

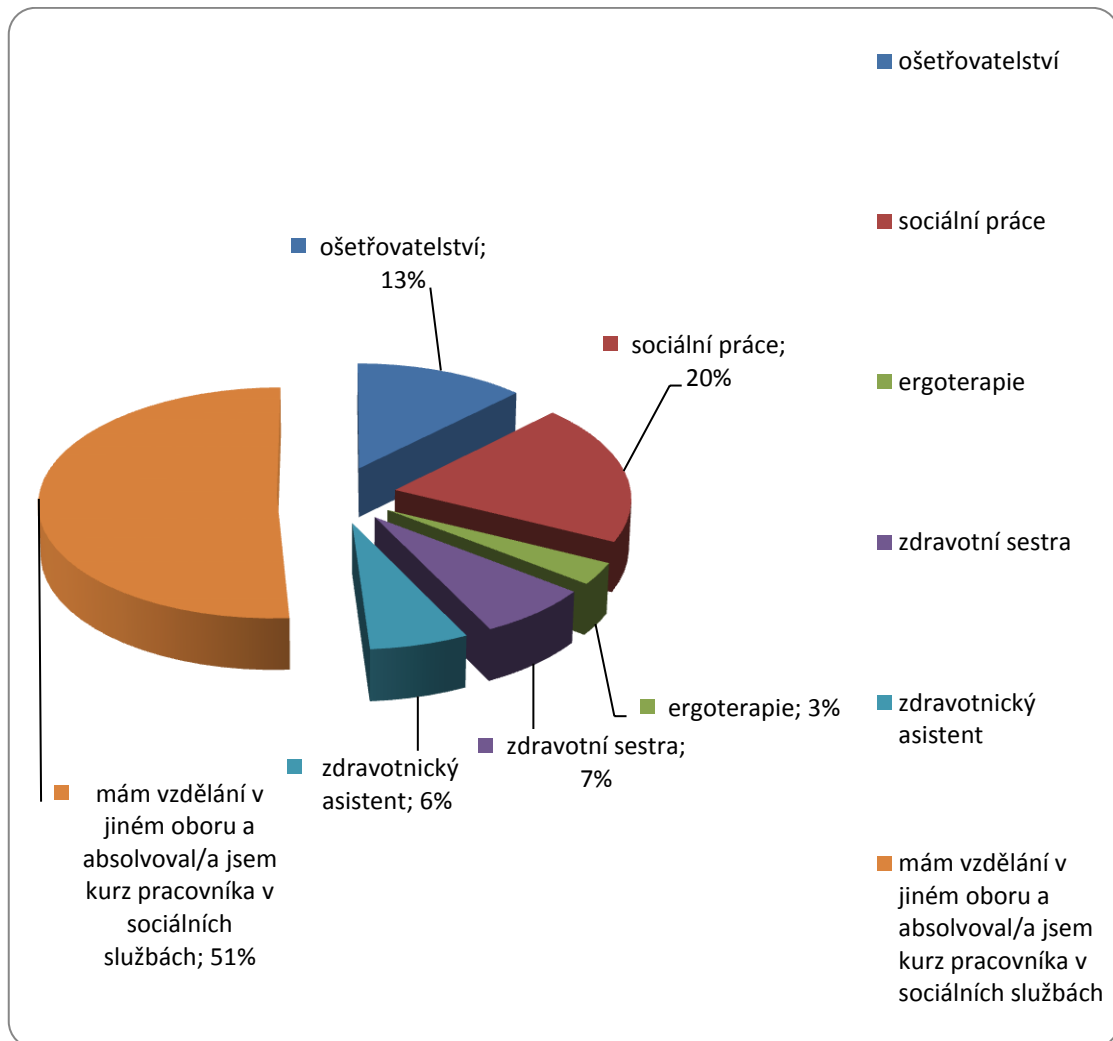
Jak jsme již dříve uvedli, výzkumného šetření se zúčastnili všichni pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory, které spadají pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou, a to bez ohledu na vzdělání a délku praxe.

V následujících grafech proto znázorňujeme konkrétní rozložení výzkumného souboru jak podle délky praxe, tak podle vzdělání.



graf 1- délka praxe

Z grafu znázorňujícího rozložení respondentů dle délky praxe je patrné, že nejvíce zastoupenou skupinou, co se délky praxe týká, jsou respondenti, kteří danou profesi vykonávají v rozmezí 5 a 10 let. Zbylé 2 skupiny jsou, dá se říci, vyrovnané, jelikož 29% respondentů vykonává profesi pracovníka v sociálních službách více než 10 let a 30% respondentů tuto práci vykonává méně než 5 let.



graf 2 – vzdělání

Na základě zobrazeného grafu můžeme konstatovat, že profesi pracovníka v sociálních službách vykonává nejvíce osob, které nemají vzdělání v daném oboru, avšak absolvovali kurz pracovníka v sociálních službách. Další nejpočetněji zastoupenou skupinou, co se vzdělání týká, je oblast sociální práce s 20% odpovědí, následuje ošetřovatelství s 13%, zdravotní sestra se 7%, zdravotnický asistent se 6% a nejméně zastoupenou skupinou v oblasti vzdělání jsou ergoterapeuti se 3% z odpovědí.

1. Jak vnímají pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory vzdělávací funkci supervize? (otázky 1, 2, 8, 9, 21, 26, 27, 29, 30, 31, 33, 34)

	průměr	směrodatná odchylka
Supervize mně obohacuje (vědomosti, zkušenosti, pracovní postupy, získání jiného pohled na práci/situaci ...)	3,23	1,32
Supervize je pro mne nástrojem, jak se naučit/zjistit něco nového.	3,16	1,29
Poznatky ze supervize aplikuji v praxi při své práci.	3,26	1,32
Ze supervize odcházím s vědomím, že vím, jak řešit problémy, se kterými se aktuálně setkávám při práci.	3,00	1,26
Díky supervizi vím, jak mám postupovat v určitých situacích, které by mohly nastat při výkonu mé profese.	3,24	1,34
Díky supervizi jsem nabyl/a plno nových zkušeností, vědomostí, které jsou mi při práci ku prospěchu.	3,11	1,32
Supervize mi pomáhá lépe porozumět klientům, vcítit se do jejich situace.	3,14	1,25
Díky supervizi si uvědomuji, jak mé jednání působí na klienty a jak se to odráží v přístupu klientů k mé osobě.	3,13	1,26
Díky supervizi si uvědomuji své silné a slabé stránky ve své profesi a tudíž vím, ve kterých oblastech se potřebuji dále vzdělávat.	3,16	1,34
Díky poznatkům ze supervize zkouším při své práci nové postupy.	3,07	1,32

tabulka 1 – vnímání vzdělávací funkce supervize

1. 1. Jaký je rozdíl ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory? (otázky 1, 8, 9, 21, 26, 27, 29, 30, 31, 33, 34)

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 8) (Sheet1 v Vysledky úprava) Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 12,96313$ $p = ,0015$				
Závislá: 8)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1565,50	53,9827
2	2	39	2167,50	55,5769
3	3	28	923,00	32,9642

