

Jasně říkat, pevně vést – příspěvek k etickým otázkám v supervizním vzdělávání

Milan Kinkor, Bohumila Baštecká – Remedium Praha

(Předneseno na odborném semináři: Bruslení v mantinelech etiky II – Důrazy na etiku při vzdělávání v supervizi, 19.1.2012, organizátor: ČIS)

Když jsme dostali pozvánku k této diskusi a sešli jsme se spolu my dva, abychom si řekli, o čem to vlastně chceme tady mluvit, shodli jsme se celkem rychle. Za dobré východisko pro diskusi považujeme *Etické zásady* EASC (European Association for Supervision and Coaching), konkrétně část, která se zabývá výcvikem. V našem příspěvku porovnáváme etické zásady EASC s realitou supervizního vzdělávání Remedia Praha.

Etika je především věcí hodnot. V rámci vzdělávacího programu Remedia Praha *Řízení a supervize v pomáhajících profesích* se opíráme o hodnoty Rozvoj – Tvořivost a nadhled – Zodpovědnost a smlouva – Otevřenost a průhlednost – Rovnocennost a spolupráce.

Vzdělávání v řízení a supervizi rozvíjíme v Remediu od roku 2001; od roku 2004 se ustálilo ve třech na sebe navazujících stupních.

Začínáme 24hodinovým základním kurzem *Úvod do řízení a supervize*. Otevírá se v průměru dvakrát ročně a provádí účastníka pracovní zkušeností od nástupu do zaměstnání po jeho ukončení. Na této cestě ho seznamuje s nástroji, kterými se rozvíjí pracovník a v důsledku se zvyšuje a udržuje kvalita služby (což je například metodické vedení, supervize, poradenství atd.). Jde nám mj. o to, aby kandidáti pro pokračovací výuku pochopili místo supervize mezi dalšími nástroji řízení.

Druhý stupeň má dvě formy: manažerský výcvik pro vedoucí pracovníky a výcvik v případové (odborné) supervizi. Za osm let proběhly tři výcvikové běhy. Supervizní výcvik má celkem 270 hodin, z nichž 120 probíhá ve výcvikové skupině, 40 v kolegiálních skupinách a 110 hodin je určeno na zvládnutí asi padesáti individuálních úkolů (kam patří hlavně přijatá a poskytnutá supervize). Po skončení výcvikové části má absolvent zhruba rok na přípravu evaluačního portfolia a probíhá evaluace. Úspěšný absolvent může provádět případovou supervizi individuálně a ve skupině.

Třetí stupeň vzdělávacího programu připravujeme: má jím být výcvik v týmové supervizi, který by absolventa vybavil pro výkon týmové supervize případové a vztahově komunikační.

Tři stupně vzdělávacího programu budou dohromady obsahovat 400 hodin výcviku a poskytnou kvalifikaci pro poskytování všech základních druhů supervize. Potud základní informace o vzdělávacím programu, podrobnější informace najde zájemce na www.remedium.cz s proklikem na vzdělávací programy.

A nyní již k porovnání našich výcvikových zkušeností s *Etickými zásadami* EASC. Hodnoty a principy identifikovatelné v *Etických zásadách* se do značné míry vyjádřeně i nevyjádřeně překrývají s hodnotami a principy našich výcviků.

Prozkoumejme blíže dvanáct bodů, které se v *Etických zásadách* EASC týkají výcviku v supervizi. Jde o třetí část *Zásad* (nepočítáme-li *Preambuli*).

První tři body se v české současnosti začínají naplňovat:

Bod 01 říká, že *lektori mají zajistit, aby poskytované výcvikové programy a vzdělávání byly v souladu se současně platnými směrnici EASC a ostatních uznaných asociací*. V českých podmínkách se řídíme dohodou vzdělávacích institutů z roku 2008, která je obsažena v materiálu MPSV.

