

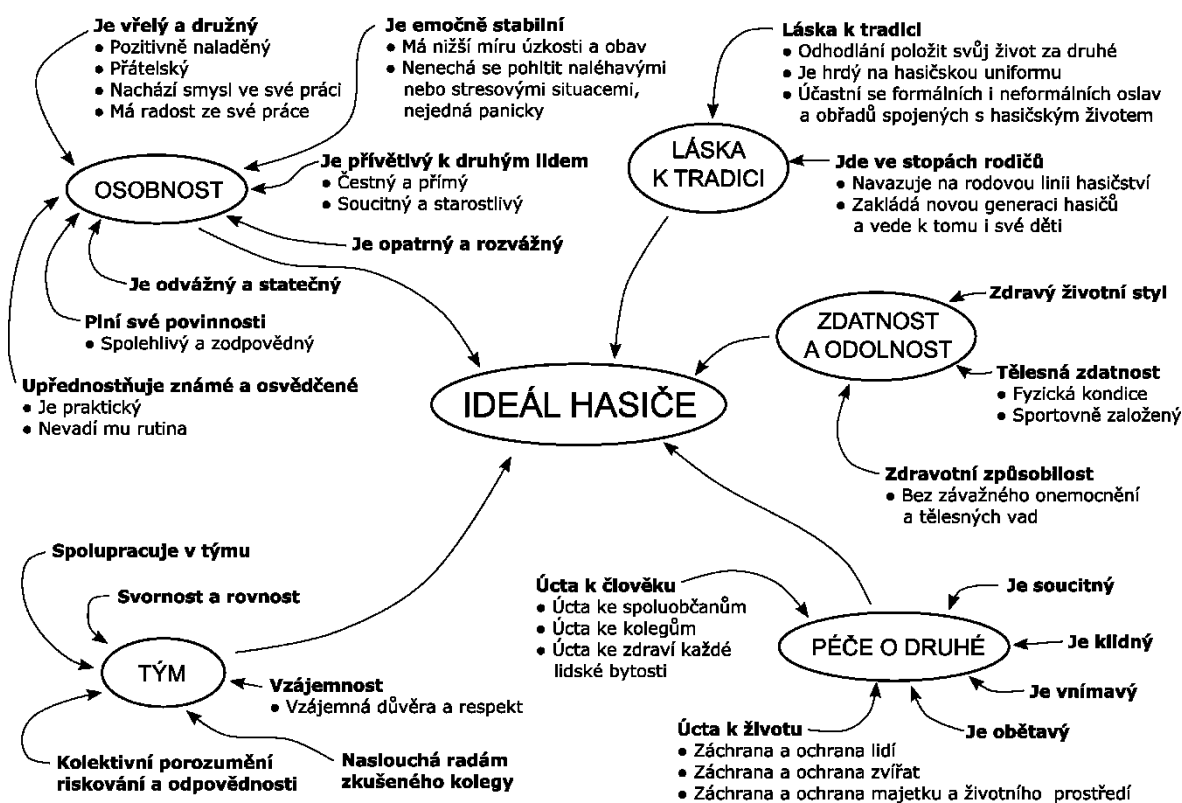
PŘÍLOHY

Obsah

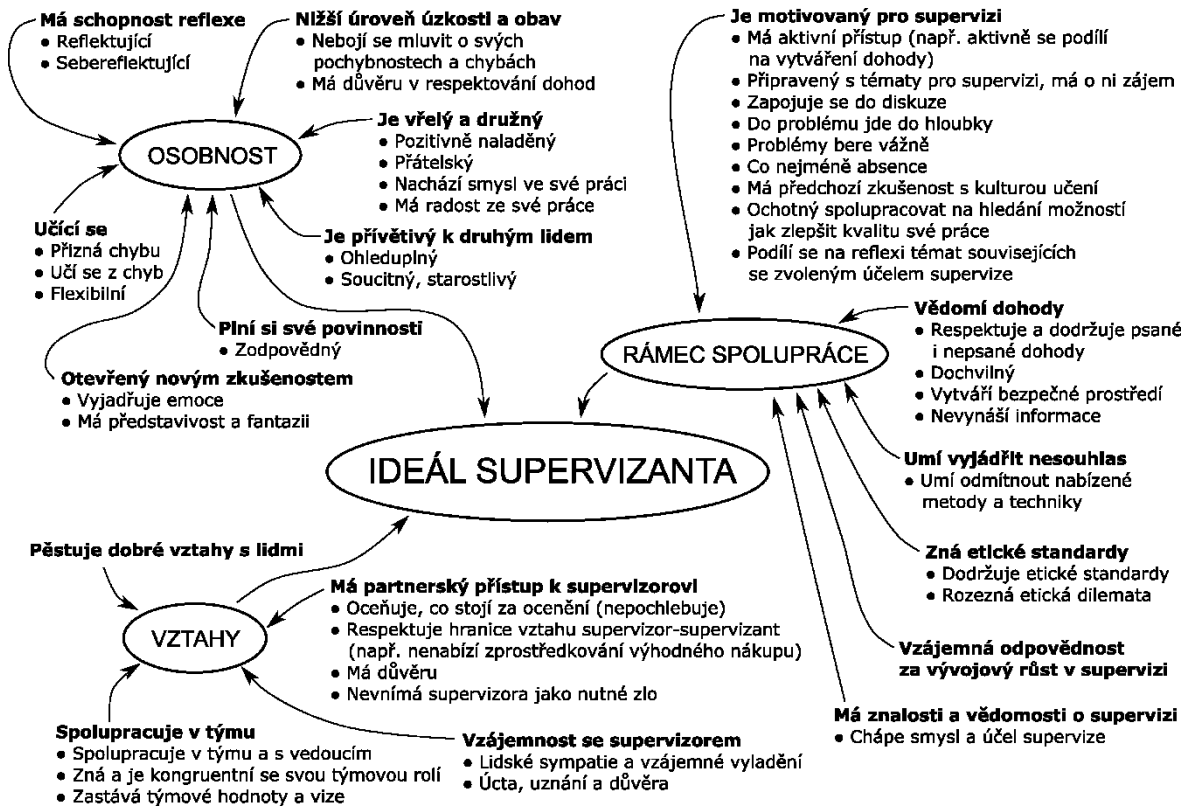
Příloha 1: Mentální mapa.....	1
Příloha 2: Struktura polostrukturovaného interview a ohniskové skupiny.....	3
Příloha 3: Diplomový projekt	7

Příloha 1: Mentální mapa

Mentální mapa ideálu hasiče



Mentální mapa ideálu supervizanta



Příloha 2: Struktura polostrukturovaného interview a ohniskové skupiny

Interview se supervizorem/supervizorkou

Úvodní část interview

Přivítání: „Dobrý den, děkuju, že jste si našel/a čas na zodpovězení mých otázek.“

Stručné zopakování cíle práce: „Zajímám se o supervizi a možnosti zavedení supervize v hasičském prostředí. Na toto téma zpracovávám diplomovou práci.“

Vysvětlení, jak bude rozhovor probíhat: „Mám připraveno několik otázek, které bych Vám chtěla položit. Časově je to tak na půl hodiny. S Vaším souhlasem si rozhovor nahraju. Nahrávka bude sloužit pro přepis údajů, a pokud mi dáte souhlas, tak i pro další navazující výzkumnou činnost. Kdybych si psala pouze poznámky, to by mne rušilo a nezachytila bych všechno. Nahrávku uložím do chráněného notebooku a nikdo třetí bez Vašeho souhlasu k ní nebude mít přístup (přepis v anonymizované podobě vedoucí práce kvůli reflexi výzkumu).“

Podepsání informovaného souhlasu s využitím informací získaných z výzkumného rozhovoru: Při osobním setkání podepíše informovaný souhlas, přes Skype dají souhlas ústně („Prosím, řekněte, že s tím souhlasíte.“)

Vyjasnění případných otázek respondenta před začátkem rozhovoru: „Potřebujete se na něco zeptat, než začneme?“

Jádro interview

„Každá činnost chce svoje, když potřebujete někoho vytáhnout z vody, musíte umět plavat nebo mít vestu. Když budeme uvažovat o optimálním ustrojení pro supervizanta v supervizi, **kdo je podle Vás optimálně ustrojený nebo vybavený pro supervizi?**“ (Otázka slouží k naladění a otevření tématu: jak o tématu ideálu uvažují supervizoři.)

Klíčová otázka je: „**Jaké vlastnosti nebo dovednosti musí mít supervizant, se kterým se Vám nejlépe spolupracuje?**“

Následuje volné vyprávění supervizora nebo supervizorky, které budou upřesňovány dalšími otázkami:

- Pro koho supervize je a pro koho není?
- Koho si vážíte jako supervizanta?
 - Jak tito supervizanti reagují na své kolegy?
 - Jak tito supervizanti reagují na své klienty?

