

**UNIVERZITA PALACKÉHO
V OLMOUCI**

CYRILOMETODĚJSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

obor Křesťanská výchova

Mirka Nečasová

SYSTÉM PODPORY DUCHOVNÍCH

Diplomová práce

Vedoucí práce: Doc. Mgr. Ing. Peter Tavel, PhD.

OLMOUC 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a použila pouze těch literárních pramenů, které uvádím v seznamu literatury.

V Olomouci

21.4.2012

PODĚKOVÁNÍ

V první řadě děkuji vedoucímu práce, Doc. Mgr. Ing. Peteru Tavelovi, PhD., za trpělivost a vstřícný přístup a dále všem komunikačním partnerům za ochotu se podělit o názory a zkušenosti.

OBSAH

ÚVOD	6
1 POMÁHAJÍCÍ PROFESE	7
2 RIZIKA SPOJENÁ S PRACÍ V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH	9
2.1 Motivace	9
2.2 Nejistota a změna	11
2.3 Stres a syndrom vyhoření	13
3 SUPERVIZE	17
3.1 Funkce a základní pojetí supervize	17
3.2 Kompetenční a reflexivní přístup	19
3.3 Překážky a hranice supervize	21
4 MÍSTO KNĚŽSKÉ SLUŽBY A PROMĚNY DOBY	23
4.1 Osobnost kněze a rozvlněná doba	23
4.2 Úloha kněze a očekávání okolí	25
4.2.1 Minulost	25
4.2.2 Současnost	26
4.2.3 Budoucnost	27
4.3 Nebezpečí syndromu vyhoření u kněží	29
5 SYSTÉM PODPORY KNĚŽÍ	33
5.1 Celoživotní formace kněží	33
5.2 Farnost	36
5.3 Supervize v duchovním doprovázení	37
6 METODICKÝ POSTUP	40
6.1 Cíl výzkumu a výzkumná strategie	40
6.2 Zkoumané okruhy a otázky	41
6.3 Popis výběrového souboru a technika sběru dat	41

7	ZJIŠTĚNÍ A JEJICH INTERPRETACE	43
7.1	Charakteristika systému opory	43
7.1.1	Formace začínajících kněží	43
7.1.2	Formace kněží po 5 letech po vysvěcení	45
7.2	Problémy	47
7.2.1	Rovina společnosti	47
7.2.2	Rovina diecéze – řízení a organizace	48
7.2.3	Kněží	50
7.2.4	Farnost	51
7.2.5	Individuální rovina – kněz sám	53
7.3	Systém podpory a návrhy na jeho modifikaci	54
7.3.1	Flexibilita v rozvolněné době	54
7.3.2	Supervize	55
7.3.3	Farnost	58
7.3.4	Restrukturalizace diecéze	59
	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ A ZÁVĚR	61
	LITERATURA	63
	Církevní dokumenty:	65
	ZKRATKY	65

Úvod

Poznávacím cílem je zjistit, jaký institucionalizovaný systém podpory mají duchovní v rámci katolické církve ve vybrané diecézi k dispozici a zda tato podpora podle jejich názoru odpovídá situaci.

Na tuto myšlenku mě přivedla zkušenost z práce ve školství a také v oblasti občanského poradenství, mediace a supervize (v organizacích sociálních služeb), kde se mi potvrdilo, že práce v pomáhajících profesích je natolik náročná, že je nutné, aby pracovníci měli dostatečný systém podpory. Pokud tomu tak není, pak bývají náchylní k vyhoření. Tendenci k vyhoření jsem v náznaku zaznamenala i u začínajících kněží a u pastoračních asistentů, pro které jsem v průběhu roku 2004, vedla na pozvání ředitele pastoračního střediska, několik interaktivních seminářů týkajících se komunikace a vyjednávání.

Při zpracovávání vycházím v teoretické části z charakteristiky pomáhajících profesí a postavení kněží v rámci těchto profesí s ohledem na rizika spojená s prací v pomáhajících profesích. Součástí je také popis systému podpory, který mají kněží k dispozici. Konceptualizace pojmů je základem pro formulaci odvozených výzkumných otázek. Nástrojem výzkumu je polostandardizovaný rozhovor, který jsem uskutečnila s respondenty (knězi) v rámci vybrané diecéze.

Proč se vůbec zabývat systémem podpory? Protože je nutný tam, kde lidé pracují v pomáhajících profesích, do kterých se řadí i práce kněží. Co se tedy myslí tím, když se řekne pomáhající profese, a s jakými riziky jsou tato povolání spojena?

1 Pomáhající profese

Pomáhající profese, jak již z jejich označení vyplývá, jsou povolání, jejichž hlavní náplní je profesní pomoc druhým lidem (Géringová, 2011). Patří sem lékaři, zdravotní sestry, pedagogové, sociální pracovníci, pečovatelé, psychologové, duchovní apod. Tato povolání mají stejně jako jiné profese svoji odbornost a další atributy. Na rozdíl od jiných profesí zde však hraje podstatnou roli ještě další prvek - lidský vztah mezi pomáhajícím a tím, komu se pomáhá. U jiných profesí stačí, když se pracovník chová v rámci pravidel slušného chování – nečeká se od něj osobní vztah. U pomáhajících profesí je však potřeba, aby se člověk, který se na pracovníka obrátil, cítil bezpečný a přijímaný v prostředí důvěry (Kopřiva, 1997). Dalším společným znakem pomáhajících profesí je to, že často poskytují pomoc lidem, kteří se ocitli v takových životních situacích, které jim způsobují větší či menší obtíže.

U všech pomáhajících profesí je důležité, aby byla navozena vstřícná atmosféra. Hodnoty a principy, které ji napomáhají vytvořit jsou shrnuty ve velkém množství literatury. Pro ilustraci uvádím základní postoje, které má pomáhající pracovník vyjadřovat vůči tomu, komu pomáhá. Tyto principy práce s klientem zformuloval koncem 50. let 20. století ve Spojených státech katolický kněz Felix Biestek (Biestek in Banks, 2006). Jedná se o:

- individuální přístup ke klientovi a okolnostem jeho života
- možnost volně vyjádřit pocity – uznání klientovy potřeby vyjadřovat i negativní pocity (ovšem v určitých mezích)
- empatie – vstup do klientova světa je podmíněn alespoň částečným vcítěním se do jeho situace a pocitů
- akceptace – vědomí vnitřní důstojnosti klienta nezávisle na jeho silných a slabých stránkách a podpora klienta, aby si tuto svoji důstojnost uvědomoval
- neodsuzující postoj

- sebeurčení – respektovat klientovo právo na svobodné rozhodování a participaci na rozhodování pracovníka (tam, kde je toho klient schopen s ohledem na svoji mentální kapacitu popřípadě na okolnosti)
- důvěrnost sdělení – mlčenlivost týkající se důvěrných informací o klientovi. Toto klientovo právo může být nicméně za určitých okolností omezeno – např. oznamovací povinností. Z ní jsou však vyňati advokáti a kněží (zpovědní tajemství)

Jak uvádí Banks (2001), Biesteka motivovala k určení těchto principů snaha o efektivnější práci s jednotlivými dobrovolnými klienty.¹ V sociální práci však přetrvávají jako základní principy, které charakterizují dobrou praxi.

O aktivním a empatickém naslouchání, osobním přístupu a dostatku času, který je třeba věřícím věnovat, píše i Kašparů (2002) a uvádí, že takovýto přístup je charakteristický pro pomáhající profese, kam řadí kromě zpovědníků (kněží), také lékaře, speciální pedagogy, psychology a sociální pracovníky. Autor tato povolání spojuje s vyšší mírou stresu a nebezpečím syndromu vyhoření.

Jistě není pochyb o tom, že pomáhající činnost je činností, která klade na pomáhajícího vysoké nároky, a to bývá často spojeno s riziky. V další kapitole se tedy zaměříme na tato rizika.

¹ Více v Nečasová in Matoušek, 2003

2 Rizika spojená s prací v pomáhajících profesích

Základní rizika bývají spojována s motivací k výkonu pomáhající profese, nejistotou a změnou.

2.1 Motivace

Lishman (in Adams et al., 1998) shrnuje několik motivů, které vedou adepta k tomu, aby si vybral práci v pomáhající profesi (přesněji v sociální práci), přičemž tento výčet jistě není úplný vzhledem k tomu, že motivy bývají různé a vytvářejí komplex. Motivem může být:

- rodinné zázemí spojené s určitou zkušeností (rodinná tradice, životní zkušenost se ztrátou, nemocí, postižením apod.),
- rozhodnutí v dospělosti (mít práci, kde člověk pečuje o druhé)
- prostředek pro změnu (podporu sociální spravedlnosti, změna systému, osobní změna)
- možnost kariérního postupu (podle autorky typické pro sociální práci, kde je zastoupeno výrazně vyšší procento žen než mužů, takže toto povolání může pro muže působit jako výtah ve vertikální mobilitě)

Autorka upozorňuje na to, že je potřeba, aby byl v motivaci zastoupen alespoň v nějaké míře osobní prvek. Pracovník tak má vyšší schopnost empatie a vzhledu do života klientů. Navíc mu jeho motivace pomáhá k tomu, aby byl schopný proaktivního přístupu (oproti pouze reaktivnímu). Zároveň je však třeba zajistit, aby sociální pracovníci nebyli tímto osobním prvkem vedeni natolik, že by se nakonec snažili spíše saturovat vlastní potřeby než reagovat na potřeby klientů. Podle Hawkinse a Shoheta (2004) je důležité vlastní potřeby reflektovat, přijmout a nepopírat, protože popřené potřeby vystupují z pozadí jako požadavky, které vyžadují naplnění, zatímco potřeby samotné vyžadují pouze vyjádření (uvědomění). Pokud by si tedy např. pracovník neuvědomoval svoji potřebu být oblíbený, oceňovaný a celkově vnímaný jako dobrý člověk, pak by těžko přijímal nevděk, kritiku, ignoranci nebo

naopak útoky od klientů. To by pak následně mohlo vést k nezdravým reakcím na klienty.

Kopřiva (1997) si v souvislosti s motivacemi klade otázku, proč má pomáhající profese takovou přitažlivost a odpovídá tím, že je to:

- činnost smysluplná – zabývá se důležitými životními stavy a problémy druhých lidí, takže v případě, že se práce daří, může prožívat jasné uspokojení nezkalené pochybnostmi o tom, jakému vývoji to vlastně napomáhá
- činnost poskytující přímý kontakt s životem v situaci, kdy je člověk obklopen civilizací, technikou a umělým světem. Životem je zde míněna spontaneita, emoce, vztahy, kontakt s vlastním vnitřním světem i vnitřním světem druhých lidí
- způsob, jak se vyhnout rozštěpení života na část pracovní (nezbytná oběť) a na část skutečného života (po pracovní době)
- příležitost k překonání pocitu osamělosti a nejisté sebeúcty – vlastní já se rozšiřuje i na druhé lidi, pracovník se cítí významnější a méně osamělý

Z motivace mohou plynout některé potíže, které se potom dále projeví v podobě pomoci a způsobu jejího poskytování. Jak poznamenávají Hawkins a Shohet (2004), snad nikdo nedokáže pomáhat z výhradně čistých motivů. Čím větší je ovšem kontaminace temnými motivy, tím více se pracovník drží své domnělé objektivity. Co je tedy míněno těmito temnými motivy? Jedná se v první řadě o touhu po moci, která plyne ze strachu o sebe a z pocitu bezmoci. Pracovník se cítí dobře, když je obklopen lidmi, kteří jsou na tom „hůř“ než on (v rozličných oblastech: osobního růstu, postavení, životní situace, znalostí, přístupu k problémům apod.). Temný motiv se může projevovat také např. snahou řídit některé oblasti života lidí, kteří potřebují pomoc, a motivem soutěžení s tím, kdo se na pracovníka obrátil.

Kopřiva (1997) v této souvislosti uvádí snahu o nadbytečnou kontrolu nad druhými, ať už je důvodem časová tíseň, rutina

v hierarchické struktuře nebo důvody spíše povahové. Nesouhlas druhých totiž pracovníka znejistuje, a proto se snaží zmenšit prostor pro projev nesouhlasu. Další potíží pak může být naopak obětování se pro druhé. I když pracovník tvrdí, že se obětuje rád, přesto je většinou patrné, že mu tento přístup zároveň ztrpčuje život a klienta oslabuje.

Uvědomění si vlastních stinných stránek je mimo jiné výhodné i v tom, že pracovník má pak menší potřebu prisuzovat druhým to, co nedokáže přijmout sám u sebe. Prohlubuje se takto také pokora pracovníka. Vidí totiž, že sám není ztělesněnou pomocí, ale prostředníkem na cestě k pomoci. A odtud se pak odvíjí určitá nezávislost na uznání od druhých, přičemž, jak autoři zdůrazňují, nejde o nezájem. Naopak se takto pracovník přibližuje maximálně k zájmu a péči o klienta právě proto, že nežije skrze klienty a jeho sebeúcta se neodvíjí pouze od úspěchů v práci s klientem (Hawkins, Shohet, 2004).

Výše zmínění autoři citují výrok Dasse a Gormana: *„Aniž bychom podceňovali vnější nároky na pomáhání druhým, připadá nám spravedlivé říci, že některé faktory, které nás udolávají, si s sebou neseme od začátku“* (Hawkins, Shohet, 2004: 23). Osobní rozvoj a podpora vlastního sebeuvědomění je jednou z cest, jak si tyto faktory uvědomit a následně se pokusit eliminovat jejich dopad.

2.2 Nejistota a změna

Lishman (in Adams et al., 1998) poukazuje na další jevy, jejichž zvládání klade na pomáhajícího pracovníka zvýšené nároky. Jedná se o vyrovnávání se s nejistotou a se změnou.

Zabývat se nejistotou znamená, že si uvědomíme, že často neexistuje správná odpověď, ačkoliv špatná odpověď existovat může. Z toho plyne nebezpečí simplifikace:

- vyžadování jistoty a jasných odpovědí tam, kde nejsou žádné k dispozici
- poskytování jakoby konečných reakcí a odpovědí, které nicméně mohou být nesprávné

- zabývání se jednotlivými částmi problémů – těch, u kterých známe řešení a ignorování nejasných oblastí

Tyto strategie sice popírají nejistotu, ale jsou nebezpečné, protože nás mohou vést k tomu, že budeme aplikovat jisté, ale přitom nevhodné jednání vzhledem ke klientům.

Jak lépe zacházet s nejistotou?