Tabulka 2 – Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 8)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 9) (Sheet1 v Vysledky úprava) Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 16,03453$ $p = ,0003$				
Závislá: 9)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1582,00	54,5517
2	2	39	2200,00	56,4102
3	3	28	874,00	31,2142

Tabulka 3 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 9)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 21) (Sheet1 v Vysledky úprava) Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 10,10554$ $p = ,0064$				
Závislá: 21)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1608,00	55,4482
2	2	39	2072,00	53,1282
3	3	28	976,00	34,8571

Tabulka 4 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 21)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 26) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =11,04638 p =,0040				
Závislá: 26)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1648,00	56,8275
2	2	39	2035,50	52,1923
3	3	28	972,50	34,7321

Tabulka 5 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 26)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 27) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =10,48450 p =,0053				
Závislá: 27)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1580,50	54,5000
2	2	39	2102,50	53,9102
3	3	28	973,00	34,7500

Tabulka 6 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 27)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 29) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =14,63268 p =,0007				
Závislá: 29)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1626,500	56,0862
2	2	39	2133,500	54,7051
3	3	28	896,000	32,0000

Tabulka 7 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 29)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 30) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =11,27779 p =,0036				
Závislá: 30)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1614,000	55,6551
2	2	39	2084,500	53,4487
3	3	28	957,500	34,1964

Tabulka 8 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 30)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 31) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 11,83380$ $p = ,0027$				
Závislá: 31)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1576,50	54,3620
2	2	39	2135,50	54,7564
3	3	28	944,00	33,7142

Tabulka 9 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 31)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 33) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 8,063748$ $p = ,0177$				
Závislá: 33)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1541,00	53,1379
2	2	39	2100,50	53,8589
3	3	28	1014,50	36,2321

Tabulka 10 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 33)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 34) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 11,05956$ $p = ,0040$				
Závislá: 34)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1495,00	51,5517
2	2	39	2195,00	56,2820
3	3	28	966,00	34,5000

Tabulka 11 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 34)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Potvrzujeme tedy hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Pro výzkumnou otázku 1.1 jsme po provedeném výzkumu potvrdili hypotézu H1 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

1. 2. Jaký je rozdíl ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 8) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 1,232540$ $p = ,9417$				
Závislá: 8)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	580,50	48,3750
2	2	19	887,00	46,6842
3	3	3	169,00	56,3333
4	4	7	394,50	56,3571
5	5	6	319,00	53,1666
6	6	49	2306,00	47,0612

Tabulka 12 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 8)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₂₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 9) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =2,348812 p =,7991				
Závislá: 9)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	563,000	46,9166
2	2	19	830,500	43,7105
3	3	3	177,500	59,1666
4	4	7	380,000	54,2857
5	5	6	355,000	59,1666
6	6	49	2350,000	47,9591

Tabulka 13 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 9)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₂₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 21) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =3,629321 p =,6039				
Závislá: 21)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	487,000	40,5833
2	2	19	887,000	46,6842
3	3	3	213,000	71,0000
4	4	7	305,000	43,5714
5	5	6	298,500	49,7500
6	6	49	2465,500	50,3163

Tabulka 14 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 21)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₂₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 26) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =2,356059 p =,7980				
Závislá: 26)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	525,000	43,75000
2	2	19	825,500	43,44737
3	3	3	184,500	61,50000
4	4	7	317,000	45,28571
5	5	6	307,500	51,25000
6	6	49	2496,500	50,94896

Tabulka 15 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 26)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₂₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 27) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =5,135849 p =,3995				
Závislá: 27)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	553,500	46,12500
2	2	19	879,500	46,28947
3	3	3	240,000	80,00000
4	4	7	287,500	41,07143
5	5	6	320,000	53,33333
6	6	49	2375,500	48,47959

Tabulka 16 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 27)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H2₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Závislá: 29)	Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 29) (Sheet1 v Vysledky úprava) Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =,5476447 p =,9903			
	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	565,500	47,12500
2	2	19	894,000	47,05263
3	3	3	177,000	59,00000
4	4	7	347,000	49,57143
5	5	6	295,000	49,16667
6	6	49	2377,500	48,52041

Tabulka 17 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 29)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H2₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 30) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 2,067743$ $p = ,8397$				
Závislá: 30)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	582,500	48,54167
2	2	19	864,500	45,50000
3	3	3	204,000	68,00000
4	4	7	315,000	45,00000
5	5	6	315,500	52,58333
6	6	49	2374,500	48,45918

Tabulka 18 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 30)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₂₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 31) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 1,546117$ $p = ,9077$				
Závislá: 31)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	627,000	52,25000
2	2	19	818,500	43,07895
3	3	3	178,500	59,50000
4	4	7	340,500	48,64286
5	5	6	306,000	51,00000
6	6	49	2385,500	48,68367

Tabulka 19 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 31)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₂₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 33) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =5,139261 p =,3991				
Závislá: 33)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	521,500	43,4583
2	2	19	920,500	48,4473
3	3	3	240,000	80,0000
4	4	7	297,000	42,4285
5	5	6	329,000	54,8333
6	6	49	2348,000	47,9183

Tabulka 20 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 33)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H2₀ Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 34) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =2,704055 p =,7455				
Závislá: 34)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	518,000	43,1666
2	2	19	977,000	51,4210
3	3	3	204,000	68,0000
4	4	7	376,500	53,7857
5	5	6	275,000	45,8333
6	6	49	2305,500	47,0510

Tabulka 21 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 34)

Z tabulky jasně vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hy-

potézu H_{20} Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Pro otázku 1.2 se nám nepodařilo potvrdit stanovenou hypotézu H_2 Existují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory a přijímáme tedy H_{20} Neexistují rozdíly ve vnímání vzdělávací funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

2. Jak vnímají pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory podpůrnou funkci supervize? (otázky 1, 2, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 28, 35, 36)

	průměr	směrodatná odchylna
Nemám obavy řešit na supervizi případný pracovní problém.	3,59	1,03
Supervize mi pomáhá při řešení různých pracovních situací/problémů.	3,28	1,23
Díky supervizi jsem si uvědomil/a, že práci vykonávám správně a jak nejlépe můžu.	3,17	1,21
Díky supervizi jsem si uvědomil/a, že musím při své práci něco změnit.	3,10	1,26
Supervize mi pomáhá vyrovnat se s nároky mého povolání.	2,97	1,34
Supervize mi pomáhá v boji proti syndromu vyhoření.	2,74	1,25
Supervize mi pomáhá chápat své kolegy.	2,88	1,13
Díky supervizi mám chuť do práce a novou energii.	2,83	1,25
Díky supervizi se dokážu vypořádat s pocity bezmoci při práci s klienty.	2,86	1,26
Při řešení jakékoli situace/problému na supervizi, cítím podporu ze strany spolupracovníků.	3,06	1,06
Při řešení jakékoli situace/problému na supervizi, cítím podporu ze strany supervizora.	3,80	1,06

Tabulka 22 – vnímání podpůrné funkce supervize

2. 1. Jaký je rozdíl ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 6) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 0,8832472$ $p = 0,6430$				
Závislá: 6)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1322,50	45,6034
2	2	39	2006,50	51,4487
3	3	28	1327,00	47,3928