- Jací lidé nejsou vhodní pro supervizi?
- Vzpomeňte si na nějakého supervizanta, který v supervizi selhával. V čem bylo to selhávání?
- Závisí tohle optimální vybavení supervizanta i na okolnostech? Například individuální versus týmová supervize nebo případová versus organizační supervize?

„Chtěla bych se víc dozvědět o Vašich supervizních zkušenostech a kariéře supervizora. Jaké máte zkušenosti se supervizí?“ (Otázka slouží ke zjištění základních údajů o supervizorovi.)

- Jak dlouho pracujete jako supervizor/supervizorka?
- Jaké druhy supervize nejčastěji děláte?
- Jaké máte vzdělání v supervizi?
- V jaké oblasti nyní pracujete jako supervizor?

Závěr a ukončení

„Chtěl/a byste se na něco zeptat?“ (Dodatečná otázka slouží k uzavření rozhovoru, vyjasnění případných nejasností.)

„Mohla bych se na Vás v budoucnu ještě obrátit, pokud bych potřebovala něco ujasnit?“

Předání kontaktu na autorku výzkumu: „Děkuji za Váš čas. Na shledanou.“

Interview s hasičem

Přivítání: „Ahoj, děkuju, že sis našel čas na zodpovězení mých otázek.“ (Podle povahy předchozího vztahu hasiče s tazatelkou je tykání nahrazeno vykáním.)

Stručné zopakování cíle práce: „Zajímám se o supervizi a o možnost zavedení další formy pomáhající služby do hasičského prostředí. Na toto téma zpracovávám diplomovou práci.“

Vysvětlení, jak bude rozhovor probíhat: „Mám připraveno několik otázek, které bych Ti chtěla položit. Časově je to tak na půl hodiny. S Tvým souhlasem si rozhovor nahraju. Nahrávka bude sloužit pro přepis údajů, a pokud mi dáš souhlas, tak i pro další navazující výzkumnou činnost. Kdybych si psala poznámky, to by mne rušilo a nezachytila bych všechno. Nahrávku uložím do chráněného notebooku, nikdo třetí bez Tvého souhlasu k ní nebude mít přístup (přepis v anonymizované podobě vedoucí práce kvůli reflexi výzkumu).“

Podepsání informovaného souhlasu s využitím informací získaných z výzkumného rozhovoru: Při osobním setkání podepíše informovaný souhlas.

Vyjasnění případných otázek respondenta před začátkem rozhovoru: „Potřebuješ se na něco zeptat, než začneme?“

Jádro interview

„Každá činnost chce svoje, když potřebuješ někoho vytáhnout z vody, musíš umět plavat nebo mít vestu. Když budeme uvažovat o optimálním vybavení pro hasičinu, **kdo je podle Tebe optimálně vybavený pro práci hasiče?**“ (Otázka slouží k naladění a otevření tématu: jak o tématu ideálu uvažují hasiči.)

Klíčová otázka: „**Jaké vlastnosti nebo dovednosti musí mít hasič, se kterým se Ti nejlépe spolupracuje?**“

Následuje volné vyprávění hasiče, které budu upřesňovat dalšími otázkami:

- Koho si ve své práci vážíš?
 - Jak tito hasiči reagují na zasažené lidi, např. při požáru nebo u dopravních nehod?
 - Jak tito hasiči reagují na ostatní hasiče, své kolegy?
- Jací lidé nejsou vhodní pro práci hasiče?
- Vzpomeň si na nějaké hasiče, kteří selhávali. V čem bylo to selhávání?
- Závisí tohle optimální vybavení hasiče i na okolnostech? Například denní příslušník versus směnový hasič? Nebo organizační řízení versus operační řízení?

„**Chtěla bych se víc dozvědět o Tvých pracovních zkušenostech a kariéře hasiče. Jaké máš zkušenosti s prací hasiče?**“ (Tato otázka slouží ke zjištění základních údajů o hasiči.)

- Jak dlouho pracuješ jako hasič?
- Na jaké pozici nyní pracuješ?
- Jaké máš zkušenosti s dobrovolnými hasiči? Jsi zařazen v nějaké jednotce (JSDHO) nebo jsi ve sdružení dobrovolných hasičů (SD ČMS)?

