

SUPERVIZE KAZATELŮ ČCE

4. zasedání 31. synodu přijalo usnesení č. 33 – Supervize kazatelů:

Synod ukládá synodní radě, aby 1. zasedání 32. synodu předložila návrh koncepce supervize kazatelů ČCE včetně ekonomické rozvahy.

Pro plnění tohoto usnesení jmenovala synodní rada komisi ve složení Drahomíra Dušková – Havlíčková, Miroslav Erdinger, Lýdia Mamulová, Joel Ruml (za SR, kde má jako synodní senior na starosti kazatele), Filip Šimonovský a Ivana Veltrubská. Komisi předsedal Miroslav Erdinger.

Komise se sešla ke čtyřem jednáním. Promýšlela problematiku supervize a připravovala návrh, jak by mohla probíhat supervize farářů působících v ČCE. Posbírala a studovala dostupné materiály, které se zabývají otázkou supervize, čerpala ze zkušeností, z publikační činnosti i ze znalostí členů komise.

Komise se shodla na těchto zásadách:

Supervize i výběr supervizora závisí na svobodném rozhodnutí každého kazatele.

Pro supervizi je nezbytný bezpečný prostor, kde platí povinnost mlčenlivosti.

Supervize je potřebná. Je však v životě farářů a farářek ČCE novým, neznámým jevem. Je proto třeba připravovat ji s citem, trpělivostí a odborností.

Synodní rada předkládá 1. zasedání 32. synodu výsledek práce komise a informuje synod, že komise je připravena pokračovat v práci na tomto úkolu.

Nástin koncepce supervize kazatelů ČCE

1. Výchozí situace

1. Kazatel, podobně jako např. sociální pracovník, lékař, zdravotník atd., prochází velkou emoční zátěží. Musí své emoce stále kontrolovat, ovládat je, potlačovat své potřeby nebo na ně docela zapomínat, musí být stále k dispozici druhým.
2. Ve své kazatelské úloze stále zápasí o autentičnost, pravdivost, věrohodnost svých kázání i dalších verbálních projevů. Žije i pracuje ve stálém napětí.
3. Ve své pastýřské – pastorační úloze je stále k dispozici druhým (o modelu kazatele – pastýře je jistě možné diskutovat), vstupuje na složité cesty svých sester a bratří ve sboru i mimo sbor, mnohdy spoluprožívá jejich krize, strachy, trápení, obavy, nejistoty ...
4. Obava ze syndromu vyhoření (Burn-out syndrom) je oprávněná. Týká-li se tento syndrom především pracovníků v pomáhajících profesích, nelze vyloučit ani kazatele. Je to přece také člověk (jednoduchá, leč pravdivá námitka na pochybnosti o potřebě supervize pro kazatele).
5. Nebezpečné je, že kazatel žije v poněkud nepřírozeném prostředí, mimo hranici pomyslného normálu. Žije v trochu jiném světě než ostatní lidé. Hrozí uzavřenost v rámci specifických podmínek života v církvi.
6. Jedním ze specifík je, že kazatel v církvi neokusí pochvalu, uznání a veřejné ocenění. Chybí naplnění jedné z vrcholných lidských potřeb, potřeby uznání. Práce kazatele zůstává „krůček před vrcholem“, což je v dlouhodobém procesu traumatizující.
Profese faráře není dostatečně uznávána ve společnosti. Namísto společenského uznání přichází despekt, posměch, neporozumění. Ve společnosti nemá povolání kazatele potřebnou prestiž. Panuje spíše pohrdání, které vytváří tlak.
7. Farář nemá svého faráře, ačkoli sám je farářem, tj. kazatelem i pastýřem mnohých. Nemá se komu svěřit, nemá s kým hlubinně hovořit o svých napětích, pocitech, prožívání, potlačených emocích atd. Nemá příležitost sdílet se s někým hlouběji než běžně přátelsky, kamarádsky ...
8. Farář není vyňat z krize rodiny, která je příznačná pro dnešní společnost. Přesto se však na faráře hledí jako na příklad v nejisté době, jako na mravní vzor. Má se zato, že jeho rodina by měla být neochvějnou jistotou, jeho partnerka by vedle svého zaměstnání měla s láskou pracovat pro sbor, jejich děti by měly být slušné, dobře vychované, zbožné. Okolí bedlivě sleduje, zda farář a jeho rodina naplňují tato nadměrná očekávání.

Farář není schopen jednoznačně vymezit prostor pro sbor, rodinu atd. a dodržovat stanovené hranice těchto teritorií. Přenáší do rodiny mnoho pracovních problémů. Prolínání hranic rodiny a sboru působí zmatek a vytváří dlouhodobou zátěž, která může vyvolat krizi vztahů.

9. Farářova práce často nepřináší uchopitelné výsledky. To faráře silně traumatizuje a znemožňuje sebehodnocení.
10. Je možno popsat leccos dalšího, co kazatele v jeho práci ohrožuje a podporuje vznik syndromu vyhoření.