- uvědomit si, že nejistota je základní součástí života vůbec
- uvědomit si, jak zacházíme s nejistotou v běžném životě, co nám pomáhá a co ne
- využít supervize, zkušenosti kolegů, vzdělávání k tomu, abychom prozkoumali náš způsob reakce na nejistotu a pokusili se nevhodné reakce korigovat

Podobně, změna je také běžnou součástí života každého člověka. V osobním životě se také musíme neustále se změnou vyrovnávat (biologické změny, životní cyklus, změny v oblasti sociální). Je třeba si uvědomit, že každá větší změna způsobuje ztrátu, tedy změnu samozřejmého pohledu na svět, pocitu bezpečí, vybudovaného smyslu významů a účelů apod.

Člověk má často tendenci se změně bránit a setrvávat v tom známém, ačkoliv často už nevyhovujícím. Bojí se kroku do neznáma, a proto volí iracionální rezistenci.

Na změně je ovšem i mnoho pozitivního. Změna je nutná, pokud má organizace reagovat na okolí a rozvíjet se (otevření novým myšlenkám, postupům, zlepšení praxe apod.). Díky změně může člověk získat novou zkušenost, perspektivu náhledu na věc apod. a integrovat je do kontinua významů, zkušeností a smyslu. Je tedy vhodné v osobním a profesním životě věnovat pozornost tomu, jak člověk reaguje na změnu: zda ji odmítá, anebo naopak nekriticky přijímá. To je důležité z více důvodů, protože ovlivní to, jak bude pracovník reagovat na:

- klienty, kteří se zrovna nacházejí v situaci změny

- změny v organizaci a ve způsobu provádění práce
- nové myšlenky (akceptace nebo odmítání bez úvahy, nebo jejich zakomponování do dřívějších zkušeností)

2.3 Stres a syndrom vyhoření

Jak již bylo uvedeno výše, práce s lidmi je obtížná a nese s sebou tedy i riziko zvýšeného stresu. „*Stres je druhem psychofyzické reakce na vnější i vnitřní zátěž (stresory). Dostane-li se člověk do stresu, zvýšená hladina hormonu nadledvinek burcuje mozek k pohotovosti (...) Vše se mobilizuje, aby bylo tělo připraveno na útěk nebo útok. Zároveň nastupují psychické reakce jako strach, hněv, agrese.*“ (Hennig, Keller, 1996: 15). Pokud stres působí dlouhodobě a člověk se nedokáže s tělesnou a psychickou zátěží vhodně vypořádat, mohou se u něj postupně převažujícími pocity stát zklamání a bezmoc a pracovník volí obranný přístup. Ztrácí pak motivaci se cokoliv vůbec snažit měnit. Tento pocit vzrůstá, pokud člověk „*postrádá možnosti k ovládnutí situace, které jsou druhým dostupné a jestliže připisuje svoji bezmoc dlouhodobým a stabilním příčinám a takovým příčinám, které jsou globální*“ (Míček, Zeman, 1992: 35). Tento pocit se pak může stát základní složkou určitého postoje, tzv. naučené bezmocnosti, kdy pracovník na veškeré potíže reaguje defenzivně. Takovýto postoj je charakteristický pro pracovníky, kteří se nacházejí v situaci tzv. syndromu vyhoření, což je stav emočního vyčerpání zapříčiněný nadměrnými psychickými a emočními nároky. Toto vyčerpání se dostavuje jako reakce v převážné míře na stres (Křivohlavý, 2001). Typickými faktory příznačnými pro rozvoj syndromu vyhoření jsou dlouhodobá zátěž a přetížení, frustrace – neuspokojení potřeb a očekávání pracovníka, negativní vztahy mezi lidmi, přílišná emocionální zátěž a vliv nevhodného prostředí, pracovních podmínek a organizace práce (Křivohlavý, 1998). Význačný vliv na rozvoj syndromu vyhoření se tedy kromě individuálních příčin připisuje institucionálním podmínkám (např. prostředí pracoviště, narušená kooperace s kolegy, nedostatek podpory a důvěry od

nadřazených, malá možnost služebního postupu, nedostatečná příprava pracovníků na jejich povolání a absence dalšího vzdělávání) a společenským příčinám jako je např. malá prestiž určitých povolání a nedostatečné společenské uznání (Hennig, Keller, 1996).

Syndrom vyhoření je nejen stav, ale i proces. Člověk postupně ztrácí zájem o práci i o klientelu (depersonalizuje ji, stává se ve vztahu k ní cynickým), přestává důvěřovat druhým, ale i sobě. Odsuzuje se za nízkou pracovní morálku a cítí stále hlubší pocit zklamání (Hawkins, Shohet, 2000). Jak uvádí Kopřiva (1997), nejde o pouhou únavu z práce, ale u syndromu vyhoření vždy hraje roli i otázka po smyslu vlastní práce.

S tím souvisí i otázka motivace pracovníka k práci v pomáhající profesi, jak bylo uvedeno výše, a tzv. syndrom pomocníka, který je *"typickou kombinací určitých opakujících se příznaků jak v chování, tak v prožívání pomáhajících, které (...) pracovníky poškozují a ovlivňují jejich profesní výkony"* (Géringová, 2011: 92). Syndrom pomocníka zahrnuje následující témata: odmítnuté dítě, identifikace s Nadjá, narcistická nenasytnost, uhýbání před vzájemností a nepřímá agrese. Syndrom pomocníka je možné ve zkratce nazvat také jako pomáhání obranou. Nezbytným předpokladem vyrovnání se s tímto syndromem je tedy především jeho odhalení a porozumění tomuto syndromu.²

Výše zmíněné faktory potom mohou mít vliv na konkrétní příčiny vzniku syndromu vyhoření. Rush je shrnuje jako: *„pocit nutkání namísto povolání, neschopnost přibrzdit, snaha udělat vše sám, přehnaná pozornost cizím problémům, soustředěnost na detaily, nereálná očekávání, příliš velká rutina, nesprávný pohled na Boží priority v našem životě, špatný tělesný stav, neustálé odmítání ze strany druhých"* (Rush, 2003: 18).

Syndrom vyhoření je tedy až konečnou fází víceletého procesu, který má kořeny v individuální, institucionální a společenské oblasti.

² Více viz Schmidbauer, 2000

Hennig a Keller (1996) uvádějí čtyři fáze tohoto procesu: nadšení, stagnace, frustrace, apatie a konečnou fází je potom syndrom vyhoření. Jamesův model (in Krivohlavý, 1998) rozpracovává proces podrobněji do dvanácti fází:

- snaha pozitivně se osvědčit v práci
- snaha zvládnout vše sám
- nerespektování vlastních potřeb
- cíl a úkol, na kterém člověk pracuje, je tím jediným, o co člověku jde
- zmatení v hodnotovém žebříčku
- popírání jakýchkoli příznaků rodících se z vnitřní tenze jako projev obrany
- dezorientace, útěk od práce, ztráta naděje
- radikální změny chování pozorovatelné druhými osobami
- depersonalizace
- prázdnota, pocit marnosti a beznaděje
- deprese
- totální vyčerpání, pocit naprosté nesmyslnosti všeho

Je důležité pokud možno předcházet rozvoji syndromu vyhoření. Kalwass doporučuje si v rámci prevence analyzovat rozvržení sil, nároků vůči sobě a iluzí o vztazích a o zaměstnání. Po této korekci často přehnaných očekávání se zaměřit na duševní hygienu (zdravý životní styl – dostatečný spánek, tělesná aktivita, vhodné stravovací návyky, mít koníčky a také pěstovat společenské styky (Kalwass, 2007)). Významným předpokladem zvládání z hlediska pracovního života a zaměstnavatele jsou motivovaní zaměstnanci, dobrá organizace práce (ujasněné role), pracovní úkoly stanovené s ohledem na možnosti realizace, důsledná zpětná vazba, flexibilita (jako opak rigidity – např. rozhodovací volnost pracovníků), kompletizace (nevidět jen dílčí část, ale konečný výsledek práce) a uznání (Krivohlavý, 1998).

V pomáhajících profesích bývá zpravidla jako jeden z institucionálních nástrojů prevence syndromu vyhoření chápána supervize.

3 Supervize

Slovo supervize vychází z latinských slov super, což je překládáno jako „výše“ nebo „přes“ a visio, které znamená „pohled“. Termín se původně ujal především v ekonomickém prostředí, kde šlo o dohlížení, kontrolu, řízení, inspekci. V pomáhajících profesích je supervize chápána spíše jaké „laskavý nadhled“. Cílem supervize je zlepšit schopnost supervidovaného pomáhat lidem. Prvořadým smyslem supervize je ochrana nejlepších zájmů klientů (Havrdová, 1999). Supervize se vztahuje k cíli práce a zvyšuje její účinnost. Zaměřuje se přitom převážně na proces, jakým daného cíle pracovník dosahuje, a na vztahy, které jsou nejdůležitějším prostředkem k dosahování cílů. V supervizi se sleduje jak proces tak vztahy. Tím dochází ke zpevnění kvality práce (Baštecká, 2007). Jejím cílem je zvyšování profesionální kompetence pracovníka (Havrdová, 1999).

3.1 Funkce a základní pojetí supervize

Supervize plní více funkcí. V literatuře jsou zpravidla uváděny tři základní funkce: formativní, restorativní a normativní.

Vzdělávací (formativní) aspekt supervize je zaměřený na zlepšení odborné kompetence pracovníka při práci s klientem, tedy na zlepšení znalostí, na uvádění nových přístupů v práci a na celkové prohloubení porozumění pracovníka jeho práci. Objednávka vzdělávání vyplývá z konkrétního problému či situace, s níž supervidovaný přichází aktuálně do styku – tím se liší od vzdělávacího programu, kde školitel sám dává nabídku témat a struktura a postup vzdělávání se přizpůsobuje cílům, které stanovil školitel, příp. v diskusi se zadavatelem (Havrdová in Havrdová, Hajný, 2008).

Cílem je (Hawkins, Shohet, 2004):

- lépe klientovi rozumět
- více si uvědomovat vlastní reakce a odezvy na klienta
- chápat dynamiku průběhu interakcí s klientem

- sledovat, jak sociální pracovník intervenuje a jaké jsou dopady těchto intervencí
- zkoumat další způsoby práce s určitou situací a podobnými situacemi klientů

Podpůrný (restorativní) aspekt supervize předpokládá „povzbuzení k překonání překážek, budování dobrého vztahu a atmosféry a posílení a zmocnění pracovníka“ (Havrdová in Havrdová, Hajný, 2008: 52). Jde o obnovu osobnosti pracovníka skrze poskytování emoční podpory a asistenci při zklamáních a nespokojenostech v práci (Kaduskin in Havrdová, 1999). Její přínos spočívá v pomoci se zvládáním stresu a v předcházení syndromu vyhoření, který plyne z toho, že na pracovníka nevyhnutelně působí zoufalství, roztržštěnost a bolest klienta, jeho vlastní nemohoucnost klientovi v určitých situacích pomoci apod. Pracovníci jsou přeplněni emocemi, a pokud tomu nevěnují pozornost, snižuje se také jejich výkonnost (buď se příliš identifikují s klienty, nebo se začnou bránit možnosti nechat na sebe klienty působit). Jedná se o citlivé provázení prožitků supervidovaného a projevení porozumění tomu, jak on vnímá svou situaci. Supervizor oceňuje hodnotu práce supervidovaného, nabídnutá témata zařazuje do širšího kontextu souvislostí a dodává naději a sebedůvěru (Hawkins, Shohet, 2004).

Řídící (normativní) nebo také administrativní aspekt se zaměřuje na kontrolu kvality (zpravidla ale ruku v ruce s podporou a vzděláváním). *„Účelem je usměrnění pracovníka, aby si správně počínal v rámci stanovených pravidel a dobré profesionální praxe“* (Havrdová in Havrdová, Hajný, 2008: 48). Pracovníkovi je poskytována zpětná vazba, takže ví, v čem je jeho praxe dobrá a kde má rezervy. Havrdová (1999) charakterizuje administrativní funkci blíže jako sledování dodržování cílů a postupů, stanovování priorit a přidělování práce, zvládání objemu práce, stanovení cílů činnosti a hodnocení efektivity činnosti - jedná se o oblast organizace práce.

Přínosy supervize z hlediska pracovníka shrnuje Hawkins a Shohet (2004) následujícím způsobem. Supervize se zaměřuje na:

- pravidelné poskytování prostoru k reflexi obsahu a procesu vlastní práce
- rozvíjení porozumění a dovedností v práci
- získávání informací a jiného pohledu na vlastní práci
- získávání zpětné vazby týkající se obsahu i procesu vlastní práce
- získávání ocenění a podpory
- získávání jistoty, že pracovník nebude odkázán na to, aby sám nesl zbytečnou zátěž nesnází, problémů a projekcí
- poskytnutí prostoru, kde by pracovník mohl propátrat a vyjádřit osobní nepohodu a ztrátu zájmu, kterou může jeho práce vyvolávat
- lepší plánování a využívání vlastních osobních a profesionálních zdrojů

3.2 Kompetenční a reflexivní přístup

Co se týče pojetí supervize v sociální práci, v literatuře je možné identifikovat dva základní směry: směr založený na kompetencích a směr reflexivní praxe (Lishman in Adams, Dominelli, Payne, 1998).

Pro směr založený na kompetencích je charakteristické, že rozkládá celou oblast praxe do funkčních jednotek a ty zase do elementů, které jsou odděleně hodnoceny podle určitých kritérií. Příkladem může být u nás užívaný systém šesti základních kompetencí v sociální práci³, kterými by měli studenti i sociální pracovníci v praxi disponovat. Stupeň zvládnutí jednotlivých kompetencí je dokladován systémem důkazů (Havrdová, 1999).⁴ Nevýhodou tohoto přístupu může

³ rozvíjet účinnou komunikaci, orientovat se a plánovat postup, podporovat a pomáhat k soběstačnosti, zasahovat a poskytovat služby, přispívat k práci organizace, odborně růst

⁴ Např. zvládnutí kompetence podporovat a pomáhat k soběstačnosti předpokládá, že student nebo pracovník bude schopen dokladovat splnění těchto a dalších kritérií:

být přílišná fragmentace a odklon od holistického přístupu, který je však nutný, aby bylo možné integrovat znalosti, hodnoty, dovednosti a procesy, které jsou samy o sobě integrované.

