

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2019

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Petra Holečková

**Význam etiky ve výuce supervizorů a v supervizním
procesu**

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce: Doc. Dr. Milan Beneš

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2019

DIPLOMA THESIS

Petra Holečková

**Sence of Ethics in the Education of Supervisors and in
Supervision Process**

Prague 2019

Diploma Thesis Work Supervisor: Doc. Dr. Milan Beneš

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 18. 2. 2019

Petra Holečková

Poděkování

Děkuji Doc. Dr. Milanu Benešovi za jeho lidský a otevřený přístup a pomoc při psaní této práce.

Anotace

Supervize má významný edukační potenciál, proto ji můžeme řadit do metod vzdělávání dospělých. Obdobně jako v jiných vzdělávacích procesech, tak i v supervizi představuje etika důležitou součást jak vzdělávání supervizorů, tak i průběhu vlastní supervize. Etika vytváří základní předpoklad pro fungování naprosté většiny lidských činností. V praktické části byly materiálem ke zkoumání semistrukturované rozhovory se supervizory všech úrovní (supervizor, vyučující supervizor, trenér).

Klíčová slova

Etika, etika v supervizi, morálka, profesní etika, supervize, supervizor

Annotation

Supervision shows a significant educational potential. It belongs to methods of educational of adults. Ethics is an important part not only of education of supervisors but also of process in supervision. Ethics constitutes basic condition for most of humans being and doing. Semistructural interviews with supervisors of all levels (supervisor, mentoring supervisor, trainer) were analysed in the practical part of this work.

Keywords

Ethics, ethics in supervision, morality, professional ethics, supervision, supervisor

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 SUPERVIZE.....	11
1.1 Představení supervize	11
1.2 Historie supervize ve světě	14
1.3 Historie a současnost supervize v České republice	16
1.4 Supervizor.....	18
2 FORMY SUPERVIZE	23
3 PROCES V SUPERVIZI.....	28
4 ETIKA.....	31
4.1 Základní pojmy	31
4.2 Etika v kontextu doby a kultury.....	33
4.3 Pojmy „dobro“ a „zlo“	34
4.4 Pojem „svoboda“	35
4.5 Morálka.....	37
5 PROFESNÍ ETIKA	38
6 ETIKA V SUPERVIZI.....	42
PRAKTICKÁ ČÁST	48
7 VÝCHOZÍ ASPEKTY VÝZKUMU	48
7.1 Popis výzkumného problému.....	49
7.2 Cíle výzkumu.....	49
7.3 Výzkumné otázky	50
7.4 Výzkumný vzorek a organizace sběru dat	50
7.5 Popis výzkumného vzorku.....	53
7.6 Limity výzkumu.....	56
8 ANALÝZA DAT ZÍSKANÝCH Z ROZHOVORŮ.....	57
8.1 I. Skupina	58
8.1.1 Individuální vnímání supervize.....	58
8.1.2 První účast na supervizi	60
8.1.3 Individuální vnímání etiky	61
8.1.4 První vnímání etiky v supervizi	61
8.2 II. skupina	63
8.2.1 Etika v supervizi.....	63

8.2.2	Eticky složité situace v supervizi	65
8.2.3	Řešení neetických situací v supervizi	67
8.2.4	Etický kodex supervizora.....	68
8.3	III. skupina	69
8.3.1	Výuka etiky ve výcviku	69
8.3.2	Výuka etiky mimo výcvik.....	70
8.3.3	Etika v supervizním výcviku.....	70
9	SHRNUTÍ A DISKUZE	72
	ZÁVĚR	77
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	79
	SEZNAM ZKRATEK	83
	SEZNAM TABULEK.....	84
	SEZNAM PŘÍLOH.....	85

ÚVOD

Předkládaná práce se zabývá etikou v supervizi a je logickým pokračováním práce bakalářské, která se zabývala supervizí jako metodou vzdělávací. Ani podle provedeného pilotního výzkumu v práci bakalářské o tom, že supervize má edukativní potenciál, není pochyb. Tato práce se soustředí na etiku v supervizi i na její výuku, na etické principy v supervizi a povědomí supervizorů o etice v supervizi.

Supervize je praktikována nejčastěji, ale nejen, v pomáhajících profesích. Je metodou využívanou k reflexi práce, vztahů, metodou učící a metodou, která má potenciál restorativní i normativní. Velmi důležitá je v ní osoba supervizora a poučeného supervidovaného (supervizanta) a jejich vztah. V supervizi jsou často rozkrývány zásadní problémy v práci, ve vztahu mezi kolegy, ale i ve vztahu supervidovaného jedince a jeho klienta. Supervizor často naráží na mnoho bariér, překážek a předsudků. Proto v supervizi vyvstává množství etických otázek. A etika v supervizi je velmi důležitou součástí celé supervize. Ze supervize mohou mít užitek nejen supervidovaný, ale též supervizor, nicméně hlavní prospěch ze supervize by měl mít klient supervidovaného. Odpovědnost za práci s klientem však nese supervidovaný.

Teoretická část práce je zaměřena na supervizi jako takovou, její historii jak ve světě, tak u nás i na její současnost, věnuje se osobě supervizora i jeho vzdělání, formám supervize i procesům v supervizi a vztahu supervizora a supervidovaného širěji než práce bakalářská. Tato témata v supervizi se zcela zásadně dotýkají i etiky v ní. Etice je pak věnována další část teoretické práce. Pojednáno je o etice obecně, o profesní etice a nakonec i o etice v supervizi, přestože dostupné literatury o etice týkající se supervize není mnoho.

Cílem práce bylo získat poznatky o povědomí supervizorů o etice, etických principech v supervizi a jejich zkušenostmi s etikou v supervizním procesu i v supervizním výcviku a zjistit jejich postoje a názory týkající se etiky v supervizi a supervizním procesu.

Poznatky o etice v supervizi byly získávány pouze od supervizorů všech úrovní (supervizor, vyučující supervizor, trenér), kteří prošli supervizním výcvikem a jsou tedy certifikováni v tomto oboru. To zaručilo, že všichni absolvovali v rámci výcviku výuku

etiky v supervizi. Výzkum probíhal jako kvalitativní s využitím polostrukturovaných rozhovorů. Výsledky tohoto výzkumu je možné využít jako podklad pro další zkoumání i k další diskuzi supervizorů na toto téma, aby supervize byla nejen přínosná pro všechny její účastníky a pro klienty supervidovaných, ale aby byla též bezpečným prostředím pro řešení náročných pracovních situací a vztahů na pracovišti.

TEORETICKÁ ČÁST

1 SUPERVIZE

1.1 Představení supervize

Z pohledu etymologie je supervize původně slovo latinské. Super je možné překládat jako výše nebo přes a slovo visio či videre znamená vidět, hledět, zírat. Lepší překlad pro porozumění tomuto slovu není nejspíše možné najít. Téměř ve všech jazycích, tj. v zemích, kde je supervize praktikována, je používán ekvivalent tohoto slova. Slovenština používá slovo supervízia, v angličtině je používán termín supervision, v němčině pak die Supervision, ve francouzštině la supervision a ve španělštině la supervisión.

Ve zkratce se takto dá vyložit i supervize jako taková. Vzdělaný a kvalifikovaný odborník, který je schopen supervizi poskytovat a vést se nazývá supervizor. Supervizor by měl být ve svém oboru profesionálem s absolvovaným výcvikem v supervizi a je k výkonu této činnosti kvalifikován. Postupně se totiž pojem supervize a diskuze kolem něj rozšiřuje také o to, kdo může supervizi poskytovat, standardy kvality supervize a v neposlední řadě o standardy kvality vzdělávání v supervizi (Valášek a Svobodová, 2002, s. 14). Jedinec, kterému je supervize poskytována je nazýván supervidovaným či též supervizantem, pokud se supervize účastní skupina či tým jde o supervizanty či supervidované. Spervizor by měl svého klienta při supervizi dovést k tomu, aby problém nahlédl z jiného úhlu pohledu, z odstupu a aby cesty k jeho řešení dokázal najít. Je tedy potřeba V supervizi je hledán náhled, přehled, nadhled, podpora, pomoc, ale i jakási forma dohledu, rozvoj a reflexe práce, sdílení, pochopení, empatie, prevence, komunikace alternativy. Může jít o hledání řešení problému či jeho podstaty o odkrývání jeho okolností. Nicméně ne vždy musí být řešení problému při supervizi nalezeno, což je vhodné supervizantům sdělovat, aby nebyla jejich očekávání zklamána.

Supervize nabízí odbornou pomoc, kontinuální vzdělávání i osobním a profesní rozvoj. Jde tedy nejen o metodu edukativní, ale též metodu, která je schopna poskytnout prevenci nejen špatné profesní praxe supervidovaného či jeho neetického jednání s klientem či jiným zaměstnancem, prevenci konfliktů mezi supervidovaným a klientem,

ale též prevenci stresu a syndromu vyhoření. Může pomoci udržet dobrou psychickou i fyzickou kondici zaměstnanců, ale i vedoucích pracovníků.

V každém případě je supervize práce s lidmi. Je tedy založená na dobré práci s nimi. Lidi, pracovníci, zaměstnanci, vedoucí pracovníci jsou dnes označováni jako lidské zdroje. Jejich význam výrazně vzrostl a řadí se k dnes již klasickým zdrojům, kterými jsou finanční prostředky, energie, výrobní prostředky, suroviny, technické vybavení (Horvátová, 2008, s. 1) a čas.

Supervize se zaměřuje na práci supervidovaného, na její úskalí, na její negativa, ale též významně na pozitiva. Nemusí tedy pouze rozkrývat problémy v práci, ale může nacházet dobré příklady z praxe a na nich pracovat a stavět. Může být tedy až jakousi oslavou práce supervidovaného. Je jistě metodou edukativní, metodou, která může zajistit prevenci i v oblasti psychické a fyzické, ale v žádném případě není metodou terapeutickou. S terapií nesmí být zaměněna, nejde o psychoterapii či psychoanalýzu. Mezi psychoterapií a supervizí je tedy minimálně tento zásadní rozdíl.

Podobnosti však můžeme nalézt mezi supervizí a **koučinkem**, mezi supervizí a mentoringem či poradenstvím, a to i přes protesty některých supervizorů či koučů. Rozdíl mezi supervizí a koučinkem není tedy ani tak v tom, komu je která metoda poskytována. Zda zaměstnancům či vedoucím pracovníkům, neboť obě skupiny mohou mít z obou metod užitek, a zda koučink poskytuje osobnostní rozvoj (Schreyögg, 2003, s. 217), který poskytuje i supervize. Největším rozdílem v obou metodách je nejspíše to, že supervize se více zaměřuje na reflexi práce a může být časově neomezená, zatímco koučink je zaměřen na cíl, kterého je potřeba v procesu koučinku dosáhnout a bývá tudíž časově omezený. Je nutné upozornit na to, že slovo koučink je dnes užíváno v celé škále oblastí. V nich je možno nalézt nejrůznější typy koučů (koučink psů, koní či jiných zvířat, sexuální koučink apod). Tyto druhy koučinku nemají pranic společného s koučinkem využívaným pro zkvalitnění práce ať už vedoucích pracovníků, zaměstnanců či celých týmů. Ve snaze odlišit tento druh koučinku od jiných, bývá někdy označován jako bussines – coaching/ koučink. Obě tyto metody mají též výukový potenciál.

A obě metody mohou být využívány jak zaměstnanci, tak vedoucími pracovníky či zaměstnavateli k udržení či dokonce zvýšení kvality práce a ev. i specializace. Jedná se o

nástroj, který slouží k udržení zaměstnanců na jejich pracovních místech a ke zmenšení jejich stresové zátěže. V západních zemích jde o benefit k páci, který zaměstnanec může obdržet od svého zaměstnavatele. Supervize je pokládána za efektivní nástroj udržování kvality profesionální péče o lidi. Přestože v sobě může sdružovat znaky jiných oblastí, neměla by je zcela kopírovat. Jedná se totiž o ojedinelou metodu práce s lidmi.

Definice supervize je mnoho. Jedna z nich říká, že „*supervize je činnost, při které prostřednictvím zaměřeného pozorování a cílených otázek uvažujeme nad kvalitou péče o klienta a zvyšujeme pracovníkovu schopnost reflexe (uvědomovaného vnímání) vlastní práce a sebereflexe*“ (Baštecká, Goldmann, 2001, s. 368).

Účastníkem supervize je sice odborník v daných službách, ale prospěch z ní musí mít též jeho klient, ať už jde o obyvatele domova pro seniory, klienta oddělení právní a sociální ochrany dětí, pacienta, žáka či studenta. Supervize je využívána hlavně v pomáhajících profesích (v sociálních službách, zdravotnictví, školství), nicméně nejde o neměnné pravidlo. Supervizi je možné použít všude tam, kde hlavní část pracovního dne tvoří práce s klienty. Práce pod supervizí je dobře představitelná například na úřadech práce, kde v oblasti poradenství jsou pracovníci v denním kontaktu s velkým množstvím klientů. Také koučové využívají supervizi k reflexi své práce (Brause et al., 2008, s. 62) a v zahraničí chtějí přijmout supervizi jako jeden z mechanismů kontroly kvality jejich práce (Sparrow, 2006, s. 22). Lze zjednodušeně shrnout, že supervize je vhodná pro všechny pracovníky, kteří pracují s lidmi a nutná u všech, kteří s nimi pracují jako jednotlivci bez opory týmu či pracovní skupiny.

Supervize má tedy **mnoho funkcí**, které byly již vyjmenovány. Mohou být shrnuty do tří základních skupin, mezi kterými se supervize volně pohybuje mezi jednotlivými sezeními a dokonce i v průběhu jednoho setkání. Supervize má funkci **vzdělávací** (formativní), **podpůrnou** (restorativní) a **řídící** (normativní) (Hawkins a Shohet, 2004, s. 60). Nicméně kromě těchto funkcí naplňuje supervize ještě mnoho dalších důležitých funkcí. Poskytuje možnost učit se, naučit, rozvíjet, korigovat. Dále je to bezesporu komunikace a asertivní jednání (v jeho původním negativně nezabarveném slova smyslu, který nemá nic společného se sebeprosazením za každou cenu). Jde tedy o výuku empatie, naslouchání, pozornosti atd.

Jako každá metoda má i supervize své stinné stránky, se kterými je třeba se vypořádat. Jsou to např. zvýšené náklady na ni, nutnost zvládnout organizaci pracovního dne, ve kterém supervize probíhá, nastavit ji jako pravidelnou činnost na pracovišti a přesvědčit pracovníky, že má význam se jí účastnit. Aby byla supervize užitečná pro všechny, je potřeba se na ni připravit, hledat supervizní témata, zamýšlet se nad svou prací. To vše vyžaduje aktivitu a čas.

K tomu přistupují nejrůznější typy bariér v supervizi, které brání supervidovaným se supervize účastnit nebo v ní být aktivní a supervizorovi komplikují práci. Často se jedná o strach, že budou odhaleny nedostatky v práci či rozkrývány jiné slabé stránky. Jednat se může i o nedostatek času pro supervizi, strach z vysokých nákladů, strach o to, že se mimo prostor supervize budou diskutovat témata, která byla na supervizi vyřčena, až po odpor k supervizi, se kterým se supervizor musí někdy také vypořádat.

Velmi často brzdí supervizní práci nenaplněná očekávání supervidovaných, kteří se domnívají, že se v průběhu supervize najde řešení ke všem jejich problémům v práci. Velkým problémem bývá to, že si pracovník myslí, že vše zvládá sám a není tedy nutné, aby supervizi podstupoval.

K nástrahám a bariérám je nutné přistoupit aktivně, snažit se je analyzovat a pokusit se jejich dopady eliminovat, minimalizovat či alespoň zmírnit. Nesmírně důležité je navázání kvalitního vztahu plného důvěry supervizora se supervidovaným či supervidovanými a snažit se vytvořit bezpečné prostředí, ve kterém se supervidovný bude cítit komfortně. I proto je v supervizi tak důležité dbát na **etické principy**.

1.2 Historie supervize ve světě

Identifikovat počátky supervize ve světě je velmi obtížné. Uvádí se, že koncem 19. století se supervize začala objevovat snad v USA v dobročinných organizacích (Charity organization society), kde byli supervizoři, spíše agenty či zaměstnanci spolků, kteří fungovali jako administrativní a metodická podpora dobrovolníkům, kteří pro charitu pracovali a stali se v podstatě předchůdci dnešních sociálních pracovníků. Společně řešili i jednotlivé obtížnější případy z praxe (Belardi, 1998, s. 16). Zde má tedy nejspíše kořeny supervize v sociálních službách.

Farář Samuel Barnetta v roce 1884 založil se svými studenty v Toynbee Hall, velmi zanedbané části Londýna, první komunitní centrum. Poskytována zde byla péče a pomoc všem příchozím. Jednou týdně se pak scházel se svými studenty a spolupracovníky a diskutovali jednotlivé případy. Po tomto období, ve kterém šlo převážně o práci s jednotlivci, se ve 20. letech 20. století, tj. po první světové válce, sociální pomoc soustředila mnohem více na rodiny. V této době se také začíná objevovat první odborná literatura týkající se supervize a technik v ní používaných. 20. léta 20. století byla zcela zásadně ovlivněna S. Freudem (www.supervizepraha.cz, 2002), rodákem z moravského Příbora, psychoanalytikem žijícím v Rakousku. Tehdy se do supervize dostávají představy o osobních psychodynamických východiscích.

Ve čtyřicátých letech 20. století se začínají v Anglii objevovat první tzv. bálintovské skupiny. Jejich zakladatel psychoanalytik Michael Bálint si všiml, že úspěšnému diagnosticko - terapeutickému procesu brání špatný vztah lékaře a pacienta. Začal tedy ve skupinách diskutovat s lékaři na toto téma. V 60. letech 20. století se rozšířily tyto skupiny i do jiných profesí (Pačesová, 2004, s. 20). Bálintovská skupina zachovává přísně strukturovaný proces do dnešních dnů. V 60. letech 20. století se začaly provozovat smíšené individuální a skupinové supervize.

Supervize se postupně rozšiřovala po světě, a tedy i v Evropě. V roce 1994 byla založena Evropská asociace pro supervizi (EAS), která se v roce 2011 transformovala od Evropské asociace pro supervizi a koučink. Národní organizace supervize, pokud v dané zemi existují, sdružuje Asociace národních organizací pro supervizi v Evropě, ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe).

Instituty a organizace zabývající se supervizí v České republice dosud, ani po několika jednáních, nenašly jednotící kritéria, která by mohla dát vzniknout národní asociaci pro supervizi v ČR, tak aby Česká republika mohla být členem ANSE, byť dva instituty jsou členy EASC.

1.3 Historie a současnost supervize v České republice

Historie supervize v ČR republice je v této práci zpracována hlavně podle textu PhDr. Antonína Šimka (2002), který je dostupný na webových stránkách, ale též podle údajů přímých účastníků porevolučního supervizního dění v naší republice.

Společenská atmosféra 50. let 20. století nebyla u nás supervizi nikterak nakloněna, přesto se praktikovala v malé „podzemní“ skupině pražských psychoanalyticků, kteří ji považovali za součást vzdělávání v psychoanalýze.

V roce 1967 vznikl systém pro vzdělávání v psychoterapii a od té doby funguje. Název mu byl dán z počátečních písmen příjmení jeho zakladatelů (Jaroslav Skála, Eduard Urban a Jaromír Rubeš) - SUR. V aktivitách zakladatelů pokračuje SUR do dnešních dnů. Od roku 1999 je občanským sdružením. Součástí vzdělávání psychoterapeutů není pouze jejich výcvik, ale též supervize jak výcvikového týmu, tak výcvikových skupin. Supervize v komunitách byla jeden čas prováděna zakladateli a vedoucími komunit.

První výcvik ve vedení bálintovských skupin, které byly součástí výcviku SUR, byl zahájen v roce 1981 a trval 3 roky. Iniciován byl Dr. Skálou a Dr. Růžičkou ve Skálově Kabinetu. Prvních 16 účastníků ho ukončilo v roce 1983. Výcvik byl zaměřen na teorii, praxi a sebezkušenost. Výcviky pak byly organizovány i dalších letech, a to Pražským psychoterapeutickým institutem (dříve Kabinet). Účast na bálintovských skupinách je zčásti započítávána do supervize absolventů SUR.

Koncem 80. let se např. ve Východočeské komunitě a v komunitě kolem Dr. Růžičky zařazuje supervize do skupinově komunitního výcviku, je vedena výcvikovými vedoucími.

Výraznějšího rozmachu se supervize v ČR dočkala až po revoluci v roce 1989. Díky vznikajícím kontaktům se zahraničními supervizory. Maria Rohde z Mnichova vedla supervize pro vedoucí bálintovských skupin a následně i výcvik v supervizi vedení skupinové psychoterapie. Výcvik trval tři roky, konal se v Pražském psychoterapeutickém institutu. V Bratislavě na bálintovském víkendu se vedení supervize ujala žačka Michaela Bálinta Erika Jones z Velké Británie. Hlad a touha po

vzdělání v supervizi počátkem 90 let dovedla české psychoterapeuty do kurzů supervize v německém Lindau, které se konaly v rámci Psychoterapeutických týdnů.

V Jánských Lázních se v roce 1995 konalo sympozium o supervizi v psychoterapii. Pořádal jej opět Pražský psychoterapeutický institut společně s Východočeským psychoterapeutickým institutem pro zástupce všech psychoterapeutických směrů u nás a proběhla zde historicky první výměna zkušeností se supervizí v různých školách psychoterapie. Z příspěvků, které zazněly na této konferenci, byl sestaven Zdeňkem Eisem sborník „Supervize“, který byl sice prvním komplexnějším textem týkajícím se problematiky supervize, ale který zůstává studijním materiálem adeptů supervize dodnes stejně jako jím uspořádaný Psychoterapeutický sešit „Supervize v psychoterapii“. Zhruba v té době vyvstává požadavek Asociace manželských a rodinných poradců na supervizi, kterou provádějí zkušení odborníci, jejichž kvalifikací k supervizi, vzhledem k tomu, že neexistovalo žádné speciální vzdělávání v oblasti supervize, byla praxe z výcviků.

Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví zdůrazňuje potřebu supervize pracovníků v systému komunitní péče o duševně nemocné a je tedy zaváděna. Často bývá prováděna spíše formou odborného dohledu, ale začíná být rozvíjena i na některých pracovištích např. oblasti sociální.

Požadavek supervize do systému akreditace vzdělávacích programů vztahujících zařazuje Česká psychoterapeutická společnost v roce 1997.

Snahy o zařazení supervize do vysokoškolského vzdělávání učinila Doc. PhDr. Zuzana Havrdová, CSc. na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy, kterou vedla Jiřina Šiklová. V roce 2000 založila a do roku 2013 též vedla Katedru řízení a supervize v sociálních a zdravotních službách na Fakultě humanitních studií (FHS) UK. Na této katedře se dodnes vyučuje supervize již v pregraduálním studiu.

První mezinárodní výcvik v integrativní supervizi byl zahájen v roce 1997. Byl veden Julií Hewson z Velké Británie, tehdejší členkou vedení EAS. Výcvik byl pořádán ve spolupráci Pražského psychoterapeutického institutu s Českou asociací transakční analýzy a trval čtyři roky. Byl certifikován. Z této výcvikové skupiny se 13 účastníků stalo vyučujícími supervizory, kteří byli podle tehdejších pravidel EAS označováni jako

„teaching supervisors“, český ekvivalent zůstal do dnešních dnů stejný, ale označení v EASC se změnilo na „mentoring supervisors“. Ti pak mají oprávnění vzdělávat další supervizory. Někteří z nich se stali trenéry supervizních výcviků.

Druhá výcviková skupina zahájila svůj výcvik v roce 1999 opět pod vedením Julie Hewson. Zatímco třetí výcvik byl veden domácími lektory (trenéry) ve spolupráci s J. Hewson. Účastníky třetí skupiny byli pracovníci ze školství.

V lednu 2002 byl založen Český institut pro supervizi (ČIS). Čtyři roky předtím však zvolená skupina supervizorů, kteří absolvovali první výcvik, organizovala kurzy a navazovala kontakty se zahraničím. Pracovala ve složení: PhDr. Marie Henková, Doc. PhDr. Jan Kožnar, CSc., PhDr. Blanka Čepická, PhDr. Jan Pfeiffer a PhDr. Antonín Šimek.

Výcviková skupina, které svůj výcvik realizovala ve spolupráci ČIS a IPPP (Institutu pedagogicko- psychologického poradenství), založila kvůli okolnostem v tehdejší době, Českomoravský institut pro supervizi a koučing (ČMISK), který pak oficiálně vznikl v roce 2010. ČIS a ČMISK jsou členy EASC, členství získalo též Remedium.

Výuce supervize se v současné době v ČR věnuje několik organizací. Od Katedry řízení a supervize v sociálních a zdravotnických službách, přes ČIS, ČMISK, Českou asociaci streetwork, Hestii, Institut supervize a koučování Hermés po Instand či SPIN – VTI a další. Typy výcviků jsou však různé a mají různý počet hodin. Převážně jde o studium postgraduální, výjimku v České republice tvoří Katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotních službách na FHS.

1.4 Supervizor

Velmi obecně je možné supervizora definovat jako jedince, který vede supervizi. Takový pohled by byl velmi zjednodušený a z praxe je známá řada nechvalně proslulých supervizí vedených supervizorem, který k supervizi nebyl vzdělán. Výjimku tvoří vzdělání odborníci, kteří jsou vzděláni v supervizi pouze ve svém oboru a poskytují ji tedy pouze tam. V každém případě je supervizor jedním z článků, který pečuje o zaměstnance a podílí se tím na firemní kultuře a firemní organizaci. Může podpořit stávající či tradiční hodnoty či přinést do organizace nové postřehy, myšlenky, hodnoty.

Supervizor může spoluvytvářet prostředí bezpečí a jistoty či se podílet na zvýšení výkonnosti (Baštecká et al., 2016, s. 47). Supervizor může pomoci sledovat cíl organizace a formovat pracovní týmy a skupiny. V tomto bodě se supervize protíná s koučinkem.

Supervizor by měl být **odborníkem vzdělaným v poskytování supervize**, protože supervize sama o sobě je odborná činnost. Možnosti institucionálního vzdělávání v oblasti supervize jsou zmíněny v předchozí kapitole. Stejně jako se různí délka a náplň výcviků v supervizi, různí se i vstupní kritéria pro účast ve výcviku. Mezi vstupní kritéria lze zařadit požadavek na vzdělání, často je požadavkem vzdělání vysokoškolské, věk při vstupu do výcviku (např. 35 let), zkušenost s vedením týmu, zkušenosti s prací v pomáhajících profesích, vlastní zkušenost s přijímáním supervize či absolvování psychoterapeutického výcviku.

Vzdělávání supervizora je poměrně náročné. **Výcviky, které splňují kritéria EASC** nebo ANSE, trvají několik let a skládají se zhruba ze 160 hodin přímé výuky ve výcvikové skupině čítající zhruba dvacet jedinců, z mnoha hodin účasti v tzv. peer – skupinách, ve kterých se scházejí účastníci výcviku sami, z vlastní supervizní práce, která probíhá pod supervizí, samostudia, z aktivní i pasivní účasti na konferencích, psaní článků apod. Náplní vzdělávání jsou rámce supervize, modely používané v supervizi, budování bezpečí, vztahu důvěry, kontraktování v supervizi, hodnocení supervize a její dokumentování. Nedílnou součástí výcviku bývá etika v supervizi, etické principy supervize a etické otázky v supervizi, jimž je část výcviku věnována. Úspěšný absolvent výcviku obdrží certifikát supervizora. K jeho dosažení je však nutné nejen dokončení výcviku, ale též evaluační pohovor, posouzení supervizní práce frekventanta, které je dokumentováno nejen jako seznam provedených supervizí, ale též písemnou prací o supervizní kazuistice či audio či videozáznamem supervizního setkání.