V bodě 02 je obsažen nárok na kvalifikaci a zkušenost lektorů a bod 03 ukládá lektorům a vyučujícím supervizorům se aktivně účastnit diskusí s kolegy – supervizory – ta probíhá kromě jiného právě teď.

Bod 04 je složitější: říká, že *kandidátům je potřeba poskytnout podrobné informace o výcvikovém programu, kandidáti budou participovat na přípravě pravidel institutů, kurzů a programu a budou přijati jen ti, kteří splňují nezbytné předpoklady*. S prvním nárokem se vyrovnáváme poskytováním podrobných informací uvedených na internetu a podepsáním výcvikové smlouvy na začátku výcviku. Příjímací rozhovor slouží k upřesnění informací, a také k prověření, zda kandidát skutečně splňuje všechny předpoklady pro vstup do výcviku.

Participaci účastníků výcviku zčásti zajišťujeme zařazením tzv. monitorovacího bloku do výcvikového programu v jeho polovině. Monitoring probíhá za účasti nezávislého odborníka (lektora jiného výcviku Remedia), který posuzuje úroveň výuky a zjišťuje, zda informace uvedené na webu a obsažené ve smlouvě odpovídají realitě. Mnohdy jsou výstupem z monitoringu i změny ve smlouvě či v informacích uvedených na webu. Převažuje ale

hodnota kontraktování, nevyužíváme dostatečně tvořivost. Participace účastníků výcviku nám pomáhá zpřesňovat smlouvu, nikoli zatím měnit směr a objevovat nové.

V bodě 05 se dočteme, jak zajistit kvalitní vzdělávání, kde se integrují teoretické znalosti s praxí. Na tomto bodě pracujeme neustále a snažíme se výuku dále inovovat. Z hodnocení absolventů dokončených 3 výcviků vyplývá, že s propojením teorie a praxe jsou většinou spokojeni. Hůře jsme na tom s naplňováním požadavku na zřetelné a hluboké teoretické základy včetně vědomé teoretické orientace: *Informují supervidované o cílech, postupech a procedurách a **teoretické orientaci** zvolené metody. Kandidáti mají příležitost ... porozumět teorii, kterou je podloženo praktikování supervize. Teoretické modely a vyučované metody odrážejí současnou praxi, výzkum a zdroje.* Nedostatečnost přičítáme eklektické a integrující a podomácku vytvářené historii supervize u nás. Zůstáváme v tomto ohledu dlužní.

Bod 06 budu přesně citovat: *Lektoři a vyučující supervizoři podporují a povzbuzují kandidáty, aby definovali svoji vlastní teoretickou orientaci, stanovili si své vlastní učební cíle a monitorovali svůj pokrok v dosahování svých cílů.* Tento bod považujeme za výzvu, prohloubit dialog mezi lektory a účastníky výcviku je potřeba. Máme základ: povzbuzujeme studenty v tom, aby definovali svoji odbornost, rozuměli svým odborným kompetencím a rozvíjeli je. Pokud jde o supervizní kompetence, dostávají hodně zpětných vazeb od nás lektorů k úkolům, které vypracovávají v průběhu výcviku, ale ve stanovování svých vlastních učebních cílů je necháváme zatím pasivní. Jsme zvědaví na to, jak se s tímto nárokem vyrovnávají ostatní vzdělávací programy a instituty. Naši nedostatečnost přičítáme (kromě již zmíněného – teoretická historie supervize u nás a nedostatečné využívání tvořivosti) i nedůslednosti: profesní integritu, která je základem případové supervize, můžeme ve výcviku zdůrazňovat daleko více. Je však otázkou, zda je doceňována v českém supervizním poli, nebo zda stále u nás převládá dojem, že supervizor je „odborníkem na všechno“.