Tabulka 23 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 6)

Tabulka ukazuje, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H3₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 7) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 10,24701$ $p = 0,0060$				
Závislá: 7)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1488,00	51,3103
2	2	39	2185,50	56,0384
3	3	28	982,50	35,0892

Tabulka 24 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 7)

Tabulka ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 12) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =13,14030 p =,0014				
Závislá: 12)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1609,00	55,4827
2	2	39	2123,00	54,4359
3	3	28	924,00	33,0000

Tabulka 25 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 12)

Tabulka ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 13) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =13,31438 p =,0013				
Závislá: 13)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1614,00	55,6551
2	2	39	2119,00	54,3333
3	3	28	923,00	32,9642

Tabulka 26 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 13)

Tabulka ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 14) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 12,18756$ $p = ,0023$				
Závislá: 14)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1583,500	54,60345
2	2	39	2137,500	54,80769
3	3	28	935,000	33,39286

Tabulka 27 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 14)

Tabulka ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 15) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 6,410177$ $p = ,0406$				
Závislá: 15)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1429,000	49,27586
2	2	39	2154,500	55,24359
3	3	28	1072,500	38,30357

Tabulka 28 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 15)

Tabulka ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 17) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 5,517588$ $p = ,0634$				
Závislá: 17)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1452,000	50,06897
2	2	39	2117,500	54,29487
3	3	28	1086,500	38,80357

Tabulka 29 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 17)

Tabulka ukazuje, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H3₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poč.; 20) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =9,114120 p =,0105				
Závislá: 20)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1470,50	50,7069
2	2	39	2180,00	55,8974
3	3	28	1005,50	35,9107

Tabulka 30 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 20)

Tabulka ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poč.; 28) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =12,40507 p =,0020				
Závislá: 28)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1618,00	55,7931
2	2	39	2103,00	53,9230
3	3	28	935,00	33,3928

Tabulka 31 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 28)

Tabulka ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 35) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =2,185601 p =,3353				
Závislá: 35)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1283,50	44,2586
2	2	39	2078,00	53,2820
3	3	28	1294,50	46,2321

Tabulka 32 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 35)

Tabulka ukazuje, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H3₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 36) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =3,798470 p =,1497				
Závislá: 36)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1416,00	48,8275
2	2	39	2092,50	53,6538
3	3	28	1147,50	40,9821

Tabulka 33 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 36)

Tabulka ukazuje, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H3₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Po provedeném výzkumu se nám u otázky 2.1. podařilo potvrdit hypotézu H3 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory v 9 případech a ve 3 případech jsme hypotézu vyvrátili a přijali jsme H₃₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

2. 2. Jaký je rozdíl ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 6) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =8,021508 p =,1551				
Závislá: 6)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	386,500	32,20833
2	2	19	857,500	45,13158
3	3	3	206,000	68,66667
4	4	7	406,000	58,00000
5	5	6	318,000	53,00000
6	6	49	2482,000	50,65306

Tabulka 34 – vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 6)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 7) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =1,317156 p =,9332				
Závislá: 7)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	557,500	46,45833
2	2	19	878,500	46,23684
3	3	3	193,500	64,50000
4	4	7	344,500	49,21429
5	5	6	307,000	51,16667
6	6	49	2375,000	48,46937

Tabulka 35 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 7)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H4₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 12) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =1,256227 p =,9394				
Závislá: 12)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	634,000	52,83333
2	2	19	827,000	43,52632
3	3	3	148,000	49,33333
4	4	7	342,500	48,92857
5	5	6	263,500	43,91667
6	6	49	2441,000	49,81633

Tabulka 36 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 12)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H4₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 13) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =2,898695 p =,7156				
Závislá: 13)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	483,500	40,2916
2	2	19	885,500	46,6052
3	3	3	177,500	59,1666
4	4	7	342,000	48,8571
5	5	6	241,500	40,2500
6	6	49	2526,000	51,5510

Tabulka 37 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 13)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 14) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =3,567341 p =,6132				
Závislá: 14)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	462,500	38,5416
2	2	19	893,000	47,0000
3	3	3	207,500	69,1666
4	4	7	343,500	49,0714
5	5	6	296,500	49,4166
6	6	49	2453,000	50,0612

Tabulka 38 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 14)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 15) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =5,670382 p =,3396				
Závislá: 15)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	532,500	44,37500
2	2	19	881,500	46,39474
3	3	3	250,000	83,33333
4	4	7	360,000	51,42857
5	5	6	259,000	43,16667
6	6	49	2373,000	48,42857

Tabulka 39 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 15)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₄ Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 17) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =6,557690 p =,2557				
Závislá: 17)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	486,500	40,54167
2	2	19	969,000	51,00000
3	3	3	249,000	83,00000
4	4	7	370,000	52,85714
5	5	6	298,500	49,75000
6	6	49	2283,000	46,59184

Tabulka 40 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 17)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₄ Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 20) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =3,744240 p =,5868				
Závislá: 20)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	553,500	46,12500
2	2	19	859,500	45,23684
3	3	3	228,000	76,00000
4	4	7	366,500	52,35714
5	5	6	313,000	52,16667
6	6	49	2335,500	47,66327

Tabulka 41 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 20)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 28) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =1,817560 p =,8738				
Závislá: 28)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	582,500	48,54167
2	2	19	847,500	44,60526
3	3	3	198,000	66,00000
4	4	7	321,500	45,92857
5	5	6	279,000	46,50000
6	6	49	2427,500	49,54082

Tabulka 42 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 28)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 35) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =7,160194 p =,2090				
Závislá: 35)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	367,500	30,62500
2	2	19	940,000	49,47368
3	3	3	196,500	65,50000
4	4	7	371,500	53,07143
5	5	6	308,500	51,41667
6	6	49	2472,000	50,44898

Tabulka 43 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 35)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 36) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =,9639442 p =,9654				
Závislá: 36)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	585,000	48,75000
2	2	19	1004,500	52,86842
3	3	3	151,500	50,50000
4	4	7	311,500	44,50000
5	5	6	260,500	43,41667
6	6	49	2343,000	47,81633

Tabulka 44 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 36)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₄₀ Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Pro otázku 2. 2. se nám nepodařilo potvrdit hypotézu H4 Existují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory a proto přijímáme H40 Neexistují rozdíly ve vnímání podpůrné funkce supervize vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

3. Jak vnímají pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory supervizora? (otázky 1, 2, 10, 11, 19, 32, 36)

	průměr	směrodatná odchylka
Supervizor je odborník na svém místě.	4,08	1,01
Supervizorovi důvěřuji.	3,90	1,03
Věřím, že supervizor dodržuje mlčenlivost.	3,92	1,08
Supervizor chápe náročnost mého povolání a rozumí mým problémům.	3,95	0,93
Při řešení jakékoli situace/problému na supervizi, cítím podporu ze strany supervizora.	3,80	1,06

Tabulka 45 – vnímání supervizora

3. 1. Jaké jsou rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 10) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =,9617049 p =,6183				
Závislá: 10)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1396,50	48,1551
2	2	39	2000,50	51,2948
3	3	28	1259,00	44,9642