Kompetence supervizora však netkví pouze v jeho výcvikovém vzdělání. Supervizor by se měl i po absolvování výcviku dále vzdělávat a měl by absolvovat též supervize svých vlastních supervizí. Proto EASC vyvíjí systém dalšího vzdělávání supervizorů. Nakonec i to je jeden z požadavků etického kodexu EASC.

K supervizním činnostem a úkonům, které supervizor provádí, přistupují jeho **charakteristiky osobnostní**. Supervizor by měl být nejen vzdělaný v supervizi, ale též

by měl být schopen problém nahlédnout z více úhlů, měl by být schopný dobře komunikovat, umět naslouchat, měl by být asertivní, empatický, flexibilní, trpělivý a měl by umět reflektovat, používat humor, ale také nakládat s mocí, stejně jako pracovníci v pomáhajících profesích (Hawkins a Shohet, 2004 s., 51-52). Osobnost supervizora však jistě v supervizi roli hraje.

Poměrně opomíjená oblast vzdělávání v supervizi je **diverzita**. To může, zvláště v současné době, supervizorovi i supervidovanému, přinášet mnohé nepříjemnosti. Přičemž diverzita zahrnuje nejen všechny kulturní a historické aspekty, ale i sociálně ekonomické aspekty, handicapy nejen tělesné, věk, pohlaví, rasu, náboženství, sexuální orientaci (Falender a Shafranske, 2015, s. 115-151)

*„Nároky na roli supervizora mohou vznikat též v oblasti jeho **osobní sebeúcty**. Může se setkávat s podhodnocováním nebo nadhodnocováním své role“* (Baštecká et al., 2016 s. 117).

Velmi diskutovaná je na supervizním poli otázka, zda supervizor má být zároveň odborníkem v oblasti, ve které supervizi provádí. Existují jednoznační odpůrci, ale též jednoznační obhájci této myšlenky. Nicméně je potřeba uvést, že na otázku není možné jednoznačně odpovědět. Jsou situace, kdy je odborník na danou oblast jako supervizor velmi užitečný, stejně tak je možné nalézt mnoho situací, kdy mu jeho odbornost brání nahlédnout situaci zvenku, z mnoha perspektiv a neutrálně. Pastí pak je, když se do role supervizora začne plést role z jiného povolání supervizora a kdy se odborník stává více poradcem než supervizorem, ředitel více ředitelem apod. Také psychoterapeut nesmí vypadnout z role supervizora a nesmí začít provádět místo supervize terapii.

Supervizor by měl umět pečovat i sám o sebe, neboť i on může být ohrožen syndromem vyhoření.

EASC rozlišuje několik stupňů supervizorů. Supervizor – kandidát, je účastníkem supervizního výcviku, supervizor je certifikován k výkonu supervize, vyučující supervizor neboli „mentoring supervizor“ může vyučovat ve výcviku a nejvyšší stupeň je pak supervizor-trenér, který může supervizní výcvik vést. K tomu, aby se ze supervizora stal vyučující supervizor a z něj pak supervizor-trenér, musí dotyčný splnit další náročná

kritéria, která mu EASC ukládá. Pokud jsou na tomto místě použita kritéria EASC je důležité zmínit, že absolvuje-li jedinec úspěšně náročný supervizní výcvik, stává se též koučem, neboť podle kritérií EASC je výcvik pro kouče méně náročný, byť trvá též mnoho měsíců a frekventant musí splnit mnoho požadavků včetně písemné práce a evaluačního pohovoru. Z toho vyplývá, že po absolvování výcviku v koučinku, nestává se kouč zároveň supervizorem.

Supervizor by měl být dobře **vzdělán též v etice** supervize, měl by umět rozpoznat situace a případy, které etické nejsou. Ať už se tyto problémy týkají supervidovaného případu či procesu supervize nebo vztahu v supervizi, měl by je umět řešit a eventuálně by měl vědět, kde a s kým je může konzultovat.

Často diskutovaný je tzv. **dramatický trojúhelník** neboli trojúhelník vzájemné závislosti v jehož vrcholech je umístěna oběť, pronásledovatel/ agresor a zachránce. Autorem tohoto trojúhelníku je Stephan Karpman, transakční analytik, který tímto konceptem předkládá, že většina lidí má v určitých situacích tendence stranit či se dokonce identifikovat s rolí jednoho z účastníků trojúhelníku. To znamená, že jedinec má tendence bezmezně litovat oběť až tendence všemožně oběť zachraňovat (Baštecká, 2005, s.76). V týmové supervizi existuje velké množství těchto trojúhelníků. Velmi důležité je, aby supervizor sám se nestal jedním vrcholem tohoto trojúhelníku, ale naopak zůstal v roli nestranného pozorovatele, což znamená, že i když je nestranný, není odtažitý. Nebo lépe v roli toho, „kdo straní všem ve prospěch cíle“ (Baštecká et al., 2016, s. 186).

Podle kritérií dnešní doby by i supervizor měl mít vysokou **emoční inteligenci (EQ)**. V dnešní době se s tímto termínem velmi často pracuje. Zpopularizoval ho Daniel Goleman, psycholog a novinář, ale poprvé byl zmíněn v roce 1990 P. Saloveyem a J. D. Mayerem. Tento koncept je však více používán zejména v oborech blízkých psychologii jako je personalistika či management, zatímco v psychologii bývá kritizován za nejednoznačnost závěrů výzkumů. Za emoční inteligenci bývá považována schopnost sebeřízení/ seberegulace, sebeuvědomění, schopnost sám sebe motivovat, empatie a umění mezilidských vztahů/ sociální dovednosti (Barták, 2015, s. 119). Nic z toho by nebylo možné vytknout ani supervizorovi. Ukazuje se že tzv. emoční inteligence není závislá na inteligenci i typu osobnosti. A zdá se, že lidé s vyšší emoční inteligencí s menší pravděpodobností propadnou závislostem a jsou mnohem úspěšnější v mezilidských

kontaktech a porozumění emocím má jistě vliv na úspěch. A přestože v čistě psychologickém pojetí má emoční inteligence pouze velmi omezený vliv na výkon, komerční modely vykazují mnohem lepší výsledky.

V tomto pojetí je možná sporné hovořit pouze o emoční inteligenci, protože jde spíše o soubor tzv. měkkých dovedností, které bývají označovány jako **emoční kompetence** (Banschick, 2013), což je v tomto významu slova mnohem výstižnější. V těchto modelech je do významu emoční inteligence řazena též sebedůvěra, důvěryhodnost, optimismus, asertivitu, toleranci ke stresu, dovednost řešit problémy atd. Tyto schopnosti a vlastnosti ale s emocemi nemají nic společného. Stejně jako pracovitost, morálka a inteligence. Vzájemně se sice podporují, ale jsou na sobě vzájemně nezávislé. Nositelé těchto kompetencí dosahují výrazně lepších výsledků v povoláních, ve kterých se pracuje s lidmi nebo je důležité organizování a řízení, ale i v supervizi. To, co je označováno jako **emoční učení** by bylo možná lepší nazývat **učením emočním kompetencím**. Běžný tradiční styl výuky nebude dostatečný. Oproti tradičním metodám tato „výuka“ trvá mnohem déle a výsledky nejsou vidět okamžitě. Smysl bude mít pouze tehdy, když bude prováděna systematicky a dlouhodobě. Emoční kompetence jsou velice důležitou součástí úspěchu v životě. Byť se udává, že výuku je vhodné zahajovat v dětství (Cherland, 2004, s. 121), jistě v ní zcela pozitivní úlohu může sehrát supervize a supervizor, který těmito kompetencemi disponuje.

2 FORMY SUPERVIZE

Supervize je reflexí práce a pracovního procesu, má edukativní potenciál a může vést ke zvyšování kompetencí pracovníků, kteří pracují s klienty ať už v jakékoli sféře pomáhajících profesí, ale též v komerční sféře. Má mnoho funkcí, o kterých je pojednáno v předchozích kapitolách, které by měly vést ku prospěchu nejen supervidovaného, ale hlavně jeho klienta. Z tohoto pohledu je víceméně jedno, jakou z forem supervize supervidovaný absolvuje. Důležitý je její výsledek.

Kritérií pro dělení supervizí do různých forem je mnoho. Je možné ji dělit podle počtu účastníků, podle toho, kdo je supervidován, podle četnosti supervizí či podle toho, v jakém rámci je poskytována. Každá z těchto forem supervizí má svá specifika a každá z forem supervize má svá pozitiva i negativa.

Nicméně supervizi můžeme dělit i podle toho, kdo supervizi poskytuje na tzv. vertikální a horizontální (Hawkins a Shohet, 2004, s. 62).

- **Vertikální supervize**

Za vertikální je možné označit supervizi, kterou vede supervizor. Jde tedy o většinu v práci dosud popsaných supervizí a těch, o nichž bude dále pojednáno. Supervize probíhá se supervizorem, který je nezávislým účastníkem, odborníkem na supervizi, s nímž je sice budován vztah důvěry, ale jde o vztah asymetrický.

- **Horizontální supervize**

Jde o supervizi, kterou si poskytují kolegové navzájem. Může probíhat v tzv. peer skupinách (**peer-to-peer skupiny**), název těchto skupin pochází z angličtiny a znamená, že je poskytována mezi rovnocennými (rovnocenný – rovnocennému) jedinci, nejčastěji ze stejné výcvikové skupiny, kde bývá tento model často uplatňován.

Jinou formou horizontální supervize, je tzv. **intervize**, kterou si poskytují kolegové z jednoho pracoviště navzájem. Má své výhody, které tkví

především v tom, že kolega je na stejném pracovišti, takže odpadá nutná cesta do místa supervize a domlouvání termínu. Může být poskytnuta tedy velmi rychle, např. v akutní situaci. Úskalím může být právě to, že jde o jedince ze stejného pracoviště, což může narážet i na etické principy supervize. Proto tato forma supervize musí mít jasně ohraničený rámec.

Jinak lze supervizi dělit **podle četnosti či naléhavosti** být supervidován a to na supervizi **pravidelnou, nepravidelnou** (svolávanou ad hoc), nicméně probíhající v čase či supervizi **krizovou**, která je svolávána v případě náhle a nečekaně vzniklé situace, která si supervizi vyžaduje.

Jinou možností je dělení supervize podle toho, **odkud supervizor přichází**.

- **Interní supervize**

V některých podnicích je supervizor přímo zaměstnancem. Tento typ supervize má svůj klad stejně jako intervize v možnosti okamžité intervence, v tom, že supervizor zná dobře prostředí, kterého se supervize týká. Rozdíl mezi interní supervizí a intervizí je v tom, že supervizor není „kolegou“ supervidovaného a není součástí pracovního týmu. Nicméně její nebezpečí tkví zároveň v tom, že je supervizor zaměstnancem, má utvořené vztahy s pracovníky, zná je jinak než jen ze supervizních setkání a může být více osobně angažován v případě supervize, což nezaručuje jeho dostatečnou neutralitu a odstup od případu.

- **Externí supervize**

Tato forma supervize je využívána poměrně často. V našich podmínkách dokonce častěji než supervize interní. Supervizor není zaměstnancem organizace, nezná sice tak dobře prostředí organizace a k organizaci je vázán pouze smlouvou o výkonu supervize. Je tedy nutné, aby se seznámil s prostředím i činností, kterou organizace vykonává, ale tím je udržován jeho větší odstup od případu i supervidovaných. Nicméně se stává, že se supervidování externímu supervizorovi snáze svěřují se situacemi na

pracovišti. Z těchto důvodů je externí supervize preferována odborníky před supervizí interní.

Dalšími formami supervize jsou poměrně speciální formy supervize, které zmiňují Hawkins a Shohet ve své knize *Supervize v pomáhajících profesích* (2004, s. 62).

- **Supervize manažerská**

Tento termín je používán tehdy, je-li supervizorem vedoucí pracovník supervidovaného. V tomto případě má supervizor odpovědnost nejen za průběh supervize, ale i za klienta supervidovaného. I tato supervize s sebou přináší několik kladů, ale i záporů, které vyplývají již ze zmíněných rolí supervizora a z toho, že se sice jedná o formu supervize vertikální, byť jde vlastně o formu intervize, ale též jde o formu interní supervize a to nadřízeným pracovníkem, což může být pro supervidovaného komplikujícím faktorem. I zde můžeme narazit na mnoho překážek, bariér, ale i etických otázek.

- **Supervize poradenská**

V této formě supervize vystupuje supervizor též jako odborník v daném oboru, ve kterém pracuje. Může tedy supervidovaného vést i odborně, nicméně přesto odpovědnost za klienta zůstává na supervidovaném. Supervizor není nadřízeným ani instruktorem pracovníka.

- **Supervize výuková**

V některých odvětvích či situacích je supervize pojmána jako výuková, to znamená, že se od ní očekává zvýšení znalostí supervidovaných a tím i možný posun v jejich kompetencích. Supervizor zde přijímá více rolí lektora než supervizora.

- **Supervize výcviková**

Je supervize, která probíhá v rámci výcviků v supervize či psychoterapie. Je v ní supervidována práce frekventanta výcviku s klientem. Tento typ supervize má též vzdělávací charakter.

Nejčastěji je používáno rozdělení supervize **podle počtu účastníků** na supervizi individuální a supervizi týmovou či skupinovou. Využití těchto forem závisí nejen na charakteru práce, kterou supervidovaný či supervidovaní odvádí, na požadavcích na supervizi a na očekáváních. Může jít též o ekonomické záležitosti, kdy je může být týmová či skupinová supervize nejen finančně náročná, ale též z hlediska organizace práce.

- **Individuální supervize**

V této supervizi je supervidovaný sám se svým supervizorem. Výhodou této formy je, že supervidovanému je věnována veškerá pozornost supervizora. Nevýhodou, že může chybět jiný názor či jiný pohled, který zajišťuje větší skupina účastníků.

- **Supervize týmová či skupinová**

Pochopitelně je vhodné rozlišit skupinu a tým. Lektorka pro bussines, neziskové organizace a státní správu PaedDr. Medlíková (2014) uvádí, že *„skupina má sdělený cíl, je spíše řízená, má náhodný výběr členů, minimální nebo žádnou zpětnou vazbu, kdežto tým se vyznačuje přijatým cílem, je spíše vedený, výběr členů je cílený a zpětná vazba je vyžadovaná.“*

Obecně lze shrnout, že výhodou skupinové či týmové supervize je beze sporu to, že skupina může přinášet podpůrnou atmosféru jedinci, který je její součástí. Supervidovaným se tak může dostat reflexe a zpětné vazby nejen od supervizora, ale i od členů týmu či skupiny. Ve skupině je možné najít různé pracovní i životní zkušenosti, a nakonec i různou míru empatie (Hawkins a Shohet, 2004, s. 131-133). To vše je společně s probíraným tématem další důležitou součástí procesu edukace v supervizi. Další výhodou supervize v týmu je možnost reflexe nejen práce, ale i vztahů v týmu.

Nevýhodou skupinové či týmové supervize může být stud, strach či úzkost hovořit před větším počtem lidí, což může stavět jednu z bariér v supervizi a je na supervizorovi, aby tuto bariéru odstranil.

Ve skupině se mohou objevit i různé projevy odporu, které je potřeba zvládat a pokud je supervizor zkušený, může dobře využít skupinové dynamiky.

Zvláštní formou skupinové supervize je bálintovská skupina či bálintovská supervize.

V této formě supervize je velmi důležitá etika pracovních vztahů a pracovních koalicí. Stejně jako etika vztahu supervizora a členů skupiny či týmu.

3 PROCES V SUPERVIZI

Proces v supervizi je možné nahlédnout z pohledu celé supervizní spolupráce a z pohledu jednotlivých setkání. Ve své podstatě je hrubá struktura obou zmíněných pohledů velmi podobná. Skládá se z **kontraktování (uzavírání smlouvy), vlastní supervize, zhodnocení, shrnutí supervize a ukončení supervize.**

Supervizní spolupráce se supervidovaným či skupinou nebo týmem by měla vždy začít vyjasněním kontraktu (smlouvy) s organizací či supervidovaným jedincem. Následují vlastní supervizní setkání, která mohou mít různou formu ukotvenou v kontraktu, obsah je však velmi různorodý. Supervizní setkání mohou probíhat i několik let. V případě ukončení supervizí se doporučuje supervizi zhodnotit a ukončit. Supervizi lze hodnotit jako celek z pohledu např. změn ve službách, změn přístupu ke klientům, změny ve spolupráci v týmu či skupině či změn v organizaci.

Poměrně důležité je téma kontraktu v supervizi. Kontrakt v supervizi by měl mít jistě smluvní rámec, organizační a odborný rámec, měl by být zmíněn účel supervize a ev. předpokládané cíle, pracovní spojení včetně etických principů. Supervizní rámec se pak týká i domluvy o hodnocení supervize a jejím ukončení. Důležité je dojednat způsob dokumentování supervize (Baštecká et al., 2016, s. 207). Právě dokumentování supervize se dotýká etických principů. Dokument o supervizi, který je předáván k archivaci (např. v různých projektech), by neměl být materiálem zneužitelným a neměl by být konkrétním hlášením o tom, co se v supervizi odehrálo.

Vyjasněna by měla být role vedoucího pracovníka, který se účastní supervizních setkání. Jeho role supervidovaného je jiná než role manažerská. Jsou supervizní školy, které uvádějí, že vedoucí týmu či skupiny je její součástí a musí být účastníkem supervize, zatímco jiní supervizoři účast vedoucího pracovníka na supervizním setkání nevyžadují. V obou případech je možné nalézt jak pozitivní, tak negativní dopady. Přítomnost vedoucího pracovníka na supervizi je přínosná v tom, že vedoucí není ze skupiny vyčleněn, sdílí důležitá témata se skupinou či týmem, poznává své podřízené z jiné stránky, může pozorovat jejich reakce, reflexe, strachy, úzkosti, poznávat a odkrývat jejich silné stránky, které by bylo možné posílit a ev. slabé stránky, které by bylo možné odstraňovat či pomoci je překonávat. Dostává se mu nezprostředkovaných informací a je

možné tímto způsobem posilovat komunikaci v týmu, řešit konflikty, kultivovat jednání a chování v týmu či skupině. Nevýhodou účasti vedoucího na supervizi pak může být, že se ostatní členové ostýchají svá témata otevírat, protože mají strach ze zneužití, či to považují za odkrytí svých slabin, a tak se snaží hledat zástupná a nedůležitá supervizní témata.

Vlastní supervizní setkání má strukturu podobnou. Zahajujeme jej tím, že vyjasníme téma, které bude obsahem supervize (i tato část supervizního setkání se nazývá kontraktování), které se někdy může v průběhu procesu změnit, ale tato změna musí být vyjasněna. Následuje vlastní supervizní práce. Na závěr by mělo být setkání zhodnoceno. Zhodnocen by měl být přínos supervizního setkání pro supervidované a měla by být poskytnuta zpětná vazba supervizorovi i supervidovaným a pak by mělo být supervizní setkání formálně ukončeno.

Výběr supervizního modelu je v rukách supervizora. Příkladem strukturovaného procesu v supervizi je tzv. **cyklický model supervize** (Valášek a Svobodová, 2002, s. 20), který může být využit jako návod pro průběh a očekávání od supervize, protože v sobě zahrnuje jak proces, funkci, tak i cíle a metodiku. Skládá se z pěti částí:

- **Smlouva (kontrakt)** je pro proces supervize důležitá, protože zahrnuje strukturu, směr, účel a vymezuje předmět supervize. Někdy je nutné po čase smlouvu změnit. To lze považovat za znamení dobře se vyvíjejícího vztahu, který se přirozeně také mění
- **Zaměření.** Je obsahem supervize, předmětem pozornosti v supervizi.
- **Prostor.** Supervizor musí pro supervidovaného vytvořit prostor, ve kterém je supervidovaný podpořen, podržen, vyzýván a potvrzen ve své práci. V této fázi supervize dochází k hledání, vhledu, objevování, pátrání i jeho výsledku.
- **Most** je další fází procesu supervize a navrácí supervidovaného k jeho vlastní práci, k jeho klientovi. Je tedy spojnicí mezi supervizí a praxí. Díky supervizi si může být supervizor více vědom některých aspektů své práce či souvisejících procesů.

- **Shrnutí.** V této fázi přichází ohlédnutí se za procesem, měla by být poskytnuta oboustranná zpětná vazba. V této fázi supervize jde o kvalitu práce nejen supervidovaného, ale i supervizora.

Bálintovská skupina může být skupinou heterogenní a může být složena z jedinců, kteří spolu přímo nespolupracují. Používán je v ní je zcela přesně strukturovaný proces, ve kterém musí být dodrženy časy jednotlivých etap supervizního setkání. První fáze je věnována výběru tématu způsobem, na kterém se účastníci dopředu domluví. Ve druhé fázi vybraný jedinec prezentuje své téma bez přerušení. Následuje další fáze, ve které ostatní účastníci pokládají dotazy k tématu a v další fázi sdělují své komentáře, doplnění, fantazie, dojmy, které mohou být ovlivněné jejich vlastní zkušeností (Kratochvíl, 2006, s. 290), do této fáze nikterak nezasahuje prezentující, ale naslouchá jí, protože v následující fázi prezentující shrnuje, co slyšel, co si odnesl a co pro něj může být v jeho praxi užitečné. Bálintovská skupina (jako ostatní skupinové modely) využívá model síly několika účastníků, jejich zkušeností, kreativity, životních postojů.

Tzv. **sedmioký model čili model dvojité matice** je popsán Hawkinsem a Shohetem (2004, s. 75-77). V tomto modelu se uplatňují čtyři prvky: supervizor, supervidovaný, klient a kontext práce. Jde o dva vzájemně provázané systémy - systém v běžné práci supervidovaného a systém supervizní. V supervizní matici je věnována pozornost matici běžné práce.

V procesu supervize se uplatňuje mnoho **supervizních technik**, jejichž vhodný výběr ve vhodné chvíli je ukázkou, někdy zkouškou, dobré praxe supervizora. Různé školy učí různé techniky. Od narativních technik (může být využito prvků rogeriánských rozhovorů či systemických rozhovorů), přes psaní, kreslení, modelování živých soch či obrazů, používání škál, hraní rolí, lze využít modelů z transakční analýzy či zcela jiné modely. Důležité je, aby použití technika byla přínosná v procesu supervize a tím pro supervidovaného a potažmo pro jeho klienta.

4 ETIKA

4.1 Základní pojmy

Etika je teorií morálky, též vědou o morálce, filozofickou disciplínou, disciplínou praktické filozofie. Etika zkoumá morálku a mravní dimenze skutečnosti. Zkoumá hodnoty a principy z hlediska teorie. Zabývá se lidským chováním tehdy, když má jedinec možnost volby, jak bude konat. Hodnotí lidské jednání a chování z pohledu dobra a zla. Snaží se najít obecné základy, na nichž morálka stojí. Snaží se vyhodnotit dobré a špatné a hledat pravidla k jejich určení.

Morálka je soubor historicky se měnících norem, které upravují vztahy mezi lidmi navzájem. Vyjasňuje to, čím se jedinec, společnost nebo určité skupiny skutečně řídí, co je akceptované a zvnitřnělé.

Kant nazýval praktické zákony **imperativy**. Děлил je na podmíněné a nepodmíněné. Podmíněný imperativ je tzv. **hypotetickým imperativem**, platí pouze za splnění nějaké podmínky („Chcete-li být zdraví, nesmíte kouřit.“). Na druhé straně existují věty, které platí zcela obecně bez splnění jakékoli podmínky, nepodmíněné imperativy, tzv. **kategorické imperativy**. Etika by měla platit nepodmíněně a všeobecně, proto její základ je v imperativu kategorickém (Störig, 1999, s. 295). Hypotetické imperativy jsou tedy předpisy, zatímco kategorické imperativy jsou praktickými zákony, jsou objektivní. Na straně druhé stojí subjektivní zásady, které jsou Kantem nazývány **maximy** a jsou platná pro jednání jedince (Kant, 1996, s. 31). Podle Kanta můžeme tedy vytyčit předpisy, zákony a zásady.

Etymologicky je etika (ethos) původu řeckého a mrav (mos) původu latinského, nicméně slovo mrav (norv, nřav) má svůj původ též slovanský (Kutnohorská, 2007, s. 13).

Ethos je řeckým slovem, které původně označovalo přesně ohraničenou pastvinu, pak znamenalo místo bydlení, které bylo ohraničeno stavem a původem. Nyní označuje postoj, způsob smýšlení a jednání.

Mrav má základ v praslovanském **norv**, které je zachováno v ruském *nравit'sja* (líbit se), staročeském **nrav**, které se změnilo na slovo *mrav*, častěji používané v množném čísle- *mravy*.

Mos je původu latinského a odvozuje se od něj slovo *morálka*. Původně bylo používáno k označení vůle. Vůle, která byla dána bohy či panovníkem, tedy pravidla a zákony a též tradiční mravy a obyčeje. Postupně nabylo významů jako je osobní smýšlení jedince, způsob jednání, charakter a mravní chování.

Etiku lze rozdělit na:

- **Etiku obecnou**
- **Etiku oboru** (např. sociální práce - úcta ke klientovi, sociální zodpovědnost atd.)
- **Etiku profesní** (řeší vzorové situace, etický kodex)

Kutnohorská (2007, s. 14) dělí etiku do **tří oblastí**:

- **Metaetika.** Vyjasňuje pojmy jako je dobro, zlo, štěstí. A to na úrovni nejvyšší abstrakce.
- **Normativní etika.** Snaží se nalézt postupy pro řešení etických problémů a dilemat. Tato disciplína je některými etiky zavrhována. Ti pak poukazují na nutnost učít jedince, aby rozlišil dobré a zlé v situacích, které ho v životě potkávají.
- **Praktická etika (aplikovaná etika)** se zabývá konkrétními situacemi buď komplexně nebo v jednotlivých oborech. Pak ji lze nazvat **etikou profesní**.

Etiku lze podle jiného pohledu (Kutnohorská, 2007, s. 14, Störig, 1999, s. 294) dělit na:

- **Heteronomní.** Zásady etiky určuje vnější autorita, ke které je řazen i Bůh.
- **Autonomní.** Člověk či společnost si etické zásady vymezují sami.

Dále je etiku možné rozdělit na:

- **Individuální.** Jejím předmětem je morální profil jedince
- **Sociální.** Jde o etiku sociálních skupin.

- **Bioetiku**, která se zabývá etickými otázkami života, jeho vzniku i zániku, přesahuje lidskou existenci, řeší život v kontextu celé přírody.

Další důležité pojmy vymezuje Arno Anzenbacher (1991, s. 265), který upozorňuje na mnohoznačnost pojmů dobra a zla a doporučuje je nejen rozlišovat, ale též vidět ve vzájemných vztazích. V Úvodu do etiky pak tentýž autor (1994, s. 70) hovoří o rovině morality, rovině mravnosti, rovině práva a rovině víry:

- **Moralita.** Jde o smýšlení, kterým je určováno jednání, jinak řečeno, jde o shodu mezi jednáním a svědomím. Rozlišujeme tedy morální a nemorální jednání (morální dobro a morální zlo). Ale jde o smýšlení, jímž je jednání určováno.
- **Mravnost.** Jedná se o mravné a nemravné jednání, jde tedy taktéž o mravní dobro a mravní zlo. Nemluvíme však o smýšlení. Jde o vztah jednání jedince k mravním normám, které platí ve společnosti.
Lze tedy posuzovat jednání jedince jako mravné či nemravné, ale nelze soudit morální hodnoty druhého člověka.
- **Právo.** V tomto případě lze hovořit o zákonném či nezákonném (legálním či nelegálním) jednání. O právu či bezpráví. V tomto případě vztahujeme jednání jedince k právnímu řádu. O tom, co je legální může rozhodnout soud. Z toho vyplývá, že vše právní by mělo být mravné. Neplatí to však opačně. Ne vše mravné může být právně závazné.
- **Náboženství.** Hovoří o tom, co vytvořil Bůh. Lze hovořit o lásce a hříchu a vztahu člověka k řádu, který vytvořil Bůh.