2. Co je supervize

- **Pohled faráře:** „*Role pastýře, zpovědníka a supervizora se v malé míře mohou překrývat, ale nejsou v protikladu a jedna nemůže nahradit druhou. Zpovědník přijímá informaci o životě a vině druhého člověka. A hledá východisko v milosti a odpuštění. Pastýř provádí druhého těžkou situací a snaží se mu pomoci. Jako když se někdo zraní, kulhá, má horečku, je mu blbě. Pastýř mu udělá čaj s medem, dá mu slivovici, zavine ho do deky, obejmě ho, odnese na lůžko, případně zavolá lékaře. Supervizor je ten, kdo mně pomůže přijít na to, jakou chybu dělám, že jsem tak často zraněný, pomůže objevit, kde je zánět, který působí horečku. Pak mohu s problémem sám něco dělat.*“ (Daniel Ženatý v rozhovoru na téma supervize farářů na farářském kurzu)
- **Pohled psycholožky:** „*Představte si člověka, který bloudí krajinou. Neví, co je za terénní vlnou, neví, zda mu v další chůzi nezabrání řeka. Pak si sedne do helikoptéry a cestu vidí jako na dlani. Supervizor je letecký instruktor, který umí v krajině pod letadlem číst – ví například, že ten úžasný zelený prostor není radostná louka, nýbrž bažina. Ale i pracovník si přijde na své – instruktor se zabývá tím, čemu rozumí, ale on sám najednou vidí, že kamenné útvary dole skládají překvapivé obrazce.*“ (Bohumila Baštecká v článku *Supervize pro Zpravodaj Diakonie*)
- Členka komise Ivana Veltrubská vychází v obecném pohledu na supervizi z modelu EAS – Evropské asociace supervizorů. Dle tohoto modelu je supervize **mnoho věcí**: vztah důvěry, bezpečí, místo, kde člověk může otevřít své nejistoty, nejasnosti. Je to také **mnoho úkolů** (tvořit vztah, kde jsme připraveni stále se učit něčemu novému, monitorovat profesní etická témata, monitorovat administrativní záležitosti, učit se od sebe navzájem, získávat znalosti, rozumět jim, aplikovat je) i **mnoho funkcí** (vzdělávací, podpůrná, administrativní). Je místem, kde je možné rozvíjet profesní dovednosti i znalosti, profesní růst, schopnost empatie.
- Jednodušší je to u Liverpoolské školy. Zde je supervize činnost, při které prostřednictvím zaměřeného pozorování a cílených otázek uvažujeme nad kvalitou péče o klienty a nad organizačními souvislostmi dané péče. Supervize je nástrojem zajištění kvality. Pomáhá danému zařízení, pracovníkům i klientům. Obsahuje složku podpory a kontroly. Dle Liverpoolského modelu je supervize kontinuum mezi kontrolou (dohledem) a podporou (nadhledem).
- Definice systemické supervize, která vychází hlavně z německé – hamburské školy: Supervize je profesionální postup pozorování a reflexe profesní nebo institucionální praxe a postgraduálního vzdělávání.
- Ivana Veltrubská definuje supervizi jako „*činnost, která pomáhá očistit se od negativních emocí, porozumět lépe situaci, neřešit konflikty agresí nebo únikem, ale komunikací, vedoucí k hlubšímu porozumění*“. V tomto pohledu pak *supervizor jakožto odborník na vedení poradenského rozhovoru může pomoci k pochopení, změně komunikačního stylu, lepší spolupráci. Právě proto, že ve vztazích aktérů není zaangażován, že stojí vně systému, má potřebný NADHLED*“. (v článku *Supervize a co s ní*)

3. Co supervize není

- není to kontrola (nutno rozlišovat mezi supervizi interní a externí – interní supervize zahrnuje i kontrolu)
- není to hodnocení
- není to pastorece ani pastorační doprovázení
- není to kurz ani vzdělání
- není to poradenství
- není to terapie
- pokud jde o supervizi kazatelů, **v žádném případě nemůže být nastavena jako kontrola, dohled či něco podobného**. Pro kazatele je potřebná supervize jako **podpora, doprovod, asistence**. Lidská blízkost při zachování profesionálního nadhledu a nezaujatosti. Supervizor ovšem nemůže být řešitelem kazatelových problémů, ale průvodcem kazatele na cestách hledání řešení. Tím, kdo doprovází kazatele na cestě k jádru problému, situace, řešení ...

4. K čemu supervize slouží

- zlepšení péče o klienty
- péče a podpora pracovníků (farářů)
- vytváření a upevňování dovedností
- hledání alternativních řešení a perspektiv
- vytváří prostor pro zvyšování odpovědnosti (Já hledám řešení. Ne: Oni mi škodí a já jsem bezmocný.)
- napomáhá vzdělávání – učení se novým teoriím a dovednostem
- napomáhá plánování (např. vytváření SWOT analýz)
- dává zpětnou vazbu
- poskytuje inspiraci
- otevírá možnosti integrace nových modelů, znalostí
- umožňuje specifické porozumění specifickým aspektům modelů řešení
- umožňuje porozumět paralelním procesům
- vytváří prostor důvěry a bezpečí
- napomáhá řešení případů
- je ventilací (a okysličováním)
- je prevencí proti burn-out syndromu (doplněna relaxací)
- je výzvou k profesnímu růstu atd.