Pokud jde o bod 07, kde jde o *průběžné posuzování zkušeností a schopností a příp. omezení činnosti supervidovaných (resp. kandidátů) v závislosti na aktuální úrovni studentů,* máme snad dostatek nástrojů. V mezidobí posuzujeme a připomínkujeme všechny úkoly, na kterých účastníci výcviku pracují individuálně. Zároveň průběžně žádáme sebereflexi a sebehodnocení účastníků. Pokud máme dojem, že zpětné vazby a hodnocení nestačí, vybídeme studenta k individuální konzultaci – ta je v rámci výcviku povinná a mohou si ji vyžádat obě strany, v případě potřeby i opakovaně. Posuzujeme přitom, zda se dovednosti účastníka výcviku vyvíjejí, nebo stagnují, a mluvíme o tom s ním.

Podle bodu 08 bychom měli studentům *doporučit psychoterapii nebo psychologické poradenství, pokud mu činí potíže porozumět sám sobě nebo řešit problémy do míry, která ohrožuje účinnou práci. Supervizoři sami by toto poradenství nebo psychoterapii poskytovat neměli.* K přímému vybídnutí z naší strany zatím nedošlo, k nezávaznému doporučení ano. V průběhu výcviku formulujeme slabé stránky studenta i v osobní rovině; účastníci sami se v tomto směru hodnotí průběžně i pomocí opakovaně zadávaných sebehodnotících formulářů. Porozumění sobě a nahlédnutí na způsoby, kterými řeší problémy, získává student v přijímané individuální supervizi, kterou má po dobu výcviku nasmlouvanou se stálým supervizorem. Zatím ne dostatečně využíváme třístranného výcvikového kontraktu k tomu, aby též stálý supervizor byl schopen doceňovat supervidovaného jako budoucího supervizora a upozorňovat ho na místa, která jsou v rozporu s možností tuto roli zastávat. Otázka je, co s účastníky, kteří přes všechno „nevidí, neslyší“. V současnosti je před námi úkol učít se výhrady a doporučení formulovat přesně a písemně (viz též následující body *Zásad*). Uvědomujeme si, že posuzování osobností a chování účastníků klade nároky na to, abychom porozuměli našim protipřenosovým reakcím a byli schopni z nich vytěžit nosnou informaci. I z tohoto důvodu využíváme pravidelně – přibližně třikrát ročně - supervizi naší lektorské, případně garantské role.

Body 09 a 10 hovoří o možnosti *nedoporučit kandidáta ke zkoušce, pokud se lektor domnívá, že studentova předpojatost má vliv na jeho odbornou způsobilost.* Navíc, *pokud se ukáže, že kandidát nemůže poskytovat žádnou kvalifikovanou profesionální službu, bude vyloučen z výcvikového programu. V tom případě má kandidát obdržet jasné a odborné písemné vysvětlení.* V každém výcvikovém běhu potkáváme někoho, kdo narazí na specifické (rozuměj: vysoké a od terapeutické či poradenské role odlišné) požadavky kladené na supervizní roli a rozhodne se výcvik předčasně ukončit. Kandidát má mnoho příležitostí dozvědět se informace o tom, jak na tom je, již v průběhu výcviku, a tak se obvykle nestává, že bychom museli nějak dramaticky zasahovat až před ukončením výcviku. V posledním výcvikovém běhu jsme sdělovali studentce, že je natolik ponořená do témat osobních a do hledání své profesionální identity, že ji důrazy supervizní unikají, nezbývá jí na ně kapacita. Informaci přijala, i když ji nedostala písemně, a výcvik nedokončila. Naše vlastní supervize nám umožňuje výhrady a doporučení formulovat a snižovat v tomto směru riziko omylů. Přesto před námi zůstává úkol formulovat stanovisko k předčasnému ukončení výcviku

písemně. S vědomím nedostatečné opory (pojmenovat nedostatek opory nám též pomohla supervize) jsme podnítili vznik odborné (a etické) rady Remedia.