4.2 Etika v kontextu doby a kultury

Jan Sokol (2014, s. 67-68) zdůrazňuje, že jedinec ví, jak se chovat, že ví, proč se v prostoru, který je svobodný, dokáže orientovat v pravidlech a řídí se tím, co je lepší. Vymezuje tři roviny, kterými se při jednání dáváme vést. Je to „společný mrav“, „individuální morálka“ a nakonec hledáním lepšího a nejlepšího, které nazývá „etikou“.

Při diskuzi o etice není možné nezmínit Starý zákon. Křesťanská etika vychází z **Desatera** (neboli Dekalogu), které z hory Sinaj přinesl na dvou kamenech Mojžíš

svému lidu. Na prvním z nich byla první čtyři přikázání, na druhém zbývajících šest. První čtyři přikázání patří povinnostem k Bohu, dalších šest se věnuje povinnostem vůči ostatním lidem. Nicméně v textu přikázání oddělena nejsou. A přestože desatero obsahuje jistě zásadní etické principy, bylo sepsáno ve zcela jiném dobovém kontextu, než v kterém žijí dnešní lidé, na což upozorňuje Barton (2006, s. 11) a ptá se: *“Zda skutečně chceme obnovit společnost, ve které by jeho (Desatera) příkazy dávaly smysl.”* Nicméně nezpochybňuje význam Desatera potažmo Starého zákona pro dnešní dobu a vyzdvihuje jejich odkaz i v oblasti etiky.

Hegel uvažuje o tom, že žádná mravnost není mravností bez společnosti, ale že ani společenská mravnost není stabilní a mění se se změnami ve společnosti (Klimeková et al, 1998, s. 272).

Diskuzi o společenském mravu otevírá též Jan Sokol (2014, s. 75-78), který udává jeho kulturní podmíněnost a rozmanitost mravů v různých společnostech, ve kterých dochází k různým hodnocením a jeden mrav relativizuje druhý. Společnost homogenní stran mravů se pak spoléhá na neomylnost svých mravů a každý heterogenní mrav má tendenci označovat za nemravný. Uvádí též, že praktická filozofie vznikla kdysi proto, aby pomohla překonat konflikty mravů v různých kulturách a to tak, že rozdílů relativizovala. Sokol však upozorňuje, že však není možné opomíjet skutečnost, že relativita je vztah, což neznamená, že vše je relativní. Tímto tvrzením by filozof či etik relativizoval vše vůči sobě a stavěl se do role svrchovaného soudce.

4.3 Pojmy „dobro“ a „zlo“

V Etice Nikomachově Aristoteles (1937, s. 56) píše: *„k dobru jdeme jednou z cest, ke zlu však cest vede víc.“*

Při hodnocení lidského jednání z pohledu mravnosti vycházíme z předpokladu, že jedinec užívá rozum a rozezná rozdíl mezi dobrem a zlem, že rozezná rozdíl mezi tím, co je dobré a co je špatné alespoň ve všeobecném rozměru. To ovšem neznamená, že v jednotlivých případech se názory na dobro a zlo nemohou lišit. Nicméně předpokládáme, že každý ví, že je nutné konat dobro a nekonat zlo. V podstatě jde o vědomí, že *„nárok dobra má povahu nepodmíněné závaznosti“*. V jednání mezi lidmi se

tedy předpokládá toto samozřejmé a spontánní poznání dobra a zla. Označujeme jej **svědomí** (Anzenbacher, 1994, s. 14).

Aristoteles (1937, s. 50) pak tvrdí, že podle toho, zda volíme zlo či dobro, máme určitou povahu.

Sokol (2014, s. 78) hovoří o tom, že člověk touží po dosažení cíle a pokud jej dosáhne, snaží se o dosažení dalšího, jako by ten předchozí nestačil. Uvádí též, že je možné, že i Platón vycházel z této skutečnosti při tvorbě ideje Dobra „*jako jediného a společného cíle všech rozumných jednání*“, ale jeho odpůrci z ní odvozují přesvědčení o relativitě všech lidských cílů. Sokol tvrdí, že jednající člověk však žádný absolutní cíl nevidí, a dokonce ani vidět nemůže, ale ve všech jednáních lze nalézt společný směr, který se nemění.

4.4 Pojem „svoboda“

Hovoříme-li o etice, není možné nehovořit o svobodě. Pojem svoboda má mnoho významů nejen individuálních, ale i společenských. Je užíván podle toho, v jakém společenském kontextu se o něm hovoří, v jaké době je používán, v jakém společenském zřízení apod. Proto např. ve starém Řecku se o svobodě hovořilo tehdy, když byl jedinec nezávislý svou obživou na druhém. Postupně se začíná mluvit o svobodě vnější a svobodě vnitřní. Ani svoboda není absolutní, není možné se ve společnosti pohybovat absolutně bez mantinelů a zábran. Téměř každému jedinci je jasné, že nemůže porušovat pravidla dané společností a že jeho svoboda je ohraničena mantinely, které společnost vytyčí. Většina lidí si přeje prostor pro svou svobodu co největší, příliš nesvázaný. Pravidla sice svobodu omezují, ale bez existence pravidel by svoboda nebyla svobodou, ale anarchií.

V některých společenských zřízeních nabývá na významu svoboda vnitřní, neboť svoboda jedince může být zvnějšku sevřena do velmi úzkých mantinelů. V té době nabývá svoboda na daleko větší hodnotě a jedinci si ji uvědomují mnohem intenzivněji a o pojmu svoboda se diskutuje jako o hodnotě. Neboť si lidé uvědomují, že jim chybí. Zatímco v dobách svobodnějších se může svoboda jako hodnota zdát devalvovanější. V těchto dobách bývá ale etika diskutovanějším pojmem, než v dobách „nesvobodných“.

Proto je také možné a vhodné rozlišovat svobodu jednání, svobodu rozhodování, svobodu myšlení a svobodu morální.

Svoboda znamená možnost volby, ale také větší míru zodpovědnosti nejen za sebe, ale též za druhé, za společnost. Svobodu rozděluje Jan Sokol (2014, s. 56) na tři typické formy svobody:

- „svobodu jako absenci překážek, a tedy libovůli“
- „svobodu jako možnost volby a“
- „hru jako střetnutí dvou svobod, které navzájem tvoří a nabízejí své možnosti“

V neposlední řadě je potřeba svobodu zmínit jako jedno ze základních lidských práv, které slouží k obraně proti nátlaku.

„Pojem svobody je kamenem úrazu pro všechny empiriky, ale také klíčem k nejvznešenějším praktickým zásadám pro kritické moralisty, kteří díky němu nahlíží, že musejí nutně postupovat racionálně.“ ... „Svoboda je ovšem ratio essendi (důvodem jsoucnosti) morálního zákona, avšak morální zákon je ratio cognoscendi (důvodem poznání) svobody. Neboť kdyby nebyl morální zákon v našem rozumu nejdříve zřetelně myšlen, nikdy bychom se nepovažovali za oprávněné předpokládat něco takového jako svobo-du (jestliže si hned neprotiřečí). Kdyby však nebylo svobody, nebylo by možné na morální zákon v nás vůbec narazit.“ (Kant, 1996, s. 13)

Budeme-li hovořit o **svobodě jednání**, hovoříme o vnějším prostoru pro jednání člověka. **Svoboda rozhodování** je naopak vnitřní prostor pro rozhodování (psychika). Svoboda jednání a svoboda rozhodování jsou vzájemně různě podmíněny a člověk nachází různé cesty k jejich uskutečňování (Anzenbacher, 1994, s. 71). Ve svobodě jednání je jedinec omezen či jinak regulován situací osobní, rodinnou, politickou, ekonomickou atd. Zatímco svoboda rozhodování je dána nejen psychickou a mentální výbavou člověka, ale též vzděláním, dovednostmi či zkušenostmi. V obou případech však prostor svobody skýtá různé možnosti.

Bez možnosti svobodného myšlení, rozhodování a jednání, a tedy posuzování dobra a zla a dobrého a špatného, by nebylo potřeba hovořit o etice a etických principech. Jedinec v naší společnosti však tuto volbu má.

4.5 Morálka

Morálka je zkoumaným předmětem etiky, zasahuje napříč do všech lidských a společenských činností. V její struktuře lze popsat tři vrstvy – morální vědomí, morální vztahy a morální činnost. Základem morálky jsou morální principy, ideály a normy. Jako regulátor morálky funguje zvnějšku např. veřejné mínění a jako vnitřní regulátor je to svědomí (Ondriová, 2015, s. 17-18), o kterém je pojednáno výše.

5 PROFESNÍ ETIKA

Profesní etika se jako samostatná disciplína začala více rozvíjet ve druhé polovině 70. let minulého století. Je součástí aplikované neboli praktické etiky, jejíž základ byl dán novými požadavky praxe. Zabývá se konkrétními případy konfliktů při jednání a rozhodování. Mezi aplikované etiky patří: již zmíněná profesní etika, feministická etika, bioetika, etika genetiky, etika medií, medicínská etika, ekologická etika, etika vědy, etika techniky, sociální etika, etika politická, etika práva a dnes se k ní řadí i etika práv zvířat. Tyto oblasti je možné shrnout do čtyř stěžejních oblastí aplikované etiky – příroda, život, zodpovědnost, spravedlnost.

V praktické (aplikované) etice nejde jen o nalezení správného či nesprávného, dobrého či špatného, ale především o zdůvodnění, proč je tomu tak.

Tvorba profesní etiky není jednoduchý proces. Nejde jen o rozhodnutí vytvořit profesní etiku či sepsat etický kodex dané profese, ale tento proces vyžaduje čas, načerpání dostatku znalostí nejen z vlastního oboru, ale též z filozofie, etiky a pochopitelně též z praktické etiky. Na druhé straně jde jistě o profesionalizaci daného oboru.

Velmi důležitá je profesní etika v oblastech, ve kterých jde o práci s klienty a ve kterých se mohou vyskytovat situace, ve kterých je potřeba se rozhodovat o tom, co je dobré a co je špatné pro klienta. Velmi důležitá je znalost etických zásad a principů v oblastech, kde se teprve mravní hodnoty utvářejí (školství) nebo kde je potřeba morální hodnoty ukotvit.

Profesní etika tedy reguluje vztahy mezi profesionálem a jeho klientem a mezi profesionály navzájem. Každý profesionál musí myslet především na dobro svého klienta i za cenu toho, že se v danou chvíli vzdá dobra svého. Profesní etika myslí též na to, aby klient nebyl profesionálem jakkoli zneužit, manipulován, ponižován apod. Neboť každý, kdo má znalosti, vědomosti, kompetence v daném oboru a ev. může pomáhat, by mohl svou moc zneužít. I z těchto důvodů je jedním z témat profesní etiky korupce.

Při diskuzi o profesní etice je vhodné zmínit rozdíl mezi profesí, zaměstnáním a povoláním, pokud vůbec nějaký existuje, neboť tyto pojmy bývají volně zaměňovány,

aniž by významně utrpěl kontext. Nicméně rozdíly v jednotlivých termínech lze nalézt (Špok, 2019):

- **Zaměstnání** je možné chápat jako určitou roli na trhu práce dané zaměstnaneckým vztahem a uzavřenou pracovní smlouvou řízenou zákoníkem práce.
- **Profese.** Pojmeme profesí rozumíme jasně vymezenou pracovní roli. Můžeme sice vnímat překryv s pojmem zaměstnání, ale u profesí je důležitá celková role, výsledky, zodpovědnost, dovednosti, kvalita, kompetence. Setkáváme se také s např. profesí lékaře či učitele – jde o jedince, kteří vystudovali na lékařské fakultě či pedagogické fakultě a jsou zodpovědní za učení žáků či léčení pacientů.
- **Povolání** je pojmem nejširším, proto i hůře definovatelným. Lze jej vnímat jako profesi, jako zaměstnání, ale někdo v tomto pojmu spatřuje poslání.

S pojmem profesí jsou spjaty další termíny jako profesní vzdělávání, praxe v profesí, profesní komory, které zajišťují, že jejich členové mají dostatečnou profesní kvalifikaci a též profesní etika. Mnoho profesí má dnes svou profesní etiku, která bývá ukotvena v etickém kodexu dané profesí.

Etickým kodexem rozumíme soubor norem a hodnot dané profesí (popřípadě organizace), kterými by se profesionálové měli řídit a které vycházejí z kontextu a společenských a kulturních daností země, ve které jsou užívány. Jde o prevenci nemravného jednání a neetického zacházení s klienty nebo kolegy. Etický kodex je mravně závazný, ale nesmí odporovat právním normám. Právo je však pouze malá část etiky.

Profesní etika zdůrazňuje jako nejvyšší hodnoty: zdraví, autonomii, prospěch (blaho) klienta, nepoškozování klienta, spravedlnost. Proto jsou si v základních principech profesní etiky podobné. Etické kodexy mají lékaři, psychologové, hasiči apod. Někdy se etika a její principy vykládají pouze tak, že sdělují, co se nemá dělat. Nicméně důležité je, že mohou naopak potvrdit správnost našeho konání. V každém případě není profesní etika nikterak odtržena od pracovní reality, naopak v ní může být velmi nápomocna.

Dobře propracované je etika lékařská či zdravotnická, proto bude na tomto místě zmíněna. Lékaři se často setkávají se situacemi, ve kterých je potřeba volit mezi alternativami a je potřeba hledat tu nejlepší v dané chvíli. Ve hře je zdraví a život pacienta, proto bývá rozhodování obtížné. Etické principy mají v tomto rozhodování velmi význačnou roli. Někdy se dokonce může zdát, že etické principy nejsou ve shodě s ochranou zdraví a života. Jedním z prvních etických lékařských kodexů je Hippokratova přísaha, která je v naší republice stále užívána při promování vystudovaných lékařů.

Nicméně v dnešní době doporučují lékařští etici **čtyři základní klíčové etické principy**, jimiž je vhodné se řídit (Medscape, 2018) a která jsou velmi volně přenositelná i do jiných profesí:

- **Autonomie** pacienta (klienta) a autonomie jeho rozhodnutí (i o lékařské péči a jejím rozsahu).
- **Spravedlnost** napříč společnostmi. Jeden pacient nemá výhody oproti druhému. Lékař se chová ke všem stejně apod.
- **Beneficence**. Lékař směřuje své konání ve prospěch pacienta.
- **Nonmaleficence**. Jde o velmi důležitý princip – neublížit, neuškodit pacientovi v případě, že nelze pomoci (ekvivalentní je známe noli nocere, non nocere – nepoškodit).

Samozřejmě, že není lékařská etika zaměřena pouze na tyto čtyři principy a že se zabývá též dalšími aspekty jako je komunikace s pacientem, umění naslouchat, sdělování pravdivých informací, respekt k pacientovi a jeho blízkým, to znamená k jeho víře, náboženství, rase a **respekt k hodnotám pacienta (klienta)**.

Hodnoty pacienta (klienta) se mohou velmi lišit od hodnot lékařových. Přesto je lékař nesmí hodnotit, musí vůči nim zůstat neutrální, nesmí pacientovi podsouvat hodnoty, které vyznává on sám, nesmí pacienta manipulovat. Hodnoty pacienta nabývají na významu tehdy, když je může ztrácet, což se děje jak v období nemoci, tak hlavně v terminálních fázích života pacienta. Respekt k nim je velmi důležitým principem lékařské etiky.

Lékařská etika, je-li správně pochopena a užívána má pro vztah lékaře a pacienta, lékaře a blízké pacienta i pro lékaře samotného mnoho důležitých funkcí. Jde např. o důvěru mezi pacientem a lékařem či blízkými pacienta a lékařem, dokáže udržet pacientův respekt k lékaři, respekt kolegů k lékaři, zvyšuje účelnost i efektivitu lékařova jednání i konání, dokáže navodit dobrý pocit z vykonané práce a v neposlední řadě zmenšuje stres a možnost vzniku syndromu vyhoření.

Pokud by bylo místo slova lékař dosazeno slovo profesionál a místo pacienta klient, jsou tyto etické principy všeobecně použitelné, stejně jako pro profesionála důležitost etického chování.

Profesní etika je velmi důležitou disciplínou, stejně jako jednotlivé etiky daných profesí. **Užívání etických principů** (ať už jsou zakotveny v etickém kodexu či jsou předávány zkušenějšími pracovníky) **zvyšuje**:

- prestiž profese v očích klientů a celé veřejnosti,
- prestiž profesionála v očích kolegů,
- respekt profese/ profesionála,
- důvěryhodnost profese/ profesionála,
- efektivitu práce,
- dobrý pocit z vykonané práce

a **snižuje**:

- pocit stresu,
- vyčerpání,
- výskyt syndromu vyhoření.

6 ETIKA V SUPERVIZI

Etika v supervizi patří do disciplíny profesní etika, a to i přestože v ČR není supervize stále v katalogu profesí. Vzhledem k tomu, že se jedná o práci s lidmi (supervidovanými), kteří sami pracují velmi často v pomáhajících profesích tedy též s klienty, je nezbytně nutné, aby v supervizi byly etické principy sledovány bedlivě. Pro etiku v supervizi platí stejné principy jako pro ostatní profesní etiky. Supervize bývá často označována jako odborná pomoc pro pracovníky v pomáhajících profesích a bývá nabízena i jako jeden z prostředků, který pomáhá snížit hladinu pracovního stresu a snižuje riziko syndromu vyhoření, je tedy osobou pečující o mentální a psychické zdraví supervizantů. Velmi častým tématem supervize je práce s klientem, proto je supervizor jedinec, který toho může mnoho ovlivnit a je tedy velmi zodpovědnou osobou. Je dokonce označován za „hlídacího psa“ procesů s klienty (Falender a Shafranske, 2015, s. 151). Je tedy nutné, aby znal a dodržoval etické principy a byl jejich nositelem. Thomas (2013, s. 3) upozorňuje na to, že mentální stav zdravotnických pracovníků je pro jejich kariéru zcela nesporná. Pak supervizorova práce a supervizor sám jsou to, co hraje významnou roli v profesním rozvoji jejich supervidovaných.

Supervizor se setkává s mnoha situacemi, které jsou eticky komplikované. Musí řešit mnoho etických dilemat.

Ingeborg Luif (in Hutterer-Kirsch, 2001, s. 403) uvádí tři roviny, které se v supervizní etice vyskytují: vztah supervizora a supervizanta či supervizantky, pracovní spojení mezi zadavatelem a supervizorem, pracovní vztah a vztah organizace k supervizní denní realitě.

V supervizi můžeme však nalézt několik **etických rovin**, které se mohou vyskytovat. Jsou to:

- Etika vztahu zadavatel – supervizor – supervidovaný
- Etika organizace, ve které supervize probíhá
- Etika profese, jejíž odborníci jsou supervidováni
- Etika vztahu supervizor – supervidovaný
- Etika supervizního procesu

- Etika procesu v práci a vztahu supervidovaný-klient
- Etika v supervizním výcviku
- Výuka etiky v supervizi

Etika vztahu zadavatel–supervizor-supervidovaný není zdaleka jednoduchá a přehlednutelná záležitost. Na začátku supervize se střetávají též etické principy organizace zadávající supervizi a etikou supervizora a ev. institutu, jehož je členem. Tedy s jejich etickými kodexy. Je vhodné tyto etické principy vyjasnit, seznámit účastníky s etikou supervize i s etickými tématy, se kterými je možné se v supervizi potkávat (Baštecká et al., 2016, s. 245).

Etika organizace, ve které supervize probíhá je daná často etickým kodexem, firemními zásadami, firemní kulturou, a to i v nepsané podobě. Je velmi důležité pro supervizora, aby se seznámil jak s etickým kodexem organizace a psanými pravidly firemní kultury, ale aby byl pozorovatelem nepsané firemní kultury.

Etika profese, jejíž odborníci jsou supervidováni, není totéž, co etika organizace. Většina pomáhajících, ale dnes i komerčních profesí, má své profesní spolky a komory a platí pro ně etické kodexy dané profesí, které mají často národní až nadnárodní platnost a které členové spolku či komory zavazují k jejich dodržování. Je nutné, aby se supervizor seznámil i s těmito etickými zásadami.

Etika vztahu supervizor-supervidovaný je velmi důležitou složkou supervizního procesu. O „vztahovém neboli dramatickém trojúhelníku“ bylo v této práci pojednáno již výše. Nicméně nelze ho opomenout ani při diskuzi o supervizní etice a je potřeba připomenout, že supervizor musí zůstat naprosto nestranným, tím kdož hájí prospěch „všech“ a musí zajistit, aby prostor v supervizi měli všichni její účastníci stejný. Luboš Koblík navrhl, aby pro pomáhající profesí byl tento trojúhelník nazván „trojúhelníkem autonomie“, ve kterém se na roli „oběti“ nahlíží z jiného úhlu pohledu, a tedy jako na „posilovaného“, na roli pronásledovatele jako na „motivátora“ a na roli zachránce jako na „toho, kdo se stará“. Tento pohled může být v supervizi užitečný (Baštecká et al., 2016, s. 186-189).

Supervizor se nesmí nechat vtáhnout do vztahů na pracovišti, neměl by navazovat vztahy se supervidovanými mimo supervizi. Tato etická rovina vystupuje do popředí v interních supervizích. Zcela nepřijatelné jsou milostné vztahy mezi supervizory a supervidovanými.

Etika supervizního procesu je dána nejen vztahem supervizor-supervidovaný, ale též profesionalitou supervizora, který má dostatečné supervizní vzdělání, je mu jasné, z jakého důvodu tuto činnost vykonává, má dostatečné životní i profesní zkušenosti, umí pracovat s lidmi a má ujasněné své vlastní životní i pracovní hodnoty a je schopen respektovat hodnoty druhých lidí, jejich názory a postoje. To však neznamená, že supervizor neupozorní již při supervizním setkání na nejen etické nedostatky či prohřešky v práci supervidovaných či v jejich vzájemných vztazích či ve vztahu ke klientovi. Supervizor dává pozor na to, aby byly naplněny principy beneficence i nonmaleficence v supervizi. Nepřehlédnutelný je i princip autonomie a spravedlnosti vůči supervidovaným. Komunikace mezi supervizorem a supervidovanými je neméně důležitým aspektem supervizního procesu, ve které hraje roli umění naslouchat, empatie a asertivita.

V případě, že supervidovaný nechce nebo není schopen vnímat závažnost etického prohřešku či zvážit změnu svého chování, které neodpovídá etickým principům, je supervizor povinen provést další kroky, které k nápravě povedou- např. informovat nadřízeného.

Chování supervizora v průběhu supervize je také příkladem pro etické chování supervidovaného.

Etika procesu v práci a vztahu supervidovaný-klient vyvstává v každé případové supervizi. Vzhledem k tomu, že supervize je zaměřena také na reflexi práce a sebereflexi, je nástrojem k reflexi etiky v práci s klientem i ve vztahu s klientem a k učení etiky, k přemýšlení nad eticky nejednoznačnými situacemi, které se v práci s klienty zvláště v pomáhajících profesích objevují často.

Etika v supervizním výcviku má také mnohé tváře, v nichž se odráží dodržování nejen kritérií výcviku od přijímání kandidátů supervize do výcviku, přes celý výcvikový

proces, až k ukončení výcviku zkouškami. Vztah trenérů a vyučujících supervizorů k frekventantům výcviku by měl být též nestranný, což neznamená odtažitý apod.

Velmi diskutovaným tématem dneška je vzdělání a vzdělávání supervizorů a kritéria výcviků včetně věku, ve kterém jedinci do výcviku vstupují, což se stalo jednou z neshod při diskuzích o vzniku národní asociace supervizorů. Tuto nejednotnost umocňuje fakt, že supervize není zapsanou profesí, a tak je možné, že supervizorem se může v krajním případě stát i ten, kdo nemá žádné vzdělání v supervizi, ale za supervizora se prohlásí. Zde pak hrají roli též principy organizace, která si supervizora najímá, její firemní kultura a firemní etika a jaké má požadavky na kvalitu supervizora.

Výuka etiky v supervizi neznamená pouze výuku ve výcviku, ale neustálé osvěžování etických principů. Sám supervizor tyto situace reflektuje tehdy, když superviduje. Jde pro supervizora též o učící proces. Dalším významným nástrojem učení etiky je v supervizích supervize. Důležitým nástrojem výuky etiky pro supervizory jsou i přednášky, ale též kurzy, semináře, workshopy, ve kterých jsou nejen teoreticky vyučovány etické principy, ale kde mají supervizoři možnost sdílet, rozebrat a řešit eticky složité situace, které v supervizi zažili a museli řešit.

Etika v supervizi není vskutku pouze teoretickým pojmem, ale vzhledem k tomu, co supervizní práce obnáší, je to jedna z velmi důležitých a neopomenutelných složek supervizorovy práce. V praxi se supervizor setkává s mnohými komplikovanými situacemi, konflikty a dilematy, v těchto případech je často řešena základní otázka etiky. Co je dobré a co je špatné?

Téměř všechny supervizní organizace, asociace a instituty mají své etické kodexy, popřípadě sdílejí etický kodex s podobnou organizací. Etika identifikuje a nastavuje hodnoty, které mají pomoci člověku rozvíjet lidský potenciál. Členové dané supervizní instituce se zavazují řídit se jejím etickým kodexem a dodržovat jeho normy a etické principy, které jsou nastaveny jako pravidla a jsou vnímány jako základní pravidla profesní praxe. Etická pravidla vyjasňují, za čím lidé, kteří se jimi řídí, stojí. Povolání supervizora je z velké části založeno na důvěře, kterou projevuje supervizor klientovi a klient supervizorovi. Na důvěře ve správné a spravedlivé jednání supervizora jsou založena etická pravidla většiny supervizních institucí. Supervizor se dodržováním

etického kodexu zavazuje, že bude svou práci provádět na podkladě nejlepší odbornosti, vědomí i svědomí.

Zároveň je etika základní podmínkou k poskytování profesionální služby, jakou supervize je. Je totiž podkladem pro každodenní praxi nejen podkladem pro řešení složitých a problematických situací. Proto by měl každý supervizor etický kodex své organizace znát.

Základem supervizní činnosti je respekt ke klientovi, vědomí, že každý člověk má svou hodnotu bez ohledu na jejich pohlaví, sociální status, náboženství či víru, etnický původ, politické přesvědčení, sexuální orientaci, psychické, mentální či fyzické zdraví atd.

Důležitým etickým principem v supervizi je autonomie supervizanta a uvádí, že lidé jsou odpovědní sami za sebe a povinností supervizora je v jejich samostatném jednání. Důležitá je podpora supervizantů pro jejich další vývoj. Nicméně je nutné vědomí jasné role supervizora a jeho jasného chování, které nesmí být podkladem pro vytvoření závislosti klienta na supervizorovi nebo jiného nepřipustného chování supervizora.

Podkladem pro práci supervizora je dohoda/smlouva, která určuje, co je povinností každého účastníka dohody/smlouvy. Tato dohoda musí být dodržována, pokud dojde k odchylkám od jejího dodržování, je nutné tuto skutečnost vyjasnit (Etický kodex ČMISK, 2015).

Etické kodexy je možné nalézt na webových stránkách jednotlivých supervizních institutů či organizací, stejně tak etický kodex EASC (Mause, 2016). Přestože se práce supervizorů liší, setkávají se různými případy a situacemi, jsou etické kodexy podkladem pro práci členů těchto institucí a zároveň jsou podkladem pro práci ve výcviku supervizorů.

Většina supervizních institucí má ustanovenu etickou komisi, ke které je možné se v případě potřeby dovolat či odvolat nebo sní konzultovat složité situace či problémy.

EASC se etikou supervize zabývá poměrně intenzivně a její etická komise pracuje nejen na tvorbě etického kodexu a jeho úpravách, modernizaci, poskytuje konzultace

členům asociace i supervizantům členů EASC. Pořádá školení v etice pro členy EASC a vypracovala návrh výuky etiky ve výcviku supervizorů, který je pouze hrubým nástinem toho, jak výuka může probíhat, neboť jednotlivé instituty si výuku upravují podle svých tradic, kultury, historie země a pochopitelně podle potřeb účastníků výcviku.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 VÝCHOZÍ ASPEKTY VÝZKUMU

Pro tuto práci byl zvolen výzkum kvalitativní, který je v psychologii, sociologii i pedagogice výzkumem často používaným. V kvalitativním výzkumu je využito několik principů, které tomuto typu výzkumu dávají zcela jiný rozměr oproti výzkumu kvantitativnímu. Jde o principy jedinečnosti, neopakovatelnosti, kontextuálnosti, procesuálnosti a dynamiky. Lze jej využívat k popisu, analýze a interpretaci jevů, vlastností a fenoménů, které jsou obtížně kvantifikovatelné (Miovský et al., 2005, s. 21). Oproti kvantitativnímu výzkumu, který se soustředí na přesnost, jasnost, strukturovanost a výzkumníkovu kontrolu, není v kvalitativním výzkumu úplnou přesnost dodržet, a naopak kvalitativní výzkum skýtá různorodost a kontextuálnost. Zároveň v něm není možné eliminovat mnoho dalších proměnných, které vstupují do tohoto typu výzkumu – např. prostředí, čas, rozpoložení respondenta a výzkumník. V kvalitativním výzkumu hraje výzkumník významnou roli, a to i z hlediska vývoje výzkumu. Není tedy možné **roli výzkumníka** eliminovat či jinak přehlížet. Naopak je důležité si jeho pozici uvědomit i se všemi negativními (a pozitivními) důsledky pro výzkum. Výzkumník je ten, kdo drží výzkum ve svých rukách a disponuje tedy určitou formou moci, kterou mohou pociťovat respondenti (Miovský 2006, s. 72). Může tedy průběh výzkumu významně ovlivňovat, a to jak vědomě, tak nevědomě. Nepřípustné a neetické je vědomé ovlivňování výzkumu. Výzkumník musí zůstat nestranný, neutrální a nezávislý. A proto je vhodné si postavení výzkumníka uvědomit, vyjasnit a popsat. Zároveň, na rozdíl od výzkumu kvantitativního, je důležitá také kreativita výzkumníka, který musí být schopen klást otázky podle toho, jak je vyžaduje daná situace. Zároveň musí být výzkumník též pozorný vůči dynamice výzkumného procesu a dokázat ji popsat.

Výzkum byl koncipován tak, aby splňoval kritéria správně provedeného kvalitativního výzkum nejen podle Miovského (viz výše), ale též podle Strausse a Corbinové (1999, s. 20). To znamená, že je dodržen soulad mezi teorií a praktickou částí (rozhovory), výzkum lze zobecnit, je reprodukovatelný, je dodržena přesnost, kritičnost a pochopitelně je ověřitelný.

7.1 Popis výzkumného problému

Supervize má významný edukační potenciál, proto ji můžeme řadit do metod vzdělávání dospělých.

Obdobně jako v jiných vzdělávacích procesech, tak i v supervizi představuje etika důležitou součástí jak vzdělávání supervizorů (např. ve výcviku), tak i průběhu vlastní supervize. Přičemž je myšlen celý proces supervize od sjednávání smlouvy se zadavatelem, přes jednotlivá supervizní setkání až po ukončování supervize. Etika vytváří základní předpoklad pro fungování naprosté většiny lidských činností, supervizi nevyjímaje. V oblasti supervize nebyla etika zatím v ČR dostatečně zkoumána.

V této práci byly získány poznatky od jedinců, kteří supervizi poskytují. Tedy od supervizorů, a to supervizorů různých úrovní, podle toho, jak je dělí EASC (od supervizorů, od vyučujících supervizorů i trenérů). Jejich názory a postoje k supervizi, etice jako takové, etice v supervizi i její výuce byly analyzovány.

Přínosem této práce je nejen zjištění názorů a postojů jedinců, kteří jsou v téměř denním kontaktu se supervizí a tím i se situacemi týkajícími se etiky, k supervizi, k etice, k jejich práci s ní v supervizi, ale též během výcviku včetně výuky etiky. Významná je také možnost porovnání názorů supervizorů a těch, kdož vedou výcviky. Tento výzkum předkládá zcela autentické poznatky o supervizi a etice v supervizi.

7.2 Cíle výzkumu

Primárním cílem tohoto výzkumu je analýza subjektivního vnímání supervize i etiky a etických principů jak v supervizi, tak ve výuce supervize a též v supervizním výcviku.

Sekundárním cílem je porovnání přístupu k etickým principům, složitým etickým situacím v procesu supervize, ve výcviku supervize a výuce supervizorů etice mezi jednotlivými supervizory i úrovněmi supervizorů (supervizor, vyučující supervizor, trenér) a zda zkušenost hraje roli při vnímání etiky a jejích principů.

7.3 Výzkumné otázky

V tomto výzkumu byly zpracovány tři výzkumné otázky. Ty byly zpracovány ve scénáři rozhovoru (viz příloha C – Protokol otázek pro rozhovor) a následně vyhodnoceny.

1. Jaké individuální významy se pojí s obsahem termínů supervize a etika?
2. Jaký je pohled na etiku a etické principy v procesu supervize a jak lze řešit eticky složité situace v supervizi?
3. Jak probíhá výuka etiky v supervizním výcviku? Jaká je etika ve výcviku?

7.4 Výzkumný vzorek a organizace sběru dat

Výzkum byl koncipován jako kvalitativní, protože bylo nutné postihnout názory, postoje a zkušenosti respondentů, které není možné výzkumem kvantitativním získat. Vzhledem k tomu, že byli všichni respondenti časově limitováni a obecné otázky byly více zavádějící a nepostihovaly celou šíři zkoumaného problému, byla zvolena **forma semistrukturovaného rozhovoru**, který probíhal v prostředí, které si respondenti volili sami, aby jim skýtalo dostatek klidu, bezpečí a pohody.

Demografické údaje byly odebrány v krátkém jasně strukturovaném úvodním rozhovoru.

Tento typ práce lze považovat za **případovou studii sociální skupiny** supervizorů, neboť je v ní použita analýza „typických případů“, kteří jsou zástupci této sociální skupiny. Na pozadí individuálních zkušeností, postojů a názorů respondentů jde o výzkum pilotní (Miovský, 2006, s. 93-96).

Projekt byl připravován několik měsíců. V první etapě byl přesně formulován výzkumný problém a shromážděny literární zdroje, které se k výzkumnému problému vztahují. Následně byla připravena osnova výzkumu a poté jeho teoretická část, teoretická část byla zpracována do přednášky a postřehy posluchačů zpracovány v této práci. Teoretická část byla využita jako příprava na praktickou část, která byla realizována následně.

Předvýzkum. Pro hladký průběh vlastního zkoumání byl připraven předvýzkum. Před realizací vlastních rozhovorů, byly připraveny výzkumné otázky, které byly rozpracovány do primárního scénáře rozhovoru. Tento scénář byl použit pro rozhovor a jeho validaci třemi respondenty. Všichni respondenti byli supervizoři, kteří aktivně supervize provádějí a kteří poskytli zpětnou vazbu k použitelnosti otázek pro vlastní výzkum. Vzhledem k tomu, že v minulé (bakalářské práci) práci byl předvýzkum proveden s velmi obecnými otázkami, které se neosvědčily a bylo nutné se doptávat, byl tento předvýzkum pojat již jako semistrukturovaný rozhovor, který se při validaci ukázal jako velmi dobře použitelný nástroj. Proto scénář rozhovoru pro vlastní výzkum zůstal v podobě primárního scénáře.

Výběr respondentů. Výběr respondentů proběhl způsobem, který pokryl téma komplexně a pomohl pochopení problému v co nejširším měřítku.

Pro tuto práci byla vybrána metoda, která bývá pro kvalitativní typy výzkumu používána tzv. metoda záměrného čili účelového výběru. To znamená, že jsou vybírání respondenti splňující kritéria a vlastnosti stanovené obsahem a záměrem práce. Byla naplněna snaha o maximální nasycenost vzorku, o maximální výtěžnost, co se týče informací o zkoumaném problému, aby byli schopni poskytnout svůj pohled na problém. Důležitá je též možnost zobecnění těchto výpovědí pro větší populaci (Vojtíšek, 2012, s. 17). Kvůli nasycenosti vzorku byly hovory realizovány jak s muži, tak ženami supervizory a supervizorkami různého věku. Pochopitelně jde o nasycenost vzorku v „populaci supervizorů“ ne v běžné populaci, neboť vstupním kritériem pro vstup do výcviku je věk 35 let. Věkové zastoupení v tomto souboru je 43-67 let. Šlo také o to, aby respondenti měli různě dlouhou zkušenost s poskytováním supervize, což je částečně dáno různými úrovněmi supervizorů, ale hlavně jejich časovým odstupem od výcviku. Nutné je upozornit na to, že vstupním kritériem těchto výcviků je vysokoškolské studium, proto všichni respondenti jsou vysokoškoláci.

Základním kritériem výběru respondenta bylo tedy jeho vzdělání v supervizi a jeho aktivní supervizní činnost. Důležité tedy bylo, že je supervizorem, který má absolvovaný supervizní výcvik, který odpovídá pravidlům EASC. Důležité bylo, aby byli zastoupeny všechny úrovně supervizorů, které rozlišuje EASC – supervizoři, vyučující supervizoři

(mentoring supervizor, dříve teaching supervizor) a supervizoři – trenéři dříve lektoři (trainer supervisor dříve lector).

Aby byly naplněny tyto požadavky, byl zvolen počet deseti respondentů (6 z nich supervizoři, 4 vyučující supervizoři a 1 trenér). Supervizoři jsou všichni členové jednoho institutu, ale různých povolání a věku. Všichni se sice vzájemně znají, ale ovlivnění v odpovědích nikterak nebyli. S oslovenými supervizory se díky jejich členství v institutu autorka profesně zná.

Realizace vlastních rozhovorů. Pro tuto část práce byla po zkušenostech autorky použita metoda jako v bakalářské práci. Rozhovory byly vedeny individuálně, tak aby jednotliví respondenti nebyli vzájemně ovlivněni, nebyli nikterak seznámeni s tím, kdo z dalších respondentů se výzkumu účastní. Téma rozhovoru bylo sděleno při domluvě rozhovoru vlastního, jednotlivé otázky byly kladeny až při vlastním rozhovoru.

Termín rozhovoru byl vždy předem domluven s respondentem.

Prostředí pro rozhovor si respondenti vybírali sami. Čtyři respondenti k rozhovoru zvolili domácí prostředí, pět volilo prostředí pracovní a jeden prostředí neutrální v kavárně. Čtyři rozhovory byly vedeny večer, tři v dopoledních hodinách a tři v přestávce na oběd. Prostředí i ostatní atributy rozhovoru, byly voleny tak, aby se respondenti cítili uvolněně, komfortně, bezpečně a aby si byli jisti důvěrností rozhovoru.

Tempo rozhovoru určovali respondenti.

Demografické údaje o respondentech získané ve strukturovaném rozhovoru, byly zaznamenány písemně, nikoli na diktafon. Od všech respondentů byl získán formální souhlas s nahráváním a následnou transkripcí. Všichni respondenti byli ujistěni o anonymitě nashromážděných údajů a souhlasili s tím, že části rozhovorů budou součástí přepisu.

Rozhovory trvaly zhruba 9-24 minut a byly nahrávány na diktafon, který je ve výbavě iPhone S6. Dva respondenti telefonovali ještě po skončení našich rozhovorů, protože některé údaje chtěli doplnit. Tyto krátké části rozhovorů byly zaznamenány pomocí

aplikace „TapeACall“, který je nadstandardní výbavou iPhone S6. I s touto skutečností byli respondenti informováni a souhlasili s ní.

Přepis rozhovorů. První rozhovory bývá doporučováno přepsat a analyzovat celé. Přestože je tato práce stále jednou z prvních autorčiných prací v oblasti kvalitativního výzkumu, nejsou rozhovory transkribovány kompletně, ale podle doporučení a pravidla „přepsat jen tolik, kolik je potřeba“. Jde tedy o metodu **selektivního přepisu** (Strauss a Corbinová, 1999, s. 19) a to i z důvodů úspory místa v práci. Transkripce není stylizována, přepis je autentickou podobou odpovědí, ale jsou vynechána redundantní slova a výrazy a nejsou zachyceny pauzy v řeči respondentů. Přepis není nikterak komentovaný.

7.5 Popis výzkumného vzorku

Respondentů bylo celkem deset, písmenem „R“ je označen respondent obecně, číslicí jeho pořadí, ve kterém byly rozhovory realizovány, což bylo dáno časem, který si respondent sám zvolil.

Respondenti jsou všichni supervizoři různých úrovní podle EASC, s různými pracovními i životními zkušenostmi před nástupem do výcviku v supervizi i po něm. Všichni oslovení supervizoři poskytují supervize, účastní se supervizí jako supervidovaní a to i ve formátu supervize jimi poskytnutých supervizí.

Respondent 1 – R1 je žena ve věku 51 let, vysokoškolačka, vystudovala pedagogickou fakultu, pracuje jako ředitelka dětského domova se školou (DDŠ). Supervizní výcvik vedený podle pravidel EASC ukončila zkouškou v roce 2011, je též členkou EASC. V supervizi je řazena jako supervizor. Tuto činnost vykonává aktivně jak v týmech, tak poskytuje individuální supervizi. Se supervizí má mnohaletou zkušenost i jako její účastník. Rozhovor s ní trval 9 minut a 48 sekund a proběhl v její kanceláři v přestávce na oběd.

Respondent 2 – R2 je muž ve věku 53 let, vysokoškolák, vystudoval speciální pedagogiku, dnes pracuje na pozici ředitele DDŠ. Supervizní výcvik ukončil v roce 2006, následně vykonal zkoušku podle pravidel EASC, je členem EASC. V supervizi je řazen na úrovni supervizor. Supervize vykonává aktivně, a to nejen individuální, ale též týmové.

Sám se supervizí účastní i jako supervizant. Rozhovor s ním trval 12 minut a 59 sekund. Jako jediný zvolil prostředí kavárny, kde rozhovor probíhal v pozdním odpolední. Rozhovor doplnila po jeho skončení krátkým telefonickým sdělením toho, co zapoměla sdělit při vlastním rozhovoru.

Respondent 3- R3 je žena ve věku 67 let, klinická psycholožka, na této pozici pracuje, vystudovala jednooborovou psychologii. Je absolventkou vůbec prvního supervizního výcviku v ČR a během té doby získala úroveň supervizor – trenér. Poskytuje jak týmové, tak individuální supervize, sama supervize vyhledává i jako supervidovaná. Rozhovor s ní trval 18 minut a 32 sekund. Pro rozhovor zvolila domácí prostředí a večerní hodinu.

Respondent 4- R4 je muž ve věku 60 let, který vystudoval speciální pedagogiku a dnes pracuje na pozici ředitele výchovného ústavu (VÚ). Supervizní výcvik vedený podle pravidel EASC ukončil zkouškou v roce 2011, je na úrovni supervizor. Poskytuje aktivně supervizi týmovou i individuální, supervizi sám podstupuje. Je členem EASC. Rozhovor s ním trval 8 minut 19 sekund. Pro rozhovor zvolil svou pracovnu. Rozhovor proběhl v přestávce na oběd.

Respondent 5- R5 je žena ve věku 63 let, vystudovala jednooborovou psychologii, je psycholožkou, psychoterapeutkou, dříve pracovala v pedagogicko-psychologické poradně (PPP) jako psycholožka. Supervizní výcvik podle kritérií EASC ukončila v roce 2011, je zařazena na úrovni supervizor. Poskytuje individuální i týmové supervize, sama supervize navštěvuje jako supervidovaná. Rozhovor s ní trval 20 min. Pro rozhovor zvolila domácí prostředí a večerní hodinu.

Respondent 6- R6 je žena ve věku 60 let, vystudovala jednooborovou psychologii a pracuje jako psycholožka v PPP. Supervizní výcvik ukončila v roce 2002 a úrovně vyučující supervizor dosáhla v roce 2011 po evaluačním workshopu po splnění kritérií EASC. Poskytuje individuální i týmové supervize, sama supervize navštěvuje jako supervidovaná. Rozhovor s ní trval 21 minut a 11 sekund a proběhl v její pracovně v přestávce na oběd.

Respondent 7 – R7 je muž ve věku 50 let, vystudoval speciální pedagogiku, dnes pracuje jako psychoterapeut a mediátor. Supervizní výcvik ukončil v roce 2002 a úrovně vyučující supervizor dosáhl v roce 2011 po evaluačním workshopu, když splnil kritéria EASC. Poskytuje nejen individuální, ale také týmové supervize. Supervize navštěvuje i v roli supervizanta. Rozhovor s ním trval 15 minut a 31 sekund, proběhl v jeho pracovně po skončení pracovních povinností odpoledne.

Respondent 8 – R8 je muž ve věku 55 let, vystudoval speciální pedagogiku, dnes pracuje jako ředitel VÚ. Supervizní výcvik ukončil v roce 2002 a úrovně vyučující supervizor dosáhl v roce 2011 též po evaluačním workshopu podle pravidel EASC. Poskytuje individuální i týmové supervize. Supervize navštěvuje i v roli supervidovaného. Rozhovor s ním trval 15 minut a 23 sekund, proběhl v jeho pracovně po skončení pracovních povinností odpoledne.

Respondent 9 – R9 je muž ve věku 64 let, má vystudovanou speciální pedagogiku a pracuje na pozici ředitele VÚ. Supervizní výcvik, který proběhl podle kritérií EASC ukončil v roce 2018, je na úrovni supervizor. Nyní poskytuje převážně individuální supervize, supervizní práci vykonává pod supervizí, kterou navštěvuje. Rozhovor s ním trval 10 min a 51 sekund, zvolil domácí prostředí a večerní hodinu.

Respondent 10 – R10 je žena ve věku 43 let, která vystudovala pedagogickou fakultu i jednooborovou psychologii, pracuje na pozici psycholožky v PPP a zároveň pracuje jako klinická psycholožka. Supervizní výcvik podle EASC pravidel ukončila v roce 2011 a je na úrovni supervizor. Poskytuje individuální i týmové supervize, supervizi navštěvuje též jako supervizantka. Rozhovor s ní trval 13 minut a 36 sekund, zvolila pro něj domácí prostředí a večerní hodinu.

Tabulka shrnující charakteristiky výzkumného vzorku

	Pohlaví	Věk	Vzdělání	Povolání	Ukončení supervizního výcviku	Pozice v supervizi podle EASC
R1	žena	51	VŠ	ředitelka DDŠ	2011	supervizor
R2	muž	53	VŠ	ředitel DDŠ	2006	supervizor
R3	žena	67	VŠ	klinická psycholožka	1996	supervizor-trenér
R4	muž	60	VŠ	ředitel VÚ	2011	supervizor
R5	žena	63	VŠ	psycholožka	2011	supervizor
R6	žena	60	VŠ	psycholožka v PPP	2002	vyučující supervizor
R7	muž	50	VŠ	psychoterapeut	2002	vyučující supervizor
R8	muž	55	VŠ	ředitel VÚ	2002	vyučující supervizor
R9	muž	64	VŠ	ředitel VÚ	2018	supervizor
R10	žena	43	VŠ	psycholožka v PPP	2011	supervizor

Tabulka 1_ Charakteristika výzkumného vzorku

7.6 Limity výzkumu

Jako téměř všechny rozhovory jsou i tyto zatíženy několika možnými limitacemi a chybami. Jednou z nich je například možná stylizace respondentů, aby se jevíli v lepším světle. Další překážkou je fakt, že ne na vše si respondenti vzpomenou při rozhovoru, a ne všichni se po jeho ukončení ozvou, aby svůj rozhovor doplnili, proto některé situace, názory a postoje mohou zůstat nezaznamenaný. Rozhovory nebyly doplňovány cíleně.

8 ANALÝZA DAT ZÍSKANÝCH Z ROZHovorŮ

Jednotlivé odpovědi na otázky provedených semistrukturovaných rozhovorů tohoto výzkumu byly zpracovány a analyzovány. Na základě analýzy byly v odpovědích rozlišeny kódy, které byly konceptualizovány do skupin a ty pak přiřazeny k jednotlivým výzkumným otázkám. Pro tento výzkum byly zvoleny tři výzkumné otázky, ke kterým byly vztaženy otázky z předem připraveného scénáře rozhovoru, který je uveden v příloze C nazvané „Protokol otázek“, který byl formálním vodítkem, neboť někdy bylo pořadí otázek lehce změněno. Pokud respondent odpověděl na připravenou otázku v jiné části rozhovoru, nebyla otázka položena. Respondentům byl ponechán dostatečný prostor, který sami potřebovali k vyjádření názorů, postojů a zkušeností. Tak byla zachována přirozená dynamika rozhovorů a zachována uvolněná atmosféra při rozhovoru.

Jednotlivé kódy zaznamenané v rozhovoru a zpracované ve skupinách kódů, byly zaznamenané do protokolu, který je v příloze D označené jako „Protokol zpracování skupin kódů“.

1. Jaké individuální významy se pojí s obsahem termínů supervize a etika?

I. skupina

Individuální vnímání supervize

První účast na supervizi

Individuální vnímání etiky

První vnímání etiky v supervizi

2. Jaký je pohled na etiku a etické principy v procesu supervize a jak lze řešit eticky složité situace v supervizi?

II. skupina

Etika v supervizi

Eticky složité situace v supervizi

Řešení neetických situací v supervizi

Etický kodex supervizora

3. Jak probíhá výuka etiky v supervizním výcviku? Jaká je etika ve výcviku?

III. skupina

Výuka etiky ve výcviku

Výuka etiky mimo výcvik

Etika v supervizním výcviku

Jaké individuální významy se pojí s obsahem termínů supervize a etika?

8.1 I. Skupina

8.1.1 Individuální vnímání supervize

Všichni respondenti hovoří o supervizi velmi pozitivně, do čehož je pochopitelně promítnuto i to, že supervizi sami aktivně poskytují i přijímají. Všichni ji vztahují k práci buď své či supervidovaných. Hovoří o ní jako o nástroji profesního růstu, a to jak přímo (R3, R8), tak nepřímo „jak se posunout dál... najednou zjistím, že dělám nějaký chyby nebo dostanu nějakou inspiraci, jak to dělat jinak.. jednak zlepšování se, jednak dodržování mantinelů, aby mi to neujelo někam, abych to nedělala špatně, takže zkvalitňování mé práce...“ (R10).

Často se o supervizi vyjadřují jako o učící, vzdělávací metodě nejen pro supervidované, ale i pro supervizory v době, kdy supervidují – R2: „...dneska to pro mě znamená hlavně edukativní proces, , protože pro mě je na tý supervizi nejzajímavější takový to kazuistický myšlení a takový to učení se na příkladu a to, že je to vlastně učení se s živým materiálem, tak když to bude šikovně provázaný s nějakou teorií nebo aspoň s nějakýma modelama, tak to může být ve vzdělávání dospělých účinnější, než

teoretický školení...“, R4: „... že mi přináší poznatky a informace z oblastí, do kterých normálně nenahlídnu.“, R5: „... tak se hodně učím.. a já nemyslím jenom takový to učení, ale i takový, když mluvím o tom, jak já tomu rozumím, tak mám pocit, že se učím i sama o sobě...“, nebo „... já vždycky říkám studentům, že učení je tím efektivnější, čím je člověk aktivnější... a ten supervizor je tam jako ten... a jak se snažím být aktivní směrem k tomu supervidovanému, tak se hodně učím...“ R8: „...“ nutilo mě to k dalšímu stylu vzdělávání a hlavně sbírání zkušeností...“ a R10: „...v podstatě způsob učení“.

Využívají ji jako reflexi své práce příležitost reflexe. R5 považuje supervizi za možnost „pracovat reflexivně, možná i takový ujištění...“, R7: „zeptat se kolegů, co oni si myslí o mé práci...“ či R10: „reflexe mojí práce, potom ... pomoc... reflexe mojí práce“. O pomoci hovoří též R3.

R6 uvádí další důležitou vlastnost supervize: „možnost sebereflexe“.

Další uvádějí, že je pro ně supervize možností hledání nových cest či inspirace (R6, R9, R10) či nahlédnutí práce z jiných úhlů pohledu (R7): „a mít na to, tolik odpovědí, kolik je členů ve skupině, pokud je skupinová a pokud je individuální, tak totéž, ale v podstatě od supervizora jako takového a mít šanci vidět to z jiného úhlu díky supervizorovi...“.

R8 uvádí, že se při supervizi setkává se zajímavými lidmi.

Pro R1 je supervize důležitá jako pro vedoucí týmu, protože může: „vědět, co se v tom týmu děje, vědět o těch lidech, co pracovně prožívají, čemu přikládají důležitost, v čem jsou si jistí, v čem jsou si nejistí, co by potřebovali a zároveň tím, jak je tam bezpečný prostředí, tak o nich i osobně vím víc, než bych asi zjistila při nějaký úplně kontrole..“.

A R3 uvádí že pro ni supervize znamená dost. A že je potřeba ji dělat se znalostí věcí a etických zásad, pak je velkou pomocí.

Skutečnost, že ji téměř všichni považují za důležitou i při řešení problémů etických, je zřejmá z dalších částí této práce.

8.1.2 První účast na supervizi

První supervizi všichni respondenti zažili před více než 9 lety, buď jako zaměstnanci, kteří stáli u zrodu supervize v zaměstnání (R1- 2004 nebo 2005, R4- „to je asi 15 let“, R6 1999, R9- zhruba před devíti lety), přičemž však R6 uvádí: „... 1999 a bylo to v poradenské práci, kdy jsme to nazvali supervizí, kdy moje ředitelka... kdy jsem si udělali po vedení skupiny společné sezení, kde jsme probírali, jak se nám vedlo při vedení té skupiny, co se nám daří a co se nám nedaří a tak nějak jsme si probírali... byla to spíš konzultace... tenkrát jsem poprvé slyšela slovo supervize, ale neměla jsem ještě moc tušení o supervizi jako o podpůrné aktivitě pro pomáhající profese...“, nebo nastoupili do zaměstnání, ve kterém supervize probíhala (R7- centrum pracující se zneužívanými dětmi, 1997, R10- poradna, 1999).

R2 má své vlastní supervizní začátky zasazené až do výcviku supervize, stejně jako R8, který říká: „takže v tomto ohledu jsem byl dříve supervizor, než konzument supervize“. R2 k tomu ještě dodává: „moje první, reálná, ta profesní ne výcviková (supervize) byla, že jsme začali ty supervize dělat týmově ve školství... to nastavení se muselo opatrně aplikovat na týmy a velké týmy a opatrně, jak tam v tom školství byla supervize nová...“

Nejdéší zkušenost se supervizí mají R3 a R4. R3: „To je, bohužel, už asi 40 let a to bylo něco strašlivého, protože neexistovala EASC, neexistovalo nic takového, ale každá škola měla svůj systém, ta psychoanalytická, ve který jsem tehdy byla, tak to bylo, ta supervize byla jen interpretací a cítila ses velmi podřízeně jako dítě před učitelem, který udělalo někde chyby, zaměření na kritiku a tak dál, velmi nerovnoprávně a velmi špatněj pocit...Potom Bálintu, to bylo o pár let později, to bylo o něco lepší, ale se slušnou supervizí jsem se setkala až v transakční analýze, no a potom v té Evropský asociaci...“ „Já mám profesionální dráhu fakt dlouhou, no já nevím, někdy v začátcích své profese, já to nejsem schopná vymyslet, kdy to bylo... já si skoro myslím, že jo (více než 20 let), já už 40 let dělám...s bálintovskejma skupinama v rámci krajských psychologů a to je určitě víc než 20 let ...“, říká R5.