Druhý směr je zaměřený především na osobní růst a flexibilní aplikaci teorií a přístupů, které pracovník používá, na nové, komplexní a méně běžné situace. Havrdová in Havrdová, Hajný (2008) uvádí, že pro reflexi se vyžaduje, aby byl člověk schopen se zastavit a obrátit svoji pozornost na určitý úsek zkušenosti. Pokud je toto zastavení spojeno s tvůrčí otevřeností, vytvořením prostoru v mysli pro něco nového, může dojít k reflexi, kdy je zkušenost nazírána nově. Do takto vytvořeného prostoru se může dostávat např. vlastní vědění, vnitřní zkušenost, jakákoliv vlastní zkušenost, podvědomě fungující vzorce odborné zkušenosti apod. Spontánními spouštěči přitom může být cokoli, např. překvapení, nečekané, těžké a jinak náročné situace, ztráta pocitu samozřejmosti, vnitřní pocity selhání, okouzlení, hněv, radost nebo mimořádné ocenění, nejasnost ohledně postupu apod.

V reflexi jde o vynořující se postřehy, které se postupně samy skládají do nových souvislostí nebo o prohloubené pochopení známých souvislostí. Výsledkem je radostné překvapení a pocit oživujícího obdarování (tzv. „aha zážitek“).

Reflexi usnadňují následující faktory (tamtéž, str. 21):

- osobnostní dispozice (schopnost reflexivity, obsáhnout protiklady, otevřenost)
- atmosféra bezpečí (zahrnuje i bezpečné vztahy)
- zkušenost, že reflexe přináší žádoucí výsledky (pracovník má zkušenost, že se může pomocí reflexe učit)
- podpůrná struktura pro reflexi (metody a nástroje supervize)

umět poskytovat emoční podporu, pomáhat lidem rozeznávat a vyjadřovat jejich přednosti, schopnosti a silné stránky, umět lidem objasnit jejich práva a způsoby uplatnění.

- skupina
- podpora ze strany organizace

Reflexe je nejlepším zdrojem celoživotního učení dospělých, pokud je aplikována na skutečnosti, které dospělí aktuálně řeší. Supervize vytváří organizovanou příležitost k reflexi aktuálních pracovních témat a je jednou z nejefektivnějších metod profesionálního růstu pracovníků (Havrdová in Havrdová, Hajný, 2008).

V obou pojetích se používají, mimo jiné následující možnosti:

- náslech, kdy je supervizor osobně přítomen u rozhovoru pracovníka a klienta, příp. u další práce pracovníka
- rozebírání záznamu – audio, video, písemný záznam rozhovoru pracovníka s klientem
- přehrávání modelových situací
- psychodrama, sousoší, bálintovská skupina apod.

3.3 Překážky a hranice supervize

Supervize je jistě velmi významným nástrojem zvyšování kvality práce. Jak bylo uvedeno v úvodu textu, její využití v pomáhajících profesích zatím není zcela běžné. K tomuto stavu přispívají nemalou měrou i následující překážky využívání supervize (Hawkins, Shohet, 2004):

- předchozí zkušenosti se supervizí (krajní – příliš dobré i příliš špatné)
- osobní zábrany a obranné mechanismy – zbytečná sebeobrana, kdy se pracovník chrání před vnějším hodnocením, protože chce uniknout vlastní zranitelnosti, ačkoliv bývá sám sobě často nejhorším soudcem. Do obranných mechanismů bývá zahrnována informační záplava, popření potřeby supervize (to už znám), zveličování vlastních nedostatků, vnímání supervize jako útoku na vlastní osobu, přesunutí problému na supervizora apod.

- potíže s autoritou – pracovníci připisují supervizorovi příliš velkou nebo naopak zanedbatelnou moc
- konflikt rolí – řízení a podpora
- potíže s přijímáním podpory – popírání vlastních potřeb, protože to ukazuje, že je člověk neúspěšný, slabý apod.
- praktické překážky (např. finanční, geografické – supervizor v místě není dostupný, kultura práce na pracovišti není supervizi nakloněna)

Je důležité, aby byl supervizor spolu s pracovníky a vedením organizace schopný uzavřít jasné a oboustranně prodiskutované smlouvy (kontrakt), aby měl jasno v tom, kde jsou hranice supervize, a aby si vytvořil vlastní rámec supervize, odpovídající prostředí ve kterém pracuje (přístup a v jeho rámci model či modely, který bude dobře znát). Co se týče hranic, nejvíce problémů nastává tehdy, když role supervizora není přesně a srozumitelně definovaná (včetně diskrétnosti), když nejsou potřeby dostatečně ujasněny, když je zaměňována supervize a terapie a také tehdy, když má sám supervizor potíže v zacházení s mocí.

4 Místo kněžské služby a proměny doby

Doposud jsme se zabývali spíše obecnějším pohledem na problematiku spojenou s prací v pomáhajících profesích. Nyní se zaměříme konkrétněji na kněžskou službu. V tomto rámci začneme charakteristikou úlohy kněze a očekáváními, která jsou na něj kladena. Jak uvádí Filipek „kňazstvo sa v Cirkvi od počiatku chápalo ako služba, ktorá ma za cieľ predovšetkým spásu, teda pravý vzťah človeka k Bohu a z toho vyplývajúci pravý vzťah k sebe samému, k ostatným ľuďom i ku stvorenému svetu“ (Filipek, 2000: 50). Očekávání okolí a způsob naplňování tohoto poslání však vykazuje určitou dynamiku.

4.1 Osobnost kněze a rozvlněná doba

Působení kněze vykazuje obdobné prvky jako působení lidí dalších profesí, které lze souhrnně označit jako pomáhající. Tyto prvky však necharakterizují působení kněze cele. *„Ke kněžství patří kromě přirozeného minima zvláštní předpoklady vyžadované službou pro Boží království v Kristově církvi“* (Mádr in Dolista, Lísková, 1997: 11). Zatímco pro povolání je charakteristické, že povoláný slouží ne-běžným hodnotám, ke službě kněze volá sám Kristus. Kněžství znamená spoluúčast na Kristově kněžství, a bytostné spojení s Kristem je touto svátostí ještě zesíleno. Kněz má usilovat u sebe i u jemu svěřených lidí o stále větší „neobyčejnost v takovém stupni a druhu, že přesahuje přirozené bytí“ (tamtéž), tedy o svatost. Má jít ostatním příkladem i v odpovědnosti za církev a její poslání - a to klade velké požadavky na jeho duchovně-morální kvality. V současné rozvlněné době to znamená trvat na kořenech víry, které nelze modifikovat podle ducha doby, ale zároveň se otevřít světu s jeho skutečnými hodnotami (Mádr in Dolista, Lísková, 1997).

Tato rozvlněná doba je charakterizována v dokumentu *Gaudium et Spes* jako doba, kdy se lidstvo díky své vynalézavosti a tvůrčímu úsilí ocitlo v situaci hlubokých a rychlých změn. Člověk rozšiřuje svoji moc,

ale je otázka, jestli s ní umí nakládat. Je nejistý, protože dochází ke změně hodnot, proniká do zákonů společenského života, ale není si jistý, jakým směrem se má společnost ubírat. Bohatství je nerovnoměrně rozděleno (vysoká polarizace chudý – bohatý), vznikají na jedné straně nové oblasti útlaku, na druhé straně zase bezbřehá svoboda, politický a vědecký diskurs není jednotný. Lidé kolisají mezi nadějí a úzkostí a někdy ztrácejí vědomí absolutních hodnot, někdy je to naopak vede ke kladení si otázek o základních věcech lidského života a ke hledání odpovědí. Společenská a kulturní přeměna se odráží i v náboženském životě. Jde o změny životních podmínek, společenské změny, změny psychologické, mravní a náboženské, změnu rovnováh (praktický rozum a teoretické myšlení, rasové a mezigenerační rozrůzněnosti). Motivací pro hledání orientace v tomto světě je především touha lidí po svobodě a důstojnosti a také vědomí odpovědnosti - je totiž odpovědností člověka, aby byl schopen síly, které dal do pohybu, také pokud možno usměrňovat. Motivací je však také vědomí transcendence - člověk je povolán k vyššímu životu. Církev věří, že Kristus dává člověku skrze Ducha Svatého světlo a sílu, aby mohl odpovědět na své nejvyšší povolání. Za všemi změnami jsou trvalé hodnoty, které v různých historických dobách mohou mít různé praktické podoby (dějiny spásy) (GS: 4-10).

Halík (in Dolista, Lísková, 1997) charakterizuje podstatu rozvlněné doby slovem krize. Krize totiž zpravidla jde ruku v ruce se vstupem do nové epochy nebo nového prostředí, zároveň však krize představuje i šanci. Autor upozorňuje na to, že se u nás jedná vlastně o krize dvě: se zpožděním prožíváme změny spojené s reformami 2. vatikánského koncilu, který představoval vyvrcholení vyrovnávání se církve s modernou. Zároveň nás již zasahuje potřeba reagovat na aktuální „postmoderní, postindustriální a postsekulární společnost globální civilizace“ (Halík in Dolista, Lísková, 1997: 18).

Otázkami změn postavení kněží pohledem zevnitř (pohledem dokumentů katolické církve) v souvislosti se změnami po

2. vatikánském koncilu se zabývá i Hrdina (2009). Na základě analýzy posunů v Kodexu kanonického práva z roku 1917 a 1983 ukazuje, jak se snižuje důraz na práva a výsady duchovních oproti zvýšenému důrazu na jejich povinnosti. Např. právo duchovních na úctu vůči jejich stavu v novějším kodexu není obsažené, „*hned první kánon nového kodexu však stanoví duchovním zvláštní povinnost úcty a poslušnosti vůči papeži a svému ordináři*“ (Hrdina, 2009). Autor v závěru konstatuje, že se „popularita“ kněžského povolání ustavičně snižuje. Dokládá to nejen úpadkem tradičních kněžských stavovských privilegií a obecnou ztrátou vědomí výjimečné důstojnosti kněžské služby, ale také nízkou společenskou prestiží kněžského povolání (především v Čechách), životem v provizoriu daném častým překládáním kněží a také celkovou nejistotou tohoto povolání, kde již není taková šance jako dříve, že kněz dožije v relativním klidu do důchodu.

Jaká očekávání se tedy na kněze vztahovala v minulosti, jak je tomu v současnosti a co lze očekávat v budoucnosti?

4.2 Úloha kněze a očekávání okolí

4.2.1 Minulost

Opatrný (1991) uvádí k identitě kněze v socialistické společnosti, že kněz byl na jedné straně vylučován ze společenského dění (a izolován i od dění ve světové církvi) a na druhé straně byl v očích nejen věřících považovaný za hrdinu vzhledem k nepřátelskému přístupu režimu k církvi. „*V osobě kněze se spojoval v podivuhodnou směsici vnitrocírkevní privilegovaný postoj a společenské outsiderství*“ (Opatrný, 1991: 185). Kněží se v zájmu přežití snažili najít *modus vivendi* mezi požadavky církve na život a působení kněží a mezi tím, co režim dovolil.

Tento pobyt ve světě děleném na „my“ a „oni“ a poskytujícím jasnou představu, na jaké pozici kdo stojí, nevybavil kněze příliš mnoho dovednostmi potřebnými ve změněných podmínkách. Není už totiž jasné, proti komu v tomto novém světě bojovat, takže „*mnozí stateční*

bojovníci včerejška v něm buď hledají univerzálního protivníka a škůdce (a ten už není), nebo v něm ztrácejí orientaci a skrytě, či zjevně rezignují“ (tamtéž).

4.2.2 Současnost

O deset let později stejný autor rekapituluje, co žádá pastore po knězi v současné době (Opatrný, 2001a). Potřebuje především velkou frustrační toleranci – vkládá totiž do své práce celý svůj život a čeká, že to někdo pochopí, přijme, využije jeho schopnosti a ocení. Součástí jeho působení je ovšem práce s lidmi, která s sebou – jak jsme si již ukázali – přináší rizika a zklamání. Je potřeba, aby to kněz unesl a zároveň tím nebyl příliš poškozen. Zde klade autor otázku, jestli jsou adepti kněžství na to dostatečně připraveni a dále potom podporováni.

Dále potřebuje angažovanost pro evangelium – musí se bránit sektářství i ochladnutí své víry a to v postmoderním pluralitním prostředí. Tato situace jej však může dovést i k větší hloubce víry, kdy žije z Ducha a zároveň se nevyhýbá praktickým problémům a nehledá úniky. Jde o stav oproštění se od strachu z budoucnosti, ale také od planého utěšování se lepší budoucností.

Otázkou je, o co jde především. Jestli o to, čím kněz je, nebo o to, co dělá. Tím, co dělá, je míněno úsilí, které kněz vynakládá na to, aby „obhájil své „místo na slunci“, a tak (zdánlivě) i „místo církve na slunci“ (Opatrný, 2001a: 86). V podtextu tohoto úsilí je touha po uznání, vyniknutí a seberealizaci. Tato touha je vlastní všem (a především mužům). Je zde však možnost, že se při přehnaném exponování stane brzdou bytí kněze jako muže Božího. Může jej totiž dovést ke ztrátě blízkosti Boha, takže jeho prožívání není autentické, a to se pak dále projeví v předstírání blízkosti vůči lidem. Na to, aby kněz mohl být „všem vším“ je pak potřeba, aby mu okolí poskytovalo oporu, bezpečí a také určitou korekci, aby tedy někam patřil.

4.2.3 Budoucnost

Na otázku, s čím bude kněz konfrontován v budoucnosti, reaguje Opatrný (2001b) výčtem rizik. Jedná se o nebezpečí, že se nechá pohltit pastorační činností. To znamená, že bude mít na starosti tolik farností, že je nebezpečí, že se vyskytne riziko, že bude postupně pohlcen farníky a službou pro ně. Výsledkem potom sice bude velká blízkost životu svých farníků, ale vzdálenost světu a dalším lidem, mezi kterými tito farníci žijí (tomuto světu a lidem nebude rozumět). Dalšími riziky je podlehnutí pocitu zbytečnosti a nedocenění v rámci církve i mimo ni. K tomu se přidává i ztráta „absolutního horizontu“, kdy je kněz vnímán pouze jako obřadník v situacích ozvlášťujících život (svatby, křty, pohřby).

Kněz bude ovšem muset podle Opatrného čelit i trendu k náboženskému subjektivismu (sestavení si náboženství individuálně na míru), změně paradigmatu křesťanské existence ve světě, obdivu vůči pohanským kulturám, novým autoritám (daným např. médií) a regresivním tendencím v liturgii, teologii a dalších oblastech života církve (daným pocitem ohroženosti v pluralitní společnosti).

Kněz tedy nebude mít k dispozici většinu společenských opor, které měl dříve, kdy se mohl řídit podle doporučení a vzorců chování pro množství jednotlivých situací. Život kněze totiž postupně ztrácí jasný status ve společnosti, a tak pochopitelně i akceptaci tohoto statusu. Pastorence tedy bude vyžadovat, aby byl (Opatrný, 2001a: 93):

- mnichem uprostřed světa
- vyhraněný a přitom tolerantní
- schopný kooperace a přitom samostatný
- s velkou frustrační tolerancí
- citově bohatou a vyrovnanou osobností
- schopný obejít se bez ochrany společenských tabu
- schopný trvalé a občas velmi hluboké sebereflexe
- úspěšně zvládající svou neúspěšnost

Aby kněz obstál v nové době, bude potřeba jeho spolupráce (nezvládne svou práci sám), vzdělávání (nutná kompetentnost při diskusích), péče o duchovní úroveň (protože stále častěji bude poslán jako ovce mezi vlky), hluboké chápání a žití tajemství církve (aby obstál v konkurenci jiných duchovních proudů), zapomínání (na to, jak to bylo dříve) a humor. Opatrný (1991) formuluje i cesty, jak tyto požadavky naplňovat. Je třeba, aby kněží věděli, jaké jsou záměry a pastorační plány biskupa, přičemž na vytváření těchto plánů by měli spolupracovat, aby mohli být i spoluodpovědní. Vedení diecéze by také mělo být k tomu, aby bylo obeznamenáno s podmínkami života každého kněze. Kněz by totiž neměl být ponechán sám sobě. Proto je důležitým bodem zajištění duchovní a lidské péče o kněze, která právě vychází ze znalosti jeho individuální situace. Kněz by měl být tedy chápán jako skutečný spolupracovník biskupa a platný člen presbyteria. K tomu je ovšem také nutné vědět, jaké role jsou na něj kladeny a jaká je jejich hierarchie a možnost delegace na další spolupracovníky v rámci farnosti diecéze atd. (Opatrný, 1991).

Podobně charakterizuje kněze pro budoucnost Dolista (1998). Předpokládá, že kněz bude koordinátorem různých charismatických darů pro službu církvi, bude spíše spirituálem, který bude umět číst znamení doby v prorockém duchu. Jeho úkolem bude také vychovávat k předcházení úpadku svobody a demokracie v občanské společnosti a ačkoliv bude společensky bezvýznamný, bude naslouchat každému a cenit si každého.

Halík (in Dolista, Lísková, 1997) uzavírá toto téma v souladu se svým vyjádřením o dvojí krizi. Navrhuje, aby kněží na první krizi reagovali tím, že se obklopí druhými lidmi a inspirují je k životu ve společenství. Kněz, který bude působit v době postmoderní globální kultury, už bude muset vycházet především z hloubky své vlastní spirituality a pohledem plným úcty hledat styčné body s pohledem druhých lidí.

Pokud má kněz skutečně čelit tolika různým požadavkům a zároveň nemá spadnout do pokřivených způsobů reakce na tuto situaci, pak je jistě důležité, aby si jednak uvědomoval míru stresu a nebezpečí syndromu vyhoření, jednak je potřeba, aby pro něj byl dostupný určitý systém podpory.

4.3 Nebezpečí syndromu vyhoření u kněží

Zvýšený stres a nebezpečí vyhoření je možné spojovat i s životními obdobími a krizemi s tím souvisejícími.

Manning (1897) rozděluje nebezpečí, která hrozí kněžím, následujícím způsobem.

Pro mladého kněze odcházejícího ze semináře do služby je nebezpečný už sám tento fakt. Vstupuje totiž do nové situace a nemá opory, na které byl zvyklý v semináři. Ztrácí podporu spolužáků, představených i životního řádu, který v semináři panoval. Provází jej proto často bolestný pocit samoty, ale i neomezené svobody.

Další nebezpečí plyne z toho, že je již naopak dlouho knězem. To s sebou nese určitou pohodlnost, zvláště pokud se dostane mezi již starší a unavené kněze. Přestože plní svoje povinnosti, žije příkladným životem a má dobré srdce, stává se postupně vyschlým pramenem, ze kterého se nikdo žíznivý nemůže občerstvit. Je to tím, že se vzdaluje od svého ideálu a začíná své úkoly plnit spíše jen z povinnosti a ze zvyku. *„U lože nemocného neb umírajícího je mechanicky správným, rozdává sv. svátosti, ale bez oživujícího slova potěchy, posily, lítosti a důvěry“* (Manning, 1897: 102).

Třetím nebezpečím je příliš mnoho práce. Pokud kněz dlouhodobě přepíná svoje síly, pak se stává ve všem povrchním a neduchovním, a to se pak odrazí nejvíce na kázání a ve zpovědnicích. Manning doporučuje takovému knězi vytrvalost v modlitbě. *„Není to ze zbožnosti ani z lásky, připravuje-li se kratčeji kněz přede mší, anebo kratčeji, děkuje-li*

po ní, z té příčiny, že na něho čekají. Dříve než poslouží bližnímu, ať poslouží Bohu“ (tamtéž).

Potíž ovšem působí i opačný extrém – tedy nedostatek práce. Manning argumentuje tak, že kněz má dost práce i tam, kde je obec věřících velmi skrovná, musí však rozjímat a mít silnou vůli. Jinak je v nebezpečí, že zakope svoji hřivnu. Degradaci osobnosti takového kněze popisuje takto: *„Malá farnost se stává brlohem ospalců duchovních, a kněz na takové faře bývá se bezstarostným jedlíkem, nedělaje pořádného nic. Napřed maří čas a potom i schopnosti; jako slábnou svaly, když se nenapínají, tak zleniví a ztuhne rozum a vůle, když se jich neužije“* (Manning, 1897: 104). A od omrzelosti a nudy je potom jen krůček k lenosti. Nebezpečnější je proto pro kněze podle autora málo práce než mnoho práce.

Posledním nebezpečím, které je uváděno, je vlažnost (prázdnota). Znakem tohoto stavu je skutečnost, že kněze neposiluje vysluhování svátostí, ale naopak se pro něj stává břemenem, které jej tíží. Takoví kněží *„snívají pořád o povzneseném stanovisku, a pořád je mívají v ústech, až se z toho vyvine nevědomá přetvářka, kterou se dají klamat – a to je nebezpečno; anebo jsou si dobře vědomi té přetvářky, a tj. ještě horším. V duši takových kněží nastává prázdnota – všechno se chystá k pádu“* (Manning, 1897: 106 – 107).

Krizi a syndrom vyhoření dokladuje na svém vlastním příkladě i Halík (Jandourek, Halík, 2010: 270 – 271):

„Nešťastných způsobů řešení těchto krizí je nepřeborná škála. U kněží i duchovních osob jsem poznal řadu různých typických reakcí. Někteří de facto „ztratili víru“, aniž byli schopni to sami před sebou připustit, a stali se z nich náboženští řemeslníci. Jiní se snažili tuto nepříznivou „ztrátu víry“ něčím překřičet a kompenzovat, odtud se rekrutuje většina fanatických obhájců pravověří, kteří své vlastní pochybnosti promítají do druhých a horlivě je pronásledují, nevědomě tím trestají sami sebe. Jinou kompenzací bývá křečovitá zbožnost, nadšená aktivita v různých hnutích v církvi, zvýšená misionářská a pastorační

aktivita. Existují ovšem i známé reakce v podobě alkoholu, fixace na kariéru, na majetek (třeba sublimované v různém typu „sběratelství“), odchodu z kněžské služby nebo skrývanému sexuálnímu vztahu. A nezapomeňme i na horlivce z opačného tábora: také mnozí bojovníci za obnovu církve, neutuchající kritikové „hierarchie a Říma“, vášniví bojovníci za zrušení celibátu a za kněžství žen a zápasníci s „fundamentalisty“ se někdy rekrutují z těch, kteří těmito aktivitami překřikují v sobě „ztrátu víry“, již těm „fundamentalistům“ vlastně nepřiznaně závidí.“

Krise je ovšem možné vnímat i pozitivním způsobem, záleží nicméně na tom, jak je dotýčný schopný krize zpracovat. Na životní krize jako pobídku k životnímu zrání poukazuje J. Bours (1991). Krizové otřesy totiž brání zkostrnatění a znehybnění, zpochybňují to, co bylo doposud jisté a pomáhají vystupovat stínům (tím myslí potlačená vina nebo potlačený život). Krize mohou mít různou podobu, např. krize víry, celibátu, osamělosti, krize způsobená permanentním vyřazením ze života (odštěpení základu života), poraněná sebeúcta, rezignace nebo deprese v důsledku subjektivně prožívané neúspěšnosti, nošení masky (nesoulad mezi vnitřním a vnějším charakterem). Symptomy krize, které autor uvádí, mají velmi blízko k symptomům syndromu vyhoření. Jedná se o rizikové aktivity (např. alkohol), neschopnost snášet klid a mlčení, nemírný aktivismus, nepřiměřená potřeba seberealizace, permanentní negativní posuzování věcí, trvalá nespavost, poruchy kontaktu s lidmi, izolovanost, strach. Jako prevenci a cestu, jak krizi zvládnout v pozitivním slova smyslu, autor uvádí dvě rady: modlitbu a duchovní poradu, kterou chápe jako možnost poradit se s někým, kdo rozumí člověku a duchovnímu životu a který je sice dobrosrdečný a vzbuzuje důvěru, zároveň ale dokáže být tvrdý a pevný. Autor nechává otevřené, zda touto osobou má být muž nebo žena, kněžský kolega nebo laik, „supervizor“ nebo „duchovní vůdce“, důležitá je však kvalita vztahu a schopnost dlouhodobě společně reflektovat zkušenosti doprovázeného (úkolem pokřtěných je vzájemné doprovázení se životem) a také věčnost

a absence fundamentálního odmítání poznatků humanitních věd. Jakou konkrétní podobu by mohla mít supervize v křesťanském prostředí, si ukážeme v následující kapitole věnované systému podpory kněží.

5 Systém podpory kněží

Prevenici syndromu vyhoření u kněží popisuje Kašparů (2002) na základě obrazu ochranného šestistěnu. Tento šestistěn chrání oheň, který hoří uvnitř. Pokud budou všechny stěny v pořádku, tak ani silný vítr a nepohoda nemohou oheň uhasit. V opačném případě je tím větší nebezpečí uhašení, čím více ochranných stěn odpadá. Stěny představují šest opor, které má kněz k dispozici. Přední stěna vypovídá o identitě kněze - charakterizuje smysl jeho kněžského poslání a pastýřské služby. Zadní stěnu tvoří biskup jako symbol jistoty, že za ním stojí i se svojí autoritou a láskou. Boční stěny jsou tvořeny spolubratřími a lidmi z farnosti. Podlaha je potom vyjádřením jistoty, že místo jeho poslání je smysluplné v celkovém kontextu všeobecné církve. Nejdůležitější je potom strop symbolizující duchovní život.

Církev si uvědomuje vysoké nároky, které jsou kladeny na činnost a život kněží. Aby kněz mohl dosáhnout účelu svého povolání, tedy službě Bohu a Božímu lidu, nabízí se mu jako nutný prostředek trvalá formace (Direktář, 1995).

5.1 Celoživotní formace kněží

Kněžská formace má více aspektů. Prvním aspektem je lidská formace, která je základem veškeré kněžské formace. Jedná se o dosažení potřebné zralosti, kdy „*si mají budoucí kněží osvojit řadu lidských vlastností, bez nichž se nemohou stát osobnostmi*“ (PDV: 123). Těmito vlastnostmi je míněna např. výchova k lásce, pravdě, vnitřní svobodě. Výsledkem je potom citová zralost. Dalším aspektem je duchovní formace, která vede ke sjednocení s Bohem a k hledání Krista (např. v rozjímání Božího slova, v modlitbě, eucharistii, ve svátosti smíření, v nacházení Krista v lidech) a ústí v oživující důvěrné společenství s Trojjediným Bohem. Intelektuální formace pak vede k porozumění víře. Prostředkem je studium a vedení k integrálnímu vidění pravd. Pastorační rozměr formace odkazuje na dříve uvedené

aspekty formace, které mají být koordinovány k zaměření ke specificky pastoračnímu cíli. Kandidáti kněžství získávají pastorační zkušenost ve farnostech (PDV: 113). Formace adeptů kněžství v semináři má být tedy zaměřena na postupný růst zralosti ve všech základních oblastech a adept získává i určitou praxi v pastoraaci. Trvalá formace je potom pokračováním formace již mimo seminář.

Formace by měla být všeobecná a úplná a má směřovat k tomu, aby pomohla *„každému knězi: dosáhnout rozvoje lidské osobnosti uzrálé v duchu služby druhým, ať již je přijatý úkol jakýkoli; být intelektuálně na výši ve vědách teologických a též lidských, nakoř jsou spojeny s jeho vlastní službou, aby mohl účinněji dostát svému úkolu vydávat svědectví víře; žít hlubokým duchovním životem, živeným důvěrným stykem s Ježíšem Kristem a láskou k církvi; s nasazením a oddaností konat svou pastýřskou službu“* (Direktář: 74). Požadavkem je také systematicklost a zaměření na osobu.

Prostředky formace jsou především setkání biskupa s jeho presbyteriem (liturgická, pastorační nebo výchovná), duchovní shromáždění pro kněze (duchovní cvičení, rekolekce, kurzy duchovního života), setkání věnované studiu a společnému zamyšlení (reflexe), kněžská sdružení (kněžská bratrstva), duchovní vedení (PDV: 114). V Direktáři (81 – 86) se uvádějí kněžská setkání, pastorační rok pro kněze na začátku jeho služby, sabatické období, kněžské domy, rekolekce a duchovní cvičení a upozorňuje se na potřebu plánování.

Různé důrazy jsou kladeny na podporu v souvislosti se zráním kněze a dalšími okolnostmi jeho života.

V prvních letech kněžství je třeba věnovat zvýšenou pozornost prohlubování jednotlivých aspektů formace a uzrávání duchovního života. Je třeba, aby mladí kněží měli takové podmínky, které jim umožní uskutečňovat ideály získané v semináři za podpory zkušenějších kněží v duchovním prostředí skutečného bratrství (Direktář, 93). Pro podporu kněze v této obtížné fázi kněžského života je

potřeba vytvořit podpůrnou strukturu se zapojením příslušných duchovních vůdců a učitelů (PDV: 76).

Formace v období po několika letech služby má být zaměřena především na podporu, povzbuzení a také na prohlubující formační setkávání (Direktář: 94). Kněží v tomto období jsou v nebezpečí, že budou vykazovat nadměrnou aktivitu, budou jednat rutinně, někdy mohou trpět přílišnou sebedůvěrou a neochotou se konfrontovat s něčím novým. Zralého kněze může také trápit vnitřní únava, rezignace a rozčarování. Prostředkem proti tomuto stavu je hledání motivace, kontrola sebe sama a hledání prostředků, jak naplňovat svoje poslání (PDV: 77).

Kněžím v pokročilém věku náleží projevy úcty a také prohlubování kontemplativního rozměru kněžského života. Takto mohou také předávat ostatním z bohatství toho, co se naučili, mohou sloužit jako vyhledávaní zpovědníci a být oporou dalším kněžím (Direktář: 95).

Zvláštní pozornost by měla být věnována kněžím v mimořádných situacích (ve stavu psychické a fyzické únavy, nemoci apod.). *„Této skupině kněží musí trvalá formace nabídnout podněty, aby „vyrovnaně a statečně pokračovali ve své službě církvi“ a aby byli výmluvným znamením nadřazenosti bytí nad jednáním, obsahů nad prostředky, milosti nad vnějším úspěchem“* (Direktář: 96). Biskup a spolubratři by je měli navštěvovat, aby tak zůstávali v kontaktu s děním v diecézi. Citlivou péčí je potom třeba věnovat kněžím, kteří se ocitli na konci svého pozemského života.

Zvláštní postavení má v systému podpory kněží biskup. Biskup má odpovědnost k jednotlivým kněžím (protože formace má být zaměřena na osobu), ale i vůči celku kněží v diecézi, kterou spravuje. Jeho úkolem je podporovat vzájemnou komunikaci a společenství kněží v diecézi, podporovat správný způsob provádění trvalé formace, upozorňovat na význam a důležitost formace a také vytvářet formační plán. Je logické, že by měl zvláštní péči věnovat vlastní formaci a tak jít také příkladem ostatním kněžím.

Kněz se tedy může opřít o podpůrný systém trvalé formace, o společenství kněží, kteří se v rámci tohoto systému setkávají, i o biskupa. Dalším prvkem v podpůrném systému však může být i farnost.

5.2 Farnost

Základní úkoly farnosti vyplývají z charakteristiky křesťanů (CIC: kán. 204), tedy z účasti na Kristově úřadu kněžském, prorockém a královském. Tyto základní úkoly jsou následující (Opatrný 2001a):

- bohoslužba (práce pro Boha i pro křesťany a svět)
- péče o své vlastní členy (práce pro sebe)
- péče o potřebné, vlastní i cizí (práce pro ty, kteří nemohou tolik, co my)
- péče o šíření evangelia (práce pro ty, kteří Krista a naději evangelia neznají)
- péče o veřejné věci (práce na věcech společenského blaha obce i státu)
- péče o ty, kteří se životu farnosti vzdálili (práce pro ty, kteří o nás nestojí)
- péče o to, co jsme zdělili – kulturní památky, pozemky, budovy (práce pro předky, kteří to zbudovali, práce pro potomky, aby to mohli užívat)

Na tomto základě je pak možné posoudit, které úkoly farnost zvládá sama a kde potřebuje nasměrovat, pomoci, podpořit, aby se stala schopnou „*rodit nové křesťany*“ (Opatrný 2001a: 60). Mezi výčtem úloh farnosti je i péče o vlastní členy, tedy i o kněze.

Kaňa (2005) v této souvislosti poukazuje na to, že úkolem farníků i jáhnů je pomáhat kněžím, aby mohli plnohodnotně prožívat svoje zasvěcení. Zřeknutí se manželství totiž v sobě nese riziko, že kněz se zřekne i lidského, sociálního rozměru života ve společenství. „*Často se sice uvádí, že kněz musí být svobodný proto, aby mohl naplno sloužit lidem. To je ovšem jen část pravdy, protože kněz je zasvěcen také*

Kristově církvi, aby mohl sloužit Bohu. Jeho posláním není jen rozdávát, učit, posvěcovat a nést. On sám z církve žije, čerpá z ní, díky ní poznává a prožívá rodinný život“ (Kaňa, 2005: 116).

Jedním ze zdrojů krize celibátu je izolace kněze od sociálního života církve, která je daná tím, že „kněz pečoval o duchovní život farnosti, ale farnost dostatečně nepečovala o společenský život kněze“ (tamtéž). Odtud potom plyne poslání jáhnů pečovat o to, aby pojem „kněz Kristův“ měl stejnou vážnost jako pojem „kněz církve“ nebo „kněz farnosti“. To se uskutečňuje prozaicky každodenním zabezpečením chodu farní domácnosti a dalšími aktivitami analogickými k životu rodiny. Takovýto náhled je podporou nejen pro kněze, ale i pro farníky samotné.

5.3 Supervize v duchovním doprovázení

Jedním ze způsobů podpory kněží a duchovních osob by mohla být i supervize. Jako příklad využijeme popis supervize duchovního doprovázení, kde se podobně jako při duchovním doprovázení samotném setkávají doprovázený, doprovázející a Bůh, přičemž supervizor i supervidovaný dávají vědomě prostor pro vnímání Božích dotyků. Obecný cíl supervize má následující dimenze:

- prozkoumávat vnitřní pohyby doprovázejících (a doprovázených)
- osvětlit temná místa, uvolnit to, co je váže a přivést je do vědomého vztahu k Bohu
- toto prozkoumání svazujících sil u doprovázejícího potom umožní doprovázejícím lépe zůstat se zážitky doprovázených - třetí dimenzí je tedy růst ve vnitřní svobodě

S těmito dimenzemi koresponduje i pojetí supervize jako prostředku pro rozlišení a uchopení identity supervidovaného, tzn. rozlišit pravá (charisma) a nepravá vyjádření této identity. To

obnáší jak rozvoj přirozených darů, tak i identifikaci a setkání s vlastními stinnými stránkami a jejich proměnění.

Supervize v duchovním doprovázení se týká následujících oblastí:

- zážitek vnitřních hnutí (útěcha, neútěcha)
- osobní materiál supervidovaného doprovázejícího, který vyplynul na povrch při setkání s doprovázeným (např. zranění z dětství)
- rozdíly mezi supervidovaným doprovázejícím a doprovázeným (v oblasti morální, teologické, kulturní)
- rozvoj i bariéry kontemplace
- vztah mezi supervidovaným doprovázejícím a doprovázeným (přenos, protipřenos, manipulace aj.)

Z výše uvedeného vyplývá, že smyslem supervize je především pročišťování a osvobozování služby duchovního doprovázení.

Supervize v tomto pojetí může být individuální i skupinová, zdá se však, že častější je supervize skupiny kolegů. Kotvrda (in Havrdová, Hajný, 2008) uvádí příklad modelu supervize kolegů. Postupuje následujícím způsobem:

- neformální rozhovor před začátkem supervize
- uvedení do kontemplativního prostoru
- modlitba
- představení případu
- nápomoc facilitátora
- chvíle ticha
- skupinové napomáhání
- chvíle ticha
- skupinové napomáhání
- doba ticha pro integraci a psaní
- sdílení integrace
- uzavření
- pojmenování plodů setkání

Tento postup se blíží postupu v balintovské skupině, významný rozdíl je v tom, že supervize je prokládána tichou modlitbou a dává se tedy, jak již bylo uvedeno, vědomý prostor pro vnímání Boha a jeho působení v životě supervidovaných.

Supervize v této podobě je vhodná pro všechny, kteří jsou doprovázejícími. Užitek z ní jistě mohou mít i ti, kteří se zabývají počáteční formací řeholníků a kněží (Kotvrda in Havrdová, Hajný, 2008).

Dalším modelem je potom model teologické reflexe v pastorační službě, jehož zdrojem je Whitehead & Whitehead (1980). Postup je charakterizován třemi kroky:

- pozorné naslouchání – *attending* (popisný nástin případu; odkrytí zkušenosti supervidovaného i dalších lidí, kterých se případ týkal, s ohledem na pastorační záměr – jedná se o náboženskou, kulturní i osobní zkušenost; kulturní prameny – vztah k současnému společenskému étosu – a křesťanská tradice a světlo, které vrhá na tento případ)
- vyjádření – *assertion* (popis vztahu mezi zkušeností, kulturními prameny a křesťanskou tradicí v zájmu prohloubení teologického poznání)
- rozhodnutí – *decision* (reakce na přednesený případ a závěry s ohledem na pastorační jednání, součástí je i artikulace dalších možných odpovědí pro diskusi ve skupině)

6 Metodický postup

V této kapitole se budu blíže věnovat seznámení s cílem výzkumu, výzkumnou strategií, zkoumanými okruhy, výběrem respondentů a technikou sběru dat.

6.1 Cíl výzkumu a výzkumná strategie

Poznávacím cílem je zjistit, jaký institucionalizovaný systém podpory mají duchovní v rámci katolické církve ve vybrané diecézi k dispozici a zda tato podpora podle jejich názoru odpovídá situaci. Pro potřeby tohoto výzkumu jsem omezila v rámci kategorie duchovních výběr pouze na kněze – experty (viz kapitola 6.3). Hlavní výzkumná otázka je tedy následující: jaký institucionalizovaný systém podpory mají ve vybrané diecézi k dispozici katoličtí kněží a jak tento systém podle jejich názoru reaguje na obtíže, kterým kněží čelí?

Pro porozumění systému podpory z pohledu kněží jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii. Tato strategie se zdá být nejvhodnější nejen proto, že se snažím o porozumění a zvýznamnění pohledu samotných aktérů (Disman, 1993). Kvalitativní výzkumná strategie je vhodná zejména pro výzkumy, které chtějí jít do hloubky a komplexnosti jevů, zabývají se málo známými problémy, zkoumají neformální vztahy v organizaci a reálné – nikoliv proklamované – cíle organizace. Teoretické poznatky, které jsem doposud uvedla, poskytují pro tento výzkum výchozí analytický rámec. Pomáhají také podnitit teoretickou citlivost (obsahují pojmy a vztahy, které je možné porovnávat se skutečnými údaji) a jsou zdrojem otázek v prvotní fázi výzkumu (Strauss, Corbinová, 1999). Na základě tohoto teoretického vhledu jsem rozdělila problematiku do jednotlivých okruhů a tyto okruhy jsme pak s respondenty postupně procházeli. Otázky rozhovoru nebyly pevně stanovené a v průběhu jsem je podle potřeby měnila a zpřesňovala tak, abychom získali odpovědi v rámci těchto okruhů.

6.2 Zkoumané okruhy a otázky

V návaznosti na hlavní výzkumnou otázku a konceptualizaci pojmů v teoretické části práce jsem identifikovala několik okruhů, na které jsme se v rozhovoru s komunikačními partnery soustředili. V rámci každého okruhu uvádím také příklady otázek rozhovoru.

1. Systém podpory - charakteristika

- *Jaký je systém podpory kněží v rámci církevních struktur?*
- *Jaké je místo supervize v tomto systému?*

2. Problémy, se kterými se kněží setkávají

- *Co kněžím komplikuje jejich službu?*
- *S jakými problémy se nejčastěji setkávají?*

3. Možnosti systému podpory (fungování tohoto systému)

- *O co se kněží mohou v obtížných situacích opřít?*
- *Co kněží potřebují, aby mohli svoji službu dělat dobře?*

4. Návrhy na změnu nebo doplnění systému podpory

- *Co by podle Vašeho názoru bylo dobré na systému podpory kněží měnit?*
- *Mluvil jste o tom s někým?*

6.3 Popis výběrového souboru a technika sběru dat

Systém podpory může být v různých diecézích pojmán různě, proto byl výzkum uskutečněn v rámci jedné vybrané diecéze a komunikačními partnery byli kněží působící v této diecézi. Důležitou podmínkou výběru bylo i to, že se respondent určitým způsobem ať už přímo nebo nepřímo podílí nebo podílel na vytváření a fungování tohoto systému, příp. na ověřování jeho funkčnosti. Tak bylo zajištěno, že se respondenti vyjadřovali k jednomu systému, který znali a měli s ním osobní zkušenost. Jednalo se tedy o účelový výběr expertů úsudkem a nabalováním (Reichel, 2009). Celkem jsem uskutečnila osm rozhovorů se šesti respondenty. Zároveň jsem byla schopná alespoň částečně sledovat vývoj systému podpory v čase vzhledem k tomu, že čtyři

rozhovory se konaly již v dubnu 2010 a čtyři rozhovory potom v březnu až dubnu 2012. Rozhovory jsem zaznamenala ručním zápisem nebo pomocí diktafonu, vždy podle přání komunikačního partnera. Jednotlivé rozhovory trvaly v průměru 1,5 hodiny, nejkratší 50 minut, nejdelší 2 hodiny a 15 minut. Délka kněžské služby respondentů se pohybovala mezi 8 a 28 lety, většina respondentů byla v kněžské službě déle než 20 let.

Co se týče možnosti zobecnění, výsledky i vzhledem ke způsobu výběru nelze považovat za reprezentativní v tom smyslu, že by je bylo možné zobecnit na všechny kněze působící ve vybrané diecézi. Domnívám se ale, že jsem hovořila s reprezentativními zástupci působícími v oblasti vytváření systému podpory, takže ze zjištění lze víceméně usuzovat na povahu systému podpory z pohledu klíčových osob (tzn. zajištění reprezentativnosti problémového pole).

7 Zjištění a jejich interpretace

Nejdříve charakterizuji systém opory, potom se zaměřím na potíže, se kterými se kněží setkávají. Na tomto základě se potom budu věnovat možnostem, které pro řešení problémových situací tento systém skýtá a možným úpravám systému. Chtěla bych upozornit na to, že charakteristiku systému a jeho hodnocení jsem získala od respondentů, nemusí se tedy nutně jednat o popis reality samotné, ale o to, jak realitu nahlízejí, interpretují a zakomponovávají do svých náhledů účastníci výzkumu.

7.1 Charakteristika systému opory

Komunikační partneři přirozeně hledají základní oporu v Bohu.

„Tak když to vezmu úplně zeširoka, tak si myslím, že největší podporu úplně jako pro každého žijícího je systém Božích přikázání, který jakoby ukazuje člověku na ty mantinely, jak žít dobře. Takže to je ten nejvyšší zákon, který to moderuje“ R5

V těžkých situacích kněz může očekávat, že jej Bůh podpoří, počítá ovšem s aktivní spoluprací kněze a nikoliv s pouze pasivním spoléháním se na tuto Boží pomoc. Další oporu je pak možné hledat u představených (děkan, generální vikář, biskup) a podpůrných orgánů, které stanovilo biskupství (např. poradenství týkající se vedení účetnictví farnosti aj.), ve společenství kněží a u farnosti.

Nejdříve se však zaměříme na systém formace kněží, který je možné rozdělit podle toho, jak dlouhou dobu má kněz od vysvěcení.

7.1.1 Formace začínajících kněží

Kněží do pěti let od vysvěcení se aktivit, které spadají pod tento systém, účastní povinně. Jedenkrát měsíčně se koná formační setkání, které spočívá v přednáškách a následné odpovědi na otázky a diskuse. Témata přednášek nejsou nijak plánovaně organizována, spíše se zdá,

že řečníci jsou zváni náhodně, příp. se zaměřují na aktuální témata. Určitým oživením je to, když se v druhé části diskutuje na aktuální téma nebo se sdílejí zkušenosti. Jeden z respondentů uvádí příklad skupinové práce k tématu příprava na biřmování:

„Povídalo se o svých zkušenostech, protože tam byli starší, mladší kněží, takže každý do toho něco přinesl. Třeba o tom, jak probíhají přípravy (...) jakým způsobem je dělají, co se osvědčilo pro mladší pro starší, jak třeba potom probíhají obnova biřmování...Je velká paleta těch zkušeností a pak se to přednese na celém fóru, takže já si myslím, že je to obohacení něčím novým“. (R5)

Další aktivitou je postgraduální praktické setkávání mladých kněží ve skupinkách (tzv. *trinitárky*) podle doby od vysvěcení (skupiny do 1 roku od vysvěcení, potom 2–3 roky a 4–5 let). Každá skupinka má svého vedoucího, který setkání organizuje a stará se o náplň. Základní témata těchto setkávání v průběhu let vykrystalizovala, takže jsou osvědčená a předpokládá se, nezačínající kněz se se všemi těmito tématy seznámí. Např. první rok se prochází např. témata: komunita, hnutí spirituality, téma zpovědi, různé sociální situace, bezdomovectví a chodí se také na exkurze do různých organizací (poradna pro manželství, rodinu a mezilidské vztahy, charita apod.). Kněz takto získá základní rozhled po možnostech, které může doporučit farníkům, kteří kromě jeho služby potřebují ještě i nějaký typ další praktické pomoci (např. ze strany sociálních služeb).

Po pěti letech absolvují tito kněží tzv. farářskou zkoušku, jejímž složením je podmíněno získání pozice faráře. Pokud kněz tyto zkoušky neudělá, zůstává na postě administrátora farnosti, což s sebou nese větší nejistotu (např. z hlediska možnosti být přeložen), zároveň ale i menší odpovědnost (není statutárním zástupcem farnosti). Zkouška má písemnou a ústní část a zdá se, že je pojednána formou kolegiální

rozpravy, což respondenti, kteří v rozhovoru tuto zkoušku spontánně zmínili, vnímají velmi kladně. O farářských zkouškách se

„docela dlouho mluvilo, takže to dobře vykrytalizoval... Farářské zkoušky za bolševika byly - ale úplně jinak pojaté, takže nám trvalo těch dvacet let, než jsme to nějak ustavili. No a tak teď to nějak u nás funguje... My jsme s tím začali až nedávno, ale připravovali jsme to deset let.“ R2

Zkouška je tedy dobře připravena a témata jsou osvědčená.

7.1.2 Formace kněží po 5 letech po vysvěcení

Kněží po pěti letech po vysvěcení mají možnost se účastnit výše zmíněných přednášek, účast však není nijak zvlášť hojná. Důležitým podpurným činitelem jsou tzv. rekolekce – setkávání kněží sloužících v určitém děkanátu, které se koná každý měsíc kromě prázdnin. Tyto rekolekce mají v různých děkanátech obdobnou strukturu, záleží ale na děkanovi, jak tato setkání zorganizuje. Zpravidla se začíná společnou modlitbou k Duchu svatému a modlitbou za určité kněze (za ty, kteří mají výročí, za zemřelé kněze apod.). Následuje duchovní slovo, které si připraví někdo z kněží, a související zamyšlení. V pastorační části pak může být přednáška a diskuse a sdílení problémů. Na rekolekcích se také kněží děkanství dozvědí, co se řešilo na setkání děkanů s biskupem. Většina komunikačních partnerů vidí jako nejživější část spontánní diskuse týkající se otázek pastore. Jak upozornili někteří účastníci výzkumu, na rekolekcích se řeší správné věci a vzdělávání, zároveň je ale pokryta i společenská a celkově *„lidská rovina, tzn. že se tam spolu ti lidi baví a jsou spolu na obědě (...).“ R2*

Dalšími prvky podpory jsou každoroční třídenní setkávání jáhnů a kněží, společná pouť, případně konference. Do oficiálního systému patří i každoroční vizitace děkana, tedy podle vyjádření respondentů v podstatě administrativní kontrola ze strany děkana. Průběh vizitace popisují poměrně shodně.

„Děláme to formálně, zaměřujeme se na administrativu a jsme rádi, že je vizitace rychle hotová... Ve vizitačním protokolu je spousta otázek, které se ptají na základní ošetření života kněze... Zní trochu až ironicky - otázka, jestli je postaráno o životosprávu kněze. Nezáleží moc na tom, jak se odpoví“ R1

Pro podporu při řešení praktických problémů spojených především s administrativní správou farnosti vzhledem ke státu (farář je statutárním zástupcem farnosti) a s praktickým chodem farnosti jsou určeny biskupstvím další orgány. Jde např. o stavební odbor, který pomáhá při výběru stavebních firem – farář zde může a někdy i musí konzultovat stavební úpravy apod.

Speciální nabídkou z oblasti vzdělávání je jednoletý kurz zaměřený na praktické vedení farnosti, vedený interaktivní formou a zaměřený mimo jiné i na rozvoj komunikace, prezentace a určitých manažerských dovedností.

Co se týče podpory od představených, předpokládá se, že nejbližší je knězi děkan „ten by asi měl se starat o ty svoje kněze ve svém děkanátě a ten by asi měl být tou podporou (...), ale jak moc se toho využívá, to nevím“ (R2), obrátit se však může i přímo na biskupa.

Další podpora je pak už ponechána na každém knězi, aby si vyhledal, co potřebuje. Významnou složkou je duchovní vedení, zpověď a duchovní obnova (kněží mají povinnost absolvovat jedenkrát za dva roky exercicie), někteří také vyhledávají společenství ve svépomocných skupinkách nebo hnutích. Mimořádnou službou pro kněze je také nabídka psychologické pomoci. Na starší a nemocné kněze nejsou v rámci podpůrného systému v diecézi směřovány žádná zvláštní možnosti, někteří respondenti zmínili pouze celostátně působící sdružení Cesta 21.

7.2 Problémy

Problémy, které komunikačním partnerům ztrpčují život, je možné rozčlenit do několika oblastí na mikro, mezzo a makro úrovni, i když je evidentní, jak si následně ukážeme, že tyto oblasti se místy trochu prolínají a ovlivňují se navzájem. Tyto roviny korespondují s hlavními oblastmi, ve kterých mohou potencionálně vznikat stresory a následně tendence k syndromu vyhoření.

7.2.1 Rovina společnosti

Na této úrovni jsem potíže, které respondenti uvedli, rozčlenila na ty, které se týkají odpovědnosti ke státu, změny sociálního statutu kněze a otázky celkového snižování počtu aktivních kněží.

První problém – tedy odpovědnost ke státu – byl již zmíněn výše. Jde o to, že farář, jako statutární zástupce farnosti, zastupuje farnost navenek a nese za ni i plnou odpovědnost. O co se jedná, popisuje následující citace:

R: „No, tak třeba potřebujete zažádat o dotaci na město. Nebo na Evropskou unii. Nebo já nevím kam – na ministerstvo a podobně, třeba na nějakou opravu, podat daňové přiznání, pomoci s účetnictvím – jednoduché, podvojně, že jo, záleží, jak se tam pohybuje v rámci (?) těch financí.

T: No já právě přemýšlím, jestli je to také v jeho agendě.

R: Rámcově ano. Já bych se klonil pro to, aby ano. Protože jinak podepisuje papíry a vůbec neví, vo co jde. (R3)

Respondenti se shodují v tom, že škola adepty na tyto praktické věci dostatečně nepřipraví, protože je výuka postavena spíše akademicky než prakticky. Je to však stejné jako u jiných povolání, kde se absolvent také po nástupu do zaměstnání musí s praxí sžít. Fakulta tedy může vytvořit základ, na který by potom mělo navazovat celoživotní

praktické vzdělávání. Farář by však vždy měl mít o těchto správních aspektech alespoň rámcovou představu.

Změna sociálního statusu kněze je dalším častěji zmiňovaným problémem na této rovině. Respondenti poukazují na to, že za posledních 50–70 let došlo k postavení kněze k výrazným změnám. Na jedné straně zůstává úcta ke knězi, na druhé straně je ale i vnímán jako příživník, který žije z peněz daňových poplatníků, příp. jako příslušník skupiny, která se dopustila vážných mravních deliktů (aféry týkající se zneužívání). Lidé také často také vůbec netuší, co od kněze mohou čekat, vzhledem k tomu, že jeho status je v současné společnosti hodně nejasný.

7.2.2 Rovina diecéze – řízení a organizace

Vůbec nejčastějším problémem, který respondenti uváděli, bylo přeložení kněze do jiné farnosti. Tento problém je možné pojímat jednak z hlediska způsobu přesunu a jednak z hlediska systému.

Co se týče způsobu přeložení, upozorňují na malou možnost přesun ovlivnit a na celkově nedostatečný vhléd do klíče, jak se postupuje.

„Pořád se to ještě vnímá jako že to je někdy takové příliš nahodilé nebo nečekané nebo málo vykomunikované (...) Že někteří mají pocit, že se to dozvěděli hodně pozdě, na poslední chvíli, že už to leckdo věděl, jenom oni to nevěděli. Nebo že se kolem toho odehrálo, že to bylo ohlášeno, pak to zase bylo zrušeno, takže trošku jakoby chaos“ (R6)

Respondenti upozorňují i na to, že kněz potřebuje ve farnosti pobýt delší dobu, protože jen tak má šanci se s farností sžít, začít ji formovat, vytvořit nové věci a také dohlédnout na to, aby tyto nové věci nezanikly s jeho odchodem, ale zapustily ve farnosti kořeny. Pět let, které jsou obvykle faráři v jedné farnosti garantovány, nestačí. Kněz

také nemůže čekat, že v případě potíží se ho farníci zastanou, protože ještě není „jedním z nich“.

Co se týče systému, zaznamenala jsem názor, že systém, kdy má kněz sbírat zkušenosti ve více farnostech nemá smysl, protože nejvíce zkušeností je možné nabrat setrváváním na jednom místě. Další respondent upozorňuje na to, že to *„naráží ještě na jednu věc (...) žádný kněz není nahraditelný jiným knězem – co se týká třeba duchovního vedení a takových věcí...“* (R3)

Komunikační partneři si nicméně uvědomují, že jsou situace, kdy se nic jiného, než kněze přeložit, nedá dělat (např. když v diecézi zemře více kněží zhruba ve stejné době). Více respondentů se domnívá, že je třeba s biskupem o přeložení vyjednávat. Kněží však k tomu buď nemají odvahu, nebo mají obavu, že by to bylo vnímáno jako odepření poslušnosti, příp. jako zasahování do působení Božího Ducha. Nic to ovšem nemění na tom, že jsou nespokojeni a tuto svoji nespokojenost ventilují mezi dalšími kněžími nebo ve farnosti.

Již zmíněná malá komunikace mezi biskupem a kněžími je další potíží, se kterou se kněží setkávají. Přičítají to velkému množství kněží, které má biskup na starosti, takže setkávání je spíše neosobní. Vliv má i jakási oboustranná nechuť *„obě strany si stěžují, že je malá komunikace, ale zároveň ji nechtějí“* (R1). Zdá se, že s tím souvisí i často zmiňovaná malá možnost se spolupodílet na směřování diecéze (i v pastorační oblasti), přestože mechanismy existují a zájem byl vyjádřen.

Dalšími již méně často uváděnými problémy je nedostatečné oficiální zastání od biskupa (i když v osobním rozhovoru byla podpora vyjádřena), chybějící kontrola a zpětná vazba (jak ze strany děkana, tak i biskupa) a skutečnost, že kněz představuje jakýsi nárazník mezi biskupem a farníky (důvodem je především malá obeznámenost biskupa s konkrétní situací a místními poměry). Povrchní znalost konkrétní situace je dávana do souvislosti také s komplikacemi, které místy

způsobují knězi orgány ustanovené pro jeho podporu (např. již výše zmíněný stavební odbor).

7.2.3 Kněží

V této oblasti působí podle názoru respondentů největší potíže zasahování do pravomocí kněze jiným knězem. Jako příklad může sloužit udílení křtu a svátosti manželství. Názory kněží se mohou lišit v předpokladech, které má žadatel vykazovat. Farníci, kteří požadavkům nedostojí, si automaticky vyhledají kněze, který je benevolentnější. Dochází tak k situacím, kdy např. křest se stává pouze společenskou událostí, aniž by rodiče hodnověrným způsobem dali najevo, že chtějí dítě ve víře i vychovávat.

Z jiné oblasti jsou problémy týkající se individualismu některých kněží a jejich uzavřenosti a také neochoty se učit něco nového nebo reagovat konstruktivně na svoje slabé stránky.

„Nejtěžší situace je pro mě, když ten člověk nechce pomoc. Když to udělám násilím, tak to nebudí dobrou odezvu. Nebo prostě někdo z představených řekne: tak a ty budeš toto a tamto, tak to samozřejmě nemusí být vždycky vzato s povděkem. Daleko lepší je ta prevence, nebo pravidelnost, na kterou je dobře poukazovat nebo podporovat ty věci, co dobře běží“ (R5)

Možná z toho plyne i další zmiňovaný problém, tedy neschopnost kněží si vzájemně poskytovat zpětnou vazbu. Důvodem je obava, aby druhého nezranili, ale také, aby sami nebyli druhými negativně vnímáni. V této souvislosti kněží poukazují na povinnosti plynoucí z hierarchické struktury – na nedostatky by měli poukazovat především představení.

Jak poznamenává další účastník výzkumu, výkon kněžského povolání s sebou nese potřebu pevného stanoviska a určitého individualismu. Místo kněze je totiž specifické velkou mírou rozhodovací

volnosti vzhledem k tomu, že posuzuje situaci individuálně se znalostí dalších okolností.

„To kněžství je hodně individualistické, od začátku (...) Že se někdo rozhodne, že to povolání cítí, tak to je postaveno na silné individualitě. Ten člověk to nějak musí zpracovat, musí to přijmout, musí si za tím stát. To není jednoduchý a tím, že si za tím stojí, tak někdy silou vůle určitý věci musí zvládnout a ono mu to tam pak nějak zůstane, že jako já jsem já...No ano a pak si bude stát za svým, i když mu bude nějaký děkan něco říkat (...) A v jisté chvíli má pravdu. V jisté chvíli si opravdu musí říct: já vím, že je to takhle. Nemůžu to třeba veřejně říkat, jsou určitý tajemství lidí, třeba zpovědní tajemství, ale já musím mít právo říct: takhle ne, ale jinak.“ (R6)

7.2.4 Farnost

V souvislosti s farností byly uváděny potíže týkající se krátkého pobytu ve farnosti, malé empatie farníků a malé odezvy na akce. První potíž koresponduje s tématem častých překládání kněží. Na tomto místě tedy uvádím pouze citaci, která velmi přesně vystihuje to, co trápí více respondentů.

„viděl jsem, že tam už jsem všechno udělal – ale teď vím, že to byla blbost. Byl jsem tam krátce, jenom pět let. Měl jsem tam být déle, byla to chyba – ale když už to vím, nedá se to zvrátit, že jo... No a tak jsem přijel sem a lidi mě tady přijali velice hezky. Tady musím být déle – aby to mělo smysl, ta práce... Po pěti letech se něco... jsme se pohádali se všema, se všema jsme si vyjasnili vztahy. Rok jsme se na sebe dívali, anebo půl roku, a pak jsme si odpustili a teď prostě... ten vztah je to dobrý“ (R3)

Příkladem malé míry empatie (vcítění se farníků do situace kněze) je situace, kdy neobeznámený a spíše vlažný farník vyžaduje např. pohřeb přesně v určitý čas, aniž by bral v úvahu, že kněz má v tu dobu

povinnosti jinde, takže pak musí dělat určité kompromisy (např. přesune již domluvený pastorační rozhovor s jiným farníkem, který je naopak se situací obeznámený), aby vlažného farníka neodradil. Kněz také někdy učiní rozhodnutí, které se farníkům nelíbí. Ovšem „kněz nějak rozhodne, protože zná celou tu problematiku, ale lidi brblají.“ (R4). Zde může jít i o nedostatek důvěry ze strany farníků, kterou může kněz nést těžce. K tomu se přidává i přílišná zaměstnanost kněze a zklamání, pokud je od farníků malá odezva.

„Jsou pravidelné bohoslužby pro děti a navazují na náboženství (takže se ušetří cesta), a přesto je účast malá. Když tomu člověk musí dávat čas každý týden...a pak ta odezva je malá...“ (R1)

Potíže spojené s postupným upadáním víry v určitých farnostech ilustruje další citace. Respondent tímto upozorňuje i na obecnější trend snižování počtu kněží a s tím spojené velmi omezené možnosti osobně farníky motivovat (vzhledem k tomu, že kněz do farnosti jen dojíždí a ve farnosti nežije).

„(...) měl jsem tam mít hodinovou adoraci na bílou sobotu, bylo to pěkné, pan farář mě tam zavezl, měl jsem to na starosti, pěkně jsem si to připravil. Zabouchali jsme na paní kostelnici, aby otevřela kostel. Rozhlášené to bylo, paní kostelnice nám otevřela kostel, rožnula svíce a říká, že má spoustu starostí, že jde prát a nemůže se zúčastnit. Tak tu hodinu jsem tam vlastně byl v kostele sám, pomodlil se, a tak po té hodině jsem ji poprosil, aby zamkla ten kostel. Ani jeden člověk tam prostě nebyl. Když je neoslovíme nějakým jiným způsobem, než tím oficiálním, když v neděli vyhlásíme, že na bílou sobotu můžete ke hrobu a tak, když nenastane tam vztah určitý, když to bude jenom ten svátostný servis, tak pro ně to sice bude dostačující, ale pořád neucítí tu touhu v sobě.“ (R4)

7.2.5 Individuální rovina – kněz sám

Jedním z nejdůležitějších témat je osamělost a celkově vztahy. Jeden z respondentů toto téma přibližuje odkazem na rovnocennost vztahu. Jeho přátelé by se totiž neměli rekrutovat z jeho farníků. Potenciálně je totiž zpovědníkem a pastýřem všech farníků, o farnících se toho mnoho dozvídá, ale o sobě neříká nic. Tento vztah tedy nepovažuje za rovnocenný a ani se takovým nemůže stát, aby nebyl přetížen.

Dalším problémem na individuální rovině je již dříve zmíněný individualismus a neochota si nechat pomoci. Tématem velmi důležitým, i když ne příliš frekventovaným, jsou nedořešená dřívější zranění. Respondent toto téma spojuje s osamělostí:

„Neléčená zranění. Jo, protože i když za mnou tady chodili různí lidi, nebo občas za mnou přijede někdo z kněží a jde o neléčené zranění. A kolikrát to jen řekl a bylo to vyřešené. Jenom že to řekl, ten člověk.“ (R3)

Velkým tématem je potom stáří a předpoklad moudrosti stáří. Jak uvádí jeden z komunikačních partnerů, moudrost stáří se dříve pojila s věkem mezi 50 a 60 lety. V dnešní době se lidé dožívají vyššího věku, otázkou je ovšem, zda se udrží i jejich mentální schopnosti na dobré úrovni. Přitom je kněz vysokého věku často na pozici spojené s velkou mocí, které ale neodpovídá jeho zdravotní stav. Starší lidé jsou také méně odvážní v rozhodnutích, která jsou sice radikální, ale nezbytná. K tématu stáří však patří i opačný pól, tedy způsob, jakým jsou dosluhující kněží často zbavováni svého postavení (nikdo s nimi např. celou věc nepředjedná, pouze jsou vyzváni, aby odevzdali klíče a podepsali předávací protokol). S tím souvisí i snaha kněží sloužit ve farnosti za každou cenu až do úplného vyčerpání sil. To je dáni jednak tím, že víceméně nemají, kam jít, jednak tím, že vědí, že pokud z farnosti odejdou, tak už pak vzhledem k nedostatku kněží nebude obsazena.

Naopak malá zkušenost a rychlý postup na místo faráře u mladých kněží může působit také potíže. Jak uvádí jeden z respondentů:

„v té době před tím...když už byl někdo farářem, tak už to byl člověk, který měl letitou zkušenost. Dneska se vlastně už i člověk po pěti letech, to znamená někdy ve třiceti, se může stát zodpovědný za velkou farnost... Dřív deset let byl člověk kaplanem, sbíral ty zkušenosti, učil se...dneska už se to musí zintenzivnit, aby se ten člověk připravil v průběhu toho kaplanování a mohl farnost převzít “ (R5)

Přitom kněžská služba je mimořádně náročná: kněz musí obsáhnout všechny věkové kategorie farníků, ve službě je od rána do večera, musí se vyrovnat na vzrůstající administrativou, která mu zabírá čas, který by raději věnoval duchovní službě. Po odchodu ze semináře a složení farářských zkoušek musí být také schopný sám dodržovat řád, protože už na něj nikdo nedohlíží.

7.3 Systém podpory a návrhy na jeho modifikaci

7.3.1 Flexibilita v rozvíjené době

Respondenti poukazují na to, že v nové (rozvíjené) době bude třeba „nějak novým způsobem formulovat, na co ten kněz tady jako je“ (R2). Bude tedy nutné „neměnné know how, jaké si církev nese, se musí aplikovat v dnešní době (...) Umět držet to pevné, co je, a přenést to do té stávající situace tak, aby to nebylo zkosnatělé a zaběhlé něco v tom negativním slova smyslu.“ (R5) A to nebude úplně jednoduché, protože i v rámci církve není jednoznačně dořešena otázka, která tradice je pravá, tedy ta, která vyrůstá ze základu, nebo zda je pouze poplatná době. Přitom bude potřeba, aby si kněz udržel pevný základ důležitých věcí ve svém nitru a staral se o svoji formaci. Protože pokud bude sám neukotvený, tak se tato neukotvenost záhy projeví v tom, že bude zatěžovat nejen sebe, ale i své okolí.

Požadavek na určitou flexibilitu ve využívání nových prostředků se projevil i v úvahách komunikačních partnerů nad systémem podpory. Je ovšem nutné hned předeslat, že samotný systém považují respondenti vesměs za funkční a schopný obstát i v porovnání s jinými systémy podpory v rámci pomáhajících profesí.

7.3.2 Supervize

Opravdu frekventovaným tématem byla možnost využití supervize. Co si tedy respondenti představují pod pojmem supervize?

Názorně to na příkladu vysvětluje jeden z účastníků výzkumu, který spojuje potřebu supervize s potřebou získat zpětnou vazbu. Vstupuje do toho i téma osamělosti kněží, fungování farnosti a řešení konfliktů ve farnosti, takže se jedná o skutečně komplexní charakteristiku spojující více problémů a ukazující jejich návaznost.

„Já tady bydlím v domě, kde jsem sám... no a je to tedy takové složité. Protože když vás někdo zraní a žijete v rodině, tak si jdete domů a vyzuříte se doma. Řeknete to partnerce nebo partnerovi, že jo a prostě se o tom nějak diskutuje – ten vás podpoří, ten souhlasí, nebo nesouhlasí a nějak se prostě komunikuje. Kdežto když je člověk sám na faře, tak s nikým nekomunikuje, že. Tak ho to pak nějak vnitřně žere. A to si myslím, že je zdrojem (dalších potíží).

(...)

Modelová situace: přijdete do farnosti a všichni jsou nadšení.

A teď pan Novák řekne: „Pane faráři, já vám zajistím vánoční stromky.“

„Co to bude stát?“

„O to se nestarejte, to já – vždycky, my jsme to tak dělali...“

A je tříadvacátého, stromky nikde, čtyřadvacátého, stromky nikde. Tak splašíte nějaké lidi, jdete do prvního supermarketu,

tam někde nakoupíte stromky, no a v podstatě pana Nováka nepotřebujete. Už nikdy na nic! Kdežto když by do toho vstoupila supervize, tak vám třeba (supervizor) řekne: zkus za ním jít a zeptat se třeba proč, to udělal. A když on se omluví, tak mu odpusť.

Postupně těch zranění je víc... S tím potom nespolupracuje, s tím, s tím, s tím, a nakonec zůstane sám, nebo s pár věrnýma, kteří ho prostě berou. Prostě se zúží ten jeho prostor, ve kterém působí na pár lidí... Někdy bývá brzda právě ten kněz, který má strach jít do toho, protože vidí tady toho pana Nováka. Anebo vidí tam tři takové Nováky. Tak si řekne, než se takhle rozčilovat, tak radši nebudu dělat nic.

Jde o to, že to nemáte komu říct. Normálně když by se člověk z toho vykecal, nebo někdo se vyzuří, nebo já nevím, co všechno, tak by se to řešilo úplně jinak, než když se zavře doma a jí tam párek a pivo a prostě ho žere, že pan Novák mu ublížil.“ (R3)

Další respondenti spojují supervizi s bojem proti syndromu vyhoření, s ujasněním si vlastního působení kněze ve farnosti v souvislosti s vnášením subjektivních náhledů (a ujasněním motivací) a také s možností korekce. Je zde tedy vyjádřena jak podpůrná funkce supervize, tak i vzdělávací a administrativní funkce. Ceněn je také kontrakt: „to jsem chtěl právě říct, že se mi na tom líbí ten kontrakt. Že to je jakoby dohoda rovného s rovným... Jsou různý podoby té supervize, může být i direktivní, ale tahle je skutečně jakoby pro toho člověka (...) že to může vnímat jakoby příležitost pro něj, že ho to posune dál – nebo tu jeho práci.“ (R2)

Skeptičtější náhled na supervizi má další z respondentů. Podle jeho názoru, vždy záleží na člověku, jak tento nástroj použije. Mluví o zkušenosti jednoho známého se supervizí personálu v domově pro lidi s postižením a v podstatě varuje proti tomu, aby se supervize stala pro

kněze povinnou součástí systému jako je tomu ve zmíněném domově. Supervize se totiž musí konat za každých okolností, ať už je tam nějaká potřeba nebo není. Podle respondenta jde tedy o to, aby lidé tuto možnost znali a použili ji, pokud ji budou potřebovat. Pobavil jej také údiv lektora na manažerském školení, kterého se účastnil, když zjistil, že systém podpory kněží v podstatě odpovídá prvkům supervize. Vyslovuje tedy názor, že supervize je možná jen další momentálně protěžovanou metodou, ovšem její úspěch závisí především na tom, jakou osobností je supervizor.

Zdá se, že respondenti pojmají supervizi rozdílným způsobem, většina z nich by však zavedení supervize uvítala. Upozorňují však na to, že by ji kněží nemuseli přijmout, protože *„jim nahání strach, že se je to taková ta psychologie, že někdo je bude pitvat...“* (R2). Potíž je také v tom, že kněží často nerozumí tomu, co supervize znamená, a nejsou jasné požadavky na supervizora.

„Protože i na to chce jako vědět jak. Sedět u kafe je jedna věc, ale aby mohl účinně poradit je druhá.“ (R3). Zároveň se zdá, že mnoho oblastí, kde by supervize mohla být prospěšná, už je systémem podpory pokrytá.

„Ono to kněžství je taky taková pomáhající profese na jedné straně...i nám tam syndrom vyhoření může nastat. Na druhé straně se asi řekne, že vlastně tu vnitřní sílu ...řeší duchovní život, modlitba, což jako je do jisté míry pravda. Ale je otázka, jestli to je úplná pravda... a jestli je opravdu rovnítko – když člověk má problém, takže to znamená, že se málo modlím...“ (R2)

Jako vhodná možnost zavedené prvků supervize do systému podpory kněží (i s ohledem na potřebu využití nových nástrojů v rámci stávajícího systému), se jeví instituce vizitace. *„Je to pole pro použití staré zaužívané formy a dát jí nový obsah – tak jak to bylo dříve myšleno“* (R1). Respondenti popsali vizitaci jako poměrně formální záležitost. Děkan by nicméně mohl postupovat i jiným, spíše podpurným, způsobem. Je však otázka, nakolik by tento způsob

korespondoval s očekáváními kněží. Svoji zkušenost popisuje jeden z respondentů následujícím způsobem:

„Tak já jsem se s tím kolegou o tom bavil s tím, že to budu brát (vizitaci) spíš z pohledu supervize, a on – tak tohle určitě nechci, protože to je ta psychologie a to mě tam bude někdo analyzovat – a to já nechci. Já chci normální vizitaci.“ (R2)

Jiný respondent vidí cestu v tom, že by se mělo začít odshora – tedy supervizí děkanů. Ti jednak zjistí, o co se jedná, takže si mohou uvědomit, že supervize je nápomocná, a jednak to budou pak dále přenášet na kněze, protože budou vědět, jak.

Další otázkou, která je nasnadě, je potom postava supervizora, tedy přesněji, zda to má být někdo zvenčí nebo zevnitř. Obojí má své výhody i nevýhody, zdá se však, že supervizor zvenčí by nedokázal získat důvěru kněží. Někteří také poukazovali na to, že by bylo vhodné, aby byl i zpovědníkem. V této souvislosti je třeba upozornit na to, že v rámci diecéze se již minimálně dva roky uvažuje o zřízení pozice spirituála. Byl by zřejmě kněžím k dispozici v duchovních věcech, jako zpovědník, příp. k řešení osobních krizových situací. Prozatím je ale obtížné najít takovou osobnost.

„Teoreticky k tomu směřuje, ona je to spíš otázka personální. Musí to být někdo, kdo má opravdu tu přirozenou schopnost a autoritu. To nemůže být někdo, koho ustanoví biskup, protože tím to stejně nebude fungovat prostě. A asi ti starší kněží jen tak k někomu nebudou mít důvěru, takže to nemůže být nějaký ořezávátko mladý, to musí být už někdo zralý. To se těžko hledá.“ (R6)

7.3.3 Farnost

Někteří respondenti navrhuji věnovat větší pozornost motivování farníků, aby pak začali cítit za farnost větší odpovědnost. To je ovšem spojeno s délkou pobytu kněze ve farnosti a tématem překládání kněží.

O farnost je potřeba pečovat, aby zůstávala živým společenstvím. Jak uvádí jeden z respondentů, po příchodu do nové farnosti nastává asi tříleté období, kdy si farníci na faráře zvykají. V tomto období je to v podstatě rada bezradných, která spíše faráře úkoluje. Postupně by ale farář měl přenášet na farníky spoluodpovědnost za řízení farnosti. Ideální stav potom nastává, když se o důležitých věcech rozhoduje společně a farníci jsou takto vtaženi do jádra života farnosti. Jiný respondent zdůrazňuje podpůrnou funkci členů ekonomické rady – členové se za něj postavili ve sporu s dalším farníkem. To mohli udělat mimo jiné i proto, že věděli o tom, jak farář jako statutární zástupce farnosti ve věcech majetku jedná.

7.3.4 Restrukturalizace diecéze

Téma restrukturalizace se váže ke změně poměrů ve společnosti obecně i úbytku kněží a čím dál většímu problému při zajišťování stávající péče o farníky. V diecézi byla v minulosti vytvořená skupina, která na návrhu restrukturalizace pracovala, konečný projekt byl však odložen. To vedlo k poměrně velké demotivaci těch, kteří na projektu pracovali. Problém je možné popsat z pohledu farníků.

„Tak to už je samozřejmě otázka zásadní. Jak reformovat duchovní správu, o tom se samozřejmě taky mluví, jenomže to je problém hlavně lidský. Jak chceš zrušit farnost lidem. Když jim řekneš, že jim rušíš farnost, tak v tu chvíli je to obrovská aféra, v tu chvíli obrovská petiční akce, protože farnost musí být vyslyšena (...) Bude asi nutné, všichni se na tom shodujeme, ale asi ještě nedozrála ta situace k takové naléhavosti, aby to těm lidem nějak došlo. A aby vnímali, že hold je jich v kostele pět a půl, tak nemůžou chtít, aby se pro ně vedla celá ta pastorační síť, farnost, ty dokumenty (...) No tak vůbec přesvědčit lidi, že kněz nebude jezdit za nimi, ale oni budou jezdit za knězem.“ (R6)

Z pohledu kněží jde ovšem i o to, kněží ztrácejí motivaci a zároveň jim postupně docházejí síly.

„(...) totiž to je tak: když jste ve farnosti, která je živá – tak vám to v podstatě jedno. Ale jakmile máte mít druhou mši a třetí mši ve farnosti, kde přijdou dva lidi, máte vést nějakou šílenou agendu a nevím, co všechno a teď máte mít tři mše (...) Ze začátku, dokud je člověk mladý, tak jako je takový nadšený, ale jak ubývají síly, hm, tak to začne liskat“ (R3)

Otázkou tedy je, jak dlouho stávající systém ještě bude schopný fungovat v tomto starém josefinském vymezení. Podle některých respondentů se jedná jen o otázku času, kdy přetížení kněží již nebudou schopni tento systém udržovat v chodu. Je to ovšem škoda, protože by bylo zatím ještě možné volit řešení, které nepovede k takovému vyčerpání sil.

Shrnutí výsledků a závěr

Cílem práce bylo zjistit, jaký institucionalizovaný systém podpory mají kněží v rámci katolické církve ve vybrané diecézi k dispozici a zda tato podpora podle jejich názoru odpovídá situaci. V práci jsem popsala systém podpory, který je rozsáhlý a léty osvědčený. Podle respondentů, na něm není potřeba příliš mnoho měnit. Ve změněných podmínkách, kdy společnost stojí na prahu postmoderny, se však ukazuje, že by bylo vhodné obohatit staré instituce některými novými nástroji. Poměrně rozsáhle byla v tomto směru diskutována supervize. Prozatím sice není tento pojem jasně vymezen, domnívám se však, že výzkum odhalil, že většina respondentů vážně uvažuje o tom, jak prvky supervize zakomponovat do systému a tak jej oživit. Jako zvláště vhodné se v tomto ohledu zdají být vizitace, které by mohly být poskytovány se zaměřením na podporu, kontrolu i vzdělávání. Předpokládalo by to opravdový zájem děkana o vizitovaného kněze. Tato podmínka se zdá být splněna už nyní. Bylo by ovšem také nutné, aby děkan i kněz porozuměli tomu, že se vizitace může stát důležitým nástrojem péče o svěřené kněze, a ne jen nutnou administrativní povinností, která je oba zdržuje od duchovní služby.

Z rozhovoru s komunikačními partnery vyplynulo množství problémů, kterým čelí. Jsou spojené především s potížemi plynoucími z oblasti řízení a organizace diecéze (časté překládání kněží, malá komunikace s biskupem a možnost se podílet na plánování, absence zpětné vazby apod.). Nezanedbatelné jsou i potíže kněží mezi sebou (např. zasahování do pravomocí) a na individuální rovině (např. téma stáří, osamělosti a potřeby rovnocenného vztahu). Tyto problémy se nicméně prolínají a souvisejí spolu navzájem. Podobné problémy především ve vztahu k představeným identifikovali i Tavel a Cahová (2008), jedná se tedy zřejmě o trvalejší trendy. Dá se předpokládat, že kněží jsou ohroženi rizikem vzniku syndromu vyhoření. Jsou totiž pod dlouhodobým tlakem, co se týče péče o rozsáhlé území jim svěřených

farností, víceméně absentuje komunikace a kooperace s představeným, k tomu se pak přidává i malá prestiž jejich povolání ve společnosti. Na základě vyjádření nároků na kněze v postmoderní době, jak je uvádí Opatrný (1991), se domnívám, že prevence vzniku syndromu vyhoření tkví především ve větší spolupráci kněží mezi sebou navzájem i v rámci hierarchické struktury. Prevence také klade vysoké nároky na působení biskupa a vyjádření jeho péče a uznání kněžím diecéze. Zde je však třeba dodat, že respondenti většinou deklarovali porozumění tomu, že biskup je nepřetížený, uvědomují si, že nemají informace, na jejichž základě se biskup rozhoduje. Zde se ovšem na druhou stranu ukazuje také prostor pro větší sdílení. Náměty, které dále z výzkumu vyplynuly, se týkají větší nabídky pro starší kněze a pro kněze, kteří opustili kněžskou službu a také potřebu podpořit poskytování zpětné vazby. To by bylo možné v rámci supervize, která dává prostor pro rovnocenné otevřené vztahy - jak mezi supervidovanými navzájem ve skupině, tak i mezi samotným supervizorem a supervidovaným. V supervizi by se také kněží mohli naučit umění poskytování kvalitní zpětné vazby, protože zde jsou, jak vyplývá z rozhovorů, evidentně rezervy. Požadavek na přísnější vedení (např. při vymezení pravidel pro žádost farníků o udělení svátosti v jiné farnosti) naráží na opodstatněný respekt k rozhodovací volnosti kněze (opřenu o jeho svědomí).

V každém případě se domnívám, že systém podpory kněží, v průběhu staletí vykrystalizoval do velmi jasné podoby a skýtá velké možnosti. Stačí jen stávající prvky a nástroje začít odpovídajícím způsobem využívat. Z tohoto systému se jistě mohou poučit i ti příslušníci pomáhajících profesí, kteří takovýto systém teprve tvoří. Na závěr bych ráda vyjádřila poděkování všem komunikačním partnerům. Osobně pro mě bylo vedené rozhovorů a diskuse s komunikačními partnery velmi obohacující – a za to jsem jim vděčná.

Literatura

- BANKS, S. 2001. *Ethics and Values in Social Work*. Basingstoke: Palgrave.
- BAŠTECKÁ, B. 2007. Supervize In: *Úvod do řízení a supervize (manuál ke kurzu)*. Praha: Remedium.
- BOURS, J. 1991. Poznámky k životním krizím kněží. In: *Teologické texty*, Praha: Zvon, 05/1991, s. 166–167
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 1993. Praha: Karolinum.
- DOLISTA, J. 1998. *O podstatě kněžské služby*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakl.
- Gaudium et Spes. 1995. In *Dokumenty II. Vatikánského koncilu*. Praha: Zvon
- GÉRINGOVÁ, J. 2011. *Pomáhající profese*. Praha/Kroměříž: Triton.
- HALÍK, T. 1997. Je církev v krizovém stavu? In DOLISTA, J., LÍSKOVÁ, P. *Kněz strážce majáku?* České Budějovice: Sdružení sv. Jana Nepomuckého
- HAVRDOVÁ, Z. 1999. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium.
- HAVRDOVÁ, Z. 2008. Mnoho tváří, jeden cíl. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. *Praktická supervize*. Praha: Galén.
- HAVRDOVÁ, Z. 2008. Zrození a vývoj pojmu supervize. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. *Praktická supervize*. Praha: Galén.
- HAWKINS, P., SHOHET, R. 2004. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál.
- HENNIG, C., KELLER, G. 1996. *Antistresový program pro učitele*. Praha: Portál.
- HRDINA, I.A. 2009. Práva a povinnosti kněží po 2. Vatikánském koncilu. In: *Teologické texty*, Praha: Zvon, 02/2009
- JANDOUREK, J., HALÍK, T. 2010. *Ptal jsem se cest*. Praha: Portál
- KALWASS, A. 2007. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál.

- KAŇA, J. *Jáhni a my*. 2005. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakl.
- KAŠPARŮ, M. 2002. *Základy pastorální psychiatrie pro zpovědníky*. Brno: Cesta.
- KOPŘIVA, K. 1997. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál.
- KOTVRDA, J. 2008. Supervize v duchovním doprovázení. In HAVRDOVÁ, Z., HAJNÝ, M. *Praktická supervize*. Praha: Galén.
- KŘIVOHLAVÝ, J. 1998. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada.
- KŘIVOHLAVÝ, J. 2001. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- LISHMAN, J. Personal and Professional development. In Adams, R., Dominelli, L., Payne, M. 1998. *Social Work - Themes, Issues and Critical Debates*. London: Macmillan Press.
- MÁDR, O. 1997. Osobnost kněze. In DOLISTA, J., LÍSKOVÁ, P. *Kněz strážce majáku?* České Budějovice: Sdružení sv. Jana Nepomuckého
- MANNING, J. E. 1897. *Věčné kněžství*. Praha: Cyrillo-Methodějská tiskárna a nakl. V. Kotrba
- NEČASOVÁ, M. 2003. Profesní etika. In Matoušek, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál
- OPATRŇÝ, A. 1991. Kněžství u nás – včera, dnes a zítra. In: *Teologické texty*, Praha: Zvon, 05/1991, s. 184–186
- OPATRŇÝ, A. 2001a. *Pastorace v postmoderní společnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství.
- OPATRŇÝ, A. 2001b. S čím je kněz konfrontován a čemu bude čelit. In: *Teologické texty*, Praha: Zvon, 04/2001, s. 135–138
- REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 2009. Praha: Grada.
- RUSH, M. 2003. *Syndrom vyhoření*. Praha: Návrat domů.
- SCHMIDBAUER, W. 2000. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál.
- STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu*. Brno: Sdružení Podané ruce.
- TAVEL, P., CAHOVÁ, J. Syndrom vyhorenia u pstoračných pracovníkov. 2008. Konferencie Kvalitatívny výskum vo verejnom sektore, Bratislava: UK

WHITEHEAD, J.D, WHITEHEAD, E.E. *Method in Ministry*. 1980 New York: Seabury.

Církevní dokumenty:

Direktář pro službu a život kněží. 1995. Praha: ČBK

Gaudium et spes. 1995. In *Dokumenty 2. vatikánského koncilu*. Praha: Zvon.

JAN PAVEL II. 1993. Pastores dabo vobis: posynodální apoštolská adhortace o výchově kněží v současných podmínkách. Praha: Zvon.

Kodex kanonického práva. 1994. Praha: Zvon.

Zkratky

CIC – Kodex kanonického práva. 1994. Praha: Zvon.

GS – Gaudium et spes. 1995. In *Dokumenty 2. vatikánského koncilu*. Praha: Zvon.

PDV – JAN PAVEL II. 1993. Pastores dabo vobis: posynodální apoštolská adhortace o výchově kněží v současných podmínkách. Praha: Zvon.