

Supervize v odlišných kontextech – v kontextu ČCE

Předehra

Na pracovní dílně, která byla věnovaná vývoji různých supervizních modelů, jsme byli rozděleni do skupin podle „služebního věku“. K mému překvapení jsem se dostal do skupiny „služebně nejstarších“. Díky téměř již dvacetiletému superviznímu působení v rámci pastoračního semináře vikariátu. V následujícím rozhovoru se navíc ukázalo, že rozvoj supervize v naší církvi probíhal podobně (i v jiných oborech se v prvopočátcích začalo se supervizí tak nějak pionýrsky, bez předchozí systematické přípravy) a časově téměř paralelně se rozvojem supervize v jiných profesních kontextech. To mě překvapilo.

Příspěvek v panelu

V úvodním příspěvku jsem se zaměřil především na dvě otázky, které nám byly předem položeny.

„Kdy a kde jste se potkali se supervizí?“

To je osobní otázka. Ale ten můj příběh dobře ilustruje situaci i v naší církvi. Se supervizí jsem se poprvé potkal v Nizozemí v roce 1995. V rámci pastoračního výcviku Klinische Pastoraal Vorming (KPV, v anglosaském světě Clinical Pastoral Education - CPE). Základním modulem tohoto výcviku byla skupinová supervize našich pastoračních situací (80% celého výcviku). V tomto období se s tímto modelem vzdělávání setkali i další kolegyně a kolegové (v cizině nebo u nás se nizozemskými supervizory). To přispělo k tomu, že se tento přístup vzdělávání v pastoraaci začal uplatňovat i při přípravě začínajících farářů (vikářů) v pastoračním semináři. Co bylo příznačné, že jsme v té době vůbec o supervizi nemluvili. Ani jsme netušili, že se pokoušíme o případovou supervizi ve skupině. (A to přesto, že zahraniční lektori byli označováni za supervizory.) Zároveň to také nikoho v církvi moc neznepokojovalo. Možná také protože kromě vedení vikariátu a církve moc nevěděl, co v semináři děláme.

V roce 2009-2010 jsem absolvoval supervizní výcvik v Remediu. Téměř souběžně s tím byl po několikaletých přípravách zahájen supervizní kurz pro faráře naší církve, který proběhl v letech 2009-2011. Tohoto kurzu jsem se zúčastnil spolu s dalšími třiceti kolegyněmi a kolegy. Dnes je nás na seznamu interních supervizorů zhruba polovina z původního počtu těch, kteří na začátku do kurzu vstoupili. Díky těmto dvěma zkušenostem jsem si uvědomil, že supervizi vlastně užíváme v církvi již delší dobu. Byť způsobem odlišným (na základě písemného záznamu pastoračních rozhovorů) od jinde užívaných přístupů a modelů. Navíc kromě vikariátu již před tímto kurzem začaly vznikat spontánně intervizní skupiny, které se pravidelně scházejí několikrát do roka. To myslím významně přispělo k tomu, že se podařilo do systému průběžného vzdělávání farářů (nejen začínajících) zařadit také supervizi. I když se to na rozdíl od pastoračního semináře tentokrát neobešlo bez odporu některých členů církve.

„Čím si myslíte, že je supervize ve vašem oboru specifická?“

Pro stručnost a přiblížení našeho kontextu uvedu čtyři témata. Hranice, moc, integrace role a osobní identity, rozpaky nad rolí zadavatele v supervizním procesu. To jsou vlastně standardní témata supervize. Z hlediska obsahu a souvislostí mají právě v našem kontextu výrazná specifika.

Hranice. Pracovní prostředí farářů je hodně odlišné od mnoha dalších profesí. Zjednodušeně by se dalo říct, že my nepracujeme s našimi „klienty“, ale žijeme s nimi. Osobně se s nimi známe, často s jejich rodinnými příslušníky, stejně tak oni často znají naše osobní příběhy, naše rodiny, naše přátele. Naše pracoviště míváme zpravidla doma nebo v bezprostřední blízkosti domova, my je navštěvujeme v jejich domovech. Také s nimi žijeme/pracujeme dlouhodobě. Někdy i desítky let. Tedy výrazným způsobem vstupujeme do jejich soukromí a oni do našeho. Když měníme pracoviště, tak téměř vždycky se v podstatné míře mění náš soukromý život. Musíme vytvářet nové sociální sítě, v místě bydliště zcela od začátku při každé změně působiště, včetně odchodu do důchodu. A to si také žádá odlišné zacházení s hranicemi.

Moc. To má duchovní a sociální rovinu. Na té duchovní rovině je moc spojena s naším základním

pracovním nástrojem, kterým je Slovo. Slovo, které má potenciál život proměňovat, tvořit ... Tak tomu věříme a tak se to snažíme i dávat dál. Zároveň se toto Slovo samo v tomto světě prezentuje jako bezmocné – v ukřižovaném Kristu. Ta moc, s kterou zacházíme, je tedy extrémně ambivalentní. Stejně jako je ambivalentní i sociální rozměr naší „moci“. Toto Slovo interpretujeme, tímto Slovem se pokoušíme oslovit druhé skrze kázání. To je zvláštní formát. Jedinečná příležitost, kdy můžeme zcela jednostranně, nedialogicky, nedemokraticky prezentovat tuto moc druhým. Z tohoto „postavení v moci“ se nijak nemůžeme vyvázat. Zároveň ale postavení faráře, jeho vliv, jeho možnosti ovlivňovat životy druhých i celého společenství jsou zvlášť dnes výrazně omezené. Naši dnešní situaci charakterizuje spíš bezmoc než moc. Tedy ambivalence moci charakterizuje náš specifický supervizní kontext.

Integrace role a osobní identity. Toto téma má také duchovní a sociální rozměr. Již to tady na konferenci zaznělo, že je důležité být sám svůj. Právě ve vztahu k roli, kterou ve společnosti zastáváme. Apoštol Pavel ale říká: Nejsem sám svůj, jsem Kristův. Moje identita se utváří tím, že jsem konfrontován a přetvářen tak významnou osobností a autoritou, jako je Kristus. To je součástí naší víry. Na této konfrontaci a identifikaci je ale budovaná i role faráře. Což se promítá i do té sociální roviny. I sociálně, v tom, co se od nás očekává, je role faráře velmi masivně strukturovaná. S naší rolí není možné zacházet tak pružně, jak to může například terapeut. O to větší riziko pak je, že se člověk s takto silnou rolí jednoduše ztotožní, svoji identitu nekonzistentně a nekongruentně propojí s rolí faráře, nebo naopak je s ní ve stálém konfliktu.

Rozpaky nad rolí zadavatele v supervizním procesu. Většina vašich supervizantů má svého zaměstnavatele nebo nadřízeného. Tedy někoho, kdo by mohl být jasným a pro potřeby supervize dobře použitelným zadavatelem. My máme také své zaměstnavatele a nadřízené. Ale možná také protože naše církve není organizovaná hierarchicky, náš zadavatel supervize je situaci supervidovaného poměrně značně vzdálen. Reálně funkci zadavatele supervize v současné době plní synodní rada nebo synod. Pro supervizi ale vytváří pouze obecný rámec. Konkrétním supervizním případům jsou v naprosté většině nedostižně vzdálení. Dalšími možnými zadavatelem by mohl být senior, ale i on je pro většinu supervidovaných příliš vzdálený - tak aby mohl přicházet s nějakým konkrétním zadáním pro supervizi faráře a zároveň aby mohl z některých supervizních výstupů zpětně ovlivňovat pracovní kontext faráře. Nejbližším by mohlo být v tomto smyslu staršovstvo. Role staršovstva je ale zase naopak vzdálená roli nadřízeného či zaměstnavatele. Takže ani v tomto případě si nedovedu představit, že by supervizor spolupracoval se staršovstvem jako se zadavatelem. Pro faráře je staršovstvo mnohem víc spolupracujícím týmem, i když se ukázalo, že ani tato funkce tak docela neodpovídá postavení staršovstva. V našem kontextu je tedy velmi obtížné hledat „funkčního“ zadavatele.

Příspěvek přednesl na Supervizní konferenci 2016 v hotelu LUNA Jiří Weinfurter