Závěr a ukončení

„Chtěl by ses na něco zeptat?“ (Dodatečná otázka slouží k uzavření rozhovoru, vyjasnění případných nejasností.)

„Mohla bych se na Tebe v budoucnu ještě obrátit, pokud bych potřebovala něco ujasnit?“

Předání kontaktu na autorku výzkumu, pokud jej hasič nemá: „Děkuji Ti za Tvůj čas.“

Struktura ohniskové skupiny

Přivítání: „Ahoj, děkuju, že jste si našli čas a chuť na zodpovězení mých otázek.“

Stručné zopakování cíle práce: „Zajímám se o supervizi a o možnost zavedení další formy pomáhající služby do hasičského prostředí. Na toto téma zpracovávám diplomovou práci.“

Podepsání informovaného souhlasu s využitím informací získaných z výzkumného rozhovoru a souhlas s pořízením audio a videozáznamu

Vysvětlení, jak bude rozhovor probíhat: „Připravila jsem tu pro vás na kartičkách celou řadu důležitých vlastností, které mají podle názoru různých lidí ideální hasiči. U každé vlastnosti je ještě ilustrace té vlastnosti z rozhovoru. Vaším úkolem je z těchto vlastností vybrat 10, které považujete za nejlépe vystihující nějaký ideál hasiče a seřadit je pod sebou od nejdůležitější k nejméně důležité. Může to mít i tvar pyramidy, pokud by nešlo se dohodnout na jejich prostém pořadí. Chtěla bych zdůraznit, že byste se měli na tom pořadí spolu dohodnout, ne aby někdo převálcovoval ty ostatní, ale abyste o tom mluvili a dospěli ke společnému názoru na to, jak to je. Můžete si to vyjasňovat, jak to kdo myslí, používat příklady, zkoušet to pořadí a zas ho měnit, až dospějete k tomu nejlepšímu řešení. Maximální doba, kterou na to máte, je 90 min.“

Vyjasnění případných otázek respondenta před začátkem rozhovoru: „Potřebujete se na něco zeptat, než začneme?“

Závěr: Dodatečná otázka: „Chtěli byste se na něco zeptat nebo stručně doplnit?“

„Děkuji za váš čas. Nashledanou.“

Příloha 3: Diplomový projekt



Projekt diplomové práce

Předběžný název diplomové práce:

„Ideál hasiče záchranáře a ideál supervizanta – snášejí se?“

Fakulta humanitních studií, UK Praha

magisterský program

Řízení a supervize

v sociálních a zdravotnických zařízeních

Zpracovala: Mgr. Jana Majzlíková

Osobní číslo: 40738531

Imatrikulační ročník: 2011

Datum: 12. září 2017

Formulace a vstupní diskuze problému

Popis výchozí situace

Profese hasiče záchranáře patří u nás doma i ve světě k prestižním a mezi občany oceňovaným povoláním (např. Brower-Berkhoven, 2006, Hrušková, 2016). Zároveň je to velmi náročná profese, spojovaná s tvrdou prací (Olofsson, 2013), také s odborností, profesionalitou a zároveň ochotou pomoci (STEM, 2008). Hasiči záchranáři jsou připraveni a připravováni na pomoc občanům v tíživých a krizových situacích. Stejně jako další příslušníci z řad policie a zdravotnické záchranné služby, setkávají se i profesionální a dobrovolní hasiči velmi často s mezními situacemi, lidským neštěstím a utrpením a velmi často i s ohrožením vlastního života nebo svých kolegů. Přesto je obvyklé, že hasiči záchranáři slouží u sboru mnoho let (v průměru více než 15 let). Proto musí být hasiči vybaveni fyzickou zdatností a zdravotní způsobilostí. Také ale i takovými osobnostními předpoklady, které jim umožní vykonávat svou práci dobře, v týmu dalších spolupracovníků a s nasazením vlastního života.

