

Edward Watkins Jr, C., Hook, J. N., Ramaeker, J., & Ramos, M. J. (2016). Repairing the ruptured supervisory alliance: Humility as a foundational virtue in clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 35(1), 22-41. <https://www.researchgate.net>

Studie upozorňuje na **pokoru supervizora** jakožto nejdůležitější proměnnou k lepšímu dosahování výsledků práce se supervidovaným terapeutem, konkrétně např. při nápravě narušeného vztahu.

Význam pokory v terapeutickém vztahu v rámci supervize

Vztah supervizora se supervidovaným terapeutem je brán jako jeden z klíčových faktorů pro celkový proces rozvoje supervidovaného a jeho úspěšné naplnění. Supervizoři mají však tu moc negativně ovlivnit budoucnost supervidovaných terapeutů, a to skrze negativní hodnocení, a/nebo zpomalení či narušení jejich rozvoje a pokroků v rámci supervizního programu. V tomto ohledu předpokládáme, že je supervizor v nadřazené pozici a že je to tedy právě on, kdo určuje směr a tón vztahu a je tedy i primárně zodpovědný za případné konflikty ve vztahu a jejich řešení. Pokora se proto v tomto vztahu stává důležitou dovedností supervizora především s ohledem na lepší dosahování výsledků práce se supervidovaným.

Pokora

Samotná pokora je zde definována čtyřmi klíčovými aspekty:

1. otevřenost neboli schopnost a ochota zkoumat sebe sama a své vlastnosti a poslouchat druhé a učit se od nich;
2. ochota a schopnost pravdivě posoudit vlastní charakteristiky a úspěchy;
3. schopnost rozpoznat vlastní chyby a limity;
4. orientace na druhé (držet na uzdě vlastní pýchu a aroganci aj.).

Mezi další aspekty pokory patří schopnost docenit druhé, nezaměřovat se příliš na sebe a nechovat se arogantně.

Účinky pokory v praxi

Pokora může inspirovat, osvobozovat, přispívá také k lepšímu psychickému i fyzickému zdraví. V rovině mezilidských vztahů dle výzkumů predikuje přítomnost prosociálního chování (spolupráce, odpuštění, vděčnost, štědrost, nápomocnost aj.). V oblasti víry a spirituality pokora pozitivně koreluje se soucitem, sebe-odpuštěním a má pozitivní dopad na negativní náboženské postoje. V pracovním prostředí pokora pozitivně souvisí s pracovním výkonem a efektivním leadershipem.

Předpoklady pro využití pokory v rámci supervize (a v narušeném vztahu)

Na základě dříve uvedených empirických zjištění autoři formulovali pět zásad respektive hypotéz ohledně pokory a jejího využití v rámci supervize a/nebo při snaze o obnovení funkčnosti supervizního vztahu. Supervizoři s vyšší mírou pokory (v porovnání s méně pokornými supervizory):

1. jsou otevřenější (méně defenzivní) při vnímání a zkoumání sebe sama v průběhu sezení, ochotnější k přesnému sebe-posouzení, otevřenější zpětné vazbě a zároveň schopni lépe reagovat na tuto zpětnou vazbu;
2. si uvědomují a připouští, že jsou nedokonalí, a jsou schopni uznat své chyby a omyly, kterých se dopouští při supervizi;
3. jsou ochotní a schopní podniknout příslušné kroky k nápravě chyb, kterých se v rámci supervizního vztahu dopustili (aneb co by bylo uvědomění bez akce);
4. v rámci schopnosti orientovat se na ostatní si v první řadě cení kvalitního vztahu se supervidovaným a vždy se snaží pochopit a dát přednost jeho zkušenostem a pocitům ze vzájemného vztahu, zároveň jsou charakterizováni nižším zájmem o sebe samé v rámci supervize a nižší snahou předvádět se se svými znalostmi před supervidovaným;
5. jsou citlivější vůči hierarchické povaze supervizního vztahu a jeho dopadu na supervidované, díky jejich citlivosti jsou zároveň schopni rychleji zahájit diskusi na toto téma.

Případové studie

Pro měření pokory supervizora využili autoři studie tzv. *Relational Humility Model* a na jeho základě dostupnou a otestovanou hodnotící škálu *Relational Humility Scale* (RHS). U supervizora bylo pozorováno a následně hodnoceno: orientace na druhé v rámci supervizního vztahu; tendence projevovat pozitivní emoce vůči druhým (empatie, pochopení, soucit); schopnost regulovat emoce zaměřené na sebe sama; schopnost přesného a pravdivého náhledu na sebe sama.

První z případů ukazuje, jak absence otevřenosti ze strany supervizora a neschopnost přiznat vlastní chybu a přeměrovat zájem na druhého, i navzdory důvěře supervidovaného v profesionalitu supervizora a jejich spolupráci, může vyvolat pocity trapnosti, studu, nepochopení a především nízké sebevědomí supervidovaného jakožto profesionálního terapeuta a tím narušit supervizní program.

Druhý případ naopak dokládá, jak důležité je v případě narušeného či přímo konfliktního vztahu otevřít supervizorem toto téma, zahájit diskuzi a jak následná pokora ze strany supervizora (náhled na situaci z druhé strany a přijetí tohoto úhlu pohledu, omluva a přizpůsobení další spolupráce bodům vyplývajícím z dané diskuze) může vést k obnově kvalitního supervizního vztahu a podpoře schopností supervidovaného.

Doporučení pro praxi

Většina lidí disponuje pouze tzv. situační pokorou, které se lze naučit, měnit ji, rozvíjet ji, ale projeví se jen v určitých situacích. Naučit se pokoře je však dle mnohých odborníků výzvou a během na dlouhou trať. Pro začátek prý stačí alespoň uvědomění si této problematiky (informovanost o pokoře jakožto klíčovém faktoru terapeutického vztahu), která sama o sobě vede k vyšší pozornosti supervizorů vůči pokoře v terapeutickém vztahu a motivaci ji získat. V druhém kroku jde již o to, zaměřit se na pokoru jakožto dovednost, kterou chci získat (potřeba tréninku jejích jednotlivých aspektů).

Pro budoucí praxi se konkrétně doporučuje:

1. Zavést pokoru jakožto jednu z možných intervencí v rámci supervizního vztahu či přímo využít možnost této intervence ve chvíli, kdy je některý ze supervizních vztahů narušen.
2. U budoucích supervizorů je doporučováno zařadit téma pokory jako samotnou kapitolu již v rámci vzdělávacího výcviku.