Bod 11 hovoří o *minimalizaci rizik v případě konfliktu rolí u lektorů, pokud se dostanou k důvěrným osobním informacím o studentech*. Ve výcviku se o studentech dozvídáme mnoho informací osobní povahy. Není k tomu třeba přímo sdělovat citlivé údaje, leč seznamujeme se s nimi při přijímaných i poskytovaných supervizích, čteme zápisy ze supervizí a z dalších vypracovaných úkolů, vidíme, jak se účastníci projevují ve výcvikové skupině. Sdělujeme jim opakovaně to, co vidíme, a podporujeme je, aby se svou osobností a zkušenostní výbavou reflektovaně zacházeli. Účastníci sami vidí a zachycují svůj obraz prostřednictvím sebereflexe a skupinové reflexe, sebehodnocení a hodnocení.

V tomto smyslu má náš výcvik nepokrytě sebezkušenostní obsah. Věříme tomu, že supervizor má prohlubovat svoji sebereflexi (o totéž by mu mělo jít u jeho budoucích supervidovaných), a staráme se o to, aby se jeho sebereflexe rozvíjela. Je pro nás zajímavé, že nám připadá, jako bychom se v tomto směru do konfliktu rolí nedostávali. Jde možná o slepou skvrnu vyplývající z naší přetrvávající dvojrole lektorství a odborného garantství. Jsme u posledního – dvanáctého - bodu, kde se popisují postupy v případě konfliktů mezi požadavky klienta, kandidáta, organizace zajišťující vzdělávací program. Vidíme tam dva možné konflikty, i když se nám v praxi ještě nestaly. K prvnímu může dojít tehdy, když si student či kandidát bude stěžovat na postup lektorů (např. na jejich necitlivý postup nebo na vyloučení z výcviku). V tom případě se může se stížností obrátit na statutární orgán organizace, tedy ředitelku. Ta by si k vyřešení stížnosti přizvala vznikající Odbornou (etickou) radu, což bude zhruba sedmičlenný orgán složený z odborných garantů všech vzdělávacích programů Remedia. K jiné konfliktní situaci může dojít po absolutoriu studenta, který působí v roli supervizora, a na jeho supervizní činnost si bude stěžovat supervidovaný. V tomto případě budou lektori výcviku pouze podávat vysvětlení, nebudou ale poskytovat odborný názor pro vyřešení stížnosti – to je úkolem Odborné (etické) rady Remedia.

Bod 12 *Etických zásad* EASC zdůrazňuje národní zákony a pravidla, která zohledňují ochranu klienta. Je pro nás potěšitelné, že se v současnosti obnovila idea NÁSA a že – zdá se – začínáme brát národní vodítka a dohodu kolem nich vážně.

Prošli jsme výcvikovým oddílem *Etických zásad* EASC. Byla to pro nás příležitost reflektovat náš vzdělávací program a zvláště supervizní výcvik. Uvědomovali jsme si vlastní nepevnosti a

nedůslednosti, nedotaženosti včetně nedostatečného využívání našich předností a hodnot.

To, co potřebujeme, je jasně – otevřeně – sdělovat a pevně – důsledně – vést.

Nabízíme Vám diskusi nad okruhy, v nichž jsme zatím slabí:

- Tvořivá participace účastníků na podobě „jejich“ výcviku, podpora při stanovování individuálních rozvojových cílů
- Teoretické zakotvení našich výcviků a jejich účastníků a podpora teoretického zakotvení
- Důsledné kontraktování ve výcvikovém supervizním trojúhelníku tak, aby výcvikový supervizor (tedy stálý supervizor na období výcviku) byl schopen přijmout svůj díl zodpovědnosti za budoucího kolegu – supervizora
- Písemná formulace kritérií, která opravňují lektory a odborné garanty k návrhu ukončit u daného účastníka předčasně výcvik

Rovněž Vám nabízíme se v diskusi opřít o to, v čem spatřujeme naši sílu – o jasně vyjádřené hodnotové opory vzdělávacího programu *Řízení a supervize v pomáhajících profesích*, které zazněly na začátku našeho sdělení.