K dobré praxi mezi hasiči záchranáři patří technický rozbor náročných zásahů z hlediska taktiky zásahu. Při psychologicky náročných zásazích je využíván postup s názvem Strategická aplikace krizové intervence nebo častěji zmiňovaný jako Řízení stresu při mimořádných událostech (Critical Incident Management Stress, Mitchell, Everly, 1997, 2003). Tento model počítá s tím, že hasiči záchranáři jsou vystavováni nadlimitní zátěži při zásazích, nepočítá ale se zátěží v tzv. organizačním řízení jako je např. administrativa a pracovní podmínky. *„Právě potřeba reflektovat komplexní činnosti, které nemají pouze technickou povahu, a zejména takové, kde jde o člověka, jeho mezilidské vztahy a naplnění smyslu, je jádrem potřeby supervize, která není pouhým dohledem.“* (Havrdová, 2008, in Havrdová, Hajný a kol., str. 20) Jeden z organizovaných prostorů pro reflexi pracovního kontextu a pracovního procesu vytváří také supervize. Při zavádění supervize mohou otevření, a novým formám pracovní zkušenosti naladění, pracovníci zažít *„sebereflekující učení, kdy začnou chápat sebe samy jako pravý zdroj svého učení.“* (Havrdová, tamtéž, str. 56).

Supervize není součástí vzdělávání a není poskytována systémově v českých hasičských sborech. Záleží na vzdělání a výcviku hasičského psychologa daného kraje, zda supervizi zařadí mezi poskytované služby. Podle zkušeností z jiných oblastí zavádění supervize bychom považovali za vhodné nabízet supervizi v prostředí, které ji z hlediska své kultury bude nakloněno a bude uznávat podobné hodnoty, jaké přináší supervize.

Práce vychází z profesní orientace autorky, pracuje jako psycholožka Hasičského záchranného sboru Ústeckého kraje.

Cíl práce

Cílem práce bude zkoumat dva ideály. Prvním z nich bude ideál hasiče záchranáře. Tedy převažující představa toho, co je považováno mezi hasiči-záchranáři za ideální chování, jednání a postoje při výkonu této role, jaký je „kulturní ideál“ v tomto prostředí. Druhým zkoumaným ideálem bude ideál supervizanta, jaký mají supervizoři. Bude tedy zkoumána převažující představa chování, jednání a postojů v roli supervizanta v supervizi.

Porovnáním obou těchto ideálů chceme porozumět tomu, zda a jak se tyto „kulturní“ ideály obou prostředí překrývají či naopak vzájemně vylučují. Z toho budeme usuzovat, do jaké míry se může supervizi při jejím zavádění do hasičského prostředí dařit. Také se můžeme poučit, jaké aspekty ideálu hasiče by mohly podporovat či naopak bránit zavádění supervize do hasičského prostředí.

Přínos našeho výzkumu bude spočívat v tom, že bude mapovat nedostatečně probádanou oblast možností zavádění supervize v hasičském sboru.

Teoreticko-metodologické východisko

Vymezení základních pojmů

Termín **idea** pochází z řečtiny, znamená podobu nebo také obraz. Idealizací tvoříme pomocí našich myšlenek abstraktní objekty. **Ideálem** pak rozumíme představu něčeho dokonalého, co je v psychologii dáno normami chování (Hartl, 1996).

Profesionální hasiči vytváří svébytnou **kulturu**, ve které je v popředí mužství. Hasičské sbory jsou historicky převážně mužské a tvořené většinou bílými muži (cit. podle Chetkovich, 1997, str. 8). Hasiči se řídí vojenskými normami (např. rozkazy, bojovým řádem, hierarchií hodnostních označení od rotného až po generála) a zastávají specifické role (směnoví příslušníci - hasiči záchranáři a denní příslušníci – například referenti nebo metodici). Mezi oceňované hodnoty patří věrnost a statečnost (medaile za věrnost, zásluhy o bezpečnost apod.). Ke sdíleným hodnotám uvádí Tichá (2011) záchranu života občanů a zároveň ochranu života a zdraví svých kolegů, důležitost týmu, rady zkušených hasičů, důvěra a respekt. Hasiče záchranáře propojuje „vzájemnost“, týmovost a důvěra.

Hasiči záchranáři jsou vystavováni nadlimitní zátěži při zásazích (v tzv. operačním řízení) ve srovnání s běžnou populací. **Zátěž** (stres) je souborem kognitivních, afektivních a zvládacích proměnných, které hrají roli při vzájemném působení jedince a jeho prostředí (viz transakční pojetí stresu, Lazarus, Folkmanová (1984, cit. podle Mareš, 2012).

Traumatické zkušenosti spojené s traumatickým stresem mohou mít negativní důsledky v podobě symptomů posttraumatických poruch, ale také i pozitivní výsledky v rámci posttraumatického růstu (Mareš, 2012, Holubová, 2015).