5. Na co se supervize zaměřuje

- na vztah, kontrakt, strategii (co udělat se situací), na paralelní proces, případně na doplnění chybějící teorie
- kontrakt – identifikace klíčového tématu – redukce možností ublížení, zranění
- na růst odpovědnosti supervizantů
- na rovnocenný vztah

6. Co supervize řeší (některá témata pro supervizi farářů – vyplynulo z miniankety)

- uspořádání času, výčitky, že bych měl víc
- jednání se staršovstvem, jednání s lidmi, kteří jsou pověřeni úkoly ve sboru, dělají je dobrovolně, ve volném čase a **špatně!**
- konflikty: vlastní rodina versus sbor (rozvádí se mnoho farářských manželství); město versus aktivity sboru
- setkání s truchlením
- vyrovnání se s rolí faráře, kazatelské krize, osobní teologické otázky
- pastorační vztahy, konfliktní vztahy ve sboru
- vztahy se staršovstvem, se seniorem/seniorkou, kolegy/kolegyněmi

7. Jak se supervize dělí

- externí – interní
- individuální
- skupinová - lidé z různých pracovišť společně řeší případy
- týmová - tým společně řeší případy, administrativní záležitosti, plán atd.
- supervize týmu - to je dynamika týmu, vnitřní vztahové záležitosti, teambuilding
- organizační (manažerská) supervize a jiné
- intervize - obvykle míněna kolegiální diskuse o případu bez přítomnosti supervizora

8. Kdo supervizi dělá

- Supervizor. Správně by měl být vycvičen v supervizi. K tomu psychoterapeutický výcvik, znalost výuky, práce se skupinou, práce s jedincem, zkušenost – dlouhá praxe atd. Sám absolvent mnoha hodin supervize skupinové i individuální. AES má velmi tvrdé požadavky.

9. Zahraniční modely supervize

- V zahraničí, především v zemích s letitou demokratickou tradicí, je supervize velmi rozvinutá a přirozeně se uplatňuje i mezi faráři. Je nezbytným pomocným nástrojem farářské služby. V mnoha

protestantských církvích v zahraničí je supervize kazatelů součástí jejich celoživotního vzdělávání, profesního růstu a podpory v náročných, emočně vypjatých situacích. Je to pomoc v náročném farářském povolání.

Dva příklady (zevrubnější výčet bude uveden, bude-li komise v práci pokračovat):

- **Holandsko:** začínající farář – během 18 měsíců 12-15 setkání s mentorem, 2 měsíce po ukončení mentorátu formulář pro evaluaci, potom povinné po-vyučování po 2,5 až 3 letech práce ve sboru (nemocnice atd.), volno pro povinné kurzy, skupinové a osobní rozhovory s mentorem; možnost vstoupit do skupiny supervize nebo intervize, případně do osobní supervize.
- **Švýcarsko:** farář, který potřebuje supervizi, může vyhledat pomoc u farářského pomocníka nebo nefarářského odborníka. SR vede seznam doporučených odborníků (farářů i nefarářů), na jejichž působení v supervizi je ochotna podílet se finančně. 50 % hradí supervizant, 50 % hradí SR. Seznam se aktualizuje. Supervize může být faráři doporučena.

10. Co dál se supervizí v ČCE

- Bude-li komise pokračovat v práci, rozpracuje návrhy, které popíší možné modely supervize, aby si kazatelé mohli zvolit vhodný způsob podle svého založení, přání a představ v tomto rámci:
 - zásadně možnost výběru supervizního modelu i supervizora
 - supervizor z řad farářů a farářek
 - supervizor zvenčí - křesťanský psycholog (tj. odborný supervizor, který má o problematice kazatelské práce alespoň základní představu)
 - supervize jako součást celoživotního vzdělávání (např. jedno až dvoudenní setkání jednou za čtvrt roku)
 - intervizní skupiny
 - vlastní supervizor nebo supervizní skupina
- Komise doporučuje, aby se do přemýšlení o supervizi zapojili také laičtí kazatelé, ordinovaní presbyteri, pastorační pracovníci, vojenští či nemocniční kaplani a další, kteří pracují pod podobným tlakem jako faráři a farářky a potřebují supervizi podobně jako faráři působící ve sborech.
- Bude-li komise pokračovat v práci, rozpracuje koncepci supervize kazatelů včetně způsobu jejího financování a návrhu na uvedení supervize farářů do praxe církve.

Návrh usnesení:

Synod ukládá synodní radě, aby na základě Nástinu koncepce supervize kazatelů ČCE předloženého v tisku č. 19/3 zajistila vypracování podrobné koncepce supervize kazatelů v ČCE včetně návrhu na financování a návrhů nezbytných změn Církevního zřízení a řádů.