8.1.3 Individuální vnímání etiky

Respondenti odpovídali na otázku, co pro ně znamená pojem etika.

Pravidla, zásady (R1, R2, R7), rámec a morální zásady (R8), osobní prostor (R1), morální hranice (R9), mantinely (R10), kontrola nad sebou (R7) - toto nacházejí v etice oslovení respondenti. O neponižování člověka hovoří R1, R4 (R2 pak v úvahách o etice v supervizi), nepoškodit (nonmaleficence) uvádí R4, R6, R8, R10, o bezpečí klienta (R8) a konání v zájmu klienta (beneficence) - R4 („především v tom vidím toho klienta“), R10 („aby to mělo smysl pro mého klienta“), R7 („že jsem tady já pro klienta a ne naopak“). O respektu hovoří R6 o hodnotách R4 a R10. O dodržování pravidel daných kodexem hovoří R2.

R3 v etice vidí obecnou slušnost, jak v profesi, tak v lidských vztazích.

A R5 o etice hovoří jako o něčem, „k čemu se vztahujeme, k čemu stále směřujeme a nikdy se k tomu úplně nedopracujeme, ...něco jako nekonečno...ale nikdy nemáme vyhráno...že ten strom života je tak zelený a tak různý, že se do těch etických dilemat pořád dostáváme....že je to něco, k čemu pořád směřujeme, o co usilujeme a nikdy nejsme za vodou, nikdy prostě nemáme jistotu, že to vždycky ustojíme, protože když se snažím vyhovět jednomu etickému principu, tak se můžu dostat do křížku s jiným etickým principem...něco, k čemu se vztahuju, jako k obecnému principu, který mě přesahuje...“

Velmi často své úvahy o etice ubíraly k etice v supervizi. Odpovědi na tuto část rozhovoru byly nejuvážlivější.

8.1.4 První vnímání etiky v supervizi

V rozhovoru byly hodnoceny vzpomínky na první supervizi, které se respondenti účastnili jako supervizanti, a vnímání etiky v ní. Etiku v první supervizi (či supervizích) vnímali R2, R7 a R8. Zatímco R3, R4, R5, R6, R9 a R10 uvádějí že při první supervizi etiku nevnímali. R1 se přímo k tématu nevyjádřila.

Ti, kdož etiku vnímali, prozradili své důvody vnímání etiky. R2 sdílel svou vzpomínku, jak etiku tehdy vnímal a proč: „...určitě to nebyly žádný závažný etický témata ve smyslu třeba nějakých vyslovených faulů, spíše to byly témata vícerole, když je supervizor někdo, koho já znám jako kolegu ředitele a znám ho jako kamaráda a najednou je mi supervizorem, tak zorientování se na tý víceúrovňový spolupráci, nebo na tý poměrně složitý mapě a definování si toho, co bych tam i třeba rád si upracoval, že bych byl i otevřenější, ale na druhou stranu mě ta „vícerole“ nějak determinuje, takže tam byly víceméně tyhle pravidla a nebo etický úvahy a byly tam na takový teoretický nebo preventivní úrovni, protože jsem nebyl účasten toho, že by byly etický pravidla porušovaný...přestože to mělo tuhle „vícerolovou“ podobu....“

Zatímco R7 vyprávěl svou první supervizní vzpomínku a proč etiku vnímal: „... protože to byla supervize, která se velmi nepovedla a která z mého pohledu byla velmi neetická a z mého pohledu zničila ten tým, který se po této supervizi rozpadl a já jsem v tom týmu přestal pracovat, protože se přeformátovala organizace, odešli šéfové, přišli jiní a já jsem vyšuměl, raději...“

R8 ke vnímání etiky v jeho první supervizi měl jiný důvod. „...my jsme byli první školská skupina a bylo to úplně cizí prostředí na rozdíl od klinický psychologie, takže tam se naráželo na věci, který třeba nebyly zpracovaný, tam se ta etika řešila od začátku, takže pro nás ta etika byla důležitá od začátku...“

Proč etické principy při první supervizi nevnímala R3? „...to jsem se cítila v těch, já nevím, pětadvaceti jako poděšený králík...a tam bylo několik vážených autorit, který měly rozhodovat o tom, jestli já dělám něco špatně, a málo podpory a takový to učitelský zaměření na chyby... takže nikoli respekt, což přinesla až ta škola evropská nebo taky ta transakční...“

Výstupů supervize, aby nevypadal špatně a něco špatného se osobě nedozvěděl, se obával R4.

Doba a společenské zřízení a politická situace, ve které první supervize proběhla, sehrála svou roli v nevnímání etiky, což vyprávěla R5: „asi ne, že vlastně, jak já jsem studovala v těch sedumdesátech letech, tak my jsme něčím takovým nebyly ani

dotčený... ta psychologie těch sedumdesátek let byla tak úplatná tomu politickému, kdy já jsem se pohybovala v tom školství a to školství bylo tak, že v šesti letech ti vzali dítě a po určitý době, počtu let ti ho vrátili více nebo méně vzdělaný a to ta psychologie v tom jela taky, i když jsi byla člověk, který se tomu bránil, tak málo platný .. takže o takových etických věcech, jakože ten rodič je fakt partner, tak to se tam objevilo až víceméně v devadesátých letech...“

Jaký je pohled na etiku a etické principy v procesu supervize a jak lze řešit eticky složité situace v supervizi?

8.2 II. skupina

8.2.1 Etika v supervizi

Všichni supervizoři jsou si vědomi své zodpovědnosti dodržovat etické principy při supervizi, kterou poskytují. Přiznávají, že v této části supervize se vyvíjeli postupem času, např. R2 k tomu uvádí: „... a uvědomuju si, jak pro mě ze začátku bylo osvobozující dělat supervizi daleko...když jsem se rozjel na Moravu, tak jsem byl daleko míň ukotvený v těchto mnoha rolích, dneska už jsem daleko pragmatičtější a zkušenější, protože si nemyslím, že vzdálenost je tou ideální metodou, ale zpočátku mě hodně pomáhala...“ nebo R6 říká: „dříve to bylo dost nevědomě, ale teď na to myslím a docela často si to uvědomuju hodně.. nebo možná dřív jsem si to uvědomovala jen, když jsem si na to chtěla dát pozor, ale teď, jak už to tak je, ...to nevědomé respektování některých věcí automaticky, jakože vím, že to tam mám...“

Někteří z nich pozorují, co dělá supervizor, když jsou sami supervidováni (R1: „asi hlídám etiku, protože jsem vytrénovanéj supervizor, tak si hlídám, co ten supervizor dělá, jestli mě to inspiruje nebo jestli bych udělala to samý, co on, nebo jestli bych to neudělala ... jo, hlídám si to...), někteří jsou spokojeni, že v supervizi supervize etické principy sami hlídat nemusí, protože je to povinnost supervizora (R5: „... supervize- supervize.. tam tu etiku tak nehlídám, tam předpokládám, že jí pohlídá ten můj supervizor...“).

Často se v odpovědích objevuje, že velmi důležité je neponižovat, neubližovat, nepoškozovat supervidovaného (R1, R3, R4, R6), popřípadě, aby proces probíhal ve prospěch supervidovaného (R10), ale i společnosti (R10) i o podpoře supervidovaného (R3). R3 k tomu říká: „pomáhá mi ten model vývoje supervidovaného a supervize v tom smyslu, že zpočátku potřebuje hodně podpory a podporovat to dobrý, aby se pak mohl odvážit přijít s chybou a vědět, že nebude poníženej... tak, jak říká článek 2 těch Ethical Guidelines, že máš mít na mysli nejen blaho klienta, ale že máš za supervidovaného zodpovědnost, ty jsi ten, kdo drží rámec, kdo drží jeho psychiku, aby neodcházel jako zmáčený pes, že udělal nějakou pitomost..“

O tom, že supervizor nemusí vše vědět a není to neetické hovořili R3 a R8, nicméně oba nabízejí řešení těchto situací. R3: „... samozřejmě, že supervizor nemusí všechno vědět, to co by měl udělat, je postarat se o supervidovaného a o jeho bezpečí, aby ho neponížil a když něco neví, tak to říct a dát mu zdroj, odkud se to doví...“ a R8: „...normálně to pojmenuju, řeknu, heleďte, tohle není můj obor, nebo teď jsme zmatenej, prostě se snažím popsat situaci, ve který jsem, nebo přiznat prostě, že nevím.. ta supervize je tak široká věc a není možný umět všechno...“

O etice vztahu supervizor – supervidovaný hovořili R3, R5. R3 o vztahu v supervizi říká: „byly ty věčný spory, jakpak je to s rovnoprávností, ..., že to má bejt vztah dospělej-dospělej, že tohle je potřeba mít na paměti ... jestli je to rovnoprávnej, nerovnoprávnej, to je podle mě zavádějící slovo, samozřejmě je to vyučující vztah svým způsobem ..., já vím, že je to zjednodušený, ale ten transakčně analytickej model, že máme držet ten vztah dospělý - dospělý, mi připadá validní a to, že je to od začátku nerovnoprávný v nějakém slova smyslu, ještě neznamená, že se spolu nemůžeme na týdle rovině setkat...“ R5 považuje etiku vztahu ze jednu z nejdůležitějších skutečností v supervizi („..je to podstata supervize..ta etika ve vztahu supervizor a jeho klient, já ve vztahu supervizor se supervidovaným... ta etika toho vztahu.. je prostě v centru tý supervize...“).

R1 hovoří i o etice vztahu supervizor – zadavatel („já si taky budu hlídat svoje místo, nenechám se dotlačit tím zadavatelem, kam nechci.“).

R7 uvádí další příklady etického chování supervizora: „... například, že bych to neměl být já, kdo vnáší téma, ale klient, ... a spousta dalších věcí, jako nevynášení, nevím ... prostě vlastně to, co platí pro práci s lidma všeobecně ...“

Dále se v rozhovoru objevují pojmy jako úcta k tomu, co supervidovaný dělá (R1), dodržování osobního prostoru člověka (R1), respekt (R6), dodržování pravidel (R6, R7), etika supervidovaného ke klientovi (R6, R10). R6 k tomu sdělovala: „...etika z pohledu člověka, který se pohybuje v pomáhajících profesích a chce zároveň, aby se v těchto profesích dodržovala jakási práva klientů a nějaké zásady správného přístupu k profesi jako takové... tak to máme i všichni supervizoři, že kdybychom narazili na situaci, kde bychom zjišťovali, že je to proti etice klientů, tak bychom asi měli tohle řešit...“.

R8 řeší další etický problém, který se týká dobrovolné a nedobrovolné účasti na supervizi. „...ten tým není třeba zdavej, nechce tu supervizi, je donucen, a furt si kladu tu otázku, jestli můžu dělat tu supervizi nebo nemůžu dělat... takže tenhle etickej problém řeším neustále...“ Stejně téma vnesla do rozhovoru i R6.

R8 také řeší rovinu profesionality v supervizi ve vztahu k etice: „...druhá věc etická ... já jsem členem EASC a ta má nějaký etickej kodex, kterej taky říká, že se máš vzdělávat dál v oboru, kde děláš supervizi, to znamená věnovat se i té profesionalitě, což si myslím, že se běžně neděje a že děláme supervize i v oboru, kterému úplně nerozumíme...je to dost častý.. je důležitá etika profesionality ... „,

Nicméně R8 hovoří i o psychickém zdraví supervizora a péči o něj jako o velmi důležité součásti supervizorovy osobnosti a dopadu na supervizi: „... dejme tomu mojí psychohygieny a druhá věc, abych byl vůbec schopnej poskytovat takový služby a za druhý, aby smyslem supervize byla opravdu podpora a pomoc klientovi a nic jinýho...to je někdy těžký...“

8.2.2 Eticky složité situace v supervizi

Kódy byly v rozhovorech přiřazovány také situacím, které se respondentům jevily jako neetické, což ve všech případech neznamená, že je respondenti sami zažili při poskytování supervize, ale že o nich slyšeli a uvažovali.

Za neetické supervizoři považují psaní podrobných zpráv ze supervize. To znamená, co se tam dělo, kdo co řekl (R1, R6, R8). Nedostatečné vzdělání („rychlouška“) v supervizi a přitom poskytování supervize považuje za velmi neetické jak R3, tak R8.

O tom, že je supervize poskytována někým, kdo je pro supervidovaného znám z jiné role např. kolegy či kamaráda („jakože se hodně známe“) hovořil R2, což označil termínem „vicerole“. Zatímco R8 k tomuto tématu sděluje: „...odmítám dělat supervize tam, kde mám nějaký emoční vazby, což se ne vždycky u kolegů stalo...“ tyto problémy, týkající se v tomto případě zadavatele a supervizora a potažmo supervizantů označuje R4 za „pseudoetické“, které je potřeba týmu vysvětlit („... jakože většina ředitelů si objednáva supervizi z řad svých známých, vždycky to vysvětluju, je to na hraně etiky a je potřeba to těm lidem vysvětlit, vyvolává to jinak potom nedůvěru...“). O supervizi podřízených a záměně rolí hovořila též R10, která však chvíli váhala: „...supervidovat svý podřízený... možná to není neetický, možná by to bylo neefektivní, možná to není neetický...tohle si třeba neumím představit, vlastně se to tam míhá, ta role toho nadřízeného a podřízeného, to míchání rolí, vlastně mi to přijde neetický...“ Na to, že může být neetický výběr supervizorů upozorňuje nakonec také R4.

R2 i R8 považují za neetické poskytování supervize jen kvůli penězům. R1: „bejt užitečnej...asi bych bral jako neetický, kdybych si tam jezdil jen pro honorář, i kdyby to ti dotyčný chtěli...“ a R8: „...a někdo to dělá jen pro prachy a že někdo, kdo je ředitel sítě, dělá supervize svým podřízeným ... to považuju za hodně neetický... střet zájmu ...“

Respondenti hovořili též o prohřešcích proti zákonu, která mohou být v supervizi otevřena, buď v obecné rovině (R1) či je konkretizovali – např. krádež (R1), týrání, zneužívání (R5) či násilné chování k pacientům nebo dětem (R6).

R3 opět zdůrazňuje ponížení jako neetické jednání („ponížení, ponižení“), ale též neoznačený přenos a protipřenos („přenosový a protipřenosový věci označit“).

R5 upozorňuje na další etické nástrahy, které může supervize přinést: „...konflikty... třeba jak pracovat s někým individuálně a pak se s ním potkám v týmu a ten tým neví, že s ním individuálně pracuju... když je tam neoověřená komunikace. To není do nebe volající, ale že je to hodně častý...to si hodně hlídám, abych byla poctivá ke všem

zúčastněným ... je to konflikt... neotevřená komunikace, nějaký zamlčenosti ... jestli to není něco, co bych měla tý druhý straně říct ...“

To, že by supervizor měl být někým, kdo nahrazuje vedení či management vnímá jako neetické R8, ale též R7, který uvádí jako prohrěšek, když supervizor „jde na ruku zadavateli“, nebo že by byla supervize používána jako forma kontroly ze strany vedení. Ale též nevěli vedení účastnit se supervizi s týmem považuje za neetickou R6, která pak mimo jiné považuje supervizi za neefektivní.

Za neetické považuje R6 to, že by „neměli možnost nebo právo vstoupit do toho smluvního procesu už supervidování, kdyby zadavatel se mnou jednal třeba úplně bez vědomí supervidovaných, kdyby to mělo probíhat třeba befelem od toho zadavatele, to bych považovala za první neetický krok. To bych trvala na tom, aby supervidování nebo jedinec se mohli vyjádřit k tomu, jestli já bych jim vyhovovala, takže i vyjádřit se k tomu, jak by to chtěl, ale to tak většinou je, že ten první krok bývá takovej docela obtížnej, kdy najít ten správný čas, ve kterým to bude probíhat v tom zařízení tak, aby to nebylo mimo jejich pracovní dobu, kdy nemají na supervizi vůbec náladu.. aby to mohlo nebo a by to naopak nebylo , kdy to ruší tu pracovní dobu ...to je první věc, aby to probíhalo jako ten trojstranný kontrakt, tam se může projevit první problém etiky, když není trojstranný.“

Prohrěšky supervidovaného vůči klientovi zmiňovali R6, R7, R9 a R10. Přičemž R7 upozorňuje, že s etickými dilematy přicházejí jako s tématem sami supervidování. „Občas s tím supervidování přicházejí, jestli nejednají neeticky nebo jestli jejich chování není neetické.“ A dodává: „... ono je to s tou etikou těžký, ona ta hranice, co je neetické a co je jenom pracovní chyba nebo supervizní chyba... jestli je to neetické, to je někdy složitější...“

8.2.3 Řešení neetických situací v supervizi

Jedna z otázek v rozhovoru byla namířena k řešení neetických situací, se kterými se respondenti mohou setkat či setkávají.

Respondenti R1, R4 a R5 udávají, že se s neetickými situacemi v supervizi nepotkávají. Nicméně téměř všichni respondenti jako první řešení navrhují upozornit či důrazně upozornit, supervizanta na jeho chování či jednání, říct mu to, hovořit s ním,

poskytnout zpětnou vazbu, nechat ho přijít na to, co se děje či se ho zeptat, co ho k tomu vede.

Někteří by v supervizi či celé spolupráci dále nepokračovali (R5, R6, R8, R9, R10) nebo do ní nevstoupili, pokud by se jednalo o kontraktování a nepovedlo by se rekontraktování (R9).

R2, R4, R5, R7 a R8 by tuto situaci přinesli jako téma na supervizi supervize a pro ni by vyhledala zkušeného supervizního kolegu.

Závažnější prohřešky by R1, R2, R6 a R10 by ohlásili – buď etické komisi, nadřízeným nebo jiným složkám. R3 o této možnosti ví, ale stejně jako ostatní ji ještě nemusela využít a zcela explicitně o ni nehovořila.

Pokud supervizor neví, nemá nic „kamuflovat“, ale říci, že nevím. Doporučuje R8. Opačné jednání považuje za nejen neetické, ale i neprofesionální. Také R3 doporučuje upozorňovat na přenos a protipřenos. A R5 doporučuje komunikovat s týmem a nezamlčovat skutečnosti (např. individuální supervize jednice ze supervidovaného týmu).

8.2.4 Etický kodex supervizora

Znalost etického kodexu organizace, ve které jsou supervizoři sdruženi byla též v rozhovoru vyhodnocena. Všichni vědí, kde etický kodex najdou, když nastane situace, že budou potřebovat. Většina supervizorů etický kodex četla, či zná, ale neumí ho odcitovat (R1, R2, R4, R6, R7, R8, R9, R10). Zatímco R3 sděluje: „... teď jsem v něm, bohužel, ležela na podzim ..v ethical guidelines EASC..“ A obsáhleji toto téma komentuje R5: „já se vždycky snažím téma kodexama prokousat, ale musím říct, že je pro mě takovej nejzákladnější nebo nejlíp napsanej toho času etickej kodex Českomoravský psychologický společnosti ... a zdá se mi, že všechny ty kodexy jako jsou víceméně obsahují to samý a řekla bych, že u toho kodexu tý českomoravský společnosti, kterej je z roku šestnáct nebo tak, prostě je docela nověj, tak tam jsou strašně důležitý poznámky pod čarou, který to jako konkretizujou, takže ten je mi nejvíc k užítu...a vždycky se na něj odkazuju a říkám, že v těch ostatních najdou v podstatě to samý..“

Jak probíhá výuka etiky v supervizním výcviku? Jaká je etika ve výcviku?

8.3 III. skupina

8.3.1 Výuka etiky ve výcviku

Součástí této práce bylo hodnocení názorů na výuku etiky v supervizním výcviku. Někteří respondenti si výuku etiky příliš nepamatují (R1, R10) nebo doufají, že si dobře pamatují (R2). Jako dostatečnou ji hodnotí supervizoři R1, R2, R5 a R10. R5 doplňuje: „ale naučilo mě to pokoře... furt si říkám, že když jsem schopná tohle říct, tak je to ještě dobrý...asi jsem se to naučila někde v tom výcviku...“ R3 z pohledu trenéra ji považuje za výbornou. R6 z pohledu účastníka výcviku ji považuje za dostatečnou, vyučujícího supervizora též, hovoří o výuce dramatického trojúhelníku.

Za nedostatečnou ji považuje R8 a R4, který sděluje, že „to jelo víc po těch technikách a po těch různých směrech a výstupech...“, rozšířit ji doporučuje též R7, R9, který etiku považuje za citlivé téma a též R1, která doporučuje, že „trenér ve výcviku má mít v zásobě nějaký situace, který jsou neetický a který by byly.... Protože se o tý etice mluví, ale příklady praktický žádný...“ R7: „... rozšířit, rozhodně, většinou se toho vždycky lektoři tak dotkli, ale větší pozornost se tomu nevěnovala, možná snad v nějakých těch odkazech na to a nebo v rámci diskuzí, těch různých nekonečných, o tom, co je a není etické nebo co se komu přihodilo..“ A R8 říká: „...protože se tomu nevěnuje dostatečná pozornost, ..., řešili jsme to mockrát, ale to nebylo během výuky, a protože lidi kteří začínají ...vždyť většina supervize supervize je o tom, že si vyjasňují, co můžou a co nemůžou, takže myslím si, že by to chtělo... protože je to důležitý pro tu supervizi.“

R2 uvádí, že se etice věnovali v peer skupinách a pamatuje si příklady z praxe, stejně jako R3, která považuje konkrétní příklady z praxe za užitečné a udává, a na rozdíl od R4, že modely, které má v hlavě, ji pomohou rozumět „něčemu“.

R3 komentuje i výuku etiky a srovnává výukové metody své a druhého trenéra přítomného na výcviku: „v tom jsme každej jinej ... já třeba mám svoje slabiny tom, že...když vysvětluju něco, nějaký model, primitivní, tak mám dojem, že ty lidi urážím, když jim říkám něco, co už dávno vědí, zatímco X jim to opakuje pětkrát a já vidím, že je to potřeba, takže z hlediska výukovýho, bych se držela jeho formy, nikoli té formy

manipulace s velkou skupinou, co nás štválo poslední výcvik...ale že je potřeba dopravit do těch hlav i třeba několikerým opakováním to, co je potřeba, protože ne každý chápe stejně a já se ostýchám to dělat, protože mám dojem, že všichni jsou tak vzdělaný a převzdělaný, že to přece dávno musej vědět...“

8.3.2 Výuka etiky mimo výcvik

Kódy pro výuku etiky i mimo rámec výcviku se objevily pouze u dvou respondentů. R7 říká, že „systematický seminář, jakoby systematicky zpracovaný, jsem nezažil, pouze vždy na nějaké téma, jak jsem byl v té etické komisi, tam jsme dělali přímo pro organizaci víkendy na téma etika... měli jsme třeba semináře..., kam se přinášela témata a ty se při tom zpracovávaly a probíraly...“, nicméně „jako samostatné téma jsme to plánovali, ale neumím si ani představit, jak by to mělo být, aby to vyhovovalo“ A výuku etiky doporučuje „určitě rozšířit a přidat.“

R9 vzpomínal: „já jsem byl jednou na nějaký supervizní konferenci a tam X měl referát o pastech v supervizi, jeden z nejlepších seminářů a fakt tam měl narváno, protože to téma zajímá lidi... Nejen jak komunikovat a modely, ale i jak si nenaběhnout, čemu se vyvarovat...protože pak už je pozdě, takže já bych se tomu věnoval víc...“

Oba respondenti doporučují věnovat větší pozornost tomuto tématu.

8.3.3 Etika v supervizním výcviku

Etika v supervizním výcviku a etika supervizního výcviku nebyla obsáhleji komentována všemi respondenty. Dva z nich uvádějí, že špatné vzpomínky vytěšňují (R1) a uvádí vzpomínku víceméně výukovou. R2 připouští, že je „v tomhle hodně naivní...“ a uvádí, že výcvik plynul eticky a vyzdvihuje zachovávání mlčenlivosti za strany frekventantů.

R4 a R7 uvádějí, že si nevybavují žádnou vzpomínku ať negativní či pozitivní. R5 vzpomíná na pozitivní zážitek s etikou z jiného výcviku a R9 komentuje kolegiální či spíše nekolegiální frekventantů výcviku.

R6 vzpomíná na etické výcvikové dilema a jeho řešení. „... v rámci mého vlastního výcviku bylo nutné doložit spoustu hodin, že tu supervizi děláme, ... jednu část týhle

práce... jsem dělala s poradenskýma psychologama a byli tam i kolegyně z mé práce a vím, že jsem tam tenhle problém etiky řešila, řešila jsem to pak na své supervizi, se svou supervizorkou, ..., jak se to promítlo do té práce, ono se to do té práce opravdu promítlo, ona tam ta supervize běžela opravdu jinak, než by běžela... no, hrálo to tam roli, ..., ta zkušenost byla i pozitivní i negativní a pak jsem rozvíjela téma i té mé supervize...“

R10 naopak vyzdvihuje pozitiva některých kritérií ve výcviku: „...mě přišlo dobrý, že jsem museli mít ty supervize u někoho jinýho, než kdo dělal výcvik...asi by se to taky nějak týkalo etiky.“

K dodržování kritérií výcviku se vyjadřuje R3 a R8. R3 komentuje vstupní kritéria: „...já bych nechala ty kritéria, ty jsou tvrdý, toho přijetí, ale zůstávala bych na nich, protože si myslím, že to má smysl, aby se ti kolegové, kteří něco umí, se potkávali na stejné úrovni, aby si něco mohli dát...a to jsme ne vždy dodrželi, bych řekla pravdu, někde byly takový drobný výjimky a tak... tohle bych ne zpřísnila, ale brala na to větší ohled...“ R8 se k obrací též: „komu, co započítat...pokud to má mít nějaký rámeček, ..., první tedy, že se mají dodržovat pravidla...“ R8 doplňuje: „...že tam X tlačil i někoho ..., tak se tam hledaly uměle hodiny, že X z toho dělal komerční věc...“

A R3 sděluje: „...mám velkej problém s manipulacemi skupiny... protože ten supervizor v očích těch, byť jsou zkušený terapeuti a tak dál, je ten Pán Bůh a pakliže umí manipulovat s velkou skupinou, jakože jsou mezi námi tací, kteří to uměj, ...tak je dovede... pochvalou, kritikou, téměř všema, já tomu říkám manipulativní způsoby, ... tak i ten výcvikovej supervizor má tuhle možnost, který může zneužít...pro nějaký vlastní ať už narcistní nebo jiný účely...“

9 SHRNU TÍ A DISKUZE

Výzkumná část práce hledala odpovědi na tři výzkumné otázky, které se přímo týkají etiky v supervizi a které byly položeny celkem 10 respondentům-supervizorům, kteří aktivně poskytují supervize a sami supervize podstupují, ať supervize supervizí či supervize vlastní práce. Výzkumný vzorek byl z hlediska nasycenosti dostatečný. Podle kritérií EASC byly zastoupeny všechny stupně supervizorů: 6 supervizorů, 3 vyučující supervizoři, 1 lektor. Zastoupeni byli stejným poměrem muži (5) i ženy (5) různého věku. Odpovědi pokrývají téměř vše, co je obecně o supervizi uvedeno v literatuře, nicméně v otázkách etiky by ve srovnání s dostupnou literaturou o etice jako takové i etice profesní (např. etický kodex) bylo možné hovořit déle a širěji, byť odpovědi většiny z dotázaných byly sofistikované a odkazují na to, že většina respondentů se otázkami etiky v supervizi zabývá a nejsou jim lhostejné.

V následujícím textu jsou shrnuty odpovědi respondentů.

Na první otázku „Jaké individuální významy se pojí s obsahem termínů supervize a etika?“ byly nalezeny následující odpovědi:

Supervizi vnímají všichni pozitivně. Hovoří o ni jako o nástroji profesního růstu, metodě, která pomáhá zkvalitnit práci, přináší inspiraci, jako o učící či vzdělávací metodě jak pro supervizanty, tak supervizory.

Využívají ji jako reflexi své práce příležitost reflexe či sebereflexe, možnost hledání nových cest, nahlédnutí práce z jiných úhlů pohledu či jako prostor pro setkávání se se zajímavými lidmi.

Je pro ně důležitá jako pro vedoucí týmu a téměř všichni ji považují za důležitou i při řešení problémů etických.

Přičemž první supervizi všichni respondenti zažili před více než 9 lety, buď jako zaměstnanci, kteří stáli u zrodu supervize v zaměstnání nebo nastoupili do zaměstnání, ve kterém supervize probíhala, nicméně dva z nich své začátky se supervizí situují až do supervizního výcviku.

Nejdelsí supervizní zkušenosti jsou uváděny jako čtyřicetileté a více než dvacetileté. Nicméně ne všichni měli první zkušenosti se supervizí pozitivní, někteří dokonce uvádějí zkušenosti negativní, které však lze vyložit nízkým věkem v době návštěvy první supervize, a dokonce jiným sociálním a politickým zřízením v ČR. Nicméně další zkušenosti se supervizí vedly ke korekci názoru, a nakonec k účasti v supervizním výcviku a poskytování supervize v současnosti.

Zajímavé je, že nejváhavější odpovědi se vyskytovali při vysvětlování pojmu etika. Velmi často respondenti své úvahy o etice mířili k etice v supervizi.

Etika pro respondenty znamená dodržování pravidel, zásad, osobního prostoru, morálních hranic, mantinelů, kontrola nad sebou, neponižování člověka, nepoškozování, bezpečí klienta, konání v zájmu klienta. Někteří hovořili o respektu, o hodnotách. Jeden respondent zmiňoval dodržování pravidel daných etickým kodexem. Jedna respondentka vidí v etice obecnou slušnost, jak v profesi, tak v lidských vztazích. Hovoří o etických dilematech, ke kterým se neustále dostáváme. Etiku označila jedna z respondentek za obecný princip, který ji přesahuje.

Nicméně etiku při první či prvních supervizích nevnímalo 6 respondentů, zatímco pouze 3 ano. Důvody byly jak negativní (např. nepovedená supervize a následný rozpad týmu či záměna rolí označená respondentem jako „víceroles“), tak nutnost se etikou zabývat (začátky supervize ve školství).

Na druhou výzkumnou otázku „Jaký je pohled na etiku a etické principy v procesu supervize a jak lze řešit eticky složité situace v supervizi?“ odpověděli respondenti následovně:

Všichni supervizoři jsou si vědomi své zodpovědnosti dodržovat etické principy při supervizi, kterou poskytují. Přiznávají, že v této části supervize se vyvíjeli postupem času. Někteří z nich pozorují, co dělá supervizor, když jsou sami supervidovaní a hledají v tom inspiraci. Někteří uvádějí, že jsou spokojeni, že v supervizi supervize etické principy sami hlídat nemusí, protože je to povinnost supervizora.

Často se v odpovědích objevuje, že velmi důležité je neponižovat, neubližovat, nepoškozovat supervidovaného, aby proces probíhal ve prospěch supervidovaného i

společnosti, hovoří se o podpoře supervidovaného, o jeho bezpečí i za cenu toho, že supervizor sdělí, že něco neví. Jiní zmiňují úctu k tomu, co supervidovaný dělá, respekt, dodržování osobního prostoru, ale též etiku supervidovaného ke klientovi.

O etice vztahu supervizor – supervidovaný hovořili dva respondenti. Přičemž jedna z respondenetek zmiňuje transakční analýzu a důležitost přístupu v rovině dospělý – dospělý v supervizi, přestože se nejedná o rovnoprávný vztah, což je podle něj tak jako tak zavádějící pojem. Druhá považuje etiku vztahu za jednu z nejdůležitějších skutečností, která stojí v centru supervize. Další z respondenetek hovoří o etice vztahu supervizor – zadavatel. Dva řeší dobrovolnost účasti na supervizi a jeden rovinu profesionality v supervizi ve vztahu k etice

Jeden z respondentů poukazuje na to, že v supervizi platí to, co pro práci s lidmi všeobecně.

O psychického zdraví supervizora a péči o sebe jako supervizora a dopadu těchto skutečností na supervizi, její průběh a výsledek byl též zmíněn.

Za neetické supervizoři považují psaní podrobných zpráv ze supervize a velmi neetické nedostatečné vzdělání, přičemž tyto typy supervizorů byly označeny „rychlouškaškami“.

Polemizovali o tom, kdo má komu supervizi poskytovat a upozorňují na nebezpečí poskytování supervize kolegy, kamarády nebo nadřízenými. Někdo tyto situace, ve kterých dochází k záměně rolí, označuje za etické či hraničně etické či pseudoetické, jiný za neetické. Za neetické je považováno poskytování supervize jen kvůli penězům.

Respondenti hovořili též o prohřešcích proti zákonu, která mohou být v supervizi otevřena, buď v obecné rovině či konkrétně, např. krádež, týrání, zneužívání či násilné chování k pacientům nebo dětem.

Jedna z respondenetek upozorňuje na nebezpečí zamlčených situací (např. pracovat s někým v supervizi individuálně a pak v týmu).

To, že by supervizor měl být někým, kdo nahrazuje vedení či management je též vnímáno jako neetické, či použití supervize jako formy kontroly ze strany vedení, stejně jako nevěle vedení účastnit se supervizi s týmem.

Za neetické je jednou respondentkou považováno pouze dvoustranné vyjednávání smlouvy (supervizor – zadavatel), když má jít o trojstranný vztah, kterého se účastní supervidovaný. A za krajně neetické jsou považovány prohřešky supervidovaných vůči jejich klientům.

Nicméně tři respondenti udávají, že se s neetickými situacemi v supervizi nepotkávají. Ale téměř všichni respondenti jako první řešení navrhnou upozornit či důrazně upozornit, supervizanta na jeho chování či jednání, říct mu to, hovořit s ním, poskytnout zpětnou vazbu, nechat ho přijít na to, co se děje či se ho zeptat, co ho k tomu vede. Někteří by v supervizi či celé spolupráci dále nepokračovali, jeden by do ní nevstoupil, pokud by se jednalo o kontraktování a nepovedlo by se rekontraktování.

Polovina dotázaných by tuto situaci přinesla jako téma na supervizi supervize a pro ni by vyhledala zkušeného supervizního kolegu. Závažnější prohřešky by byly ohlášeny buď etické komisi, nadřízeným nebo jiným složkám.

V rozhovoru byla vyhodnocena též znalost etického kodexu organizace, ve které jsou supervizoři sdruženi. Všichni vědí, kde etický kodex najdou, když nastane situace, že budou potřebovat. Většina supervizorů etický kodex četla, či zná, ale neumí ho odcitovat. Dvě respondentky mají o obsahu etických kodexů širší znalosti.

Na třetí otázku „Jak probíhá výuka etiky v supervizním výcviku? Jaká je etika ve výcviku?“ byly nalezeny tyto odpovědi:

Někteří respondenti si výuku etiky příliš nepamatují nebo doufají, že si ji dobře pamatují. 5 supervizorů ji hodnotí jako dostatečnou, z pohledu trenéra je považována za výbornou a je hodnocena též z pohledu výukových metod. Jeden z vyučujících supervizorů ji považuje za dobrou jak z pohledu frekventanta výcviku, tak vyučujícího. Tři (2 z nich jsou vyučující supervizoři) ji za dostatečnou nepovažují a doporučují ji rozšířit.

O výuce etiky mimo rámec výcviku se zmínili pouze dva z dotázaných (oba jsou vyučujícími supervizory) a doporučují ji zařadit do dalšího vzdělávání supervizorů a věnovat tomuto tématu vůbec větší pozornost.

Etika v supervizním výcviku nebyla obšírněji komentována všemi respondenty. Dva z nich uvádějí, že špatné vzpomínky vytěsňují, jeden z nich připouští, že je „v tomhle hodně naivní...“ a uvádí, že výcvik plynul eticky a vyzdvihuje zachovávání mlčenlivosti za strany frekventantů. Dva uvádějí, že si nevybavují žádnou vzpomínku ať negativní či pozitivní. Jedna respondentka vzpomíná na pozitivní zážitek s etikou z jiného výcviku a jeden respondent komentuje kolegiální či spíše nekolegiální frekventantů výcviku. Jedna respondentka komentuje etické výcvikové dilema a jeho řešení. Z důvodů nutnosti naplnění hodin poskytování supervize supervidovala i své kolegyně, což se stalo obsahem následné supervize a poznatku, že nejde o nejšťastnější formu supervizní práce. A jedna z respondentek uvádí jako pozitivní podmínku, že supervize supervize nesměla být poskytována trenéry výcviku.

K dodržování kritérií výcviku se vyjadřují dva respondenti poměrně otevřeně. Komentují vstupní kritéria, která považují za správná, ale za zcela neetická jejich nedodržování v dnešní době. Jeden apeluje na to, že se z těchto typů výcviků nesmí dělat komerční záležitost.

Jedna z respondentek poukazuje na velké nebezpečí zneužití moci zkušeným trenérem a možné manipulace se skupinou.

ZÁVĚR

Supervizi je možné považovat za zcela unikátní metodu vzdělávání dospělých, která reflektuje práci supervidovaného, nabízí mu podporu a pomoc. Je účinnou metodou v překonávání obtížných, stresových situací a v boji proti syndromu vyhoření. Využívána bývá sice nejčastěji v pomáhajících profesích, ale může se uplatnit všude tam, kde jde o práci s lidmi. Tato tvrzení podporuje a dokládá i provedené šetření. Z těchto důvodů v ní etika hraje jednu z nejdůležitějších rolí.

Mezi nejdůležitějšími etickými principy v profesní etice pomáhajících profesí se uplatňují nonmaleficence, beneficence, autonomie, spravedlnost, respekt a správná komunikace vč. empatie. Jasně pozitivní vliv má vysoká emoční inteligence.

Cíle tohoto kvalitativního výzkumu byly naplněny. Na základě provedeného výzkumu lze konstatovat, že v této profesní skupině mají respondenti vykonávající činnost supervizora dobré znalosti v oblasti profesní etiky, přestože většina z nich nezná podrobně obsah etického kodexu jejich organizace. Všichni jsou s jeho obsahem seznámeni a vědí, kde ho naleznou v případě nutnosti. Etickými otázkami a problémy se velmi poctivě zabývají a řeší etická dilemata v běžné supervizní praxi. Podstatné je pro ně neponížit supervidovaného, neublížit mu, pracovat v jeho prospěch, udržovat jeho osobní prostor, respekt, kultivovat vztah supervizor-supervidovaný, nenechat se nachytat do pastí, které se mohou vyskytnout v supervizi nejen ze strany zadavatele. I kvůli vyjmenovaným etickým aspektům poukazují na vzdělání nejen v oblasti supervize. Nedostatečné vzdělání považují za nebezpečné, a tím též neetické ve vztahu k supervidovanému, a za důležité považují i vzdělání v oblasti etiky, neboť vnímají, že jim může usnadnit a zpříjemnit jejich práci. Vzdělání v oblasti etiky by někteří z nich chtěli rozšířit nejen ve výcviku, ale též mimo něj.

Všichni respondenti etické otázky, které vyvstávají při supervizi, byť jen hypoteticky, velmi poctivě řeší a považují etiku za důležitou součást supervize. K řešení složitých situací na poli etiky využívají nejprve rozhovor se supervidovaným, následuje supervize supervize, o níž je požádán zkušenější supervizní kolega. V procesu supervize supervize se pak snaží nalézt odpovědi na své otázky a eventuálně nalézt řešení situace či nahlédnou situaci z jiných úhlů pohledu. V případech závažnějších prohřešků a pochybení informují

etické komise, nadřazené supervidovaných či další složky. V těchto odpovědích není rozdíl mezi supervizory jednotlivých úrovní. Znalosti o etice obecné jsou však menší a rozhovory v této pasáži nejváhavější.

Zajímavý je pohled na etiku ve výcviku, který je velmi rozporuplný. Jedna skupina respondentů se utvrzuje v tom, že k žádnému etickému dilematu či prohřešku nedošlo, zatímco dva respondenti zcela otevřeně poukazují na problém (a nutnost) dodržování nejen vstupních kritérií pro vstup do výcviku, ale též na nebezpečí zneužití moci zkušeným trenérem a manipulací se skupinou v jeho prospěch.

Na závěr nelze nepoukázat na to, že míra svobody zvyšuje nutnou míru etiky ve společnosti. Zajímavý je tedy poznatek jedné z respondentek, že vnímání etiky a potřebu dodržování etických principů ovlivňuje sociální zřízení a politická situace. S tím pak jde ruku v ruce komentář jednoho respondenta o důležitosti svobody pro naše profesní konání, etiku v něm, ale také pro náš život.

Tato práce by měla sloužit jako podklad k širší diskuzi supervizorů o tématech týkajících se etiky obecné i etiky v supervizi, o dostatečnosti výuky etiky a používání modelových, ale též skutečných situací, ve kterých se supervizoři ocitají a které jsou naplněny etickými dilematy či pochybeními. To by mohlo vést k rozšíření výuky etiky v supervizi.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. Přeložil Karel ŠPRUNK. Praha: Academia, 1994. ISBN 80-200-0917-5

ANZENBACHER, Arno. *Úvod do filozofie*. 2. vyd. Praha: Stát. pedagog. nakl., 1991. ISBN 80-04-26038-1.

ARISTOTELÉS. *Etika Nikomachova*. Praha: Laichter, 1937

BARTÁK, Jan. Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452113-3.

BARTON, John. *Etika a starý zákon*. Jihlava: Mlýn, 2006. ISBN 80-86498-15-2.

BAŠTECKÁ, Bohumila a Petr GOLDMANN. *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-550-4.

BAŠTECKÁ, Bohumila. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0708-X.

BAŠTECKÁ, Bohumila, Veronika ČERMÁKOVÁ a Milan KINKOR. *Týmová supervize: teorie a praxe*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0940-9

HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, c2008. ISBN 978-80-7262-532-1

HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9

KANT, Immanuel. *Kritika praktického rozumu*. Praha: Svoboda, 1996. Filozofické dědictví. ISBN 80-205-0507-5.

KRATOCHVÍL, Stanislav. *Základy psychoterapie*. 5. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-122-0

KUTNOHORSKÁ, Jana. *Etika v ošetrovatelství*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-269-2.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4. 60

MIOVSKÝ, Michal, Ivo ČERMÁK a Vladimír CHRZ. *Kvalitativní přístup a metody ve vědách o člověku IV*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická Fakulta, 2005. ISBN 80-244-1159-8.

PAČESOVÁ, Martina. *Lékař, pacient a Michael Balint*. V Praze: Triton, 2004. ISBN 80-7254-491-8

SOKOL, Jan. *Etika, život, instituce: pokus o praktickou filosofii*. Praha: Vyšehrad, 2014. Moderní myšlení. ISBN 978-80-7429-223-1.

STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filozofie*. Praha: Vyšehrad, 1999. ISBN 80-7113-236-5.

STRAUSS, Anselm L. a Juliet CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 80-85834-60-X.

VALÁŠEK, Martin a Petra SVOBODOVÁ (eds.). *Úvod do supervize: cyklický model*. Tišnov: Sdružení SCAN, 2002. ISBN 80-86620-00-X

Seznam použitých zahraničních zdrojů

BELARDI, Nando, *Supervision-Eine Einführung für soziale Berufe*, Freiburg in Breisgau, Lambertus, 1998, 3-7841-1079-7

HUTTERER-KIRSCH, Renate. *Fragen der Ethik in der Psychotherapie*. 2. Wien: Springer, 2001. ISBN 13:978-3-211-83594-4.

CHERLAND Esther, The Development of Emotional Competence. *Can Child Adolesc Psychiatr Rev.* 2004;13(4):121.

FALENDER, Carol A. a Edward P. SHAFRANSKE. *Clinical supervision: a competency-based approach.* Washington, DC: American Psychological Association, 9. vydání, 2015. ISBN 1-59147-119-2.

KLIMEKOVÁ, Anna, Gita GEREMEŠOVÁ a Theodor HUDEČEK. *Dějiny etických teorií 1. část. 2.* Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity, 1998. ISBN 80-88722-32-2.

ONDRIOVÁ, Iveta. *Vybrané kapitoly zo zdravotníckej etiky.* Prešov: Vydavateľstvo Prešovskej univerzity, 2015. ISBN 978-80-555-1507-6.

SCHREYÖGG, Georg. *Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung ; mit Fallstudien.* 4. Wiesbaden: Gabler, 2003. ISBN 9783409477291.

THOMAS, Janet T. *The Ethics of Supervision and Consultation.* USA: Edwards Brothers Malloy, Lillington, NC, 2013. ISBN 13:978-1-4338-0723-7.

Seznam použitých internetových zdrojů

BANSCHICK, Mark. Emotional Competence.: The Psychology of Emotional Competence. *Psychology Today* [online]. US, 2013, May-19-2013, [cit. 2019-02-03]. Dostupné z: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-intelligent-divorce/201305/emotional-competence>

BRAUSE, Jan, Beverly COLINS a Christine FORBEL. Does a great coach need a supervisor? COACHING FEATURE) (Viewpoint essay)". *Training Journal* [online]. 2008, 3.(1), 61-64 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <https://www.highbeam.com/doc/1G1182406963.html>

ETICKÝ KODEX ČMISK: (podle etického kodexu EASC). [Http://www.cmisk.cz/](http://www.cmisk.cz/) [online]. Praha, 2015 [cit. 2019-01-21]. Dostupné z: www.cmisk.cz

HORVÁTHOVÁ, Petra. Talent management a jeho využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. ER-CEREI [online]. 2010, 2010(13), 77-95 [cit. 2018-12-05]. DOI: 6210.7327/cerei.2010.06.02. Dostupné z:

<https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/cerei/cs/Papers/VOL13NUM02PAP02.pdf>

MAUSE, Edith. Ethikrichtlinien. EASC [online]. Berlin, 2016 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://www.easc-online.eu/ueber-uns/ethikrichtlinien/>

MEDLÍKOVÁ, Olga. Tip: Jste tým nebo skupina? A co je vlastně lepší? *OnBusiness* [online]. 25.8.2014, [cit. 2019-02-14]. ISSN 2336-1999. Dostupné z: <http://onbusiness.cz/tip-jste-tym-nebo-skupina-a-co-je-vlastne-lepsi-1373>

SPPAROW, Stephanie. Who coaches the coaches? *Personnel Today* [online]. 2 006 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.personneltoday.com/hr/who-coaches-the-coaches>

Supervize: Stránky pro supervizory a supervidované. *Supervize Praha* [online]. Praha, 2002 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <https://www.supervizepraha.cz/historie-supervize-ve-svete/>

ŠIMEK, Antonín. Historie supervize v ČR. In: *Supervize-stránky pro supervizory a supervidované* [online]. Praha: ČIS, 2002 [cit. 2019-01-19]. Dostupné z: <https://www.supervize.eu/publikace-a-clanky/ruzne-texty/historie-supervize-v-cr>

ŠPOK, Dalibor. Povolání, zaměstnání, pracovní pozice nebo profese? *Et labora* [online]. [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <http://www.etlabora.cz/povolani-zamestnani-pracovni-pozice-profese/>

VOJTÍŠEK, Petr. *Výzkumné metody* [online]. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní, 2012 [cit. 2017-01-25]. ISBN 978-80-905109-3-7. Dostupné z: <http://skoly.praha.eu/files/=84121/Skripta+++V%C3%BDzkumn%C3%A9metody.pdf>

What Is Medical Ethics, and Why Is It Important?: Course: Medical Ethics. *Medscape* [online]. 2018, [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <https://www.medscape.com/courses/section/898060>

SEZNAM ZKRATEK

ANSE - Asociace národních organizací pro supervizi v Evropě (Association of National Organisations for Supervision in Europe)

ČIS – Český institut pro supervizi

ČMISK - Českomoravský institut pro supervizi a koučing

DDŠ – dětský domov se školou

EAS - Evropská asociace pro supervizi (European Association for supervision)

EASC - Evropská asociace pro supervizi a koučink (European Association for supervision and coaching)

FHS - Fakulta humanitních studií

IPPP - Institut pedagogicko- psychologického poradenství

PPP – pedagogicko-psychologická poradna

UK – Univerzita Karlova

VÚ – výchovný ústav

SEZNAM TABULEK

Seznam tabulek

Tabulka 1_Charakteristika výzkumného vzorku	56
---------------------------------------------------	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Etický kodex EASC.....	I
Příloha B – Etický kodex ČMISK	III
Příloha C – Protokol otázek pro rozhovor	V
Příloha D – Protokol zpracování skupin kódů	VI

Příloha A – Etický kodex EASC

ETHIKRICHTLINIEN

Aufgabe der Ethikkommission ist es, die bestehenden Ethikrichtlinien zu pflegen, neu auftauchende Aspekte zu berücksichtigen und in die Richtlinien zu integrieren. Sie hilft auch bei schwierigen Situationen, gemeinsam mit der Ombudsstelle eine ethisch saubere und praktikable Lösung zu finden.

Fragen zur Ethikkommission richten Sie bitte an die Verantwortliche der Ethikkommission: **Edith Mause**

Ethik im weitesten Sinne, ist die Ordnung, die sich mit menschlichem Handeln befasst und sowohl die moralische Absicht als auch den menschlichen Willen umfasst. Ethik setzt die Fähigkeit voraus, eine Wahl zur Handlung zu haben. Es umfasst die Wahlfähigkeit in Bezug auf die eigenen Kriterien (subjektive Ethik) und die Wahlfähigkeit unter Einbezug der Perspektive des Anderen (intersubjektive Ethik).

Grundannahmen:

- Es gibt einen engen Zusammenhang zwischen Ethik und Praxis: Verhalten kann ethisch sein oder nicht, abhängig davon, ob es dem Wohlergehen von sich selber und anderen förderlich ist oder nicht.
- Ethik ist grundlegende Rahmenbedingung, welche die Coaches, Supervisorinnen und Supervisoren darin anleitet, eine professionelle Dienstleistung zu erbringen und sie liegt jeder Praxis zugrunde. Sie ist nicht darauf beschränkt, schwierige und problematische Situationen zu lösen.
- Ethik identifiziert Werte, die Menschen helfen, ihr Potential als menschliche Wesen zu entfalten; Werten liegen ethischen Prinzipien zugrunde als Richtlinien, die Werte und Prinzipien verwirklichen, welchen deontologische Normen zugrunde liegen und Leitlinie sind für die professionelle Praxis.

Ethikrichtlinien sollen daher deutlich machen, wofür die Menschen, die sich ihnen verpflichten, stehen. Der Beruf des Coachs, der Supervisorin, des Supervisors basiert auf dem Vertrauen das ihr, ihm Klienten entgegenbringen.

Um diesem Vertrauen gerecht zu werden, haben sich die Mitglieder der EASC verpflichtet, die folgenden Richtlinien als Grundlage für ihre Arbeit anzuerkennen und ihnen nach bestem Wissen und Gewissen zu folgen:

- Die Basis für unsere Arbeitsbeziehung ist der Respekt für unsere Klienten.
- Jeder Mensch hat Wert, ungeachtet des Geschlechts, der sozialen Stellung, dem religiösen Glauben, des ethnischen Ursprungs, der physischen oder

seelischen und geistigen Gesundheit, der politischen Überzeugungen, der sexuellen Orientierung etc.

- Wir gehen davon aus, dass Menschen für sich selbst verantwortlich sein können, als Supervisoren, Supervisorinnen und Coaches unterstützen wir sie dabei, ihre Selbständigkeit zu leben.
- Menschen, die sich mit ihren Problemen an uns wenden, bekommen von uns den Schutz, der für ihre Entwicklung nötig ist.
- Die Grundlage unserer Arbeit ist ein Vertrag, der die Aufgaben und das was jeder Vertragspartner beizutragen hat, regelt.
- Wir wissen um die Wichtigkeit einer klaren, auf die Rolle fokussierten Beziehung, die keinerlei Abhängigkeiten und Übergriffe zulässt.
- Wir sind achtsam, dass diese Übereinkunft eingehalten wird, und scheuen uns auch nicht, Abweichungen zu konfrontieren.

Da die Unterschiedlichkeit der Situationen und Aufgabenstellungen an denen Coaches, Supervisorinnen und Supervisoren arbeiten, keine Handlungsanleitungen zulässt, haben sich unsere Mitglieder dazu verpflichtet, diese Ethik-Richtlinien mit Leben zu erfüllen.

In den EASC-zertifizierten Ausbildungen werden diese Werte und Haltungen als Grundlagen unserer Arbeit vermittelt.

European Association for Supervision and Coaching e.V.
Waldstr.32
10551 Berlin

Příloha B – Etický kodex ČMISK

Základní podklady:

- Mezi etikou a praxí existuje těsné spojení. Jednání či chování člověka může být etické či nikoli, v závislosti na tom, zda je prospěšné dotyčným i ostatním.
- Etika je základní podmínkou, která supervizory i kouče vede k tomu poskytovat profesionální službu, a je podkladem každodenní praxe supervizora a kouče. Není tedy omezena pouze na řešení složitých a problematických situací.
- Etika identifikuje hodnoty, které pomáhají člověku rozvíjet lidský potenciál a podstatu: nastavit hodnoty a etické principy jako pravidla, realizovat hodnoty a principy, které jsou pak vnímány jako základní pravidla profesní praxe.

Etická pravidla vyjasňují, za čím lidé, kteří se jimi řídí, stojí. Povolání supervizora nebo kouče je založeno na důvěře, kterou projevuje supervizor či kouč klientovi a klient supervizorovi či koučovi. Na důvěře ve správné a spravedlivé jednání supervizora a kouče jsou založena etická pravidla ČMISK, která jsou pro členy závazná.

Následující **pravidla** jsou podkladem pro práci s klientem, která je prováděna na podkladě nejlepší odbornosti, vědomí i svědomí supervizora a kouče.

- Základem naší činnosti je respekt ke klientovi.
- Každý člověk má svou hodnotu bez ohledu na pohlaví, sociální status, náboženství či víru, etnický původ, politické přesvědčení, sexuální orientaci, psychické, mentální či fyzické zdraví atd.
- Vycházíme z toho, že lidé by měli být odpovědní sami za sebe a jako supervizoři či koučové je podpoříme v tom, aby byli schopni samostatně jednat a žít.
- Lidem, kteří k nám přicházejí se svými problémy, se dostane takové podpory, která je nutná pro jejich další vývoj.
- Podkladem pro naši práci je dohoda/smlouva, která určuje, co je povinností každého účastníka dohody/smlouvy.
- Jsme si vědomi důležitosti naší jasně role a jasněho chování, které v žádném případě nebude podkladem pro vytvoření závislosti klienta na supervizorovi či koučovi nebo jiného nepřijatelného chování supervizora či kouče.

- Dbáme, aby tato dohoda byla dodržována, a nevyhýbáme se event. nutné konfrontaci odchylek v jejím dodržování.

Tento etický kodex je podkladem pro práci členů ČMISK, supervizorů a koučů, přestože jejich práce přináší odlišné případy i situace. Je zároveň podkladem pro práci ve výcviku supervizorů a koučů.

Příloha C – Protokol otázek pro rozhovor

1. Kdy jste se poprvé setkal se supervizi jako její přímý účastník?
2. Co pro Vás supervize znamená?
3. Pamatujete si, zda jste při prvních supervizních setkáních myslel na etiku (z pohledu účastníka)?
4. Co pro Vás znamená pojem etika?
5. Když supervidujete, myslíte na etiku?
6. Co považujete za neetické v procesu supervize? Myšlen celý proces, od sjednávání kontraktu se zadavatelem, přes jednotlivá setkání po ukončení supervize.
7. Co byste udělali nebo co děláte, když zjistíte, že supervidovaný jednal neeticky s klientem? Nebo že se děje něco neetického v procesu setkání?
8. Stalo se Vám to někdy?
9. Kdyby se Vám něco neetické zdálo nebo stalo a nebyl/a jste si jistý/á, jak situaci řešit, na koho nebo kam se obrátíte?
10. Znáte etický kodex EASC/ ČMISK/ ČIS či jiné supervizní organizace?
11. Pamatujete si svůj výcvik v supervizi? Či výcviky, které jste vedl/a či vyučoval/a?
12. Jaká je výuka etiky ve výcviku? Je podle Vašeho mínění dostatečná? Máte nějakou poznámku k výuce etiky?
13. Setkal/a jste se v průběhu supervizního výcviku s něčím, co nebylo etické nebo s nějakou situací, která byla po etické stránce dobře vyřešena?

Příloha D – Protokol zpracování skupin kódů

1. Jaké individuální významy se pojí s obsahem termínů supervize a etika?

I. skupina

Individuální vnímání supervize

R1 – ...pro mě je to, pro mě jako šéfa týmu, je to zjištění...vědět, co se v tom týmu děje, vědět o tech lidech, co pracovně prožívají, čemu přikládají důležitost, v čem jsou si jistý, v čem jsou si nejistý, co by potřebovali a zároveň tím, jak je tam bezpečný prostředí, tak o nich i osobně vím víc, než bych asi zjistila při nějaký úplně kontrole nebo hospitaci, takže pro mě jsou to velký zisky..

R2- dneska to pro mě znamená hlavně edukativní proces, , protože pro mě je na tý supervizi nejzajímavější takový to kazuistický myšlení a takový to učení se na příkladu a to, že je to vlastně učení se s živým materiálem, tak když to bude šikovně provázaný s nějakou teorií nebo aspoň s nějakajma modelama, tak to může být ve vzdělávání dospělých účinnější, než teoretický školení...

R3 – supervize znamená.....vlastně dost, je to něco, co mě pomohlo v profesním růstu a když je dobrá, když je profesionálně dělaná, to znamená se znalostí věci a zásad i etických, tak velikou pomoc..

R4 – supervize aktivně provádím a já tvrdím, že mi přináší poznatky a informace z oblastí, do kterých normálně nenahlídnu..

R5- příležitost reflexe, pracovat reflexivně, možná i takový ujištění, já myslí, že jsem při supervizi rostla, jako profesně... no oboje (jako supervizor i supervidovaný, původně jsem myslela, že jako supervidovanej, ale v poslední době, kdy supervizi spíš poskytuju, je to taky.. já vždycky říkám studentům, že učení je tím efektivnější, čím je člověk aktivnější..a ten supervizor je tam jako ten... a jak se snažím bejt aktivní směrem k tomu supervidovanému, tak se hodně učím.. a já nemyslím jenom takový to učení, ale i takový, když mluvím o tom, jak já tomu rozumím, tak mám pocit, že se učím i sama o sobě...

R6 – podpora v profesním životě, odborná podpora v profesním životě, možnost sebereflexe, možnost hledání nových přístupů, hledání nějakých cest, možnost inspirace z práce jiných...

R7- možnost mluvit o tom, o čem chci po profesní stránce, zeptat se kolegů, co oni si myslí o mé práci, případných otaznících, otázkách, problémech které mám v práci s lidma .. no a mít na to, tolik odpovědí, kolik je členů ve skupině, pokud je skupinová a pokud je individuální, tak totéž, ale v podstatě od supervizora jako takového a mít šanci vidět to z jiného úhlu díky supervizorovi..

R8 - obnovení růst, potom to znamená nějaké osobní zrání, jednak jsem se dostal do styku se zajímavějšími lidmi, nutilo mě to k dalšímu stylu vzdělávání a hlavně sbírání zkušeností... pro mě.. spíš to bylo důležitější i pro můj osobnostní rozvoj...

R9- v podstatě způsob učení, učení, řešení problémů, hledání cesty řešení problému, učení se řešení problému..

R10 – reflexe mojí práce, potom ... pomoc.. reflexe mojí práce, jak se posunout dál.. najednou zjistím, že dělám nějaký chyby nebo dostanu nějakou inspiraci, jak to dělat jinak.. jednak zlepšování se, jednak dodržování mantinelů, aby mi to neujelo někam , abych to nedělal špatně, takže zkvalitňování mé práce..

První účast na supervizi

R1 – v roce 2004 nebo 2005, kdy jsme vlastně začali supervizi prakticky dělat supervizi v našem školském zařízení...

R2 – skutečně, v supervizním výcviku, před tím jsem měl zkušenosti zprostředkovaný, když jako ty pravidla byly, po psychoterapeutickým výcviku, tak první v peer skupině na výcviku a zhruba v té době jsem pak jako nějakou supervizi začal poznávat na pracovišti...

Ta moje první, reálná, ta profesní ne výcviková byla, že jsme začali ty supervize dělat týmově ve školství.. to nastavení se muselo opatrně aplikovat na týmy a velké týmy a opatrně, jak tam v tom školství byla supervize nová, tak zpočátku byla taková tendence upracovat co nejvíc, za co nejméně peněz, takže to ne vždycky bylo efektivní..

R3 – to je, bohužel, už asi 40 let a to bylo něco strašlivého.. protože neexistovala EASC, neexistovalo nic takového, ale každá škola měla svůj systém, ta psychoanalytická, ve který jsem tehdy byla, tak to bylo, ta supervize byla jen interpretací a cítila jsem se velmi podřízeně jako dítě před učitelem, který udělalo někde chyby, zaměřeno na kritiku a tak dál, velmi nerovnoprávně a velmi špatně pocit

Potom Bálintu, to bylo o pár let později, to bylo o něco lepší, ale se slušnou supervizí jsem se setkala až v transakční analýze, no a potom v té Evropské asociaci..

R4 – to je asi 15 let, objednal jsem si supervizi k nám do zařízení..

R5 – já mám profesionální dráhu fakt dlouhou, no já neví, někdy v začátcích své profese, já to nejsem schopná vymyslet, kdy to bylo... já si skoro myslím, že jo (více než 20 let), já už 40 let dělám...s bálintovskejma skupinama v rámci krajských psychologů a to je určitě víc než 20 let..

R6- bylo to nějak tak těsně, pár let před tím, než jsem vstoupila do supervizního výcviku, tak třeba 1999 a bylo to v poradenské práci, kdy jsme to nazvali supervizí, kdy moje ředitelka... kdy jsem si udělali po vedení skupiny společné sezení, kde jsme probírali, jak se nám vedlo při vedení té skupiny, co se nám daří a co se nám nedaří a tak nějak jsme si probírali.. byla to spíš konzultace.. tenkrát jsem poprvé slyšela slovo supervize, ale nemal jsem ještě moc tušení o supervizi jako o podpůrné aktivitě pro pomáhající profese...

R7 – to mohlo být v takovém devadesátém ..devadesát sedm, byl jsem členem týmu v jednom centru pracujícím se zneužívanými dětmi a tam supervizi měli..

R8- v podstatě na výcviku v psychoterapii a pak nám bylo nabídnuto pokračování ve výcviku supervize a v rámci toho výcviku jsem začal dělat supervizi, takže v tomto ohledu jsem byl dříve supervizor, než konzument supervize, to je hrozně dlouho, kolem roku 2000-2002..

R9 – tak zhruba před devíti lety, supervize týmu na našem zařízení..

R10 – dlouho, někdy hned po škole, když jsem začala pracovat v poradně, to je někdy před rokem 2000, třeba 1998, 1999 nebo něco tak..

Individuální vnímání etiky

R1 – dodržování osobního prostoru člověka, dodržování jeho.. neponižování člověka, netlačit ho, do něčeho, do čeho nechce, teda v supervizi speciálně, ale pohlídat si i svoje místo, co můžu, co chci, co mi je příjemný, co mi je příjemný. Tam je ta etika namířena...

R2- dodržování vnitřních i vnějších pravidel, takže vnějších daných nějakým kodexem a vnitřní je nastavení vlastních zásad, s kým a jak chci spolupracovat, nechci spolupracovat, jestli si připadám užitečněj, nepřipadám si užitečněj

R3 – no, to je hodně širokej pojem, ale řekla bych jakási obecná slušnost, jak v profesi, tak v lidských vztazích...

R4 – etika... dodržování hodnot, když to vezmu úplně prakticky, tak hodnot směřujících k tomu, abych nepoškodil klienta, abych nevybočil z nějakého standardu, ale především v tom vidím toho klienta..

R5- něco, k čemu se vztahujeme, k čemu stále směřujeme a nikdy se k tomu úplně nedopracujeme, já to studentům vysvětluju něco jako nekonečno...ale nikdy nemámě vyhráno..že ten strom života je tam zelenej a tak různej, že se do těch etických dilemat pořád dostáváme.. že je to něco, k čemu pořád směřujeme, o co usilujeme a nikdy nejsme za vodou, nikdy prostě nemáme jistotu, že to vždycky ustojíme, protože když se snažím vyhovět jednomu etickému principu, tak se můžu dostat do křížku s jiným etickým principem...já bych to chtěla vysvětlit na nějakým příkladu...měla bych zachovat etický princip, že když já nejsem ve formě, tak bych vlastně neměla s klientem pracovat, ale taky bych měla zachovat ten princip, že jsem tam pro ně a v jejich zájmu.. tak jak tohle vyřeším?...

..něco, k čemu se vztahuju, jako k obecnému principu, který mě přesahuje...

R6... dodržování zásad, pravidel, které mají chránit člověka, aby nedošlo k nějakému poškození supervidovaných, aby se respektovala nějaká jejich ochota ke spolupráci, jejich ochota ke sdílení, aby se respektovala pravidla, která oni sami chtějí dodržet.. a pak druhá věc, etika z pohledu člověka, který se pohybuje v pomáhajících profesích a chce zároveň, aby se v těchto profesích dodržovala jakási práva klientů a nějaké zásady správného přístupu k profesi jako takové... tak to máme i všichni supervizoři, že kdybychom narazili na situaci, kde bychom zjišťovali, že je to proti etice klientů, tak bychom asi měli tohle řešit...

R7 -pro mě osobně.. mít nad sebou přece jenom nějakou kontrolu, abych si byl stále vědom toho, že jsem tady já pro klienta a ne naopak, že musím dodržovat pravidla, která ta věc si zrovna vyžaduje.. například, že bych to neměl být já, kdo vnáší téma, ale klient, ... a spousta dalších věcí-jako nevnášení, nevím....prostě vlastně to, co platí pro práci s lidma všeobecně..

R8- dodržovat nějaký rámec, to znamená nepoškodit klienta, aby byl v bezpečí, morální zásady vůči konzumentům supervize..

R9 – určitá morální hranice, která mě na jednu stranu svazuje a na druhou stranu osvobozuje při hledání řešení..

R10 – že se věci dělaj, nejen pracovně, ale i ve vztazích, že se dělaj věci.. prakticky pro mě znamená nějaký mantinely, aby to mělo smyslo pro mého klienta, pacienta, aby věci, který se dělaj mu nebyly škodlivý, aby to dodržovalo nějaký hodnoty.. lidský..

..mantinely, kde bych se měla pohybovat, abych tomu druhému člověku neubližovala, nezneužívala ho, když už by to bylo za hranicí etiky, tak už by to bylo poškozující pro toho pacienta.. když je to neetický- nemusí ho to úplně poškodit, ale zneužívat nějaký jeho práva..

První vnímání etiky v supervizi

R1- poprvé na supervizi, já se přiznám, že ten tým potřeboval bejt sám, aby se trochu ustálil a v tuhle chvíli to trvalo, než jsem se do toho týmu mohla zapojit..pracovně.. teď už jsem jeho součástí. Dneska je ten tým z 90 – 85 % obměněnej a pro ně není divný, že tam je u toho šéf.. abych tam nepůsobila direktivně, to si hlídám i teď..direktivita patří jinam, ne na tu supervizi...

R2- ano, určitě to nebyly žádný závažný etický témata ve smyslu třeba nějakých vyslovených faulů, spíše to byly témata vícerole, když je supervizor někdo, koho já znám jako kolegu ředitele a znám ho jako kamaráda a najednou je mi supervizorem, tak zorientování se na tý víceúrovňový spolupráci, nebo na tý poměrně složitý mapě a definování si toho, co bych tam i třeba rád si upracoval, že bych byl i otevřenější, ale na druhou stranu mě ta vícerole nějak determinuje, takže tam byly víceméně tyhle paravidla a nebo etický úvahy a byly tam na takový teoretický nebo preventivní úrovni, protože jsem nebyl účasten toho, že by byly etický pravidla porušovaný...přestože tomělo tuhle vícerolovou podobu....

R3 – ...ne, to jsem se cítila v těch, já nevím, pětadvaceti jako poděšený králík... a tam bylo několik vžených autorit, který měli rozhodovat o tom, jestli já dělám něco špatně a málo podpory a takový to učitelský zaměření na chyby.. takže nikoli respekt, což přinesla až ta škola evropská nebo taky ta transakční..

R4 – tehdy ne, tehdy jsem k tomu přistupoval asi jako každý nováček, tehdy jsem se obával těch výstupů, aby pro mě nebyly zraňující, abych nevypadal špatně, aby to nemělo nějaké důsledky, abych se o sobě něco špatného nedozvěděl, ... když si to takhle promítnu, tak jsem na tu etiku moc nemyslel, abych se nemusel bát..

R5 – asi ne, že vlastně, jak já jsem studovala v těch sedumdesátech letech, tak my jsme něčím takovým nebyly ani dotčeny.. ta psychologie těch sedumdesátech let byla tak úplatná tomu politickému, kdy já jsem se pohybovala v tom školství a to školství bylo tak, že v šesti letech ti vzali dítě a po určitý době, počtu let ti ho vrátili více nebo méně vzdělaný a to ta psychologie v tom jela taky, i když jsi byla člověk, který se tomu bránil, tak málo platný .. takže o takových etických věcech, jakože ten rodič je fakt partner, tak to se tam objevilo až víceméně v devadesátých letech...

R6 – ne, tenkrát vůbec.. na tom prvním setkání ještě před tím, než jsem se supervizi začala systematicky zabývat ve výcviku.. tak to moje první setkání, tak tenkrát jsem o etice neměla ani, vůbec jsem na to nepohlížela z pohledu etiky..

R7 - zrovna náhodou ano, protože to byla supervize, která se velmi nepovedla a která z mého pohledu byla velmi neetická a z mého pohledu zničila ten tým, který se po této supervizi rozpadl a já jsem v tom týmu přestal pracovat, protože se přeformátovála organizace, odešli šéfové, přišli jiní a já jsme vyšuměl, raději..

R8 – určitě, já jsem to dokonce měl jako svoji práci.. Etika v supervizi...závěrečný...my jsme byli první školská skupina a bylo to úplně cizí prostředí na rozdíl od tý klinický psychologie, takže tam se naráželo na věci, který třeba nebyly zpracovaný, tam se ta etika řešila od začátku, takže pro nás ta etika byla důležitá od začátku..

R9 – ne, nemyslel jsem na etický principy, ani se mi to tehdy nějak nespojilo..já byl úplně nepolíbenej supervizi.. dneska určitě..

R10 – to si myslím spíš, že ne.. já jsem byla tehdy nová.. takže pro mě to znamenalo víc jako učící proces..

1. **Jaký je pohled na etiku a etické principy v procesu supervize a jak lze řešit eticky složité situace v supervizi?**

II. skupina

Etika v supervizi

R1- dodržování osobního prostoru člověka, dodržování jeho.. neponižování člověka, netlačit ho, do něčeho, do čeho nechce, teda v supervizi speciálně, ale pohlídat si i svoje místo, co můžu, co chci, co mi je příjemný, co mi je příjemný. Tam je ta etika namířena... Já bych tu etiku vzala ze dvou stran, ze strany supervizora jednak směrem k tomu supervidovanými a druhá směrem ke mně...takže já si taky budu hlídat svoje místo, nenechám se dotlačit tím zadavatelem, kam nechci a pak je to směrem k tomu supervidovanému, tam je potřeba dodržet i úctu k tomu, co dělá, i když můžu myslet cokoli jinýho, tak oni to dělají s nejlepším vědomím a svědomím.

Etický proces hlídám, když superviduju

...asi hlídám etiku, protože jsem vytrénovanéj supervizor, tak si hlídám, co ten supervizor dělá, jestli mě to inspiruje nebo jestli bych udělala to samý, co on, nebo jestli bych to neudělala.. jo, hlídám si to..

R2- rozhodně etický principy, když superviduju, hlídám.. a uvědomuju si, jak pro mě ze začátku bylo osvobozující dělat supervizi daleko..když jsem se rozjel na Moravu, tak jsem byl dalkomíň ukotvený v těchto mnoha rolích, dneska už jsem daleko pragmatičtější a zkušenější, protože si nemyslím, že vzdálenost je tou ideální metodou, ale zpočátku mě hodně pomáhala

R3 -já doufám, že ano, já doufám, že jo, protože mi to vtloukali do hlavy, učili nás to a pomáhá mi ten model vývoje supervidovaného a supervize v tom smyslu, že zpočátku potřebuje hodně podpory a podporovat to dobrý, aby se pak mohl odvážit přijít s chybou a vědět, že nebude poníženej..na tomhle je nejhorší to.. myslím na to, abych supervidovaného neponížila, i když je začátečník a moc to neumí, ale pokud neudělá vyloženě nějakou chybu, tak se vyhnu tomu, abych ho nějak kritizovala...

..byly ty věčný spory, jakpak je to s rovnoprávností, že supervizor, že tomá bejt vztak dospělej-dospělej, že tohle je potřeba mít na paměti...samozřejmě, že supervizor nemusí všechno vědět, to co by měl udělat, je postarat se o supervidovaného a o jeho bezpečí, aby ho neponížil a když něco neví, tak to říct a dát mu zdroj, odkud se to doví.. jestli je to rovnoprávnej, nerovnoprávnej, to je podle mě zavádějící slovo, samozřejmě je to vyučující vztah svým způsobem.. tak, jak říká článek 2 tech ethical Guidelines, že máš mít na mysli nejen blaho klienta, ale že máš za supervidovaného zodpovědnost..ty jsi ten, kdo drží rámec, kdo drží jeho psychiku, aby neodcházel jako zmáčený pes, že udělal nějakou pitomost.. já vím, že je to zjednodušený, ale ten transakčně analytický model, že máme držet ten vztah dospělý-dospělý, mi připadá validná a to, že je to od začátku nerovnoprávný v nějakém slova smyslu, ještě neznamená, že se spolu nemůžeme na týdle rovině setkat

...a přenosový a protipřenosový věci označit, to je úplně základní...

.. a pak ještě ty rychlokvašený supervizoři, to je hodně neetický..

R4 – konkrétně.. neublížit, neuškodit, neporušit to,co ode mě očekává..

Myslím na etiku vždycky, když superviduju.. tu si hlídám hodně..myslím vždycky na dvě věci- na etiku a na to jak, se kdo tváří, což má s etikou hodně společného

R5 – v současné době si myslím, že je to ten úplně nejzákladnější princip, kterej jako,... že je to podstata supervize..ta etika ve vztahu supervizor a jeho klient, já ve vztahu supervizor se supervidovaným.. v podstatě supervize- supervize.. tam tu etiku tak nehlídám, tam předpokládám, že jí pohlídá ten můj supervizor.. ta etika toho vztahu.. je prostě v centru tý supervize..

R6 -..když superviduji, tak myslím na etiku, dříve to bylo dost nevědomě, ale teď na to myslím a docela často si to uvědomuju hodně.. nebo možná dřív jsem si to uvědomovala jen, když jsem si na to chtěla dát pozor, ale teď, jak už to tak je.. to nevědomé respektování některých věcí automaticky, jakože vím, že to tam mám..

R7- abych si byl stále vědom toho, že jsem tady já pro klienta a ne naopak, že musím dodržovat pravidla, která ta věc si zrovna vyžaduje.. například, že bych to neměl být já, kdo vnáší téma, ale klient, ... a spousta dalších věcí- jako nevynešení, nevím....prostě vlastně to, co platí pro práci s lidma všeobecně..

R8... neustále (myslím na etiku) a řeknu ti proč.. ten tým není třeba zdravěj, nechce tu supervizi, je donucen a furt si kladu tu otázku, jestli můžu dělat tu supervizi nebo nemůžu dělat.. takže tenhle etickej problém řeším neustále..

..druhá běc etická je vůči mě supervizorovi, já jsem členem EASC a ta má nějakou etickej kodex, kterej taky říká, že se máš vzdělávat dál v oboru, kde děláš supervizi, to znamená věnovat se i tý profesionalitě, což si myslím, že se běžně neděje a že děláme supervize i v oboru, kterému úplně nerozumíme..je to dost častý.. je důležitá etika profesionality a dejme tomu mojí psychohygieny s druhá věc abych byl vůbec schopnej poskytovat takový služby a za druhý, aby smyslem supervize byla opravdu podpora a pomoc klientovi a nic jinýho..to je někdy těžký, no....

R9 - .. dneska určitě (myslím na supervizi), mám ji jako tu klapku, co maj opilci, mám uloženou na temeni hlavy..

R10 - Prostě nějaký mantinely, přes který bych neměla jít, aby ta práce byla dělaná ve prospěch toho pacienta, tý společnosti, aby ta práce byla , aby ta supervize byla dělaná jako.. ve prospěch toho člověka..

Určitě (myslím na etiku) .. i při práci, nejen v supervizi, když superviduju tak myslím na to, aby to bylo etický a myslím i na to, abych to nenarušovala já, ale i ten, koho superviduju, jestli se nepohybuje mimo etiku..

Eticky složité situace v supervizi

R1 – já jsem se s ničím, že by tam bylo něco úplně vážného, nesešla, akorát mám ty modelový situace, co byly na té konferenci, jakože zatajím krádež, nebo něco takovýho, já fakt pak, když by tam bylo něco, co by nešlo, hraničilo s tím, že se s tím eticky nemůžu srovnat a je to proti legislativě, tak jsem povinna na to upozornit a říct, tak tohle už je jinak, tohle buď já musím řešit, nebo byste měli udělat tyhle a tyhle věci..

..já jsem se sešla na začátku své praxe jako supervizor s tím, že po mě chtěli velmi podrobné zprávy ze supervize, stylem, že pracovník XY řekl a pracovník Y na to odpověděl.. tak tohle jsem řekla, že dělat nebudu, že to je neetický, protože šéf u toho nebyl a šéf po mně chtěl takovouhle podrobnou zprávu..tak to jsem odmítla. Vzali to, supervize byla, ale zprávy z té supervize.. vykontraktovali jsme, jak to bude.. mám jednu takovouhle neetickou zkušenost...

R2 – na čistě teoretické rovině bych pár takových věcí našel, ale když ti vezmu do praktických dopadů a zároveň zmiňuju ty „víceroles“, jak se jako hodně známe, takže tady je to těžký, tady jsem možná některý své vnitřní etický pravidla porušil, protože jsem byl vyzván, abych někde pracoval a já to přijal..to je takový střet teorie a praxe a teďka, když to budu brát procesně... jako pravidlo supervize - být užitečnější..asi bych bral jako neetický, kdybych si tam jezdil jen pro honorář, i kdyby to ti dotyčný chtěli...

R3 – poníženi, poníženi. Je to to, že kritika se dá říct konstruktivně, že bych možná váhala nebo jednala jinak a tak dál, aniž bych ponížila toho člověka...

R4- já tam vidím spíš pseudoetické věci, jakože většina ředitelů si objednáva supervizi z řad svých známých, vždycky ho vysvětluju, je to na hraně etiky a je potřeba to těm lidem vysvětlit, vyvolává to jinak potom nedůvěru..

...zatím jsem nepřišel na nic, co bych musel označit za neetické..

..výběr těch supervizorů je na hraně.., ale nejde o porušení norem...

R5- určitě takový přestoupení takových věcí, jako neohlášení takových věcí, které podléhají hlášení např. týráni, zneužívání.. no to tedy kdybych u svého supervizanta objevila, takový porušení etiky, tak to bych .. a to jsou takový krajní případy, se kterými jsem se nepotkala, ale s čím se setkávám, jsou takový konflikty.. třeba jak pracovat s někým individuálně a pak se s ním potkám v týmu a ten tým neví, že s ním individuálně pracuju.. když je tam neotevřená komunikace.. to není do nebe volající, ale že je to hodně častý..to si hodně hlídám, abych byla poctivá ke všem zúčastněným.. je to konflikt.. neotevřená komunikace, nějaký zamlčení.. jestli to není něco, co bych měla té druhé straně říct nebo by to mělo být..

...že je to o tej pokoře, že když jsme pokorný, tak pak ty etický principy.. že si je pouštíme k tělu a furt máme o sobě pochybnosti, to sice není úplně ono, ale že nemáme to moře po kolena...

R6 – za neetické bych považovala, kdyby neměli možnost nebo právo vstoupit do toho smluvního procesu už supervidování, kdyby zadavatel se mnou jednal třeba úplně bez vědomí supervidovaných, kdyby to mělo probíhat třeba befelem od toho zadavatele, to bych považovala za první neetický krok. To bych trvala na to, aby supervidování nebo jedinec se mohli vyjádřit k tomu, jestli já bych jim vyhovovala, takže i vyjádřit se k tomu, jak by to chtěl, ale to tak většinou je, že ten první krok bývá takovej docela obtížnej, kdy najít ten správnej čas, ve kterým to bude probíhat v tom zařízení tak, aby to nebylo mimo jejich pracovní dobu, kdy nemají na supervizi vůbec náladu.. aby to mohlo nebo a by to naopak nebylo , kdy to ruší tu pracovní dobu ...to je první věc, aby to probíhalo jako ten trojstranný kontrakt, tam se může projevit první problém etiky, když není trojstranný....ale s tím já se nesetkávám, že by po mně zadavatel vyžadoval po mě informace ze supervize, jaký to bylo, maximálně je to takovej nějakej dotaz, jak se daří v tom supervizním konání a na to se dá opovědět tak, aniž by člověk nenarušoval pravidla důvěrnosti...teda toho supervizního sezení...takže ty zprávy i píšu, protože se tomu člověk nevyhne, zejména v rámci různých projektů nebo šablon.. tam se tomu člověk nevyhne...ale snažím se, aby prostě z toho vyplývalo, aby z toho vyplývalo, hlavně to, že skupina pracuje nebo jednotlivec a obecně, co a jaká obecná témata do těch supervizí přinášejí, ale ne kdo co řekl...

...že se změnilo vedení organizace, nové vedení supervize akceptovalo, že tam probíhají, ale nebylo ochotno spolupracovat jinak, třeba být přítomno na supervizi, když to bylo potřebný...ale to bylo takový zadání, že něco splnilo nějakou, aby si to odčárkovali... ale ty supervize pak přestaly bejt efektivní...takovou supervizní spolupráci jsem ukončila..

(neetické chování vůči klientovi)... tak bych se snažila mu tu zpětnou vazbu dát .. pokud se jedná o týmovou supervizi, kde tohle zjišťuji, tak se snažím přimět ten tým k nějaké sebereflexi v tomhle směru, ke komunikaci o etice jejich práce, o přístupu k jejich klientům a tak...pokud by šlo o individuální supervizi, tak asi bych s ním o těchdle věcech začala mluvit, neumím si představit, že bych to přešla, vůbec, to bych si sama naběhla na něco , coby mohlo bejt dost nebezpečný, považovala bych to za nebezpečí i vůči sobě, že dělám něco, prostě může být velmi napadnutelné i pro mě...

..asi bych v takovém případě tomu dotyčného svůj názor řekla a kdyby to bylo něco, co nelze řešit a kdybychom se vyloženě rozcházeli ve věci, kterou bych považovala za vyloženě nebezpečnou, měla bych potřebu mu říct, že.. teď záleží na to, vo co jde.. nedůležité věci, které mohou souviset s etikou, ale neohrožujou nikoho, tak asi bych mu to jen řekla a asi bychom si v těch

supervizích řekli, že si nerozumíme a že asi takhle bychom spolupracovat nechtěli a kdyby to bylo pro někoho ohrožující, že někdo někoho násilně nutí k něčemu nebo kdyby to bylo násilné chování k pacientům v domově seniorů nebo s dětmi, tak bych upozornila na to, že to ohlásím.. nadřízeným popř. dalším složkách..a asi bych ho upozornila, že pokus s tím nebude sám něco dělat, že to ohlásím...

R7 – v těch týmových, když docházelo ke sjednávání té práce týmové, většinou, bylo z toho cítit, že ten zadavatel si přál, aby ta supervize šla nějakým směrem a aby on z toho měl nějaký výsledek, a nějaké výstupy pro sebe – kontrolní, řekněme..ta tendence už s tím zadavatelem.. tomu zadavateli jít na ruku, tu si uvědomuju a to si hlídat, abych tuhle etickou rovinu udržel a nepouštěl mezi supervidovaný.. ne snad ohrozit přímo, ale třeba znejistit..

.. občas s tím supervidování přicházejí, jestli nejednají neeticky,, nebo jestli jejich chování není neetické.. ono je to s tou etikou těžký, ona ta hranice, co je neetické a co je jenom pracovní chyba nebo supervizní chyba.. jestli je to neetické, to je někdy složitější..

Ten dotyčný přišel s tím, že superviduje, byla to supervize- supervize a supervidovaný přišel s tím, že se supervidovanou zná, že přistupuje na její požadavky, které se mu nezdaří úplně správné, myslím, že to byl ten případ, že si vychovatelka z DD brala domů děti a jí není schopna říct, že to asi není úplně etické a tak jsme to rozebírali, jak se má zbavit toho, že jde o kamarády...

R8- ..tak za prvé výstupy písemný, je to o vztahu důvěry a probírají se tam v uvozovkách intimní témata a některý zaměstnavatel chce podrobný výstupy, zprávy, odmítám dávat, třeba maximálně poskytnout téma nějak všeobecně..jinak nelze, dneska je moderní psát zprávy.. tak tohle je problém.

Druhé etické problém je, že se tím nahrazuje řízení nebo koučink a neschopnost vedení, a tohleto vedení očekává od supervizora, že mu pomůže v řízení organizace a hodně supervizorů na to naskakuje. Setkal jsem se s tím, to je další úskalí a riziko

A druhá věc je samozřejmě, ..., kde vlastně můžem dělat supervize, a kdo je může dělat, dnes je supervize moderní věc ... rychlokvašky bez praxe, je to riziko... supervize není definovaná ani v katalogu prací.. takže různá kvalita.. takže vlastně i kdo ji dělá.. bez zkušeností...může rozložit tým a zkomplikovat situaci..

R9 – zlomový okamžik je, že bych cítil, že to ohrožuje klienta a nebo i mě, tak se ta klapka okamžitě sepne.. a pak přes to vlak nejede.. ztrácel bych jakousi pohodu...

R10 – asi určitě jsou věci, který vím od začátku a dělat bych to nechtěla, ale teď úplně nevím.. třeba bych nechtěla supervidovat svý podřízený... možná to není neetický, možná by to bylo neefektivní, možná to není neetický... tohle si třeba neumím představit, vlastně se to tam míhá ta role toho nadřízeného a podřízeného, to míchání rolí, vlastně mi to přijde neetický..

..nebo co..nevím...ale třeba něco řešíme a najednou mi přijde, že by to mohlo bejt neetický, kdyby to šlo tímhle směrem.. spíš na to upozorním, než že bych si všimla, že je to neetický..

Řešení neetických situací v supervizi

R1- něco neetického, co dělá supervizant...asi bych na to upozornila, v tudle chvíli si to nemůžu nechat....

.... když by tam bylo něco, co by nešlo, hraničilo s tím, že se s tím eticky nemůžu srovnat a je to proti legislativě, tak jsem povinna na to upozornit a říct, tak tohle už je jinak, tohle buď já musím řešit, nebo byste měli udělat tyhle a tyhle věci..

R2 – rozhodně bych si promyslel závažnost toho faultu a rozhodně bych byl rád za ten první krok, na to velmi důrazně upozornit toho supervidovaného a v případně kdyby si nenechal poradit a pokračoval by v tom, tak bych vyhledal, zase se bavíme o tom, že to není nějaké zásadní tvrdé porušení etických pravidel, tak bych vyhledal supervizi supervizora a tam bych si jako zakázku dal, jestli je ta věc na řešení s nějakou etickou komisí a je možný, že bych tenhle krok vynechal a rovnou to řešil s tou etickou komisí, podíval bych se, kdo v ní aktuálně je a dokážu si představit i ten nejtvrdší krok, jako je ohlašovací povinnost k vedení té organizace nebo je zřizovateli..

R3 – .. tak mu to řeknu (supervidovanému)..ale snažím se ho neponížit, jenom řeknu mu, že se teď ve mně něco děje, že mě to zarazilo a že teď bychom museli asi hledat konkrétní případ..

..párkrát se mi to stalo, že v tomhle případě bych asi váhala, jestli takhle radikálně se rozhodovat nebo nerozhodovat a nechat mu prostor, aby sám si na to přišel, pokud to jde, ale ještě jsem neudělal to, že bych to někde práskla nebo hlásila.. ale řeknu mu to..

..pokud hodně neetický, to je pro mě hodně obecné... pokud si nejsem jistá...já jsem ve věku, kdy si dovoluju autenticitu a jsem otevřená a řeknu co cejtím v tuhle chvíli a že se možná mejlim, ale že bych o tom potřebovala vědět víc..a jaksí dát prostor aby ...si na to, pokud, možno

mohl přijít sám.. a říkám, teď možná mám vztek, kterej jste měl vy a cejtím v sobě tohle a tohle a nejsem s tím úplně srovnaná a je to možná moje věc, možná vaše věc, pojd'mě se na to podívat...

R4- snažím se mu na to dát nějaký náhled, zatím jsem nebyl v situaci, kdy bych to musel řešit porušení etických hranic a nějakých vyšších- snad i zákonných.. já jsem rád člověk ne kompromisu, ale konsenzuálních souhlasí, já jsem rád, když mu umožním na to jinak nahlédnout a když na to přijde sám, myslím si, že nejsem nějak aktivní v tom, že bych ten proces přímo označoval za neetický...

..a vidíš, já jsem se vlastně setkal s etickým problémem.. poškozováním zaměstnanců apod., no, udělal jsem si supervizi u zkušeného supervizora..probral jsem si to a potom taky takový ty hraniční věci, který se týkají etiky jsem taky asi dvakrát řešil..užívám zkušenější kolegy nebo svou peer skupinku, nechám se ošetřit a nechám si to vysvětlit...

R5- já musím říct, že se mi to takhle nestalo.. spíš, že někdo přichází s pochybností a hledáme.. jakože přichází zcela včas...spolu hledáme, jak to vyřešit, že to tam hrozí, ale hledáme.. já sama jsem měla dvě věci, který jsem brala na supervizi, protože to bylo přesně o tom, že tam hrozil ten konflikt, že lidi který se měli stát mými klienty, jsem zjistila o vztahu, že vadí, aby byli mými klienty, tak jsem to sama vzala na supervizi, než k tomu dojde a s těma mejma lidma se to vlastně taky stalo včas..

..pokud by se to týkalo mně, tak mám pocit, že to vyřešit musím... tak do toho nepůjdu, toho klienta odseknu, Když se to týká mě, tak si myslím, že když to tam vidím, tak to vyřešit musím.. když bych to našla u svého supervizanta.. tak budu mít obrovskéj problém, tak bych šla a supervizi supervize.. přece na něco přijít musíme..

R6 - .. neetické...určitě a asi i víckrát... ale nenaskakuje mi to... neetické... pokud jsem třeba cejtila, že... já jsem z takové supervize odešla, pokud například došlo třeba k tomu, že se změnilo vedení organizace, nové vedení supervize akceptovalo, že tam probíhají, ale nebylo ochotno spolupracovat jinak, třeba být přítomno na supervizi, když to bylo potřebný...ale to bylo takový zadání, že něco splnilo nějakou, aby si to odčárkovali... ale ty supervize pak přestaly bejt efektivní a pak jsem z takové supervize odešla...

(neetické chování vůči klientovi)... tak bych se snažila mu tu zpětnou vazbu dát .. pokud se jedná o týmovou supervizi, kde tohle zjišťuji, tak se snažím přimět ten tým k nějaké sebereflexi v tomhle směru, ke komunikaci o etice jejich práce, o přístupu k jejich klientům a tak...pokud by šlo o individuální supervizi, tak asi bych s ním o těchhle věcech začala mluvit, neumím si představit,

že bych to přešla, vůbec, to bych si sama naběhla na něco, coby mohlo bejt dost nebezpečný, považovala bych to za nebezpečí i vůči sobě, že dělám něco, prostě může být velmi napadnutelné i pro mě...

..asi bych v takovém případě tomu dotyčného svůj názor řekla a kdyby to bylo něco, co nelze řešit a kdybychom se vyloženě rozcházeli ve věci, kterou bych považovala za vyloženě nebezpečnou, měla bych potřebu mu říct, že.. teď záleží na to, vo co jde.. nedůležité věci, které mohou souviset s etikou, ale neohrožujou nikoho, tak asi bych mu to jen řekla a asi bychom si v těch supervizích řekli, že si nerozumíme a že asi takhle bychom spolupracovat nechtěli a kdyby to bylo pro někoho ohrožující, že někdo někoho násilně nutí k něčemu nebo kdyby to bylo násilné chování k pacientům v domově seniorů nebo s dětmi, tak bych upozornila na to, že to ohlásím.. nadřízeným popř. dalším složkách...a asi bych ho upozornila, že pokus s tím nebude sám něco dělat, že to ohlásím...

R7 – no, tak o tom s ním samozřejmě mluvím, upozorním ho na to, mluvíme o tom, snažím se, aby se to nedělo, ale hlavně, aby ten supervidovaný pochopil, smysl toho, proč to nemá dělat, aby to znitřnil, aby to nebylo jen nějaký epizodální upozornění, ale aby to mělo dopad na jeh práci jako takovou...

.. když mám možnost, tak s tím běžím za někým z kolegů, mám-li je v dosahu, týden nebo pozdějc.. prostě to s nima konzultuju a optimální je, když to může projít supervizí, takže se snažím, kde to je možný, kde se se supervizí potkám, anebo se nějakým supervizorem nebo s lidma, kterým důvěřuju, tak to s nima samozřejmě konzultuju a je to můj vlastní materiál pro supervize..

R8 – co se týmových supervizí, tam se mi to párkrát stalo a tam jsem se dohodli na přerušení supervize anebo jsme se dohodli na přerušení supervize a předefinovali jsem pravidla, že tohle dělat nebudu, ale stalo se mi, že jsem i ukončil supervizi, že jsme měli jiné představy, řek jsem, že tohle dělat nebudu a ukončil supervizi.. to je podle mě jediný, co může supervizor udělat, ukončit supervizi, protože já těžko můžu někoho nutit do něčeho...

..složitější.. to se mi stalo víckrát a dost často, normálně to pojmenuju, řeknu, heleďte, tohle není můj obor, nebo teď jsme zmatenej, prostě se snažím popsat situaci, ve který jsem, nebo přiznat prostě, že nevím.. ta supervize je tak široká věc a není možný umět všechno.. supervidovaný okamžitě poznaj, že nevím, že jsem v rozpacích,.. takže je to neprofesionální něco kamuflovat.. tam,kde děláš supervize jsou většinou vzdělaný lidi, oni to poznaj.. jako když děláš v těch opéeskách nebo pomáhajících profesích.. nejlepší je, se přiznat, že nevím..

R9- to záleží na tom, v jaký to bude fázi..kdyby to bylo před kontaktováním, tak se snažit to překontrahovat.. nebo pokud by to bylo takový.. tak bych od takové supervize nevstoupil.

..zatím jsem na takovou věc nenarazil..

..pokud by to překročilo etickou hranici, neumím si představit, jak já bych tam zůstal..ne, ne, šel bych od toho,..

R10-... nejdřív bych si to zmapovala, nejdřív bych se ho vyptala, ujistila bych se o tom, že to tak opravdu je, nějakou citlivou formou, bych se ujistila, že to tak opravdu je, pak bych na to upozornila, že přijde, že to je za hranicí etiky, a zeptala bych se, co ho k tomu vede, že to takhle dělá, jestli by se to nedalo dělat jinak, proč mě to přijde špatně, aby von nazřel, že je to špatně a že je to neetický... určitě bych ho na to upozornila, že takhle ne..že tohle není dobrá cesta, protože kdyby se tím uchyloval dál, tak že tím poškodí svého klienta, aby nahlédl, proč...

To by záleželo, čeho by se to týkalo, je několik věcí.. pokud by to byla drobnost, tak bych upozornila, že je to špatně a že by to mohl být problém v té práci..

Pokud by to bylo hoší, tak bych řekla, že to dělat nemůžu, že ta věc, kterou ten člověk dělá, je neetická a já že to už dál supervidovat nemůžu.. pokud by to byl nějaký terapeut, tak bych zvážila, jestli to nenahlásit nějaký komisi.. to by záleželo ...

Etický kodex supervizora

R1- měla bych ho znát, ale neodříkám ho... vím, kde ho najdu

R2- nedokážu ho odrecitovat, ale vím, že si ho na webu najdu a vím zhruba, jaký témata řeší a mám pocit, že jsem se kdysi dostal i do etický komise, myslím, že to byla Asociace supervizorů ve školství..takže představu mám

R3 – teď jsem v něm, bohužel, ležela.. na podzim ..v ethical guidelines EASC, nevím, jestli znám úplně ČISu, který je up to date, ale vycházím z toho, že se obě organizace drží EASC, z nich jsem vycházela a ty, si myslím, že znám..

R4 -že bych ho dokázal vysypat z hlavy, to určitě ne, snažím se jím řídit a mám z toho jen hrubý výcuc, který jsem zredukoval hlavně na to, co jsem říkal na začátku, že jde hlavně o to nepoškodit toho klienta a dodržovat čistotu supervize a jiné techniky označit..

..ale nejsem asi dobře znalý etického kodexu..

..najdu ho na stránkách ČMISKu...

R5- já se vždycky snažím téma kodexama prokousat, ale musím říct, že je pro mě takovej nejzákladnější nebo nejlíp napsanej toho času etickej kodex Českomoravský psychologický společnosti ... a zdá se mi, že všechny ty kodexy jako jsou víceméně obsahují to samý a řekla bych, že u toho kodexu tý českomoravský společnosti, kterej je z roku šestnáct nebo tak, prostě je docela novej, tak tam jsou strašně důležitý poznámky pod čarou, který to jako konkretizují, takže ten je mi nejvíc k užítku...a vždycky se na něj odkazuju a říkám, že v těch ostatních najdou v podstatě to samý..

R6 – kdysi jsem ho četla....ted' v současné době bych ti nedokázala říct, co tam je, takže neznám

.. v materiálech EASC..

R7- no, ano, četl jsem obojí a protože jsem byl členem etické komise ČISu, tak jiné organizace, takže ano, ale nemůžu tvrdit, že bych ho tady řekl..

Na stránkách těch organizací..

R8 – v podstatě jsou stejný, vycházej z jednoho hnízda, znám je, čet jsem je, ale nejsem schopnej je doslova rzeprodukovat..ale když bych potřeboval něco řešit, tak je musím otevřít a přečíst.. vím, kde je najdu..

R9- ..pochopitelně, znám.. předpokládám, že na stránkách ČMISKu..

R10- .. ano

2. Jak probíhá výuka etiky v supervizním výcviku? Jaká je etika ve výcviku?

III. skupina

Výuka etiky ve výcviku

R1- nevím, nepamatuju si, já si myslím, že těch příkladů bylo málo...s čím se můžeme sejít, možná je jich málo a jsou špatně pochytatelný, já si myslím,že ten trenér ve výcviku má mít v zásobě nějaký situace, který jsou neetický a který by byly.... Protože se o tý etice mluví, ale příklady praktický žádný.. to si myslím, že tam chybělo...

R2 – no já jsem přesvědčenej, že ano...doufám, že si to dobře pamatuju, ale já si myslím, že jsme tomu věnovali i dost toho času na těch peer skupinách a že ta moje skupina tohle zrovna dost řešila, takže to bylo jak ze strany vyučujících, kteří ty etické problémy dostatečně vyzvedli nebo na ně dali nějaký důraz, protože my jsme je fakt jako hodně probírali...

...pamatuju si na nějaký případovky navázání intimního vztahu mezi klientem a supervizorem, takže si pamatuju, že se to jen ale řešilo..

R3 – výcviky, které trénuji... výuka etiky ... považuji ji za výbornou v těch kritériích .. výběru těch lidí, protože to, co já jsem si z toho nejvíc odnesla, když jsem já byla mezi nima, tak byl právě ten způsob práce v těch 4 lidech na konkrétních případech, kterej byl pro mě velmi užitečnej a těch pár modelů, který mám někde v hlavě, který mi mi pomůžou porozumět něčemu..

..v tom jsme každej jinej... já třeba mám svoje slabiny tom, že...když vysvětluju něco, nějakěj model, primitivní, tak mám dojem, že ty lidi urážím, když jim říkám něco, co už dávno vědí, zatímco X jim to opakuje pětkrát a já vidím, že je to potřeba, takže z hlediska výukovýho, bych se držela jeho formy, nikoli té formy manipulace s velkou skupinou .. co nás štválo poslední výcvik...ale že je potřeba dopravit do těch hlav i třeba několikerým opakováním to, co je potřeba, protože ne každej chápe stejně a já se ostýchám to dělat, protože mám dojem, že všichni jsou tak vzdělaný a převzdělaný, že to přece dávno musej vědět...

R4- ne, ne, (nepovažuji ji za dostatečnou), myslím si, že to jelo víc po těch technikách a po těch různých směrech a výstupech, já si nemyslím, ...já si docela věci, který se zažerou pod kůži pamatuju, ale z tý etiky si fakt pamatuju jenom pár věcí.. nemyslím si, že byla dostatečná, minimálně, že by mi umožnila to prožít, že to mám v sobě..

R5 -no asi jako jo, protože kde já bych to našla jinde..no, něco jsem si tam asi přinesla.. já jsem teď nakloněna tomu říct, že ano, ale možná by mě někdo přichytil při tom, že taky si nejsem něčeho úplně vědomá a pak by řek, že jsem nedostatečně vzdělaná v tomhleto... ale naučilo mě to pokoře.. furt si říkám, že když jsem schopná tohle říct, tak je to ještě dobrý..asi jsem se o naučila někde v tom výcviku...možná, že jo...

R6- my jsme tam měli jasně takový jakýsi body, konkrétní body, které se k etice vztahují..

A pak jsem participovala na nějakém supervizním výcviku na tom Slovensku,... když jsem dospěli do k tématu etika.. tak jsme to tam pojali mnohem širším způsobem, že se začlo hodně ze široka, takové ty věci, které nemuseli souviset jen s těmi body, tam jich bylo asi pět.. ale nevím, jestli by se mi to vybavilo..

.. na posledním výcviku, nevím, kdo to přednášel, že se tam hovořilo o tom dramatickém trojúhelníku, kterej do toho taky patří, že člověk nesmí sklouznout do té role pronásledovatele nebo oběti nebo zachránce...

R7 - rozšířit, rozhodně, většinou se toho vždycky lektoři tak dotkli, ale větší pozornost se tomu nevěnovala, možná snad v nějakých těch odkazech na to a nebo v rámci diskuzí, těch různých nekonečných, o tom, co je a není etické nebo co se komu přihodilo, ale systematický seminář jakoby systematicky zpracovaný, jsem nezažil, pouze vždy na nějaké téma, jak jsem byl v té etické komisi, tam jsme dělali přímo pro organizaci víkendy na téma etika.. měli jsme třeba semináře, které se jmenovali „Bruslení v mantinelech etiky“, kam se přinášela témata a ty se při tom zpracovávaly a probíraly...

R8- nedostatečný (výuka), nedostatečný, protože jsme se zmínili jen tak, protože se tomu nevěnuje dostatečná pozornost, .., řešili jsme to mockrát, ale to nebylo během výuky, protože lidi kteří začínaj..vždyť většina supervize supervize je o tom, že si vyjasňují, co můžou a co nemůžou, takže myslím si, že by to chtělo.. protože je to důležitý pro tu supervizi.. já osobně bych se přimlouval..aby... já jsem byl jednou na nějaký supervizní konferenci a tam MH měl referát o pastech v supervizi, jeden z nejlepších seminářů a fakt tam měl narváno, protože to tma zajímá lidi.. nejen, jak komunikovat a modely, ale i jak si nenaběhnout, čemu se vyvarovat..protože pak už je pozdě, takže já bych se tomu věnoval víc....

R9- já si myslím, že to je hrozně citlivý téma a z mýho pohledu bych se tomu věnoval přece jenom víc času..., protože i to byla pouze jedna část ve výcviku..

R10- no abych pravdu řekla, tak si nepamatuju, co jsme tam dělali, ale asi mi přišlo, že by toho tam bylo nějak málo..naopak, že bych si říkala, „ty, brďo, to už je moc“.. obecně ta etika je taková, že to člověka moc nebaví...asi bych toho víc nechtěla a míň taky e.. asi jsem s tím byla nějak spokojená... to si nepamatuju...

Výuka etiky mimo výcvik

R1 - 0

R2- 0

R3- 0

R4- 0

R5-0

R6 -0

R7 - ale systematický seminář, jakoby systematicky zpracovaný, jsem nezažil, pouze vždy na nějaké téma, jak jsem byl v té etické komisi, tam jsme dělali přímo pro organizaci víkendy na téma etika.. měli jsme třeba semináře, které se jmenovali „Bruslení v mantinelech etiky“, kam se přinášela témata a ty se při tom zpracovávaly a probíraly...

Pamatuji si, že jako samostatné téma jsme to plánovali, ale neumím si ani představit, jak by to mělo být, aby to vyhovovalo.. takže určitě rozšířit a přidat..

R8 -0

R9- já jsem byl jednou na nějaký supervizní konferenci a tam X měl referát o pastech v supervizi, jeden z nejlepších seminářů a fakt tam měl narváno, protože to téma zajímá lidi.. nejen, jak komunikovat a modely, ale i jak si nenaběhnout, čemu se vyvarovat...protože pak už je pozdě, takže já bych se tomu věnoval víc....

R10- 0

Etika v supervizním výcviku

R1 – moc si nepamatuju, pamatuju si jednu takovou výcvikovou věc, kdy šlo o nějaký sexuální něco a ten supervizor to odmítl supervidovat, jakože osobně to nemůže dělat, že se s tím nemůže eticky srovnat a jestli šlo o nějaký znásilnění a jak s tím pracovali ty lidi, to nedokážu říct..

Pokud nějaká byla, tak já špatný vzpomínky vytěšňuju

R2 –.. na výcviku...plynulo eticky....ani nejsem ani přesvědčen o tom, že by mě zlobilo, že někdo něco neudrží a někde něco vykládá, že jsme i na tom výcviku zachovávání mlčenlivosti a důvěrnosti hodně zvýrazněný, že nás to učilo být hodně ukázněný..

..ale připouštím, že jsem v tomhle tom hodně naivní..

R3 - ..já bych nechala ty kritéria, ty jsou tvrdý, toho přijetí, ale zůstávala bych na nich, protože si myslím, že to má smysl, aby se ti kolegové, kteří něco umí, se potkávali na stejné úrovni,

aby si něco mohli dát..a to jsme ne vždy dodrželi, bych řekla pravdu, někde byly takový drobný výjimky a tak.. tohle bych ne zpřísnila, ale brala na to větší ohled..

..mám velkej problém s manipulacemi skupiny.. protože ten supervizor v očích těch, byť jsou zkušený terapeuti a tak dál, je ten Pán Bůh a pakliže umí manipulovat s velkou skupinou, jakože jsou mezi námi tací, kteří to uměj, ...tak je dovede.. pochvalou, kritikou, těmahle všema , já tomu říkám manipulativní způsoby.. tak i ten výcvikovej supervizor má tuhle možnost, který může zneužít..pro nějaký vlastní at' už narcistní nebo jiný účely...

R4 – nevybavuji si, bylo to hodně o informacích..

R5- ..ale to nebylo ve výcviku supervize, pro mě to bylo hrozně hluboký.. jak jsme byli v tom výcviku u X? .. a tys tam měla tu závěrečnou práci o těch dvou pacientech.. .. a pro mě to bylo takový poučení o hezkým etickým zacházení s pacientem.. tak tohle.... Ten zážitek je pro mě hlubokej...

R6- v rámci mého vlastního výcviku bylo nutné doložit spoustu hodin, že tu supervizi děláme, jsme pak dávali dohromady těch patnáct hodin...vím, že jednu část týhle práce, byly nějak tři části, jsem dělala s poradenskejma psychologama a byli tam i kolegyně z mé práce a vím, že jsem tam tenhle problém etiky řešila, řešila jsem topak na své supervizi, se svou supervizorkou a že jsme to pojali, že to má plošného jmenovatele, který je vlastní téma, jak se vypořádat s tím, že dělám supervize vlastním kolegyním a jak se to promítlo do té práce, ono se to do té práce opravdu promítlo, ona tam ta supervize běžela opravdu jinak, než by běžela.. no, hrálo to tam roli..ta zkušenost byla i pozitivní i negativní a pak jsem rozvíjela téma i té mé supervize....

R7 – ani si teď úplně nevybavím...

R8- no, samotná forma supervize, komu, co započítat..pokud to má mít nějaký rámec, .. že tam X tlačil i někoho a myslím, žes to byla i ty, kdo hájil podmínky, tak se tam hledaly uměle hodinky, že X z toho dělal komerční věc...první tedy, že se mají dodržovat pravidla.. to bylo špatně, taky to špatně dopadlo, s tím člověkem, i když nakonec nebyl ve výcviku..jiný to bylo v dobách, kdy se to téměř nikde nedělalo, ale v dnešní době, kdy je supervize dost...

.. že jsou nějaký rychlokvašky a bavili jsme se o tom, že je to nebezpečí.. a organizace EASC má dodržovat pravidla..

..a někdo to dělá jen pro prachy a že někdo, kdo je ředitel sítě, dělá supervize svým podřízeným.. to považuju za hodně neetický.. střet zájmu..

..odmítám dělat supervize tam, kde mám nějaký emoční vazby, což se ne vždycky u kolegů stalo..

R9...mě nic momentálně nenapadá.. nevím, jestli se to tká etiky jako takový, ale co se i mě týkalo, byly ty kolegiální hodiny.. a ten odlišnej přístup některých frekventantům..to bylo celkový, kdy se dohadovalo, kdo je ochotnej se v těch solidárních hodinách angažovat..

R10 - mě přišlo dobrý, že jsem museli mít ty supervize u někoho jinýho, než kdo dělal výcvik, protože jinak by mi to přišlo blbý a asi by se to taky nějak týkalo etiky .. ani ne..nemám..

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Holečková

Obor: 7501T001-Andragogika (Mgr. A)

Forma studia: Kombinované

Název práce: Význam etiky ve výuce supervizorů a v supervizním procesu

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 70

Celkový počet stran příloh: 26

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 8

Počet internetových zdrojů: 12

Vedoucí práce: Doc. Dr. Milan Beneš