Jeden z organizovaných prostorů pro reflexi pracovního kontextu a pracovního procesu vytváří také **supervize**. Význam supervize „*spočívá v podpoře reflexe práce a sebereflexe pracovníka*“ (Kinkor, Baštecká, 2009, in Baštecká (ed.), str. 393). Mezi důležité podmínky sebereflexe je zastavení se u významného momentu zkušenosti, zaměření se na něj, vystoupení z obvyklého rámce nazírání a přístupu k věci a otevření se něčemu „novému“, co se vynoří (Havrdová, 2008, in Havrdová, Hajný a kol., str. 20). V literatuře se uvádí nejen důležitost úlohy supervizora, ale také **supervizanta**, příjemce supervize (např. Havrdová, Hajný a kol., 2008, Hajný, 2016). Diskutují se otázky, jak má být supervizant připravený, jeho otevřenost, schopnost sebereflexe nebo zodpovědnost. Jedním z výsledků předkládané práce bude zmapování ideálu supervizanta a příspěví k mezioborové diskuzi, jakou mají supervizanti úlohu v supervizi.

Metodologie

V diplomové práci bude použit design kvalitativního výzkumu.

Cíle práce

Cílem bude zmapovat dva ideály - hasiče záchranáře, příslušníka zařazeného v jednotkách Hasičského záchranného sboru Ústeckého kraje, a ideál supervizanta v supervizi z pohledu supervizorů a porozumět jejich vzájemným průnikům.

Výzkumné otázky

V rámci diplomové práce byly stanoveny následující výzkumné otázky:

1. Jak rozumějí supervizoři pojmu „ideální supervizant“?
2. Jak rozumějí hasiči pojmu „ideální hasič záchranář“?
3. Jak souvisí ideál hasiče záchranáře a ideál supervizanta?
 - 3.1. Do jaké míry jsou shodné představy o ideálním hasiči záchranáři a ideálním supervizantovi?
 - 3.2. Do jaké míry se některé aspekty představ o ideálním hasiči záchranáři a ideálním supervizantovi mohou vylučovat?
4. Do jaké míry je hasičské prostředí vhodné pro zavádění supervize?

Výzkumný soubor

Výzkumný soubor budou tvořit vybraní příslušníci zařazení do jednotek Hasičského záchranného sboru Ústeckého kraje: muži od 18 let, hasiči záchranáři a vedoucí pracovníci

hasičů záchranářů (velitelé družstev a čet) vybraní s ohledem na zastoupení pohledů z různých pracovních pozic a různé délky pracovní zkušenosti. Skupina supervizorů bude zastoupena supervizory, kteří mají zkušenost se supervizí alespoň 3 roky a jsou absolventy supervizního výcviku.

Techniky sběru dat

Jedná se o terénní výzkum v prostředí hasičského sboru a v prostředí supervizorů. Nejprve prostřednictvím **individuálních rozhovorů se supervizory** budeme zjišťovat, jaký je jejich ideál supervizanta (výzkumná otázka 1). Pro výběr supervizorů budeme vycházet z teoretického výběru participantů s předem danými kritérii. Oslovíme supervizory, kteří působí v Ústeckém kraji, mají supervizní vzdělání (výcvik) a jejich praxe činí alespoň tři roky. V momentě saturace údajů, tzn., že sběr dalších rozhovorů se supervizory nepřinese podstatný přínos, povedeme **individuální rozhovory s hasiči záchranáři**. Mezi předem daná kritéria bude patřit: hasič záchranář je zařazený do jednotky hasičského sboru (tzv. výjezdový hasič), má specifickou roli (velitel, běžný hasič) a vyznačuje se rozmanitou mírou zájmu o psychologickou problematiku (od velmi se zajímajících až k nezajímajícím se).

Na základě **tématické analýzy záznamů** určíme hlavní okruhy témat a analyticky prozkoumáme kategorie, z nichž jsou tvořeny, jimiž jsou ideály konstruovány. Dopředu nemůžeme odhadnout povahu těchto kategorií – zda jsou to vlastnosti, chování, reakce nebo postoje. Analytické jednotky (kategorie, subkategorie) budou vizualizovány (např. jako lístky nebo pevné karty), s nimiž bude dále pracováno v jiných skupinách participantů.