Tabulka 46 – vnímání supervizora (otázka 1 a 10)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H5 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H5₀ Ne-

xistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 11) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =5,725659 p =,0571				
Závislá: 11)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1530,50	52,7758
2	2	39	2050,50	52,5769
3	3	28	1075,00	38,3928

Tabulka 47 - vnímání supervizora (otázka 1 a 11)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₅ Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₅₀ Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 19) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =4,509907 p =,1049				
Závislá: 19)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1556,50	53,6724
2	2	39	1987,50	50,9615
3	3	28	1112,00	39,7142

Tabulka 48 - vnímání supervizora (otázka 1 a 19)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₅ Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₅₀ Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 32) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 3,222818$ $p = ,1996$				
Závislá: 32)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1492,00	51,4482
2	2	39	2016,50	51,7051
3	3	28	1147,50	40,9821

Tabulka 49 - vnímání supervizora (otázka 1 a 32)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_5 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H_{5_0} Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 36) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 3,798470$ $p = ,1497$				
Závislá: 36)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1416,00	48,8275
2	2	39	2092,50	53,6538
3	3	28	1147,50	40,9821

Tabulka 50 - vnímání supervizora (otázka 1 a 36)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_5 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H_{5_0} Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Pro otázku 3.1 se nám po provedení výzkumu nepodařilo potvrdit stanovenou hypotézu H_5 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory a přijímáme tedy H_{5_0} Neexistují rozdíly ve vnímání su-

pervizora vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

3. 2. Jaké jsou rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 10) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =1,259353 p =,9391				
Závislá: 10)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	551,500	45,95833
2	2	19	874,000	46,00000
3	3	3	120,000	40,00000
4	4	7	363,500	51,92857
5	5	6	263,000	43,83333
6	6	49	2484,000	50,69388

Tabulka 51 - vnímání supervizora (otázka 2 a 10)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₆ Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₆₀ Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 11) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =1,385933 p =,9258				
Závislá: 11)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	599,500	49,95833
2	2	19	990,500	52,13158
3	3	3	177,000	59,00000
4	4	7	346,500	49,50000
5	5	6	298,000	49,66667
6	6	49	2244,500	45,80612

Tabulka 52 - vnímání supervizora (otázka 2 a 11)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H6 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₀ Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 19) (Sheet1 v Výsledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =2,172544 p =,8248				
Závislá: 19)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	640,000	53,33333
2	2	19	931,500	49,02632
3	3	3	171,500	57,16667
4	4	7	387,500	55,35714
5	5	6	317,000	52,83333
6	6	49	2208,500	45,07143

Tabulka 53 - vnímání supervizora (otázka 2 a 19)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H6 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₀ Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 32) (Sheet1 v Výsledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =6,243081 p =,2833				
Závislá: 32)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	464,000	38,66667
2	2	19	941,000	49,52632
3	3	3	210,500	70,16667
4	4	7	360,500	51,50000
5	5	6	387,000	64,50000
6	6	49	2293,000	46,79592

Tabulka 54 - vnímání supervizora (otázka 2 a 32)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H6 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₆₀ Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 36) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =,9639442 p =,9654				
Závislá: 36)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	585,000	48,75000
2	2	19	1004,500	52,86842
3	3	3	151,500	50,50000
4	4	7	311,500	44,50000
5	5	6	260,500	43,41667
6	6	49	2343,000	47,81633

Tabulka 55 - vnímání supervizora (otázka 2 a 36)

Z tabulky vyplývá, že neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H6 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme hypotézu H₆₀ Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Pro otázku 3. 2 se nám nepodařilo potvrdit hypotézu H6 Existují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory a přijímáme tedy H₆₀ Neexistují rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

4. Jsou pracovníci v sociálních službách v domovech pro seniory spokojeni s tím, jak probíhá supervize v jejich zařízení? (otázky 1, 2, 5, 16, 18, 19, 22, 23, 24, 25)

	průměr	směrodatná odchylka
Supervize se účastním rád/a.	3,13	1,31
Supervize je pro mne dobře využitý čas.	2,97	1,43
Věřím, že kolegové dodržují mlčenlivost.	3,04	1,19
Věřím, že supervizor dodržuje mlčenlivost.	3,92	1,08
Jsem spokojen/a s organizací supervize v našem zařízení.	3,55	1,07
Jsem spokojena s četností supervize v našem zařízení.	3,43	1,22
V případě nespokojenosti mám možnost zvolit si jiného supervizora.	2,75	1,35
Mám možnost volby typu supervize.	3,15	1,31

Tabulka 56 – spokojenost se supervizí

4. 1. Jaké jsou rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 5) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =9,648849 p =,0080				
Závislá: 5)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1439,00	49,6206
2	2	39	2212,00	56,7179
3	3	28	1005,00	35,8928

Tabulka 57 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 5)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 16) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 12,19249$ $p = ,0023$				
Závislá: 16)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1556,50	53,6724
2	2	39	2164,50	55,5000
3	3	28	935,00	33,3928

Tabulka 58 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 16)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 18) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 4,045223$ $p = ,1323$				
Závislá: 18)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1544,50	53,2586
2	2	39	1992,00	51,0769
3	3	28	1119,50	39,9821

Tabulka 59 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 18)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H_{70} Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 19) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 4,509907$ $p = ,1049$				
Závislá: 19)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1556,50	53,6724
2	2	39	1987,50	50,9615
3	3	28	1112,00	39,7142

Tabulka 60 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 19)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H_{70} Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 22) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: $H(2, N=96) = 8,129328$ $p = ,0172$				
Závislá: 22)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1411,50	48,6724
2	2	39	2193,50	56,2435
3	3	28	1051,00	37,5357

Tabulka 61 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 22)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 23) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =8,902380 p =,0117				
Závislá: 23)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1308,00	45,1034
2	2	39	2260,50	57,9615
3	3	28	1087,50	38,8392

Tabulka 62 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 23)

Z tabulky je zřejmé, že existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory přijímáme.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 24) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =5,220218 p =,0735				
Závislá: 24)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1417,00	48,8620
2	2	39	2136,00	54,7692
3	3	28	1103,00	39,3928

Tabulka 63 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 24)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H7₀ Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 25) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 1) Délka praxe				
Kruskal-Wallisův test: H (2, N= 96) =1,149572 p =,5628				
Závislá: 25)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	29	1524,00	52,5517
2	2	39	1875,00	48,0769
3	3	28	1257,00	44,8928

Tabulka 64 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 25)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H₀ Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Pro otázku 4. 1. jsme hypotézu H7 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory jak potvrdili v některých případech, tak jsme ji i v některých případech vyváteli a pro tyto případy jsme přijali H₀ Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

4. 2. Jaké jsou rozdíly ve vnímání supervizora vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory?

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 5) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =2,090127 p =,8365				
Závislá: 5)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	571,00	47,5833
2	2	19	886,50	46,6578
3	3	3	202,50	67,5000
4	4	7	387,00	55,2857
5	5	6	286,00	47,6666
6	6	49	2323,00	47,4081

Tabulka 65 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 5)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₈ Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H₀ Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 16) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: H (5, N= 96) =2,094563 p =,8359				
Závislá: 16)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	589,500	49,12500
2	2	19	951,500	50,07895
3	3	3	204,000	68,00000
4	4	7	362,000	51,71429
5	5	6	292,500	48,75000
6	6	49	2256,500	46,05102

Tabulka 66 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 16)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₈ Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H₀ Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 18) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 7,493993$ $p = ,1864$				
Závislá: 18)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	458,500	38,20833
2	2	19	965,500	50,81579
3	3	3	228,500	76,16667
4	4	7	235,000	33,57143
5	5	6	286,500	47,75000
6	6	49	2482,000	50,65306

Tabulka 67 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 18)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_8 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H_{80} Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 19) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 2,172544$ $p = ,8248$				
Závislá: 19)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	640,000	53,33333
2	2	19	931,500	49,02632
3	3	3	171,500	57,16667
4	4	7	387,500	55,35714
5	5	6	317,000	52,83333
6	6	49	2208,500	45,07143

Tabulka 68 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 19)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_8 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H_{80} Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 22) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 4,4036957$ $p = ,9952$				
Závislá: 22)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	578,000	48,16667
2	2	19	917,500	48,28947
3	3	3	146,500	48,83333
4	4	7	362,500	51,78571
5	5	6	322,000	53,66667
6	6	49	2329,500	47,54082

Tabulka 69 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 22)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₈ Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H₀ Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 23) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 1,080808$ $p = ,9558$				
Závislá: 23)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	571,500	47,62500
2	2	19	927,000	48,78947
3	3	3	180,500	60,16667
4	4	7	375,000	53,57143
5	5	6	307,500	51,25000
6	6	49	2294,500	46,82653

Tabulka 70 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 23)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H₈ Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H₀ Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 24) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 5,004714$ $p = ,4153$				
Závislá: 24)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	552,000	46,0000
2	2	19	921,500	48,5000
3	3	3	240,000	80,0000
4	4	7	356,000	50,8571
5	5	6	231,000	38,5000
6	6	49	2355,500	48,0714

Tabulka 71 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 24)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_8 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H_{80} Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.; 25) (Sheet1 v Vysledky úprava)				
Nezávislá (grupovací) proměnná : 2) Vzdělání				
Kruskal-Wallisův test: $H(5, N=96) = 6,232537$ $p = ,2842$				
Závislá: 25)	Kód	Počet platných	Součet pořadí	Prům. Pořadí
1	1	12	478,000	39,8333
2	2	19	858,500	45,1842
3	3	3	222,500	74,1666
4	4	7	333,500	47,6428
5	5	6	217,000	36,1666
6	6	49	2546,500	51,9693

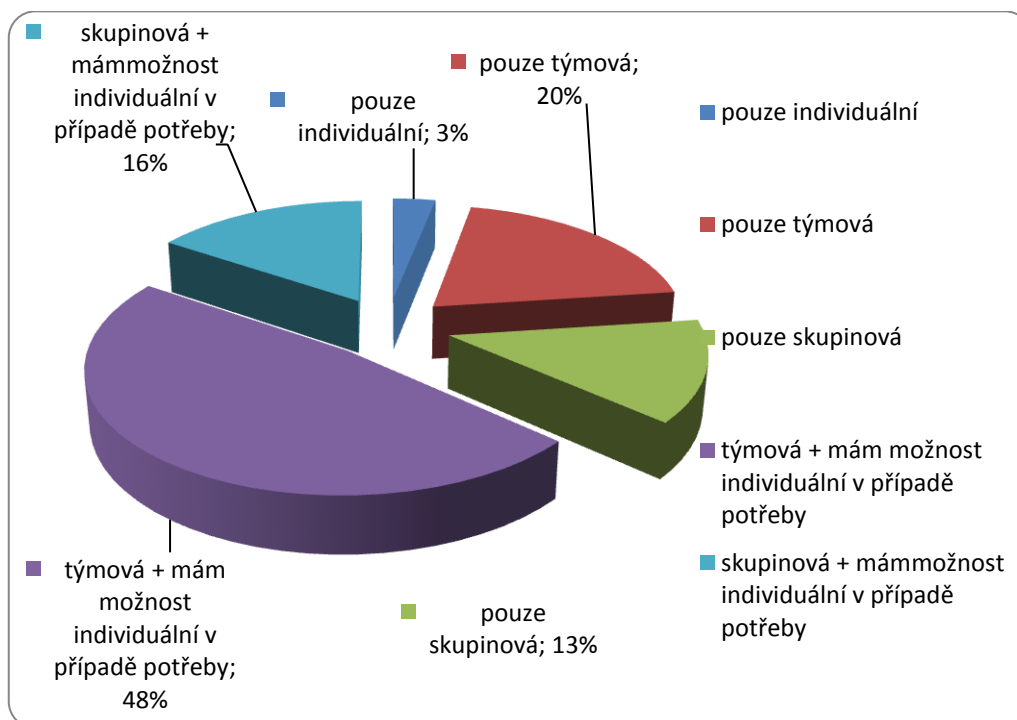
Tabulka 72 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 25)

Z tabulky je zřejmé, že neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory. Pro všechny proměnné platí, že $p > 0,05$.

Hypotézu H_8 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory zamítáme a přijímáme H_{80} Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem ke vzdělání pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

Pro otázku 4.2 se nám nepodařilo potvrdit hypotézu H8 Existují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory, proto přijímáme hypotézu H₀ Neexistují rozdíly ve spokojenosti se supervizí vzhledem k délce praxe pracovníků v sociálních službách v domovech pro seniory.

5. Jaký typ supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory nejčastěji probíhá? (otázka 3)



Díky vyobrazenému grafu můžeme konstatovat, že nejčastěji voleným typem supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory, které patří pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou, je supervize týmová s tím, že pracovníci mají možnost taktéž supervize individuální. Tuto možnost zvolilo 48% dotázaných. Druhým nejčastějším typem je pak supervize pouze týmová, kdy tuto možnost uvedlo 20% dotázaných, dále pak supervize skupinová v kombinaci s možností individuální supervize (16% odpovědí), následuje supervize pouze skupinová (13%) a nejmenší počet odpovědí bylo zvoleno u možnosti čistě individuální supervize. Tento typ označily 3% respondentů.

5.1 Vyhodnocení výzkumu

Výzkumu, který jsme realizovali prostřednictvím dotazníků umístěných na internetových stránkách www.mojeanketa.cz se zúčastnilo ze všech oslovených respondentů celkem 96 pracovníků v sociálních službách. Největší skupinou, co se délky praxe týká, byli pracovníci s praxí v rozmezí 5 – 10 let, nejmenší skupinu pak tvořili pracovníci s praxí delší než 10 let. Podíváme-li se na rozložení respondentů s ohledem na jejich vzdělání, pak nejpočetnější skupinou byli pracovníci, kteří absolvovali kurz pracovníka v sociálních službách, přičemž obor jejich studia byl primárně jiný. Nejmenší zastoupení pak měla ergoterapie, kterou označily pouhé 3% dotázaných.

V oblasti, kterou jsme zjišťovali pohled pracovníků na vzdělávací funkci supervize, byl nejlépe hodnocen výrok, že pracovníci poznatky ze supervize aplikují v praxi při své práci. Na druhém místě to pak byl výrok, že díky supervizi ví, jak mají postupovat v určitých situacích, které by mohly nastat při výkonu jejich profese. Nejvíce negativně hodnocený pak byl výrok, že pracovníci ze supervize odchází s vědomím, že ví, jak řešit problémy, se kterými se aktuálně setkávají při práci.

V oblasti zaměřené na podpůrnou funkci supervize, tedy na pohled pracovníků v sociálních službách na tuto funkci, byl nejlépe ohodnocen výrok, že při řešení jakékoli situace či problému na supervizi, cítí pracovníci podporu ze strany supervizora. Druhým nejlépe hodnoceným výrokiem byl ten, že pracovníci nemají obavy řešit na supervizi případný pracovní problém. Nejmenší počet kladných odpovědí získal výrok, že supervize pracovníkům pomáhá v boji proti syndromu vyhoření.

Jelikož je osoba supervizora nezbytnou, pro bezproblémový průběh supervize a do jisté míry může ovlivnit to, jak k supervizi budou pracovníci přistupovat, zaměřili jsme jednu z výzkumných otázek právě na samotného supervizora. Výsledky jsou následující:

Nejvíce souhlasně byl hodnocen výrok, že supervizor je odborník na svém místě. Na druhé pozici to pak byl výrok, že pracovníci supervizorovi důvěřují, co se týká dodržování mlčenlivosti. Nejhůře hodnoceným výrokiem je ten, že při řešení jakékoli situace či problému na supervizi, cítí pracovníci podporu ze strany supervizora.

Poslední okruh otázek jsme věnovali samotnému průběhu supervize v zařízeních, kde byl průzkum prováděn. Zajímalo nás, jak vidí pracovníci jejich supervizi po organizační stránce. Výsledky dopadly takto:

Věřím, že supervizor dodržuje mlčenlivost, byl výrok, který dostal nejvíce kladných hlasů. Druhým nejčastěji kladně hodnoceným výrokem byl ten, že jsou pracovníci spokojeni s organizací supervize v konkrétním zařízení. Nejméně hlasů a kladných bodů získal výrok, který zní: V případě nespokojenosti mám možnost zvolit si jiného supervizora.

ZÁVĚR

V diplomové práci jsme se věnovali tématu supervize, konkrétně přínosu supervize pro pracovníky v sociálních službách v domovech pro seniory, které spadají pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou.

Na základě studia literatury a částečně i poznatků z praxe jsme v teoretické části uvedli základní informace o supervizi v sociálních službách. Zaměřili jsme se jak na teoretická východiska supervize, tak i na průběh v praxi. V teoretické části naší práce jsme vycházeli z poznatků a publikací mnoha uznávaných autorů. V první kapitole jsme nastínili teoretický základ, z něhož supervize vychází, definovali jsme základní pojmy, vymezili jsme vztah k sociální pedagogice a seznámili jsme čtenáře se základní literaturou, která nám byla při psaní inspirací a velkou pomocí. Tyto knihy jsou seřazeny v logickém sledu, od nejlaičtější až po tu nejobornější.

Následovala kapitola, kde jste se mohli seznámit s poznatky mnoha autorů. Tato kapitola byla věnována čistě supervizi jako takové. Zabývali jsme se jak cíli supervize, tak jejími funkcemi, účastníky, různými typy supervizí, vymezili jsme také nejčastější překážky, se kterými se pracovníci v sociálních službách nejčastěji setkávají nebo mohou setkat. Všechny uváděné informace jsou podloženy kvalitní literaturou, byl nabídnut pohled více autorů na věc, tudíž si čtenář může udělat vlastní názor na věc a na druhou stranu získá základní nutný přehled o supervizi jako takové.

V závěrečné kapitole teoretické části jsme se věnovali konkrétně pracovníkům v sociálních službách se zaměřením na práci v domovech pro seniory. Byl poskytnut přehled informací o tom, kdo vlastně pracovník v sociálních službách je, kdo jím může být vlastně nazýván. V rámci této kapitoly jsme zařadili taky pojmy syndrom vyhoření a syndrom pomáhajícího, kterými jsou pracovníci v sociálních službách velmi často, dá se říci permanentně, ohroženi a musí jím čelit.

Praktická část naší práce je zaměřena na kvantitativní výzkum, který byl proveden a následně vyhodnocen na základě dotazníkového šetření v domovech pro seniory, které spadají pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou. Dotazník byl sestaven převážně ze škálových otázek, kdy pracovníci vyjadřovali míru svého souhlasu s danými tvrzeními na stupnici od 1 do 5. Pro účely výzkumu byly otázky rozděleny na 4 kategorie, a sice na zjištění pohledu pracovníků v sociálních službách na přínos supervize pro ně samotné s ohledem na vzdělávací funkci supervize. Ve druhé části byly otázky zaměřeny na zjištění pohledu pracovníků

v sociálních službách na přínos supervize pro ně samotné s ohledem na podpůrnou funkci supervize. Třetí okruh otázek byl směřován na osobu supervizora, se kterým se pracovníci setkávají a poslední okruh tvořily otázky, kterými jsme měli za cíl zjistit, jak jsou spokojeni pracovníci v sociálních službách v daných domovech pro seniory s organizací supervize jako takové.

Praktická část obsahuje popis metodologie našeho výzkumu, seznámení s výzkumným vzorkem, detailní vyhodnocení dotazníkového šetření, kde také potvrzujeme či vyvracíme stanovené hypotézy a na konci kapitoly je závěrečné shrnutí výsledků výzkumu a jejich stručný popis.

Doporučujeme, aby se zadavatelé zakázek na supervizi v zařízeních, kde bylo naše dotazníkové šetření provedeno, inspirovali naší prací v tom smyslu, že upraví či jinak definují zakázku na supervizi, budou o supervizi s pracovníky více hovořit a budou díky tomu moci vhodně reagovat a zohledňovat jejich požadavky. Pokud dojde k posunu v oblasti supervize pro pracovníky v sociálních službách směrem k lepšímu, bude supervize pro pracovníky v sociálních službách opravdu kvalitním nástrojem vzdělávání sebe sama a bude plnit také funkci pravé podpory. Zastáváme ten názor, že co se týká supervize v sociálních službách, je stále co zlepšovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BAJER, Pavel. Ze supervize se stává profese. *Sociální práce*. 1/2003.
- [2] BAKOVÁ, Daniela, 2010. Etika v práci sociálního pracovníka. In: MÁTEL, A. – SCHAVEL, M. – MÜHLPACHR, P. – ROMAN, T. *Aplikovaná etika v sociální práci. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie, Piešťany 2010* [online]. Dostupné z <http://www.vssvalzbety.sk/userfiles/Konferencie/ZBORNIKetikakonferenciaPiešťany.pdf>
- [3] BÄRTLOVÁ, Eva, 2007. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta sociálně ekonomická. ISBN 978-807-0449-523.
- [4] BAŠTECKÁ, Bohumila a Petr GOLDMAN, 2001. *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8550-4.
- [5] BEDNÁŘOVÁ, Zdena a Lubomír PELECH, 2003. *Slabikář sociální práce na ulici: supervize, streetwork, financování*. Brno: Doplněk. ISBN 80-723-9148-8.
- [6] ČESKO. Vyhláška 505 ze dne 15. listopadu 2006. Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2006, částka 164, s. 7021-7058. Dostupná také z <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=4>
- [7] ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března. Zákon o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů české republiky*. 2006, částka 37, s. 1257-1289. Dostupný také z <http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw>
- [8] DVOŘÁČKOVÁ, Dagmar, 2010a. Supervize význam a vývoj. *Sociální péče, č. 1*. ISSN 1213-2330.
- [9] DVOŘÁČKOVÁ, Dagmar, 2010b. Cíle a funkce supervize. *Sociální péče, č. 2*. ISSN 1213-2330.
- [10] DVOŘÁČKOVÁ, Dagmar, 2010c. Formy supervize. *Sociální péče, č. 3*. ISSN 1213-2330.
- [11] EHRlichová, Magdalena, 2011. *Supervize a koučink v organizaci: studijní materiál*. In: České Budějovice: Teologická fakulta JU v Českých Budějovicích [online]. Dostupné z: <http://www.tf.jcu.cz/getfile/362220021f33c26c>
- [12] HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ et al., 2008. *Praktická supervize: Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén. ISBN 978-80-7262-532-1.

- [13] HAWKINS, Peter a Robin SHOHEET, 2004. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-715-9.
- [14] JANKOVSKÝ, Jiří. Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce*. 1/2003.
- [15] JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ, 2007. *Interní supervize*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 978-80-86991-06-1.
- [16] KADUSHIN, Alfred a Daniel Harkness, 2002. *Supervision in social work*. New York: Columbia University Press, 2002, ISBN 978-0-231-12094-4.
- [17] KOLÁČKOVÁ, Jana, 2003. *Supervize*. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-548-2.
- [18] KOPŘIVA, Karel, 2011. *Lidský vztah jako součást profese*. Vyd. 6. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-922-4.
- [19] MATOUŠEK, Oldřich a kol., 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8548-2.
- [20] MATOUŠEK, Oldřich, Istifan Maroon a Hana Pazlarová, 2007. *Vzdělávání studentů sociální práce v terénu*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1307-9
- [21] MICHKOVÁ, Adéla, 2008. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. ISBN 978-80-7394-145-1.
- [22] NEČASOVÁ, Mirka. Praxe a supervize v sociální práci. *Sociální práce* 4/2007
- [23] PITNEROVÁ, Dagmar, 2008. *Management sociální práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978.80-244-2012-7.
- [24] ROLLOVÁ, Jarmila, 2001. *Supervize: Závěrečná práce - Pražská psychologická fakulta*. [online]. Dostupné z: <http://www.pvsps.cz/data/document/20100505/ppf-zp-rollova.pdf?id=265>
- [25] ŘEZNIČEK, Ivo, 1994. *Metody sociální práce*. Praha: SLON, 75s. ISBN 80-85850-00-1.
- [26] SVOBODOVÁ, Petra a Martin Valášek ed., 2002. *Úvod do supervize: cyklický model*. Tišnov: Sdružení SCAN. ISBN 80-86620-002-X.
- [27] SCHAVEL, Milan a Milan TOMKA, 2010. *Základy supervízie a supervízia v praktickej výučbe v sociálnej práci*. Bratislava: VŠZ a SP sv. Alžbety. ISBN 978-80-89271-87-0.
- [28] *Supervize v sociální práci: studijní materiál, 2007*. In: České Budějovice: Teologická fakulta JU v Českých Budějovicích.[online]. Dostupné z <http://www.tf.jcu.cz/getfile/550e16b821e9344d>

- [29] ŠIMEK, Antonín et al., 2004. *Supervize - kazuistiky*. Praha: Triton. 80-7254-496-9.
- [29] TOŠNER, Jiří, 2013. *Metodika supervize v sociálních službách v podmínkách projektu Podpora transformace sociálních služeb v letech 2011 – 2013*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.
- [29] TROJANOVÁ, Blanka, 2008. *Moje praktické zkušenosti se supervizí zaměstnanců v přímé péči*. *Rezidenční péče*, č. 3, s. 22. ISSN 1801-8718.
- [30] TURACOVÁ, Monika, 2010. *Etika v supervizii pro pomáhající profesie*. In: MÁTEL, A. – SCHAVEL, M. – MÜHLPACHR, P. – ROMAN, T. *Aplikovaná etika v sociální práci. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie, Piešťany 2010* [online]. Dostupné z <http://www.vssvalzbety.sk/userfiles/Konferencie/ZBORNIKetikakonferenciaPiešťany.pdf>
- [31] ÚLEHLA, Ivan, 2005. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-86429-36-9.
- [32] VÁVROVÁ, Soňa, 2012. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. ISBN 978-802-6200-871.
- [33] VENGLÁŘOVÁ, Martina, 2008. *Supervize v zařízeních sociální péče*. Brožura pro pracovníky sociální péče. Ostrava: Společnost Untraco.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

atd. a tak dále.

apod. a podobně.

např. například.

popř. popřípadě.

cit. citováno

ot. otázka

SEZNAM GRAFŮ

<i>graf 1- délka praxe</i>	45
<i>graf 2 – vzdělání</i>	46

SEZNAM TABULEK

<i>tabulka 1 – vnímání vzdělávací funkce supervize</i>	47
<i>Tabulka 2 – Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 8)</i>	48
<i>Tabulka 3 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 9)</i>	48
<i>Tabulka 4 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 21)</i>	48
<i>Tabulka 5 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 26)</i>	49
<i>Tabulka 6 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 27)</i>	49
<i>Tabulka 7 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 29)</i>	50
<i>Tabulka 8 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 30)</i>	50
<i>Tabulka 9 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 31)</i>	51
<i>Tabulka 10 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 33)</i>	51
<i>Tabulka 11 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 1 a 34)</i>	52
<i>Tabulka 12 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 8)</i>	52
<i>Tabulka 13 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 9)</i>	53
<i>Tabulka 14 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 21)</i>	53
<i>Tabulka 15 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 26)</i>	54
<i>Tabulka 16 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 27)</i>	54
<i>Tabulka 17 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 29)</i>	55
<i>Tabulka 18 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 30)</i>	56
<i>Tabulka 19 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 31)</i>	56
<i>Tabulka 20 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 33)</i>	57
<i>Tabulka 21 - Vnímání vzdělávací funkce supervize (otázka 2 a 34)</i>	57
<i>Tabulka 22 – vnímání podpůrné funkce supervize</i>	58
<i>Tabulka 23 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 6)</i>	59
<i>Tabulka 24 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 7)</i>	59
<i>Tabulka 25 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 12)</i>	60
<i>Tabulka 26 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 13)</i>	60
<i>Tabulka 27 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 14)</i>	61
<i>Tabulka 28 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 15)</i>	61
<i>Tabulka 29 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 17)</i>	61
<i>Tabulka 30 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 20)</i>	62
<i>Tabulka 31 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 28)</i>	62
<i>Tabulka 32 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 35)</i>	63

<i>Tabulka 33 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 1 a 36)</i>	63
<i>Tabulka 34 – vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 6)</i>	64
<i>Tabulka 35 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 7)</i>	65
<i>Tabulka 36 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 12)</i>	65
<i>Tabulka 37 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 13)</i>	66
<i>Tabulka 38 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 14)</i>	66
<i>Tabulka 39 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 15)</i>	67
<i>Tabulka 40 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 17)</i>	67
<i>Tabulka 41 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 20)</i>	68
<i>Tabulka 42 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 28)</i>	68
<i>Tabulka 43 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 35)</i>	69
<i>Tabulka 44 - vnímání podpůrné funkce supervize (otázka 2 a 36)</i>	69
<i>Tabulka 45 – vnímání supervizora</i>	70
<i>Tabulka 46 – vnímání supervizora (otázka 1 a 10)</i>	70
<i>Tabulka 47 - vnímání supervizora (otázka 1 a 11)</i>	71
<i>Tabulka 48 - vnímání supervizora (otázka 1 a 19)</i>	71
<i>Tabulka 49 - vnímání supervizora (otázka 1 a 32)</i>	72
<i>Tabulka 50 - vnímání supervizora (otázka 1 a 36)</i>	72
<i>Tabulka 51 - vnímání supervizora (otázka 2 a 10)</i>	73
<i>Tabulka 52 - vnímání supervizora (otázka 2 a 11)</i>	73
<i>Tabulka 53 - vnímání supervizora (otázka 2 a 19)</i>	74
<i>Tabulka 54 - vnímání supervizora (otázka 2 a 32)</i>	74
<i>Tabulka 55 - vnímání supervizora (otázka 2 a 36)</i>	75
<i>Tabulka 56 – spokojenost se supervizí</i>	76
<i>Tabulka 57 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 5)</i>	76
<i>Tabulka 58 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 16)</i>	77
<i>Tabulka 59 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 18)</i>	77
<i>Tabulka 60 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 19)</i>	78
<i>Tabulka 61 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 22)</i>	78
<i>Tabulka 62 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 23)</i>	79
<i>Tabulka 63 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 24)</i>	79
<i>Tabulka 64 - spokojenost se supervizí (otázka 1 a 25)</i>	80
<i>Tabulka 65 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 5)</i>	80

<i>Tabulka 66 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 16)</i>	<i>81</i>
<i>Tabulka 67 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 18)</i>	<i>82</i>
<i>Tabulka 68 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 19)</i>	<i>82</i>
<i>Tabulka 69 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 22)</i>	<i>83</i>
<i>Tabulka 70 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 23)</i>	<i>83</i>
<i>Tabulka 71 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 24)</i>	<i>84</i>
<i>Tabulka 72 - spokojenost se supervizí (otázka 2 a 25)</i>	<i>84</i>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1 Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

muž

žena

1. Jak dlouho pracujete jako pracovník/ice v sociálních službách?

- a) méně než 5 let
- b) 5-10 let
- c) nad 10 let

2. Jaký obor jste vystudoval/a?

- a) ošetrovatelství
- b) sociální práce
- c) ergoterapie
- d) zdravotní sestra
- e) zdravotnický asistent
- f) mám vzdělání v jiném oboru a absolvoval/a jsem kurz pracovníka v sociálních službách

3. Jaký typ supervize ve Vašem zařízení probíhá?

- a) pouze individuální
- b) pouze týmová
- c) pouze skupinová
- d) týmová + mám možnost individuální v případě potřeby
- e) skupinová + mám možnost individuální v případě potřeby

4. Jak často probíhá ve Vašem zařízení supervize?

- a) Každý měsíc
- b) Čtvrtletně
- c) 2 x ročně
- d) 1x ročně
- e) jiný interval, prosím uveďte:.....

Označte, prosím, v následující tabulce u každého výroku míru svého souhlasu s uvedenými výroky na škále od 1 do 5, kdy **1 = nesouhlasím**, **2 = spíše nesouhlasím**, **3 = nedokážu posoudit/neutrální postoj**, **4 = spíše souhlasím**, **5 = plně souhlasím**.

5. Supervize se účastním rád/a.	1	2	3	4	5
6. Nemám obavy řešit na supervizi případný pracovní problém.					
7. Supervize mi pomáhá při řešení různých pracovních situací/problémů.					
8. Supervize mně obohacuje (vědomosti, zkušenosti, pracovní postupy, získání jiného pohled na práci/situaci ...)					
9. Supervize je pro mne nástrojem, jak se naučit/zjistit něco nového.					
10. Supervizor je odborník na svém místě.					
11. Supervizorovi důvěřuji.					
12. Díky supervizi jsem si uvědomil/a, že práci vykonávám správně a jak nejlépe můžu.					
13. Díky supervizi jsem si uvědomil/a, že musím při své práci něco změnit.					
14. Supervize mi pomáhá vyrovnat se s nároky mého povolání.					
15. Supervize mi pomáhá v boji proti syndromu vyhoření.					
16. Supervize je pro mne dobře využitý čas.					
17. Supervize mi pomáhá chápat své kolegy.					
18. Věřím, že kolegové dodržují mlčenlivost.					
19. Věřím, že supervizor dodržuje mlčenlivost.					
20. Díky supervizi mám chuť do práce a novou energii.					
21. Poznatky ze supervize aplikuji v praxi při své práci.					
22. Jsem spokojen/a s organizací supervize v našem zařízení.					
23. Jsem spokojena s četností supervize v našem zařízení.					
24. V případě nespokojenosti mám možnost zvolit si jiného supervizora.					

25. Mám možnost volby typu supervize.					
26. Ze supervize odcházím s vědomím, že vím, jak řešit problémy, se kterými se aktuálně setkávám při práci.					
27. Díky supervizi vím, jak mám postupovat v určitých situacích, které by mohly nastat při výkonu mé profese.					
28. Díky supervizi se dokážu vypořádat s pocity bezmoci při práci s klienty.					
29. Díky supervizi jsem nabyl/a plno nových zkušeností, vědomostí, které jsou mi při práci ku prospěchu.					
30. Supervize mi pomáhá lépe porozumět klientům, vcítit se do jejich situace.					
31. Díky supervizi si uvědomuji, jak mé jednání působí na klienty a jak se to odráží v přístupu klientů k mé osobě.					
32. Supervizor chápe náročnost mého povolání a rozumí mým problémům.					
33. Díky supervizi si uvědomuji své silné a slabé stránky ve své profesi a tudíž vím, ve kterých oblastech se potřebuji dále vzdělávat.					
34. Díky poznatkům ze supervize zkusím při své práci nové postupy.					
35. Při řešení jakékoli situace/problému na supervizi, cítím podporu ze strany spolupracovníků.					
36. Při řešení jakékoli situace/problému na supervizi, cítím podporu ze strany supervizora.					
37. Mám možnost volby tématu na supervizi.					