Metodou nucené volby necháme vybrané skupiny zastupující názorové (popř. funkční) pozice s touto smíšenou množinou analytických jednotek (např. vlastnosti, chování, reakce nebo postoje) zkonstruovat znovu ideál hasiče (výzkumná otázka 3). Budeme zkoumat, v jaké míře se touto přestavbou zachovaly jednotky z obou typů ideálů. Jako metodu pro novou konstrukci ideálu hasiče využijeme tři **ohniskové skupiny** složené z hasičů záchranářů, kteří jsou zařazení v jednotkách sboru (jezdí k výjezdu, jsou nejakčnejší).

Budeme zkoumat předpoklad, že porovnáním ideálů hasiče záchranáře a supervizanta dospějeme k poznání, jak se tyto ideály shodují nebo vylučují, a budeme diskutovat, zda je vhodné do hasičského prostředí zavádět supervizi (výzkumná otázka 4).

Časový harmonogram

Výzkum bude probíhat podle harmonogramu akademického roku 2017/2018, do května 2018.

Předběžná bibliografie k tématu

1. Armstrong, M. (2007). Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada.
2. Baštecká, B. (2009) (Ed.). Psychologická encyklopedie. Aplikovaná psychologie. Praha: Portál.
3. Brower-Berkhoven, J. (2006). The Effects of Traumatic Stress on Firefighters' World Assumptions. University of Northern British Columbia.
4. Flannery, R. B., Everly, G. S. (2004). Critical Incident Stress Management (CISM): updated review of findings, 1998-2002. *Aggression and Violent Behavior*, no. 9, p. 319-329.
5. Hartl, P. (1996). Psychologický slovník. Praha: Budka.
6. Havrdová, Z., Hajný, M. a kol. (2008). Praktická supervize. Praha: Galén.
7. Havrdová, Z. (2011). Kultura organizace a supervize ve vzájemném působení. Praha: FHS UK.
8. Hawkins, P. a Shohet, R. (2004). Supervize v pomáhajících profesích. Praha: Portál.
9. Holubová, M. (2015). Posttraumatický stres a posttraumatický růst u příslušníků hasičských záchranných sborů. Disertační práce. Univerzita Karlova v Praze.
10. Hrušková, P. (2016). Výkon služby u Hasičského záchranného sboru České republiky jako celoživotní poslání. Diplomová práce. Univerzita Hradec Králové.
11. Chetkovich, C. (1997). Real Heat. Gender and race in the urban fire service. New Brunswick, NJ/London, UK: Rutgers University Press.
12. Kinkor, M. a Baštecká, B. (2009). Supervize v pomáhajících profesích. In B. Baštecká (2009), (Ed.), Psychologická encyklopedie. Aplikovaná psychologie. Praha: Portál.
13. Leykin, D., Lahad, M., & Bonne, N. (2013). Posttraumatic symptoms and posttraumatic growth of Israeli firefighters at one month following the Carmel fire disaster. *Psychiatry Journal*, 2013, pp. 274121. doi : 10.1155/2013/274121
14. Mareš, J. (2012). Posttraumatický rozvoj člověka. Praha: Grada.
15. Mioviský, M. (2006). Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada.
16. Mitchell, J. T. (2003). Crisis Intervention and CISM: A Research Summary. Dostupné z: <https://www.icsf.org/wp-content/uploads/2013/04/Crisis-Intervention-and-CISM-A-Research-Summary.pdf> Staženo dne 13. listopadu 2016.
17. Olofsson, J. (Spring, 2013). „The Profession of Firefighting is about Teamwork, it is about Trusting Each Other“: Masculine Enactments and Generational Discrepancies within the Swedish Fire Service. *Culture, Society & Masculinities*. 5 (1), 75-88.

18. Paulík, K. (2010). Psychologie lidské odolnosti. Praha: Grada.
19. Spokojenost obyvatel s prací HZS ČR a informovanost v oblastech požární prevence, ochrany obyvatelstva, integrovaného záchranného systému a krizového řízení. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného mínění, červenec 2008, Praha.
20. Sumalla, E. C., Ochoa, C., Blanco, I. (2009). Posttraumatic Growth in Cancer: Reality or Illusion? *Clinical Psychology Review*, vol. 29, no. 1, p. 24-33. In J. Mareš (2012), *Posttraumatický rozvoj člověka*, Praha: Grada.
21. Švaříček, R. a Šedřová, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.
22. Tichá, R. (2011). *Etické aspekty a dilemata práce hasiče – záchranáře*. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze.