

Univerzita Karlova

Fakulta humanitních studií

Program řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

Bc. Barbora Filípková

Etická dilemata v supervizi

Diplomová práce

Vedoucí práce: prof. PhDr. Arnošt Veselý, Ph.D.

Praha 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v repozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 5.ledna 2024

Barbora Filípková

Abstrakt: Práce si klade za cíl zkoumat faktory rozhodování etických dilemat, se kterými se setkávají externí supervizoři v sociálních službách. Využívá kvalitativní metodologie ke zjištění, s jakými dilematy se supervizoři setkávají, jakými rozhodovacími procesy procházejí a jaké faktory jim pomáhají v rozhodování. Faktory lze rozdělit do dvou oblastí - externí a interní. Především ale z výzkumu vyplynulo, že oblast profesní etiky práce supervizora je nesmírně komplexní a pouze neustálé úsilí na tomto poli napomůže zlepšování rozhodovacích procesů. Z výzkumu vyplynula také některá konkrétní doporučení ke zlepšení etiky v oblasti supervize: důraz na prevenci a třibení etické citlivosti a zralosti, důraz na etiku v rámci vzdělávání, větší profesionalizace supervize.

Klíčová slova: etika, profesní etika, supervizní etika, etická dilemata, procesy rozhodování, faktory rozhodování

Abstract: This study aims to explore the factors that play part in ethical dilemma decision making for external supervisors in social work. Using qualitative methodology it looks at what dilemmas supervisors meet in their practice, what decision making processes they undertake and specifically what factors help them to make those decisions. Two areas of factors were identified - internal and external. The overall conclusion is that supervision ethics is a complex field that requires constant reflection and effort on the part of the supervisor. At conclusion I present some recommendations for better ethical decision making in supervision: attention to prevention rather than control, developing ethical sensitivity and maturity, better ethical education, more professionalisation in supervision

Key words: ethics, professional ethics, supervision ethics, ethical dilemmas, decision making processes, factors of decision making

OBSAH

OBSAH.....	4
I. ÚVOD.....	7
II. TEORETICKÁ ČÁST	8
1. ÚVOD DO ETIKY	8
1.1 STRUČNÝ VÝVOJ RELEVANTNÍCH ASPEKTŮ ETIKY	8
1.2 PŘÍSTUPY A SUB-DISCIPLÍNY ETIKY PODLE OBLASTÍ ZKOUMÁNÍ	12
1.3 PŘEHLED DŮLEŽITÝCH ETICKÝCH POJMŮ	14
1.3.1 MRAVNOST	14
1.3.2 MORÁLKA.....	14
1.3.3 ETIKA	14
1.3.4 SVĚDOMÍ.....	14
1.3.5 ODPOVĚDNOST	15
1.3.6 CTNOST	16
1.3.7 HODNOTY	16
1.3.8 PRINCIPY	16
1.3.9 VZTAH	17
1.3.10 SPRAVEDLNOST.....	18
2. PROFESNÍ ETIKA V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH	18
2.1 POMÁHAJÍCÍ PROFESE	18
2.2 ETICKÉ KODEXY.....	19
2.3 ETICKÁ DILEMATA	21
2.4 ETICKÁ ZRALOST	23
3. PROFESNÍ ETIKA V SUPERVIZI	24
3.1 EXTERNÍ SUPERVIZE V SOCIÁLNÍ SFÉŘE.....	24
3.1.1 HISTORICKÉ KOŘENY SUPERVIZE	24
3.1.2 EXTERNÍ SUPERVIZE	25

3.1.3 DEFINICE SUPERVIZE	26
3.2 ETIKA V SUPERVIZI	27
3.3 ETICKÉ KODEXY V SUPERVIZI	30
3.4 ETICKÁ DILEMATA V SUPERVIZI.....	32
3.5 FAKTORY ŘEŠENÍ ETICKÝCH DILEMAT V SUPERVIZI	34
III. EMPIRICKÁ ČÁST	40
1. METODOLOGIE	40
1.1 CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÁ OTÁZKA.....	40
1.2 VÝZKUMNÁ METODA	40
1.3 TEMATICKÉ OBLASTI ROZHOVORU.....	41
1.4 SCÉNÁŘ PRO HLOUBKOVÉ POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY....	42
1.5 VÝBĚR RESPONDENTŮ	43
1.6 PRÁCE S DATY.....	44
1.6.1 TRANSKRIPCE.....	44
1.6.2 TEMATICKÁ ANALÝZA	45
1.6.3 KÓDOVÁNÍ	45
1.6.4 KATEGORIZACE	46
1.7 ETICKÉ OTÁZKY	46
2. ZJIŠTĚNÍ.....	48
2.1 VZTAH RESPONDENTŮ K ETICE	49
2.2 ETICKÉ KODEXY, KTERÉ RESPONDENTI NÁSLEDUJÍ.....	51
2.3 ETICKÉ HODNOTY A PRINCIPY	52
2.4 ETIKA VE VÝCVIKU	53
2.5 PŘÍKLADY DILEMATICKÝCH SITUACÍ	54
2.6 PROŽITKY PROCESU ROZHODOVÁNÍ	56
2.7 FAKTORY PROCESU ROZHODOVÁNÍ	57
2.7.1 INTRAPSYCHICKÉ FAKTORY.....	58

2.7.2 EXTERNÍ FAKTORY	59
2.8 ZPĚTNÉ HODNOCENÍ ROZHODNUTÍ.....	60
2.9 DOPORUČENÍ.....	61
V. ZÁVĚR A DISKUZE	61
BIBLIOGRAFICKÉ ODKAZY/SEZNAM LITERATURY:	64

I. ÚVOD

Můj zájem o etická dilemata se podnítl, když jsme v rámci studia byli požádáni, abychom napsali esej, v které nastíníme reálné etické dilema z praxe a způsoby jeho řešení. Při psaní této eseje jsem zjistila, že mě téma fascinuje. Nahlédla jsem mnohovrstevnatost a transformační potenciál procesů rozhodování při dilematech a chtěla zjistit více. Začala tím pro mě cesta neustálého odhalování. Když jsem se pustila do studia literatury k tématu, tak jsem opakovaně narážela na termíny, kterým jsem nerozuměla, a došlo mi, že potřebuji začít od úplných základů etiky, jinak se v oblasti neorientuji. Bez porozumění těmto základům, na kterých je profesní etika stavěná, nejde uchopit dané téma, protože jedno vyplývá z druhého. Proto i v této práci nejprve nastíním základy oblasti etiky a poté profesní etiku a etiku supervize. Jako ruské matřošky pasují jedna do druhé.

Carrol a Shaw (2013) píší o tom, jak komplexní oblast etiky je. Přirovnávají ji k těm nejsložitějším skládačkám (jigsaw puzzle) o tisíci kusech stejné barvy a stejného tvaru. Existují etické teorie, etické principy, etické kodexy, katedry etiky, etické komise, ti největší filozofové se o etice dohadovali v průběhu věků a tak dále. Celá oblast etiky je jako labyrint a labyrinty mě odjakživa přitahovaly.

Mnoho lidí považuje etiku za nudnou a realitě vzdálenou záležitost. I zde Carrol a Shaw popisují, jak semináře těch samých lektorů, když byly na téma etiky, přitáhly pár desítek lidí, zatímco na semináře například o mindfulness přicházely stovky. Přičítají to komplexitě tématu, které má mnoho šedých zón a vyžaduje vnitřní úsilí k uchopení, nedá se prostě naučit nazpaměť. Filozof Emmanuel Lévinas (in Sokol, 2010) byl přesvědčený o tom, že etika není odvětví filozofie, ale **první** filozofie, z níž se všechno lidské odvíjí. S tímto pohledem na etiku souzním a pokusím se ji přiblížit tak, aby se její bohatost mohla ukázat. Ráda bych tím přispěla k tomu, aby mohla být etika vnímaná jako zajímavý obor, který se týká nás všech.

Cílem této práce je prozkoumat faktory rozhodování v etických dilematech, s kterými se setkávají externí supervizoři v sociálních službách. S využitím kvalitativní metodologie budu zjišťovat, s jakými etickými dilematy se supervizoři setkávají, jakými rozhodovacími procesy procházejí a specificky jaké faktory jim pomáhají v rozhodování. Zváším a prodiskutuji literaturu a výzkum na toto téma. Jak se rozhodovat v eticky

vypjatých situacích je nezbytnou výbavou supervizorské činnosti, proto bych ráda analyzovala, jak tento proces probíhá či jak by probíhat měl nebo mohl.

Pro plynulost čtení textu budu používat mužský rod jako generické maskulinum. Zároveň nebudu přechylovat anglická příjmení.

II. TEORETICKÁ ČÁST

1. ÚVOD DO ETIKY

1.1 STRUČNÝ VÝVOJ RELEVANTNÍCH ASPEKTŮ ETIKY

Těžko lze porozumět přítomnosti, aniž bychom nereflektovali minulost a zároveň neměli vizi do budoucna. (Jankovský, 2003:17)

Otázky dobra, zla, umění žít a správného konání provázejí lidstvo už po tisíciletí. Jsou součástí mytických, náboženských a filozofických proudů. Již v nejstarším literárním díle Gilgameš se setkáme se zásadními morálními dilematy, která vedou hrdinu na cestu proměny v lepší bytost (Macdonald, 2020, Sedláček, 2009, Sokol, Pinc, 2003). Těmito principiálními lidskými otázkami se zabývá filozofická disciplína zvaná etika.

Z kořene řeckého slova ethos vyplývá etymologie slova etika. Ethos znamená charakter, zvyk, mrav (Oxford languages). S výrazem ethos je možné se setkat už v řeckých mýtech (Klimsza, 2013). Antičtí filozofové jsou považováni za zakladatele teorie etiky v kontextu filozofie. Vývoj etiky je do velké míry shodný s vývojem filozofie. Postupným vývojem se tato filozofická disciplína vymezovala od etiky náboženské (Anzenbacher, 1994, Jankovský, 2003).

Aristoteles byl první, kdo použil termín etika v názvu knihy – Etika Nikomachova (Anzenbacher, 1994). Jedná se o nejstarší psané systematické pojednání o etice. Aristoteles navazoval na své učitele a předchůdce Platóna a Sokrata (Anzenbacher, 1994, Jankovský, 2003, Klimsza, 2013). Sokrates po sobě nezanechal žádný spis, jeho učení známe skrze jeho žáka Platóna. Sokrates vycházel ze svého proslaveného postoje vědění

nevědění. Skrze dialog a racionální dotazování se snažil dobrat podstaty a porozumění pojmům. V etice byl zastáncem toho, že správné jednání je podmíněno porozuměním neboli poznáním (Anzenbacher, 1994). V dialozích vyžadoval definice jednotlivých ctností, jestli a jak se jim dá naučit a kladl důraz na racionální zabývání se jimi tak dlouho, až nabudou konkrétnějších tvarů (Sokol, Pinc, 2003). Byl přesvědčen, že když člověk skutečně pozná mravnost, jedná podle ní. Odchylování od mravnosti je způsobeno tím, že jí nerozumí, nepoznává. Sokrates nejen rozmlouval o morálce, ale za morální přesvědčení položil i svůj život.

Platón též zaměřuje část svého filozofického uvažování na otázky dobrého konání, obzvláště etiku ctností (Klimsza, 2013, Thompson, 2004). Pojmenovává transcendentní ideu dobra jako to, k čemu má člověk směřovat jako k nejvyššímu cíli. Rozděluje lidskou duši na tři části a každé přiřazuje specifické ctnosti. Těmito ctnostmi jsou moudrost, statečnost a umírněnost/uměřenost (Klimsza, 2013). Pokud duše jedná skrze tyto ctnosti, propojí je v harmonické souznění, pak dochází ke čtvrté ctnosti – spravedlnosti (Anzenbacher, 1994).

Etiku ctností podstatným způsobem rozvíjí Aristoteles. Považuje ctnost za schopnost neboli zdatnost duše, která je vedena rozumem a je středem (zlatou střední cestou) mezi dvěma polaritami neboli extrémy, mezi ‚příliš mnoho‘ (přebytkem) a ‚příliš málo‘ (nedostatkem). Tak je například velkorysost středem mezi marnotratností a lakomstvím nebo přívětivost mezi lichocením a svárliivostí. Ctnost jako střed není míněno jako průměr nebo kompromis, ale dosažení výtečnosti v rovnováze (Sokol, 2010). Ctnosti je dle Aristotela třeba tříbit a pěstovat. K ctnostnému životu je též třeba praktické moudrosti (fronésis) neboli schopnosti zorientování se v situaci a porozumění tomu, jaké vyžaduje jednání (Šimek, 2015).

Na Aristotela navazuje ve středověku Tomáš Akvinský. I on, stejně jako Aristoteles, zpracoval etiku poctivým, systematicky jednotným způsobem s jasnými argumenty (Šimek, 2015). Jeho předchůdce, druhý velikán křesťanské filozofie sv. Augustin, se naopak inspiroval u Platóna. Augustin se zabýval otázkami dobra a zla velmi intenzivně. Došel k přesvědčení, že zlo je následkem Adamova prvotního hříchu, který uvrhl lidstvo do pádu a cesta ven je jen skrze milost boží. Lidstvo jako celek tudíž nese následky prvotního hříchu. Pro Augustina je důležitým tématem vůle. Lidská vůle je dle něj podlomená prvotním hříchem a závislá na pomoci Boží (Anzenbacher, 1994). Tomáš

Akvinský proti tomu staví vnímání světa a člověka, který je v prazákladu dobrý (Sedláček, 2009). Bere v potaz individuálního člověka a jeho snažení. Člověk je obrazem božím a tudíž jako on má svobodnou vůli a moc nad svými skutky (Anzenbacher, 1994). Dobrému konání potřebuje předcházet rozumová reflexe a dobrá vůle. I Akvinský ve své etice dává centrální roli ctnostem. Propojuje aristotelovský a Augustinův pohled na ctnosti a pojímá je jako zdokonalení jednotlivých částí duše. Zabývá se podstatou nejen čtyř výše zmíněných antických ctností, které se v křesťanské etice nazývaly kardinální, nýbrž též teologickými ctnostmi – láskou, vírou, nadějí. Tyto tři křesťanské ctnosti se odvozují od Apoštola Pavla z 1. listu Korintským. Teologické ctnosti hrají dle něj podstatnou roli ve vztahu k Bohu na rozdíl od morálních (kardinálních) ctností, které jsou zásadní pro dobrý život člověka jako občana. Stejně jako Aristoteles i Akvinský podtrhuje nezbytnost aktivního třibení ctností.

Filozofie 17. a 18. století se odklání od role rozumu jako klíčového aspektu v etickém smýšlení a jednání. Morálka je považována za věc citu a vyjadřuje se na základě smlouvy uzavřené mezi lidmi k jejich vzájemnému prospěchu (Thompson, 2004).

Naproti tomu Kant (18. století) obhajuje roli rozumu v mravním jednání (Klimsza, 2013). Vymezuje se tím vůči soudobému empirismu, který etiku vyvozuje buď z již existujícího nebo z empiricky zjistitelných dat. Kant považuje rozum za striktně duchovní schopnost, která podmiňuje možnost člověka na sebeurčení na základě svobody a autonomie. Vnější či vnitřní diktáty ovlivněné cizími, neautonomními (heteronomními) motivy nejsou mravné, protože jsou nesvobodné. Vytyčení povinnosti na základě rozumové reflexe je jedinou správnou motivací k morálnímu jednání, protože nesleduje žádnou výhodu. Jednání je morálně dobré pouze pokud vychází z takto zformulované povinnosti na základě dobré vůle (Thompson, 2004). Jeho etika je v tomto směru anti-utilitární (Sedláček, 2009). Kant hledal takzvaný kategorický imperativ, který by byl univerzálně platný. Zformuloval několik verzí tohoto imperativu. Dvě základní verze znějí: jedné podle zásad, které by mohly být principem obecného zákonodárství a jedné tak, aby lidství tvoje i druhého bylo účelem a ne prostředkem (Klimsza, 2013). Kantovo pojetí etiky se nazývá etikou povinnosti - deontologie (Anzenbacher, 1994).

Kantův přístup se zaměřuje primárně na motivace správného jednání zatímco následky jednání jsou centrální pro jiný etický přístup zvaný konsekvencialismus (z anglického consequence – důsledek, následek), který se rozvíjel přibližně ve stejné době

jako deontologie. Činy jsou z hlediska tohoto přístupu hodnoceny na základě jejich důsledků a vše se posuzuje na základě užitečnosti – utilitarismus. Zásadní je snaha maximalizovat užitečnost (Sokol, 2010, Klimsza 2013). Tento směr je mimo jiné kritizovaný za problematičnost přístupu ‚úcel světí prostředky‘ (Sokol, 2010).

Novověk přináší postupnou sekularizaci společnosti, kulminující v Nietzscheho smrti Boha (Sokol, Pinc, 2003, Thompson, 2004), což zásadně ovlivnilo vývoj etiky. Empirické a racionalistické teorie a metody vedly k přírodovědeckému obrazu světa a z něj vyplývajícího vědeckého, technického a ekonomického vývoje proměňující společnost na průmyslovou (Anzenbacher, 1994). Ruku v ruce s tím přichází rozvoj osvícenského liberalistického individualismu (Sokol, 2010). Jedním z následků je jasné oddělení filozofické a náboženské etiky. Do středověku byla etika nerozlučně provázaná se vztahem k transcendentnu. V následném vývoji se víra v Boha/bohy stává věcí jednotlivce. Na náboženskou etiku se dnes hledí odděleně od filozofické etiky (Jankovský, 2003).

Ke konci 19. a ve velké části 20. století převládá pozitivismus a scientismus (Šimek, 2015). I tomu se však vymezují současné filozofické proudy, například existencialismus (Thompson, 2004, Sedláček, 2009).

Postmoderna přináší spolu s kritikou snahy osvícenství o racionální a univerzální pravdy pluralizaci (snahu o zrovnoprávnění jednotlivých přístupů) a relativismus (Anzenbacher, 1994, Bužgová, 2013). Vzdůstává potřeba upřednostnit prakticko-filozofická témata i snaha o návrat ke konkrétnímu od abstrakce velkých pozitivistických konceptů (Nečasová, 2001, Fobelová, 2011). Přibližně od poloviny 20. století se oblasti etiky obohacují například o etiku feministickou, environmentální, obchodní nebo bioetiku (Thompson, 2004). Zároveň s rostoucí důležitostí profesionalizace prochází velkým vývojem etika profesní.

1.2 PŘÍSTUPY A SUB-DISCIPLÍNY ETIKY PODLE OBLASTÍ ZKOUMÁNÍ

Etika je praktická láska k moudrosti. (Fobelová, 2011:117)

Etika je chápána jako umění žít, kterému se musíme naučit. (Bužgová, 2013:18)

Úkolem etiky je nalézt cestu k rozeznávání dobrého a špatného, konání dobra a umění žít správný život (Anzenbacher, 1994, Jankovský, 2003, Bužgová, 2013). V samotném základu etiky je zkoumání dichotomie dobra a zla. Princip dichotomie se prolíná celou oblastí etiky. V následném textu napomůže k orientaci v oblastech dělení etiky na základě jejich zaměření.

Etický **relativismus** považuje za zásadní závislost mravního jednání na době či kultuře. Vzhledem k tomu, že žádné dvě situace nejsou stejné, tak nelze uplatnit univerzální řešení, tudíž je nesmyslné pokoušet se formulovat etická pravidla. Naopak etický **absolutismus** je postaven na přesvědčení o existenci soustavy univerzálních mravních pravidel, která jsou obecně aplikovatelná (Thompson, 2004).

Heteronomní etika se týká etických zásad stanovených vnějšími činiteli, co vyžaduje společnost. Proti tomu **autonomní** etika se zaměřuje na člověka jako toho, kdo si z vnitřního přesvědčení stanovuje hodnoty a mravní jednání (Jankovský, 2003).

Sociální etika zkoumá problematiku obecného dobra (Anzenbacher, 2010), etiku jako sociální a socializační nástroj. Zahrnuje i poznatky ze sociální filozofie, sociologie, historie nebo kulturní antropologie. Na rozdíl od etiky **individuální**, která se soustředí na morální jednatelce, případně usilování jednatelce o osvobození ze svazujících sociálních očekávání (Jankovský, 2003, Klimsza, 2013). Propojuje poznatky z psychologie, pedagogiky, antropologie.

Teoretická etika, jak již název napovídá, zkoumá všeobecné teoretické principy, aspekty, normy, soudy. Patří pod ni například metaetika, která zkoumá samotný jazyk etiky, analyzuje povahu etických pojmů, meta-teorii morálního diskurzu (Anzenbacher, 2010, Thompson 2004). **Aplikovaná** etika se naopak zaměřuje na etiku konkrétních specifických situací. Její snahou je systematicky aplikovat morální teorii do praktického života. Vznikala převážně v průběhu poslední třetiny 20. století a je velmi dynamicky se rozvíjející sub-disciplínou (Fobelová, 2011). Řeší otázky týkající se morálních aspektů ekonomie, podnikání, práva, politiky, životního prostředí, medicíny, vědy, techniky a

profesních činností. Zároveň se obohacuje o poznatky z neurovědy, psychologie, organizačního a obchodního vývoje nebo pedagogiky (Carroll, Shaw, 2013).

Etika **deskriptivní** se zabývá popisováním a definováním mravních hodnot a jednání, fakty lidského chování, potažmo tím, co je. **Normativní** etika se zaměřuje na to, co by mělo být - hledání obecných zásad, norem, principů a hodnocení lidského jednání (Thompson, 2004). Obsahuje tři hlavní podoblasti - konsekvencialismus, založený na principu následků a jeho nejrozšířenější formu utilitarismus, založený na principu užitečnosti (Anzenbacher, 2010). Druhou podoblastí je deontologie, neboli etika povinností a třetí je etika ctností neboli etika charakteru (Klimsza, 2013, Ondok, 2005). Etika ctností se zabývá jednajícím samým, deontologie se zajímá o úmysl a čin jednajícího a konsekvencialismus (různé druhy utilitarismu) se soustředí na následky jednání (Bužgová, 2013).

Etická **kazuistika** je metodika zkoumání a aplikace platnosti obecných norem či principů v jednotlivých případech (casus), obzvláště v případech, kdy se dostávají principy do konfliktu (Klimsza, 2013, Thompson, 2004). Bývá hojně uplatňovaná v bioetice (Fobelová, 2011). Proti tomu se staví **situační** etika. Odmítá deduktivní metodologii odvozování správného jednání v konkrétních situacích z předem pevně stanovených norem a pravidel (Thompson, 2004). Člověk je vnímán jako jedinečná bytost v neopakovatelném kontextu a unikátně specifické situaci. Pravidla nejsou vnímána jako normy, ale jako orientační principy neboli vodítka (Klimsza, 2013). Ultimátním principem je agapé – nesobecká láska k bližnímu, obětavá láska (Thompson, 2004).

Předmětem této práce je oblast profesní etiky, která se zaměřuje na konkrétní praktickou profesní činnost, profesní život (Jankovský, 2003). Profesní etika spadá do normativní nebo aplikované etiky a jejími prvky jsou deontologie, konsekvencialismus/utilitarismus a etika ctností.

1.3 PŘEHLED DŮLEŽITÝCH ETICKÝCH POJMŮ

Čeština má k dispozici tři termíny, s kterými se v běžném hovorovém jazyce zachází jako se synonymy – slovanské **mravnost**, z latinského základu **morálka** a z řeckého základu **etika**.

1.3.1 MRAVNOST

Etymologický původ slova mravnost je ze staroslověnského mrjaviti' sa, což znamená líbit se (Klimsza, 2013). Už to napovídá, že mravnost není pouze věcí rozumu, ale že podstatnou roli v mravnosti hraje i citová složka (Jankovský, 2003). Pojmenovává zvykově ustálené smýšlení a chování, společensky ustálené vzorce chování, které regulují sociální soužití (Sokol, 2010).

1.3.2 MORÁLKA

Z latinského základu mos, v plurálu mores, překládáno jako zvyky, obyčeje (Klimsza, 2013). I morálku je možné charakterizovat jako společenský regulátor lidského spoluzití založený na zvyku a závazku (Šimek 2015). Má zároveň ale i individuální element vzhledem k tomu, že jedním z měřítek morálního posouzení je svědomí (Anzenbacher, 2010).

1.3.3 ETIKA

Etika má oproti mravnosti a morálce ještě konotaci teoretické, vědní disciplíny. Dříve se používal i termín morální filozofie.

1.3.4 SVĚDOMÍ

Z etymologického hlediska vystihuje výraz svědomí to, co je konané **s vědomím** (Bužgová, 2013). Na otázkou co je svědomí není jednoduchá odpověď a ve vědních disciplínách neexistuje jednoznačná definice (Jankovský, 2003). Mnoho filozofů a myslitelů se o definici pokoušelo, každý ho nahlížel z jiného aspektu (Bužgová, 2013). Je to klíčový a zároveň něčím neuchopitelný element oblasti etiky. Tento fenomén byl v dějinách zobrazován například v antických tragédiích jako furie – bohyně pomsty a kletby, v latinském přísloví zase přirovnán k tisíci svědků (conscientia mille testes), v křesťanství jako hlas Boží nebo jako ‚soudní dvůr‘ u Kanta, orgán smyslu u Viktora Frankla (Bužgová, 2013). V současné době panuje největší shoda v popisu svědomí jako

vnitřního hlasu, vnitřního regulačního systému, který je podstatou neboli samotným základem individuální morálky, protože rozeznává jasný rozdíl mezi dobrým a špatným (Sokol, 2010, Klimsza, 2013). I tam, kde nejsou popsána pravidla, normy a principy je svědomí vodítkem správnosti a mravnosti (Thompson, 2004). Svědomí je důležitý činitel pro etické jednání v pomáhajících profesích. Jeho hlavní přínos je spojený s profesní integritou (Jankovský, 2003, Thompson, 2004). Stejně jako ctnosti i svědomí potřebuje být předmětem výchovy a kultivace. Svědomí si s sebou nese určitý sankční element, který se projevuje tím, co se lidově nazývá ‚hryzání svědomí‘ či ‚svědomí jim nedá spát‘.

1.3.5 ODPOVĚDNOST

Na pojem odpovědnost je možné pohlížet buď jako na samostatný fenomén nebo jako na těžiště etického přístupu. Max Weber (německý sociolog, přelom 19. a 20. století) byl první, kdo zveřejnil termín etika **odpovědnosti** (Verantwortungsethik/ethics of responsibility). Postavil ji proti etice **smýšlení** (Gesinnungsethik/ethics of conviction), která se naopak pojí s otázkou svědomí a zabývá se samotnými motivy a smýšlením jednajícího (Klimsza, 2013, Sokol, 2010).

Odpovědnost vychází z kořene slova odpovědět – odpovídat se. Z toho může být odvozeno, že jednání je odpovědné, když člověk může rozumně odpovědět na otázku, proč jednal takto a ne jinak (Anzenbacher, 1994). Odpovědnost je nepřevoditelná, žádná autorita, organizace nebo kodex nemůže nahradit osobní odpovědnost. Odpovědnost vykazuje tři prvky – kdo (subjekt odpovědnosti), za co (objekt odpovědnosti) a komu (Sokol, 2010:83). Můžeme tedy od sebe odlišit odpovědnost **vůči** a odpovědnost **za**. **Vůči** se odpovídáme na třech rovinách. Zaprvé veřejně/sociálně, to znamená před ostatními, sem spadá i právní nebo profesní odpovědnost. Zadruhé individuálně, to znamená před sebou samými a svým svědomím. A třetí možná oblast je odpovědnost metafyzická, to znamená před Bohem/bohy, transcendentálně (Sokol, 2010). Odpovědnost **za** se týká buď osobních aspektů – například své zdraví, svá rozhodnutí, konání. Nebo se týká vztahů – za děti, za nemohoucí, dále i věcí – za dům, zahradu. Anebo širších oblastí – odpovědnost za přírodu, technologii, budoucnost lidstva a tak podobně. Těmito posledními třemi oblastmi se obzvláště zabývá současná etika odpovědnosti (Klimsza, 2013, Sokol, 2010).

1.3.6 CTNOST

Řecké slovo areté je základem pro aretologii, nauku o ctnostech. Areté znamená dokonalost jakéhokoliv druhu, ctnost, zdatnost nebo zručnost (Ondok, 2005). Stejně jako u svědomí není jednoduché najít jednotnou definici ctnosti (MacIntyre, 2004). Ctnost je popisována jako lidská kvalita, charakterový rys, vlastnost, schopnost, postoj či soubor těchto rysů/kvalit, které si záměrně osvojujeme a kultivujeme (Ondok, 2005, Fisher, 2021). Takovéto osvojování ctností pak vede k tomu, že si vypěstujeme „obdivuhodnou schopnost některých lidí rozhodovat se a jednat okamžitě... a přece dobře“ (Sokol, 2010:78).

Etika ctností je jedním z přístupů normativní etiky. Je někdy také nazývána etikou charakteru. Její kořeny nalezneme u antických filozofů. V druhé polovině 20. století se tento typ etiky začal znova živě diskutovat. Zaměřuje se na lidské kvality jednatelů (Fisher, 2021).

1.3.7 HODNOTY

Disciplína zabývající se otázkami hodnot a hodnocení se nazývá axiologie, z řeckého axios, což znamená cenný, něčeho hodný, zasloužený (NASCS, 2005). Jedná se o relativně mladý pojem vyplývající ze slova hodnocení, který si z hospodářské oblasti vypůjčil Kant (Sokol, 2010). Pojmenovává jednak něco, co nám je cenné, hodnotné a také něco, za co jsme ochotni „něco dát, vydržet, obětovat“ (Sokol, Pinc, 2003:100). I zde narážíme na nejednoduchost definice pojmu (Havrdová, 2010). Na hodnoty lze nahlížet jako na „relativně stálé motivy rozhodování, zahrnující jak zdroje, tak i cíle chování, které mohou být i neuvědomované“ (Havrdová, 2010:8). Hodnoty si člověk nese v sobě, jsou provázané s jednáním, vedou k činům, ale nejsou přinucující a nesankcionují (Klimsza, 2019).

1.3.8 PRINCIPY

Zatímco hodnoty jsou subjektivní, interní a proměnlivé, principy jsou neosobní, objektivní a univerzální. Principy jsou vodítka, návodnými orientačními póly pro morální jednání a rozhodování. Principlismus/etika principů se rozvíjel na přelomu 70. a 80. let 20. století primárně v lékařské etice (Šimek, 2015). Byl reakcí na to, že heteronomní etika a z ní vycházející etické kodexy ztrácely na popularitě a naopak vzrůstala potřeba rozvoje vlastní individuální morálky. Jako čtyři základní mravní principy byly stanoveny –

beneficence (jednat v nejlepším zájmu pacienta/klienta), nonmaleficence (nepoškodit), respekt k autonomii a spravedlnost (Haškovcová, 2015). Tyto principy se mohou dostávat do vzájemných konfliktů, proto se současně s formulací principů rozvíjely i postupy a návody pro správné etické rozhodování, více níže. Profesionální principy byly rozhodovány členy profesionální komunity jménem klientů/uživatelů a je dost možné, že by je klienti formulovali a aplikovali jinak. To se mění s rostoucí snahou zapojit klienty do pomáhajícího procesu (Scaife, 2013).

1.3.9 VZTAH

Člověk, nakolik je individuální osobou (ovšem i zde je možné hovořit o **vztahu** k sobě samému), je bytostí společenskou v neustálé interakci s ostatními lidmi. Na mezilidské vztahy a důležitost souvztažnosti jako na těžiště etického přemýšlení pohlíželi například Martin Buber či Emmanuel Levinas (Gergen, 2019). Vztahový morální princip neboli ctnost **benevolence** (laskavost, dobrá vůle) je pradávou součástí etického diskursu od Platona, Augustina, Tomáše Akvinského až do současnosti (Sedláček, 2009). Konzistentní rozpracování souvztažnosti najdeme ve feministické teorii – etice péče/ethics of care (Nečasová, 2001). Tento etický přístup se vyvíjel obzvláště v pomáhajících profesích, kde je vztah středobodem veškerého profesionálního jednání (Kopřiva, 1995) pod názvem etika vztahu/relational ethics (Gergen, 2019). V etice vztahu dostávají emoce prominentní roli a jsou vnímány jako podstatný faktor v morálním rozhodování na rozdíl od etických přístupů, které kladou velký důraz na rozumové procesy (Metz, Miller, 2016).

Ruku v ruce s tím, že v pomáhajících profesích je vztah hlavním těžištěm profesionálního procesu, jde i potenciální závažnost poškození jednotlivých aktérů vztahu. To s sebou pro pracovníka nese nezbytnost orientovat se v etických a vztahových oblastech (Gabriel, 2005). Dva zásadní vztahové termíny v profesionálním vztahu jsou role a hranice. Roli definuje Gabriel (2005) jako specifickou pozici a specifické profesionální chování a jednání, které s sebou nese určitá očekávání, zodpovědnosti a úkony. Jiná je role přítele a jiná role terapeuta ve vztahu. Na roli ve vztahu navazují vztahové hranice – co do tohoto specifického vztahu patří a co ne. Zdrojem etických potíží ve vztazích v pomáhajících profesích mohou být konflikty zájmů, konflikty rolí nebo mocenské nerovnosti. Všechny tyto tři aspekty mohou hrát roli i v takzvaných duálních vztazích (také se používá termín dvojrolivost nebo vícerolovost). Gabriel (2005) se v definici duálních vztahů odráží od

vymezení profesního vztahu - profesní vztah jako kontraktovaný vztah mezi pracovníkem a klientem/pacientem s jasně definovanými rolami. Pokud je tento kontraktovaný vztah přesahovaný před, v průběhu nebo po trvání kontraktovaného vztahu, tak se jedná o duální vztah. Toto přesahování může mít přátelskou, sexuální, kolegiální, finanční nebo obchodní orientaci.

Etika vztahu a etika ctnosti se často propojují buď v souvislosti s argumentací, že péče sama je ctností nebo v náhledu na konstituenty vztahovosti a péče jako na vztahové ctnosti, například vzájemnost, respekt, důvěra a podobně (Putman, 1991, Shirong, 2007).

1.3.10 SPRAVEDLNOST

Princip spravedlnosti je diskutován v etice od jejího počátku. Řečtí i římské filozofy ji popisovali jako dobro pro druhé, považovali ji za paní a královnu ctností a matku práva (Sokol, 2010). Současné pojetí etiky spravedlnosti vychází z Kanta, je součástí oblasti sociální etiky a argumentuje v termínech správnosti, rovnoprávnosti, lidských práv, férovosti, racionality, autonomie a objektivitu (Anzenbacher, 2010, Botes, 2000). Etika spravedlnosti *hledá spravedlivé řešení sporu mezi vzájemně neslučitelnými individuálními zájmy a právy... chrání rovnost a svobodu... usiluje o spravedlivé rozdělování mocenských postů a zisků* (Held, 2015:33, 115). Je pro ni zásadní uznání individuálních práv a stanovení mezí pro sledování vlastních zájmů. Odvolává se na univerzální morální principy a staví na teorii společenské smlouvy, modelu společnosti, která se organizuje sama ze sebe (Sokol, 2010, Anzenbacher, 2010).

2. PROFESNÍ ETIKA V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH

2.1 POMÁHAJÍCÍ PROFESE

Slovo profese vychází z latinského *professio* - přiznání k povolání nebo řemeslu (Sociologická encyklopedie). Profese se formují na základě fenoménu lidské práce jakožto cílevědomé činnosti utvářející hodnoty (Fischer, 2021). Přejít od práce k profesi je dlouhodobý kontinuální legitimizační proces, v kterém se na jednu stranu vyvíjejí úkony, hodnoty, postoje a snaha o prestiž a autonomii profese samotné a na stranu druhou nároky společnosti, státu či veřejných institucí, které vůči profesi zasahují

skrze očekávání, regulaci, směrnice a zákony (Fisher. 2021). Greenwoodových (1957) pět atributů profese je dodnes uznávaný a často citovaný koncept. Tyto atributy jsou

- 1) systematický teoretický rámec,
- 2) profesní autorita vůči klientovi,
- 3) schválení, uznání širší komunitou,
- 4) etické kodexy
- 5) kultura profese.

Teprve naplněním všech pěti atributů se z práce stane profese.

Etika je tímto jasně určená jako jeden ze stěžejních nosných pilířů profese. Greenwood popisuje dva druhy etických kodexů v profesi – formální a neformální (1957: 50). Formální je psaný kodex, který je závazný pro členy profese. Neformální (nepsaný) kodex je tvořený očekáváními (ale též sdílením) specifických profesních kvalit buď kolegiálně mezi členy profese nebo ve vztahu pracovník-klient či pracovník jako zástupce profese a společnost.

Pomáhající profese, jak už samotný název napovídá, mají za cíl pomáhat potřebným. Teorie, výzkum i praxe těchto oborů se zaměřuje na pomoc druhým tak, aby mohla být poskytnuta účinná pomoc. Jedná se o široké spektrum oborů od zdravotnických, sociálních, poradenských až po pedagogické. Etické nároky na pracovníky těchto oborů jsou přísnější, očekává se vyšší odpovědnost a morální zralost (Bužgová, 2013, Nečasová, 2001).

2.2 ETICKÉ KODEXY

Slovo kodex z latinského základu pojmenovává svazek listů svázaných ve hřbetu. Etický kodex je sepsaný soubor norem, pravidel, zásad, principů či hodnot, který má za účel regulaci lidského (profesního) jednání. Kodexy jsou prvkem normativní a heteronomní oblasti etiky a obecně obsahují hlavně prvky konsekencialismu a deontologie, výjimečně i prvky etiky ctností (Hughman et al., 2020).

Takovéto soubory pravidel jsou kodifikací morálky a mají dlouhou tradici v náboženství, například Judeo-křesťanské desatero přikázání, nebo v profesní oblasti, například Hippokratova přísaha (5. -4. století př.n.l.), či právní kodifikace, např. Chammurapiho zákoník (2. století př.n.l.). Historie profesních kodexů sahá na přelom 18. a 19. století, kdy vznikl první kodex zdravotnické etiky pro nemocnici v Manchesteru a poprvé se objevily termíny zdravotnická etika a profesní etika (Carroll, Shaw, 2013). Profesní kodexy specifikují étos, který je pro danou profesi nosný a tím spoluutvářejí profesní identitu, vnášejí určitý sjednocující element a zajišťují důvěru komunity (Greenwood, 1957, Fischer, 2021). Jejich cílem je načrtnout nejvyšší standard profesního chování v dané profesi (Johnson, 2020). Zároveň určují způsob etického vykonávání profese tak, aby se předcházelo neetickému jednání (nebo aby se minimalizovalo), tudíž vnáší element regulace rizika zneužití, zanedbání či pochybení při výkonu profese. Kodex dává orientační principy, klade nároky na pracovníka, stanovuje hranice vztahů (Stárek, 2020). Slouží jako opora a ochrana při výkonu profese a je platný pro členy dané profese, kteří ho přijímají dobrovolně (MPSV, 2015). Má tudíž přinejmenším čtyři funkce – je vodítkem pro pracovníka, jak jednat, přináší ochranu klientů/uživatelů, přispívá k profesní prestiži/statutu, a udržuje profesní identitu (Scaife, 2013).

Kodexy nejsou právně závazné, a pokud profese nemá etickou komisi, tak nejsou ani vymahatelné či sankcionovatelné. Nemohou být neměnné, protože se odráží od socio-kulturní situace v dané chvíli, je proto potřeba je revidovat a adaptovat (Stárek, 2020). Scaife (2013) apeluje na to, aby kodexy nebyly statické dokumenty, ale dynamické a rozvíjející se procesy reflektující proměnlivé hodnoty. Poukazuje na to, že původně etické kodexy zrcadlily obecně-kulturní hodnoty společnosti, v které se zrodily, čímž nezpůsobovaly větší konflikty mezi osobními a profesními hodnotami, ale to se v multikulturním a pluralistickém světě mění. Profesní kodexy vytváří a zastřešuje profesní asociace, ale i instituce či organizace mohou tvořit vlastní kodexy.

Etické kodexy narážejí na stejné limitace, na které musí nutně narazit každá snaha o zobecnění platnosti etických principů. Nemohou pokrýt návodně veškerou rozmanitost profesních a životních situací, některé principy mohou být obtížně zaveditelné do praxe, profesní hodnoty mohou být vzájemně v konfliktu, či v konfliktu s osobními hodnotami. Kodexy většinou nevznikají na základě diskuze a konsensu, takže vytvářejí propast mezi ‚odborníky na etiku‘, to znamená těmi, kdo principy kodexu formulují a těmi, kteří je

„jen“ následují (Nečasová, 2001, Hugman et al., 2020). Naráží zde na sebe heteronomní a autonomní etika, přílišný důraz na heteronomní aspekt může podryvat autonomii pracovníka, jeho vlastní odpovědnost či rozvoj v etické oblasti. Dalším momentem případné problematičnosti mohou být například multidisciplinární týmy, kdy se střetávají, a mohou být v konfliktu, rozdílné etické přístupy.

2.3 ETICKÁ DILEMATA

Dilema je další termín s řeckým etymologickým základem. Znamená dvojí předpoklad/volbu (Oxford languages). Jak už překlad slova naznačuje, jedná se o situace, kdy se ocitneme mezi dvěma či více volbami/možnostmi, mezi kterými nelze vybrat jednoznačně dobré řešení. Kidder (2006) popisuje čtyři obecné vzorce situací, kdy se lidé dostávají do dilemat:

- a) situace, kdy jdou proti sobě principy pravdy a loajality,
- b) kdy jsou proti sobě zájmy individuální a skupinové/komunitní/společenské,
- c) kdy jdou proti sobě zájmy okamžité přítomnosti a dlouhodobější zájmy/budoucnost,
- d) kdy jsou v konfliktu princip spravedlnosti a soucitu – rozhodování mezi férovými dopady následků a potřebou odhlédnutí vzhledem k okolnostem.

Kromě těchto čtyř vzorců mohou nastat situace, kdy mohou být v konfliktu například dva dlouhodobé zájmy, jedná se pak o symetrická dilemata.

Etická dilemata se týkají situací, kdy se konfrontují různé etické principy, hodnoty či protichůdné zájmy a cíle. Etické dilema vznikne tím, že jedna možnost nepřevládá nad druhou, každá z možností je morálně opodstatnitelná a volbou mezi řešeními jsme nuceni ponechat stranou jeden z morálních principů. Nebo v situacích, kdy každé řešení bude mít vážné morální implikace. Lidově řečeno se jedná o rozhodování mezi dvěma dobrými nebo dvěma zly.

Je rozdíl mezi etickým dilematem a etickým problémem (Bužgová, 2013). Baštecká et al. (2016) dále rozlišují mezi etickým problémem, konfliktem a dilematem. Problém znamená, že jsme postaveni do obtížné, eticky významné situace, ale nenachází se v ní

konflikt rovnocenně protichůdných možností řešení. Problematická situace se nám může těžko řešit a vyžaduje snahu, ale můžeme dospět k řešení, které je nakonec dobré.

Lehr et al. (2009) popisují situace, kdy se pracovník ocitne v šedé zóně tenze a nejistoty, kdy je postaven tváří v tvář rozhodnutí, které má etický dosah, ale není čistě etickým dilematem. Nazývají to situacemi etického rozlišování (ethical discernment).

Jak už je zmíněno výše, etické kodexy nemohou ošetřit všechny situace a často nepřinášejí návody k řešení etických dilemat. Proto jsou v některých profesích etické kodexy doplněny o modely postupů při řešení etických dilemat (Baštecká et al., 2016, Stárek, 2020, Gabriel, 2005). V zahraniční literatuře se těmto modelům říká ethical decision-making models, nebo ve zkratce EDM. EDM modely jsou série kroků, otázek nebo mentální mapy, které pomáhají zmapovat dilema a nabízí rámec postupu jeho řešení. EDM modely mají své počátky v přelomu 70. a 80. let 20. století, kdy se rozvíjel principialismus neboli etika principů v lékařské etice (Johnson, 2022, Šimek, 2015). Jsou jedním z příkladů aplikované etiky – aplikace teorie etiky do praxe. I do EDM modelů se promítá různorodost etických přístupů – existují modely vycházející ze sociálního konstruktivismu, feministické teorie, etiky ctností a podobně (Gabriel, 2005, Johnson et al., 2022).

Johnson et al. (2022) vytvořili taxonomii EDM modelů aplikovaných v pomáhajících profesích ve Spojených státech a Kanadě. Použili k tomu 1 520 odborných článků publikovaných mezi 2001-2020. Vyjmenovávají na jednu stranu výzkumy, které ukázaly, že používání EDM modelů jasně vede k lepšímu rozhodování v komplexních situacích. Na druhou stranu poukazují na limitace těchto modelů. Obzvláště zjednodušující modely nepokryjí komplexitu některých situací nebo vynechávají roli intuice. Zároveň některé výzkumy ukázaly, že profesní zralost může být stejně cenným zdrojem při rozhodování jako EDM modely. Zjistili dále, že mezi nejpoužívanější patří integrativní model, který kombinuje etiku ctností a principů, kroky z racionálních modelů, kolaborativní přístup, zaměření na kontext (situační etika) a individuální hodnoty. Docházejí k závěru, že EDM modely mohou hrát nejsmysluplnější roli při výcviku/studiu profese a pro začínající pracovníky, kterým napomůžou vypěstovat si schopnosti a dovednosti pečlivého, uvážlivého a vědomého rozhodování.

2.4 ETICKÁ ZRALOST

Literatura o profesní etice často zmiňuje termín **etická** nebo morální **zralost** (Henderson et al. 2014, Turner, Passmore, 2018, Hugman et al., 2020, Smith et al., 2023). Carrol a Shaw (2013) definují etickou zralost jako reflektující, racionální, emocionální a intuitivní schopnost posoudit, jestli jednání je správné nebo nesprávné (případně dobré a lepší). Dosahování etické zralosti je neustálý rozvojový proces. Důležitost rozvoje etické zralosti vnímají v tom, že vede k profesní výtečnosti, zatímco prosté dodržování etických nařízení znamená, že splňujeme minimální standardy. Součástí etické zralosti je 6 komponentů:

1) vývoj etické citlivosti - vypěstovat si etické antény, které nás upozorňují na etické problémy, což dále vede k vývoji vnitřního morálního kompasu potažmo morálního charakteru,

2) etické rozhodování - naučit se rozhodovat tak, aby to bylo v souladu s našimi a profesními hodnotami a principy,

3) implementace/uskutečňování etických rozhodnutí - uvádění teorie do praxe, což vyžaduje resilienci a odvahu,

4) etická odpovědnost - ochota být odpovědný za tato rozhodnutí osobně i veřejně a schopnost artikulovat/vysvětlit zainteresovaným stranám důvody, které vedly k rozhodnutí a jeho uskutečnění,

5) etická udržitelnost a smír - dojít k závěru neboli uzavření (closure) události, a to i v případě, že mohla být učiněna lepší rozhodnutí, tzn. žít v míru s následky etického rozhodování, což je zásadní pro naše osobní i profesní well-being,

6) poučení ze zkušenosti - zpětně reflektovat a integrovat událost.

3. PROFESNÍ ETIKA V SUPERVIZI

3.1 EXTERNÍ SUPERVIZE V SOCIÁLNÍ SFÉŘE

3.1.1 HISTORICKÉ KOŘENY SUPERVIZE

Historické kořeny supervize nelze určit s naprostou určitostí. Mohou to být rozhovory, které se vedly s pracovníky v Charity Organization Societies v USA, když vznikala sociální práce jako profese ke konci 19. století (Munson, 2002). Nebo rozhovory v prvním komunitním centru ve Velké Británii přibližně ve stejné době (Havrdová, Hajný, 2008). Munson (2002) vyjadřuje domněnku, že tento typ konzultačně-supervizních rozhovorů byl převzat z pole medicíny ve Velké Británii v 19. století. Fenomén rozhovoru, který má vést k učení, reflexi a motivaci, sahá ale mnohem dál do historie. Například rozhovory mezi duchovními učiteli a jejich žáky. Nebo Sokratovské dialogy, kdy Sokrates chodil po ulicích Atén a zapřádal rozhovory s různými lidmi (Havrdová, Hajný, 2008). Sokratovská metoda dotazování je i dnes používána v různých oblastech včetně supervize. Henderson et al. (2014) ji zvláště doporučují pro situace, kdy supervidovaný potřebuje dosáhnout hlubšího vhledu a reflexe, jako například situace etických dilemat.

Začátkem 20. století do pole supervize vstupuje Sigmund Freud a obohacuje ji o koncept explorační osobních dynamik v supervizi nebo ideu skupinových diskuzí, které se staly základem skupinové a týmové supervize (Munson, 2002). S vyvíjející se profesionalizací sociální práce se vyvíjela i supervize, která si budovala vlastní teoretickou základnu na základě poznatků z různých oborů a disciplín – například psychoterapeutické modality, sociologické a humanitní teorie (Baštecká, Čermáková, Kinkor, 2016).

V ČR se podařilo udržet kontinuitu supervize v rámci psychoanalytické terapie i navzdory komunistickému režimu, byť v utajení (Havrdová, Hajný, 2008). V roce 1967 vznikl SUR, výcvikový model založený na principech terapeutické komunity, kde se vedla supervize ve výcvikových skupinách a supervize výcvikového týmu vedoucích komunit. Následně začaly výcviky ve vedení bálintovských supervizních skupin od roku 1981. Po roce 1989 jsou zvaní lektori supervize ze zahraničí. Od poloviny devadesátých let je zaváděna supervize v oblasti adiktologie a přibližně ve stejné době se pod vedením

britských lektorů realizují první výcviky zaměřené na supervizi sociální práce. Do praxe sociální práce se postupně začleňuje supervize mimo jiné i vzhledem k tomu, že se stává požadavkem při udělování grantů. V roce 2002 vzniká Český institut pro supervizi (ČIS). Od roku 2002 jsou též doporučované MPSV Standardy kvality sociálních služeb, které se staly v roce 2007 závazným právním předpisem. Obnášejí kritérium zajišťování podpory zaměstnanců formou nezávislého kvalifikovaného odborníka - jednou z těchto forem je supervize.

3.1.2 EXTERNÍ SUPERVIZE

Původně se supervize v sociální oblasti provozovala v organizačním rámci (Beddoe, 2012, 2017). To znamenalo, že tato supervize obsahovala silný důraz na administrativní a manažerské procesy. Tento typ supervize poskytované pracovníkovi vedoucím (in-line supervision) s sebou nesl určité limitace. Pokud měla supervize vést k pracovníkově reflexi, tak potřebovala míru psychologického bezpečí, která toto umožňuje (Beddoe 2012, 2017, Havrdová, Hajný, 2008). Nerovnocenná mocenská pozice mezi vedoucím a pracovníkem, kontrola a možnost sankcí ze strany vedoucího, duálnost role vedoucí/supervizor, střety zájmů nebo i nezdravá organizační kultura, to vše může udusit možnosti pracovníkovy reflexe skrze supervizi (Beddoe, 2012, 2017). Výsledkem je, že se ruku v ruce s in-line supervizí rozvíjela i externí supervize. Beddoe (2012, 2017) definuje externí supervizi jako proces, který se odehrává mezi pracovníkem/pracovnicí a supervizorem/kou, kteří nejsou zaměstnaní ve stejné organizaci. Tento vztah mimo jiné umožňuje větší důvěrnost, která je důležitým komponentem psychologického bezpečí. Beddoe poukazuje na výzkumy, které zjistily, že pracovníci s externí supervizí byli více ochotní či otevření přinášet do supervize eticky dilematické situace. Baštecká et al. (2016) tento pohled podporují – externí supervizor si přináší více odstupů, tudíž potenciál k většímu nadhledu, může tudíž vidět i slepé body organizace a lépe vnímat celkový kontext. Nevýhody externí supervize vidí Beddoe v tom, že může být příliš odříznutá od pracovníkovy organizace, externí supervizor/ka je limitován/a v nástrojích, jak zacházet s nedostatečnou nebo špatnou pracovníkovou praxí, může dojít k nezdravé alianci mezi pracovníkem/cí a supervizorem/kou proti organizaci a podobně. To vše doporučuje Beddoe řádně ošetřit v kontraktu mezi supervizorem a organizací.

3.1.3 DEFINICE SUPERVIZE

Slovo supervize má kořeny v latinském **super**videre, což je propojení dvou slov, slova **super**, což znamená nad a **videre**, znamenající vidět, hledět, pozorovat. Pojem se používal ve smyslu dohlížet či dozírat (Oxford languages). Tento pojem postupem času nabýval mnoha různých významů ruku v ruce s vývojem teorií motivace pracovníka (Havrdová, Hajný, 2008). Zajímavý výklad pojmu zazněl na konferenci o supervizi, kde se supervize vysvětlovala ne ve smyslu dohledu, ale ve smyslu **nadhledu** či **náhledu** (Gariga, 2021). Scaife (2013) podobně používá pro supervizi metaforu kroužícího jestřába, vševidoucího a vše-reflektujícího z výšin. Takto popisují i Wosket a Page (in Carroll, Tholstrup, 2001) supervizora/ku jako někoho, kdo přehlédne nestranným, ale zájmem naplněným a soucitným pohledem krajinu praxe supervidovaného. I Baštecká et al. (2016:99) píší o různých podobách ‚vidění shora‘.

Beddoe, Davys (2016) považují supervizi za důležité medium k posílení profesní identity, využívání a předávání profesních znalostí a garanci profesní věrohodnosti. Henderson et al. (2014) definují supervizi jako ohraničený účelný vztah, časově limitovaný, s jasně definovanými úkony a odpovědnostmi. Jedná se dle nich o konzultativní, explorativní, kooperativní a v zásadě neposuzující a nezaujatý proces vedený formou rozhovoru zaměřený na podporu reflektivní praxe. Jeho součástí je využívání a vytváření bezpečného prostoru, aby bylo možné rozvíjet alternativní perspektivy pracovních těžkostí. Hawkins a Shohet (2016) popisují supervizi jako společné úsilí, v kterém se pracovník s pomocí supervizora zaměřuje na svou práci s klienty, na sebe jako na součást vztahu pracovník/klient a na širší systemický kontext. Díky tomuto úsilí zvyšuje kvalitu své práce, proměňuje své pracovní vztahy a neustále se vyvíjí jak sám, tak ve své praxi a své profesi. Broža (2009:14) zdůrazňuje vztah dvou *kompetentních profesionálů, z nichž jeden má a využívá dovednosti umožňující supervidovanému/supervidovaným získat lepší vhled do situace s klientem, situace vztahů mezi sebou atd.* Smetáčková et al. (2020) zase upozorňují na supervizi jako na nástroj celoživotního učení, jehož smyslem je rozvíjet profesní dovednosti, posilovat vztahy a nacházet řešení problematických situací.

Supervize je tedy systematická odborně vedená reflektivní interakce směřující ke zvýšení kvality práce v dané oblasti. Je realizována na bázi kontraktu mezi jednotlivými stranami, nejčastěji mezi zadavatelem, supervizorem a účastníky supervize. Havrdová (in

Havrdová, Hajný, 2008:65) se o kontraktu vyjadřuje takto: *Smyslem kontraktu je redukovat komplexnost procesů, vztahů, rovin, metod a záměrů do té míry, aby bylo možné v supervizi zaměřit pozornost na pole práce, které je v daném čase pro účastníky supervize významné a v němž se pomocí reflexe chtějí někam posunout.* Dle Henderson et al. (2014) má kontraktování dva aspekty – explicitní/formální a implicitní/psychologický. Formální kontrakt se potřebuje zaměřit na organizační opatření, etické kodexy, procesy, hranice, limity důvěrnosti, obecně-praktické záležitosti, zápisy, posouzení/ohlédnutí, obsah setkání a podobně. Kromě procesu formálního kontraktování je třeba nést na vědomí implicitní kontrakt, do kterého se promítají nevyřčená očekávání a představy. Při každém supervizním setkání také probíhá proces mini-kontraktování ve smyslu zaměření a výstupů daného setkání.

3.2 ETIKA V SUPERVIZI

Supervizní etikou rozumíme soubor etických principů, jež představují hodnoty a standardy supervizní praxe, tedy jak by se měl supervizor chovat, aby to bylo přiměřené a správné. (Baštecká, Čermáková, Kinkor, 2016)

Osobní hodnoty, etika a svědomí jednotlivce, organizační a kulturní étos, profesní etika, místní legislativa a zákony, obecně lidská moralita, to vše spoluvytváří krajinu etiky v supervizi (Henderson, et al, 2014, Hawkins, McMahon, 2020). Supervizní etika je profesní etika aplikovaná v kontextu důvěrného, podpůrného a na učení a reflexi zaměřeného profesního vztahu. Supervizní etika je specifická tím, že se musí zaměřovat dvojím směrem. Na jednu stranu se zaměřuje na podporu (případně zajištění) etické praxe supervidovaných a na stranu druhou na samotný supervizní vztah, proces a etické chování supervizorů/rek (Beddoe, Davys, 2016). Stejně jako římský bůh Janus, který je ochráncem dveří a vrat, musí mít supervizor/ka dvě tváře. Jedna hledící na etiku praxe supervidovaných, druhá reflektující vlastní etickou praxi. Supervizorskou roli jako roli strážce etiky zmiňuje mnoho autorů/ek píšících o etice v supervizi (například Beddoe, Davys, 2016, Scaife, 2013, Hawkins, McMahon, 2020). To také obnáší, že supervizoři potřebují být seznámeni s etickým rámcem organizace/profese, kde supervidují. Supervize je označována jako ideální prostor pro prozkoumávání etiky, a to i pro supervizory. Supervize je „v pomáhající praxi výsostným nástrojem pro pěstování etické citlivosti“ (Baštecká, Čermáková, Kinkor. 2016:245) a „královským nástrojem pro

zvyšování etické citlivosti pracovníků“ (Havrdová citována in Konečná. 2017:8). Supervizi supervize nazývají Henderson et al. (2014) s nadsázkou SoS – supervision of/on supervision. Další jednotný pohled je na roli supervizora jako na vzor etického chování, etické reflexe a etického rozhodování pro supervidované. Etickým imperativem pro supervizi je mít klienta/uživatele služby vždy ve středu zájmu.

Dle Scaife (2013) i současná profesní supervizní etika navazuje na debaty o morální filozofii z 18. a 19. století - na kantovskou deontologii/kategorický imperativ, na konsekvencialismus a na neoaristotelismus (etiku ctností). U deontologie ale zároveň nachází nedostatky v tom, že se Kant nezabýval střetem povinností či střetem principů motivujících povinností a odhlížel od následků jednání. Nedostatky konsekvencialismu spočívají mimo jiné v tom, že nese v jádru nebezpečí účelu světícího prostředky. A v neoaristotelismu se naráží na těžkosti s kodifikací, i když Scaife zmiňuje, že charakter může být lepším vodítkem v etickém rozhodování než následování pravidel. V etice ctností hrozí i nebezpečí určitého sebestředného zacyklení, kdy si definují ctnosti tak, aby vyhovovaly svým preferencím bez ohledu na obecné dobro. Všechny tři přístupy tudíž přináší přednosti a limitace, mohou být oprávněně kritizované, žádný sám o sobě nedává úplný návod.

Scaife dále poukazuje, že tato kritika vedla na jednu stranu ke zrodu etiky péče/vztahu, která byla osvojena pomáhajícími profesemi, protože přináší komplexnější pojetí etiky v pomáhajících vztazích. A na stranu druhou dala zrod etice principů, která usiluje o propojení morálky povinností a následků a byla do pomáhajících profesí osvojena z oblasti biomedicínské etiky. Beddoe a Davys (2016) pojmenovávají další duálnost působící v supervizní etice – etiku principů a etiku ctností. Navrhují využít tohoto dvojího přístupu pro pomoc v orientaci s etickou duálností v supervizi – etika supervize samé a etika praxe supervidovaných. Etika principů přispěje orientaci v tom, jaké principy jsou v situaci zainteresované, jaké aplikovatelné a jaké budou následovat ve svém rozhodnutí.

Scaife popisuje dvojí pojetí principů zásadních pro supervizi. Jedno pochází od autorů Page a Wosket (in Scaife, 2013), kteří rozvádějí etiku postavenou na pěti principech – autonomie, beneficence, věrnost, spravedlnost a nonmaleficence. Druhé je od Bernarda Gerta, jedná se o sedm principů, které se do určité míry překrývají s Page/Wosket pojetím – respekt, autonomie, beneficence, pravdivost/věrohodnost

(veracity), důvěrnost, věrnost, spravedlnost. Baštecká et al. (2016) uvádějí systém šesti principů převzatých od skotského filozofa W. D. Rosse pro účely poradenství, psychoterapie a supervize – nonmaleficence, beneficence, věrnost, spravedlnost, autonomie, sebeúcta. Beddoe a Davys (2016) zase navazují na Corey, Corey, Callanan a uvádějí také šest principů. Pět se překrývá s Baštecká et al., ale šestý je místo sebeúcty pravdivost/věrohodnost (veracity).

Etika ctností si zakládá na tom, jaké jsou mé úmysly, motivy, jakým jsem pracovníkem, jestli a jak konám to nejlepší pro klienty/uživatele, další zainteresované strany či jako supervizor/ka konám to nejlepší pro rozvoj a podporu supervidovaných. Zároveň Beddoe a Davys (2016) stejně jako Hawkins a McMahon (2020) argumentují pro posun etiky v supervizi od zaměření na pravidla a kodexy k hlubšímu reflektování našeho smýšlení, konání a rozhodování. Odkazují na koncept etické zralosti od Carrol a Shaw (2013) popsané výše. Carroll a Shaw na jmenované etické přístupy hledí z pohledu pluralismu – žádný není důležitější než druhý, každý z nich, či dokonce různé v kombinaci, mají své místo na základě kontextu, v kterém se aplikují.

Hawkins a McMahon (2020:168) vypracovali systematický postup pro vývoj etické zralosti v supervizním výcviku založený na procesu etického zrání od Carroll a Shaw, který má následné kroky.

1. etická citlivost – vytvořte si vlastní seznam morálních principů, čtěte etické kodexy a relevantní literaturu, diskutujte případové viněty, sdílejte vlastní zkušenosti.
2. etické rozhodování – identifikujte etický problém nebo dilema a relevantní přidružené záležitosti, projděte/zrekapitulujte si relevantní etická návody a rámce, zjistěte, kdo vše potřebuje být konzultován, zvažte možné a pravděpodobné postupy, domyslete následky a dopady jednotlivých postupů, rozhodněte nejlepší postup
3. uskutečňování rozhodnutí – zformulujte si, jaké těžkosti mohou nastat při uskutečňování rozhodnutí, prozkoumejte své strachy a rezistence, připravte si oporu a strategie pro případné těžkosti, s kterými se budete potýkat
4. etický rozhovor – vysvětlete a ospravedlňte rozhodnutí a jeho uskutečnění všem zúčastněným osobám/skupinám (stakeholders)

5. etický smír – přijměte víceznačnost, případně nejasnost etického rozhodnutí, řešit/věnovat se úzkostem a strachům spojeným s rozhodnutím, konfrontovat vlastní vnitřní i případně vnější kritické posuzování, přijetí daných omezení
6. Poučení a vývoj – jaké poučení může být aplikovatelné i na jiné situace, jak mě zkušenost proměnila pro budoucí situace?

K bodu 1. výše ještě Scaife (2013) doporučuje vypracování osobního etického genogramu nebo autobiografické zmapování vlastní etické pozice ke zvědomění vlastní výchozí etické pozice a porozumění svým tendencím v procesech rozhodování.

3.3 ETICKÉ KODEXY V SUPERVIZI

Baštecká et al. (2016) poukazují na to, že v ČR neexistuje obecně platný supervizní etický kodex. Je to dáno primárně tím, že neexistuje národní asociace pro supervizi. Tato situace trvá doposud. V ČR najdeme různé asociace, které poskytují vzdělávání v supervizi či sdružují supervizory (například ČIS, Remedium, Česká asociace streetwork, Českomoravský institut pro supervizi a koučing, Institut supervize a koučování Hermés, Instand, Hestia, SPIN-VTI, zvláštní pozici má magisterské studium na FHS UK). Některé asociace, většinou společně s akreditací, přejímají kodex EASC (Evropská asociace pro supervizi a koučing). V tuto chvíli je Český institut pro supervizi (ČIS) jediná asociace, která má etickou komisi.

EASC zahrnuje jednotlivce i instituce působící v supervizi v rámci Evropy. Principy, které kodex EASC podporuje, jsou – důstojnost, ochrana (aspekt nonmaleficence), autonomie (sebeurčení), vzájemnost (aspekt beneficence), zdraví (aspekt etiky péče). Dále kodex upravuje povinnosti supervizorů a práva supervidovaných a jejich klientů. Ošetřuje tím oblasti vztahů, kolegiality, profesionality a ochrany dat (EASC, 2017).

Další evropskou asociací, která má vliv na supervizní etické kodexy v ČR díky členstvím některých českých asociací, je ANSE (Asociace národních organizací pro supervizi). V preambuli jejich etického kodexu jasně vymezují supervizi jako etickou činnost ze své samotné podstaty vzhledem k tomu, že supervizoři zachází s mocí, důvěrou a odpovědností. Pojímají kodex jako formulaci fundamentálních etických základů, na kterých staví dál jednotlivé členské asociace. Kodex má čtyři články. Článek 1. formuluje

základní hodnoty a principy jako respekt, integrita, autenticita, autonomie, spravedlnost, péče. Článek 2. formuluje standardy spravedlivého a opatrného konání - důvěryhodnost, profesionalita, férovost, odpovědnost. Článek 3. se zaměřuje na standardy kodifikace, to znamená co by mělo být minimem národních kodexů - autonomie, nezaujatost, ochrana integrity, důvěrnost, vyvarování se konfliktu zájmů, kontraktování v mezích zákona. A článek 4. stanovuje minimální individuální etický rámec - k předešlému přidává ještě nezbytnost vědomí profesních hodnot, udržování a vývoj profesních kompetencí.

Baštecká et al. (2016) také zmiňují kodex BACP (Britská asociace pro poradenství a psychoterapii) jako inspiraci pro supervizní etiku v ČR. Od vydání její knihy BACP v roce 2018 úplně přepracovala svůj etický kodex, který přejmenovala na etický rámec (Ethical Framework, BACP, 2018). Obsahuje tři části. První část poskytuje přehled o profesních standardech a etickém vztahu. Snaží se o posun od deontologicky formulovaných povinností k závazkům, které má profesionál vůči klientům. Má napomáhat poradcům/terapeutům/supervizorům převést dobré intence do dobrého konání a dobré praxe. Je formulována jasně a stručně, aby byla uchopitelná pro klienty. Druhá část specifikuje hodnoty, principy a osobní morální kvality, které informují poradensko/psychoterapeutickou práci i supervizi. Principy zůstávají stejné jako ty popsané výše z Baštecká et al., akorát věrnost (fidelity) se přejmenovala na důvěryhodnost. Místo ‚ctnosti‘ se BACP rozhodla použít termín ‚osobní morální kvality‘ z obavy, že by termín ctnosti mohl působit příliš zastarale. Tato část vyjmenovává otevřenost/nezaujatost, péči, odvahu, důslednost/svědomitost, empatii, férovost, skromnost, sebe-identitu, integritu, rezilienci/odolnost, respekt, upřímnost, a moudrost. Třetí část se zabývá dobrou praxí ve smyslu závazků vůči klientům a etiky praxe ve větším detailu a komplexitě. Snaží se uspořádat kolektivní profesní moudrost a obsahuje 94. bodů.

3.4 ETICKÁ DILEMATA V SUPERVIZI

Johnson et al. (2022) kategorizují situace, které působí jako zdroje etických dilemat v pomáhajících profesích:

- a) když jsou v konfliktu etické principy či standardy;
- b) když je v konfliktu etický kodex a zákon nebo organizační/profesní postupy;
- c) konflikt mezi organizačními/profesními principy a osobní morálkou;
- d) konflikt mezi protichůdnými profesními rolami;
- e) konflikt mezi zájmy zúčastněných stran;
- f) nesprávný postup jiných odborníků/pracovníků;
- g) nejasnost, jak aplikovat standardy/principy vzhledem ke komplexitě situace nebo jiných okolností.

Hawkins a McMahon specifikují oblasti, v kterých je potenciálně možné narazit na etický problém či dilema v supervizní praxi:

- a) konflikt zájmů účastníků situace (stakeholders);
- b) konflikt rolí – zahrnují zde i dávání nejednoduché zpětné vazby supervidovanému;
- c) hranice – omezení důvěrnosti, časy a místa setkání, platby, definování rolí, dary, kontakt v setkáních a mimo ně atp.;
- d) situace intenzivního prožitku – co si počít s intenzivními pocity, jak s nimi zacházet v rámci hranic profesního supervizního vztahu, jak reflektovat v sobě jako supervizor/ka, hlídání hranic supervize/terapie.

Dále vyjmenovávají oblasti, kde se supervizoři setkávají i s právními a zákonnými odpovědnostmi. Supervizoři mají vykonávat svou práci s plným vědomím právního řádu země, v níž žijí a pracují.

- a) limitace/omezení důvěrnosti - důvěrnost je důležitý element v supervizi, ale má své limitace. Je důležité brát v potaz právní nařízení dané země (například

ohlašovací povinnost) a je nezbytné, aby bylo jasné komunikováno v kontraktu. Někdy je porušení důvěrnosti jasný krok, jindy je to velmi těžké rozhodování. Nemůže se díť za zády klienta, je důležité jej informovat.

b) další oblastí může být právní odpovědnost za praxi supervidovaného. To záleží na místních právních předpisech. Většinou je pracovník odpovědný sám za sebe.

c) ochrana dat a zápisy, 6 principů GDPR k informacím, potřeba být v kontraktu.

d) odpovědnost za kontinuitu péče – opatření v případě, že nemohu pokračovat v práci s klienty například z důvodu nemoci, úrazu či smrti – co se stane s mými zápisy atp.

Beddoe a Davys (2016) pojmají supervizní odpovědnost jako škálu, která se mění podle místních právních požadavků nebo organizační kultury. Stupně vnímaného závazku za rozhodování supervidovaného se pohybují mezi

1. pěstování morální intuice a zralosti supervidovaného, aby byl svým vlastním činitelem,
2. větší bdělost/ostražitost ze strany supervizora ohledně potencionálního rizika pro klienta a otevřené diskuze na toto téma a
3. etická praxe supervidovaného je sdílená odpovědnost v supervizi mezi supervizorem a supervidovaným.

Copeland (2002) vyjmenovává oblasti, v kterých se supervizoři setkávají s dilematy v rámci organizačního kontextu – odpovědnost, důvěrnost, hranice, profesionalita, vztahy, kontraktování a etická praxe supervidovaných. Scaife (2013) se zaměřuje na situace konfliktů principů. Pokud jsou principy brány jednotlivě, tak mohou nabízet různé a odlišné cesty a způsoby řešení. Ukazuje na konkrétních příkladech situace, kdy stály v konfliktu beneficence a autonomie, věrnost a nonmaleficence, spravedlnost a beneficence/nonmaleficence a podobně. Henderson et al. (2014) mluví obecněji o šedých zónách plných ambivalence a zmatku, s kterými se supervizoři setkávají. Nezbytným elementem k etické supervizní praxi, který má za úkol ošetřit co nejvíce těchto šedých zón je kontraktování. V rámci kontraktování doporučují brát v potaz místní zákonné požadavky, organizační legislativu, procedury a zainteresované strany (stakeholders).

Speciální oblastí jsou technologie, vzhledem k vzrůstajícímu užívání technologií v supervizi. Henderson a Beddoe, Davys se shodují, že je této oblasti potřeba věnovat pozornost. Uchovávání záznamů/dat, obzvláště v cloud technologiích, aktualizace přístrojů, programů a aplikací, zaručení důvěrnosti, bezpečnost hesel, zabezpečení přenosů, používání encryption softwarů a tak dále – to vše jsou oblasti, které je nezbytné brát v potaz. Problematické situace mohou nastat, když supervizoři i supervidovaní nejsou na jednu stranu technologicky zdatní, kompetentní, nejdou ruku v ruce s technologickým vývojem, a na stranu druhou nenesou na vědomí vliv počítačem zprostředkované komunikace na vztahy/pracovní alianci, na rozostřování pracovní a osobní sféry skrze média, na hranice (online setkání se například potřebuje odehrávat z privátního prostředí) a na tak zvanou netiketetu (netiquette – net+etiquette), vhodné, respektující a patřičné online chování.

3.5 FAKTORY ŘEŠENÍ ETICKÝCH DILEMAT V SUPERVIZI

Tato práce se zaměřuje na aspekt etiky supervize samotné, na etická dilemata, která zažívají supervizoři/rky ve své vlastní supervizní praxi. Specificky na faktory, které hrají roli v jejich etickém rozhodování.

Výzkum v této oblasti je velmi sporý. Většina autorů zmíněných níže pojmenovává mezeru ve výzkumu, obzvláště co se týká toho, jak pracovníci v pomáhajících profesích dospívají k etickým rozhodnutím (Venkatesh, Lovibond, 2019, Turner, Passmore, 2018 Lehr et al., 2013, Burkholder et al., 2020, Johnson, 2020). Výzkumy se zaměřují na supervizory poradců a koučů, psychology a psychologické poradce. To jsou, spolu s psychoterapií, profesní oblasti, na které se dle Hawkins a McMahon (2020) i výzkum v supervizi zaměřuje nejvíce. Vzrůstající tendenci vidí i v ošetřovatelství (nursing) a sociální práci, ale upozorňují, že byť se výzkum v supervizi za posledních 10 let velmi rozrostl, je v něm ještě mnoho, co dohánět. Poukazují, že výzkum v supervizi je komplikovaný díky své triadické podstatě supervizor-supervidovaný-klient a díky tomu, že probíhá v delších časových úsecích.

Copeland (2002) zkoumá dopad, který má organizační kultura na supervizi. Potažmo co jsou profesní a etická dilemata, s kterými se externí i interní supervizoři v organizační kultuře potkávají v psychologicko-poradenských, vzdělávacích,

zdravotnických a průmyslových organizacích v Británii. Výzkum prováděl ve dvou fázích – dotazník poslaný náhodně vybraným respondentům, členům profesní organizace, následovaný individuálními polostrukturovanými rozhovory. Formu analýzy dat popisuje jako podobnou konstantní komparativní metodě v zakotvené teorii (constant comparative method in grounded theory). Ve výsledku dospěl ke čtyřem hlavním kategoriím, které byly zdroji problémů. 1) nedostatek porozumění role supervize ze strany manažerů. 2) dopad organizační kultury na supervizi – každé organizační prostředí mělo svou specifickou problematiku, například ve zdravotnickém prostředí se těžko ošetřovala důvěrnost, o pacientech se hovořilo otevřeně s kolegy bez pacientova svolení, supervizní setkání byla přerušována, nerespektován prostor pro supervizi, nedostatek komunikace. 3) komplexita etického rozhodování v organizační kultuře – supervizoři popisovali dilemata jako komplexní situace, problémy nejčastěji vycházely z organizačního kontextu. 4) kontraktování – všichni supervizoři vnímali důležitost kontraktu s organizací, ale organizace kontrakt nevyžadovaly nebo odmítaly, tudíž naráželi na problematiku s otázkami odpovědnosti, důvěrnosti, hranic a podobně. Dilemata, která respondenti jmenovali, byla v následujících oblastech - konflikt manažer/supervidovaný, hranice, kompetence, žádanky/odkazování k specialistům, důvěrnost, odpovědnost. Externí supervizoři/ky spatřovali výhody externí supervize v jasnějších hranicích, lepším nadhledu díky odstupu, nevýhody nacházeli v tom, že neměli žádný vliv na organizaci a často ani kontrakt s organizací. Tento výzkum jasně ukázal, že to, s jakými dilematy se supervizoři setkávají, je vázáno na to, v jakém prostředí supervizi praktikují.

Turner a Passmore (2018) provedli mezinárodní výzkum nesnadných etických rozhodnutí supervizorů v koučingu. Zmíněný výzkum byl první ze tří, každý s jinými respondenty, jinou metodou a jiným zaměřením. Konečný výsledek nepřímo vedl k vydání zevrubné a komplexní knihy zaměřené na etiku koučingu (Smith et al. 2023). Použitá metodologie v tomto výzkumu byl online dotazník, měli 101 respondentů a k analýze dat použili kombinaci deskriptivní statistiky a manuálního kódování. Došli k několika zjištěním. Jedno z nich bylo, že mezi kouči panuje nesprávné pochopení omezení důvěrnosti. Převládala představa, že důvěrnost potřebuje být maximální (podobně jako kněz při zpovědi), navzdory tomu, že v etických kodexech je to identifikováno jinak. Podobné téma zaznělo i v mém výzkumu, viz níže. Další klíčové téma byla důležitost kontextu při etickém rozhodování a nepoužívání etiky jako simplistických návodů. Respondenti často opakovali, že etika není černobílá. Často

používané bylo slovo ‚dopad‘ (zvažování dopadu na zúčastněné strany) jako faktor při rozhodování. V závěru vyvodili důsledky pro budoucí praxi v několika kategoriích a) ve výcviku – potřeba etiky jako kontinuálního centrálního vlákna, které se vine celým výcvikem a dál, věnovat pozornost řešení problémů a nejasností – debaty, v kterých se utříbí etické vnímání, používání kazuistik, podpora vývoje etické zralosti; b) kontraktování – nezbytné k minimalizaci problematických situací skrze ujasnění hranic, rolí, očekávání, výstupů, c) profesní organizace/asociace – potřebují hrát roli v kontinuálním vzdělávání v etice a podpoře, například poradní telefonní linka, d) reflektující praxe - výzkum ukázal, že supervize může být prostorem, který podporuje dobré rozhodování, ruku v ruce s jinými reflektivními pomůckami jako vypisování, deník a podobně.

Na psychologické poradce a etická dilemata se zaměřil americký výzkum pod vedením Burkholder et al. (2020). Jejich výzkumná otázka zněla ‚Jak uchopují psychologičtí poradci etická dilemata?‘. Výzkumníky také zajímalo, jestli respondenti používají EDM modely. Měli 9 respondentů. Mezi hlavní zjištění patřilo, že respondenti měli tendenci preferovat jen určité části procesů etického rozhodování, nejčastěji konzultovali s kolegy či supervizory, a že respondenti nevnímali, že by byli dostatečně eticky vybaveni z výcviku. Ve stejné profesi psychologických poradců proběhl i výzkum Lehr et al. (2013). Jejich výzkumné otázky zněly ‚Jak psychologičtí poradci navigují situace etického rozlišování?‘ a ‚Do jaké míry využívají poradci dialog a rozhovory, když se potkají se situací etického rozlišování?‘. Chtěli prozkoumat svoji hypotézu, že interpersonální prostor je pro řešení dilemat zásadní. Vycházeli z toho, že rozhodování je těžko zachytitelný proces, v kterém je angažovaná celá psyché, vědomá a nevědomá zkušenost, a intrapsychický jakožto interpersonální prostor. Použili online dotazník a případovou vinětu. Respondenti popisovali prožívání napětí, rozrušení, nejistoty a obav v eticky vypjatých situacích. Ukázala se rozdílnost jasnosti v rozhodování o ohlašovací povinnosti, někteří by v té samé situaci ohlásili hned, jiní třeba vůbec. Dále z výzkumu vyplynulo, že proces rozhodování není v používání jasné formulky s konkrétními opatřeními v jasných rozměrech, ale spíše jako *nahlížení do starého a ceněného receptu, který potřebuje být upravován v závislosti na mnoha faktorech a vlivech... Proces je méně kalkul, více alchymie* (Lehr et al., 2013:454). Proces rozhodování obsahuje jak intuici a inspiraci, tak i dialog – se sebou samým a druhými. Výzkumníci došli k závěru,

že dialogy a rozhovory hrají v procesu roli, ale ne hlavní, jak si původně mysleli. Také doporučují více etiky ve vzdělávání.

Oblast vztahovosti vyzdvihují i Passmore a Deges (in Smith et al., 2023). Supervize existuje pouze v kontextu vztahu. Citují De Vries (in Smith et al., 2023:69) - *etika ožívá ve vztazích.... Etika není problém, který je třeba vyřešit, ale vztah, který je třeba žít.* Chtějí tím podtrhnout, že etické rozhodování není jen jednoduché kauzální řešení problémů, ale komplexnější a vícevrstvý proces.

Venkatesh, Lovibond (2019) a Johnson (2020) se zaměřili na psychology. Venkatesh, Lovibond navázali též na dlouhou tradici využití případových vinět, která se hojně používá ve výzkumu etických situací. Zjistili, že respondenti, kteří užívali intervizi/supervizi, měli lepší výsledky v etickém rozhodování. Dále, že osobní hodnoty respondentů informují, jaké principy budou prioritizované, tudíž se jedná o vysoce subjektivní proces, který není zcela v souladu s předepsanými postupy profesních asociací. Johnson prozkoumával, jestli školní psychologové dělají lepší rozhodnutí, když používají EDM model. Také využil případovou vinětu. Zjistil, že EDM skutečně modely pomáhají k lepšímu rozhodování u této skupiny respondentů.

Stárek (2020) se vydal podobným směrem. Zjišťoval využitelnost ‚Etického modelu rozhodování se‘ podle Sentse pro pracovníky v sociálních službách. Nejprve realizoval workshop, kde byl model představen pracovníkům osobní asistence. V druhé fázi vedl pět polostrukturovaných rozhovorů po minimálně 4 měsících, aby pracovníci měli čas postup aplikovat. Otázka výzkumu – Jak využívají osobní asistenti/jak mohou pracovat s Etickým modelem rozhodování se? Jak uplatňují etický kodex při řešení etických dilemat? Zjistil, že pro pracovníky nebylo úplně jednoduché model plně aplikovat v praxi, stejně tak nebylo vždy jednoduché aplikovat etický kodex. Doporučuje reflektovat formu, nastavení a obsah dokumentů a pomůcek tak, aby byly realisticky využitelné.

Scaife (2013) považuje za klíčové faktory při etickém rozhodování kritické myšlení a reflexi. Nakolik je etický kodex důležitý pro vedení v etických otázkách, nemůže nahradit nezbytnost usilovného zamýšlení a posuzování. Kodex dává základ, sám o sobě ale netvoří celou etiku, je jejím minimem, i když si nese aspirační element. Je třeba stavět nad něj. Doporučuje zvažovat dilemata ve světle etických principů a používat je jako faktory při rozhodování.

Tomu se vymezují Hugman et al. (2020), kteří lamentují nad tím, že principialismus je v profesní etice preferován před etikou charakteru. Vidí nebezpečí principialismu v tom, že je v problematických situacích používán jako řada direktiv, tudíž neumožňuje angažované morální přemýšlení a mění proces, který by měl být dynamický do něčeho statického. I Ondok (2005:17,18) kritizuje, že normativní etika *přehlíží subjektivní sféru rozhodování člověka danou jeho svědomím. Současná doba zatlačila do pozadí pozitivní aspekt etiky – nauku o ctnosti. Morální zkušenost svědomí je také zdrojem vytváření správných morálních postojů.*

Henderson et al. (2014) věnují pozornost rozdílu mezi reaktivitou a promyšlenější odezvou (reaction versus response). Pojmenovávají reflexivitu jako nejspolehlivější cestu k etické praxi. Etický přístup často potřebuje zpomalení nebo zastavení a prostor k reflexi. Podtrhují, že černobílé vidění není v etice nápomocné. Reflexi definují Baštecká et al. (2016) jako proces vnímání, pojmenovávání, vhled a promyšlení bez hodnotícího znaménka.

Hawkins a McMahon (2020:156) nastiňují návodné kroky pro supervizorovu etickou reflexi následně.

1. Děj se co děj, zachovávejte otevřený reflektivní přístup.
2. Naučte se rozpoznávat, když z tohoto otevřeného přístupu vystoupíte a zeptejte se sebe otázku – Co se událo, co mi znemožňuje reflexi? To pomůže navrátit se k reflektivnímu přístupu.
3. Naučte se, kdy je důležité být rozhodný a deskriptivní, ale ujistěte se, že nejednáte z reaktivity, ale z vědomí, že je skutečně třeba rozhodně konat.
4. Když jste zaplaveni silnými emocemi, ať už od supervidovaného nebo v sobě, nadechněte se a dýchejte. Počkejte a zamyslete se, než budete reagovat.
5. Pokud vás problém pronásleduje v mysli a nejde se ho zbavit, vyhledejte vlastní supervizi, neřešte to neformálním klábosením.
6. Všimněte si, kdy se necháte příliš vtáhnout tím, co sdílí supervidovaný/á a reflektujte, například na supervizi supervize, co se děje a proč.

7. Když dojde k etickému přešlapu, dejte si čas přemýšlet nad tím, jak se k tomu postavíte a pokud je to nezbytné, upozorněte danou komisi či úřad. V případě nejistoty vyhledejte supervizi supervize.

Johnson et al., (2022) citují filozofa R. M. Hare, který popsal dva stupně morálního přemýšlení v eticky konfliktní situaci – intuitivní a kritický. Intuitivní stupeň je využíván v situacích, které nejsou komplexní, a přijde nám zřejmé, jaké je nejlepší řešení. Komplexnější či nečekané situace vyžadují kritické zamyšlení – zorientování se v situaci, prožitky zúčastněných stran, zvážení jednotlivých preferencí, práva, spravedlnosti, zvážení různých možností a jejich následků. Johnson et al. (2022) a Carroll, Shaw (2013) nastiňují teorii D. Kahnemana, podle které jsou morální rozhodnutí výsledkem dvou spolu soutěžících systémů – vědomý a nevědomý systém. Nevědomý automaticky přijme a interpretuje situaci, je intuitivní, ovlivněný afektem, založený na asociativní paměti. Vědomý je pomalejší, rozvážnější, racionálnější, vyžaduje úsilí a čas.

Carroll a Shaw definují tři oblasti faktorů, které hrají roli v etickém rozhodování:

1. zdroje – kodexy, principy, EDM modely, kolegy, diskuze a podobně
2. schopnosti – emoce, intuice, otevřenost v diskuzi nesnadných témat, vnímání vnějších tlaků, integrace potřeb svých/komunity/společnosti/profese
3. vědomí sebe – přístup k pocitům a intuici, vědomí vlastních přesvědčení a etiky, znalost sebe, svých zranitelností a předsudků, porozumění tomu, jak se rozhodují

III. EMPIRICKÁ ČÁST

1. METODOLOGIE

1.1 CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÁ OTÁZKA

Cílem této části je explorace problematiky etických dilemat v supervizi, specificky empirická zjištění zkušeností supervizorů v praxi zaměřená na procesy rozhodování při etických dilematech. Zaměřila jsem se na skupinu externích supervizorů působících v sociální oblasti v ČR.

Výzkumná otázka zní:

Jak se rozhodují externí supervizoři v sociálních službách při řešení etických dilemat?

Její specifikace je následující:

Jaké faktory nejvíce ovlivňují jejich rozhodování?

1.2 VÝZKUMNÁ METODA

Vzhledem k tomu, že výzkumná otázka se zaměřuje na procesy rozhodování a vlastní zkušenosti supervizorů v praxi, kde bylo třeba zachytit nuance neuchopitelné kvantitativními daty, byla ke zkoumání využita kvalitativní metodologie (Rubin, Rubin, 2012). Výzkum byl proveden metodou polostrukturovaných hloubkových rozhovorů. Rubin a Rubin doporučují hloubkové polostrukturované rozhovory jako nejlepší pomůcku konkrétně při výzkumu morálně nejednoznačných procesů rozhodování či jiných osobních či citlivých oblastí. Skrze hloubkové rozhovory je možné zkoumat zkušenosti, motivy a názory druhých, umožňují exploraci komplexních, protichůdných či nesnadno uchopitelných témat. Tento typ rozhovoru byl vybrán vzhledem ke komplexnosti a citlivosti tématu. Bylo důležité, aby byl prostor pro flexibilitu reakce respondenta, aby bylo možné rozvést, korigovat nebo ujasňovat odpovědi. Výzkumné otázky informovaly tematické oblasti rozhovoru.

1.3 TEMATICKÉ OBLASTI ROZHOVORU

K rozhovorům jsem měla připravené tematické okruhy vycházející z výzkumné otázky. Dle Rubin a Rubin je vhodné při zhotovování scénáře mít nejdřív promyšlený proces a jeho kroky a pak přiřazovat hlavní otázky ke každému kroku. Věděla jsem, že se nejdříve chci zaměřit na otázky kolem samotné zkušenosti s dilematem, než se zaměřím na exploraci ostatních oblastí etiky v praxi supervizorů a supervizorek. I Rubin a Rubin doporučují ponechat otázky kolem názorů na věci až na konec rozhovoru, jinak mohou mít respondenti tendenci vše následně zabarvovat vyjádřeným názorem.

Základem polostrukturovaných rozhovorů jsou tři druhy otázek (Rubin, Rubin, 2012). Hlavní otázky jsou ty, které se týkají výzkumného tématu a strukturují rozhovor. ‚Probes‘ neboli sondující otázky udržují rozhovor v chodu a pomáhají rozpracovávat odpovědi a získat detaily. A ‚follow-up‘ otázky pomáhají prozkoumávat myšlenky, které se vynořují v průběhu rozhovoru.

Úvodní část rozhovoru byla důležitá - představila jsem sebe, svůj výzkum, výzkumnou otázku a domlouvala souhlas s nahráváním, zacházením s daty, jejich archivací a otázkou kontroly textu před odevzdáním.

V první části rozhovoru jsem se zaměřila na informace o respondentech – kde absolvovali výcvik, délka praxe, koho/kde/jak supervidují (anonymizovaně). To bylo na jednu stranu podstatné pro demografické informace o respondentech, ale zároveň mohlo posloužit jako navázání kontaktu díky tomu, že se nejednalo o obtížné nebo citlivé otázky.

Otázky k části o etice jsem začala takzvaně zahřívací otázkou na tři slova, která respondenty napadnou, když se řekne slovo etika. Etická dilemata je obtížné téma a potřebovala jsem k němu nějaký vstup. Měla jsem s podobnou technikou dobrou zkušenost z konference (Gariga, 2021), ale zároveň to bylo součástí designu, později v rozhovoru jsem se vrátila k podobné otázce – co je v etice pro vás důležité, jaké principy a podobně. Chtěla jsem získat informace na základě dvou systémů popsanych výše – intuitivního a vědomého. Jaká je bezprostřední odpověď a jaká po zamyšlení nad tématem. Obojí společně dává dohromady celistvější obraz.

Pak jsem hned přešla k zážitku dilematu. Záleželo na tom, aby byl bezprostřední, to znamená tak, jak jej má respondent uložený a neovlivněný případnou předešlou diskuzí o

etice, principech, kodexech. Kladla jsem tedy otázky na konkrétní příklady z praxe, postupy a prožitky při rozhodování, zdroje, z kterých respondenti při rozhodnutích čerpali a faktory, které jim k rozhodnutím pomáhaly.

A v závěru rozhovoru přišly otázky k zmapování pojmů etiky, práce s etickým rámcem, kodexem, etika v jejich výcviku a podobně.

Provedla jsem nejprve pilotní rozhovor, díky kterému jsem ještě nějaké předběžné otázky upravila a doplnila. Uvědomila jsem si v něm, jak je důležité používat jazyk respondenta, i když občas byly důležité i vlastní parafráze, abych se ujistila, že dobře rozumím.

Někteří respondenti v závěru rozhovoru ocenili otázky s tím, že je vedly k zamyšlení. Já jsem zase ohodnotila míru otevřenosti, s jakou se mnou respondenti bez výjimky sdíleli. Doposud jsem tím příjemně překvapená.

Rozhovory měly trvání 48 až 57 minut. Pokud se jednalo o osobní setkání, tak se odehrávaly na místě určeném respondentem, což bylo pohodlnější a tudíž bezpečnější prostředí pro respondenty. Šest rozhovorů bylo ‚face to face‘, a s mimopražskými proběhly dva skype rozhovory a jeden telefonický. U šestého rozhovoru jsem už vnímala, že se začaly objevovat některé opakované motivy.

Ruku v ruce s rozhovory jsem vedla tabulku s přehledem o respondentech a hlavních tématech rozhovoru (příloha 2).

Níže je scénář, který jsem měla k rozhovorům připravený.

1.4 SCÉNÁŘ PRO HLOUBKOVÉ POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY

Vysvětlit výzkumný postup, požádat o souhlas.

Úvodní otázky:

O supervizorovi/ce – Jak dlouho supervidujete? Kde výcvik? Koho/ jaký typ supervize?

K tématu:

Když se řekne etika v supervizi, co jsou první 3 slova, která Vás napadnou? (otázka „na zahřátí“ k úvodu do tématu, zároveň to mohou být klíčová slova použitelná pro výzkum)

Setkali jste se v praxi s momentem/situací tíživého/komplikovaného/dilematického rozhodování, které by se dalo vnímat jako etické dilema? (Případně, jestli se setkávají s menšími a opakujícími se dilematy....)

Pokud ano, co to bylo za situaci? Jaká Vaše role v ní? Čeho se tíživé rozhodování týkalo? – deskripce případu

V čem to dilema pro Vás spočívalo?

Jak jste se nakonec rozhodl/la? Proč? Co/kdo/jak Vám k rozhodnutí dopomohlo?

Zpětně nahlíženo vnímáte rozhodnutí jaké správné? Proč? Jak (případně) jinak byste se rozhodoval/la nyní? (Případně) za pomoci čeho/koho jiného?

Jaké etické principy jsou pro Vás ve Vaší praxi nejzásadnější a z jakého důvodu?

Jakou roli hraje ve Vaší praxi etický kodex (a jaký kodex)? (otázka ke kodexu záměrně na konec, aby neovlivnila odpovědi na předešlé otázky, když např. nečerpali z kodexu při rozhodování...)

V rámci svého výcviku vnímal/la jste téma etiky jako dostatečně pokryté/zpracované téma?

Mohlo by se v rámci supervizní obce nějak jinak/lépe pracovat s etikou a jak?

1.5 VÝBĚR RESPONDENTŮ

Vzorek respondentů v kvalitativním výzkumu se nezaměřuje na reprezentaci populace, ale problému (Švaříček, Šedřová a kol., 2014). Pro moji specifickou otázku bylo podstatné, aby respondenti měli delší supervizní zkušenost, vzhledem k tomu, že začínající supervizoři se nemuseli ještě setkat s dilematy ve své praxi. Moje hypotéza byla, že s délkou praxe vzrůstala pravděpodobnost setkání se s dilematickou situací. Respondenty byli supervizoři a supervizorky, kteří působí jako externí supervizoři v sociálních službách a mají absolvovaný supervizní výcvik. Volba respondentů z oblasti externí supervize v sociálních službách souvisí jednak se zaměřením mé budoucí praxe supervize a také s tím, že to je v současnosti jedna z nejčastěji využívaných forem supervize v ČR. Respondenty jsem vybírala metodou sněhové koule. Nejprve jsem

oslovila ty, o kterých jsem věděla, že jsou zkušení supervizoři, ale osobně jsem je neznala. Vzhledem k tomu, že není jediný výcvik supervize či jediná asociace pro supervizi, tak jsem se snažila oslovit supervizory z různých kredibilních výcviků, asociací a částí ČR.

Když započítám i pilotní rozhovor, tak v konečném počtu bylo devět respondentů (viz Tab. 1). Pět mužů a čtyři ženy. Čtyři respondenti působili pouze v Praze, dva v Praze a zároveň různě po ČR a tři ostatní na různých místech ČR mimo Prahu. Respondenti byli absolventy čtyř výcviků. Délka supervizní praxe se v době rozhovoru pohybovala od 15 let po 26 let. Většina respondentů měla přibližně dvacet let praxe.

Respondenty budu označovat zkratkami R1 až R9.

Tabulka 1. Přehled respondentů

RESPONDENT	POHLAVÍ	DÉLKA PRAXE
R1	M	19 let
R2	Ž	26 let
R3	M	20 let
R4	Ž	20 let
R5	Ž	20 let
R6	M	20 let
R7	M	20 let
R8	Ž	22 let
R9	M	15 let

1.6 PRÁCE S DATY

1.6.1 TRANSKRIPCE

Z rozhovorů byly se souhlasem respondentů pořizovány audionahrávky. Dělal jsem zároveň i back-up nahrávky, což se mi později velmi vyplatilo. Z nahrávek jsem vytvářela transkripce. Palčivě jsem si při transkripcích uvědomovala nezbytnost kvalitního nahrávacího zařízení. Čtyři transkripce jsem přepsala manuálně a zjistila, jak to je extrémně časově náročné pro nezkušeného přepisovatele. Wengraf (2001) upozorňuje, že polostrukturované rozhovory nejen že není jednoduché připravit a vést, že potřebují

zevrubnou přípravu, disciplínu a kreativitu v průběhu rozhovoru, ale vyžadují více času a náročnosti na analýzu a interpretaci než strukturované rozhovory. Pro další tři transkripce jsem použila program Sonix AI a pro poslední dvě využila služeb Transkript s.r.o. s vědomím a souhlasem respondentů. Jako ponaučení si z tohoto procesu odnáším, že nejlepším nástrojem je Sonix AI, ovšem pouze pokud je velmi dobrá kvalita nahrávky. I tak bylo třeba transkripce s pomocí Sonix a Transkript důkladně editovat. Na závěr jsem měla 232 stran přepisů.

1.6.2 TEMATICKÁ ANALÝZA

Přepisování rozhovorů už je součástí úvodní analýzy (Brinkmann, Kvale, 2018). Použila jsem metodiku reflexivní tematické analýzy (Braun, Clarke, 2021). Důvody využití této metody analýzy jdou ruku v ruce s důvody využití polostrukturovaných rozhovorů. Používá se při analýze textů, například rozhovorů, jako nástroj pro systematickou identifikaci vzorců nebo témat, když je potřeba zachytit komplexnost a bohatost dat. První krok je familiarizace s daty, kterou jsem činila skrze transkripce a editování. Ke konci procesu analýzy mi stačilo přečíst kód a věděla jsem, v jakém rozhovoru a jakém kontextu rozhovoru byl použit.

Připomínala jsem si při tom různé momenty z rozhovorů, například momenty emočního vypětí nebo momenty, kdy jsem si ověřovala, jestli moje pocitové vnímání situace bylo podchyceno i v slovní výměně, opakovaná témata a podobně. Mimo obsah samotný jsem si všímala i své role jako výzkumníka, uvědomovala si momenty, kdy jsem příliš vybočila z jazyka používaného respondentem nebo jsem se nechala zvědavostí na chvíli svést z cesty.

1.6.3 KÓDOVÁNÍ

Druhý krok je kódování textu. Začala jsem otevřeným kódováním (Hendl, 2005, Braun, Clarke, 2021). Přiřazovala jsem kódy/označení malým tematickým celkům s neustálým vědomím výzkumné otázky na pozadí. Pokusila jsem se v tom o úplnou otevřenost a nebrala v potaz přečtenou literaturu, abych umožnila vynoření potenciálně překvapivým tématům.

Kódy byly kombinací tří typů - ‚in vivo‘, deskriptivních kódů a induktivních kódů. U kódování jsem si uvědomovala jeho přínos. Kdybych hned začala kategorizovat, tak bych vynechala velké množství potenciálně vydatných dat. Díky kódování se před kategorizací vytěží daleko více z textu. Průběžně jsem vytvářela seznam kódů a na závěr jsem měla tabulky s 989 kódy (Příloha 3).

1.6.4 KATEGORIZACE

Poté jsem začala kódy shlukovat do kategorií. To byl také velmi náročný proces vzhledem k množství kódů. Díky zvolené metodě ‚tužka, papír‘, kdy jsem vytištěné kódy přiřazovala do skupin a pak do kategorií, jsem se v pokoji nemohla několik dní ani hnout. V prvotní fázi jsem měla 43 kategorií.

Následovaly kroky 4. a 5. – přezkoumávání, upřesňování, definování a pojmenovávání témat. Dávala jsem témata do souvztažností v různých konfiguracích a propojovala je tak, abych na závěr měla jen několik větších celků. To proběhlo v několika kolech.

Manuální systém, použití metody ‚papír, tužka‘ a tabulek v excelu je uživatelsky méně přívětivý proces, než kdybych využila software, je také více časově náročný. Zároveň jsem ale mohla celému procesu takzvaně ‚vidět do střev‘. Mohla jsem mít jednotlivé kroky pod kontrolou a vidět rozvoj témat.

1.7 ETICKÉ OTÁZKY

Zvažováním etických implikací výzkumu o etice se dostávám do situace etiky na druhou. Kořeny etiky ve výzkumu jsou stejné jako v profesní (normativní/aplikované) etice popsané výše, též vycházejí z tradice deontologie, konsekvenzialismu/utilitarismu a etiky ctností (Brinkmann, Kvale, 2018). Výzkumník potřebuje zvažovat své motivace a povinnosti/závazky, zamýšlet se nad dopady svého výzkumu a nést výzkumnou integritu. A jak je již nastíněno výše, také naráží na určité limitace. Proto se do výzkumu v sociálních vědách propjala feministická etika péče/vztahu a vnesla vztahovou/komunitární/sociální dimenzi etiky (Denzin, Lincoln, 2000). Brinkmann a Kvale poukazují, že etická uvážení se týkají celého výzkumného procesu. Už při výběru

výzkumné studie se výzkumník potřebuje zamýšlet nad tím, jestli a jak přispěje lidské situaci pod výzkumným drobnohledem, získává informovaný souhlas, ošetřuje důvěrnost, zvažuje možné následky výsledků výzkumu pro respondenty, ale i širší sociální kruhy. Při rozhovoru potřebuje brát v potaz to, co se odehrává v respondentech, například stres nebo změna v sebe-porozumění. Při přepisování potřebuje zvážit otázku věrnosti přepisu a důvěrnost. Při analýze a interpretaci potřebuje brát v potaz autonomii a důstojnost respondentů, případně jestli a jak by se měli stát součástí interpretace. Má povinnost pravdivosti při psaní zprávy výzkumu a potřebuje zvážit dopady při zveřejnění zprávy.

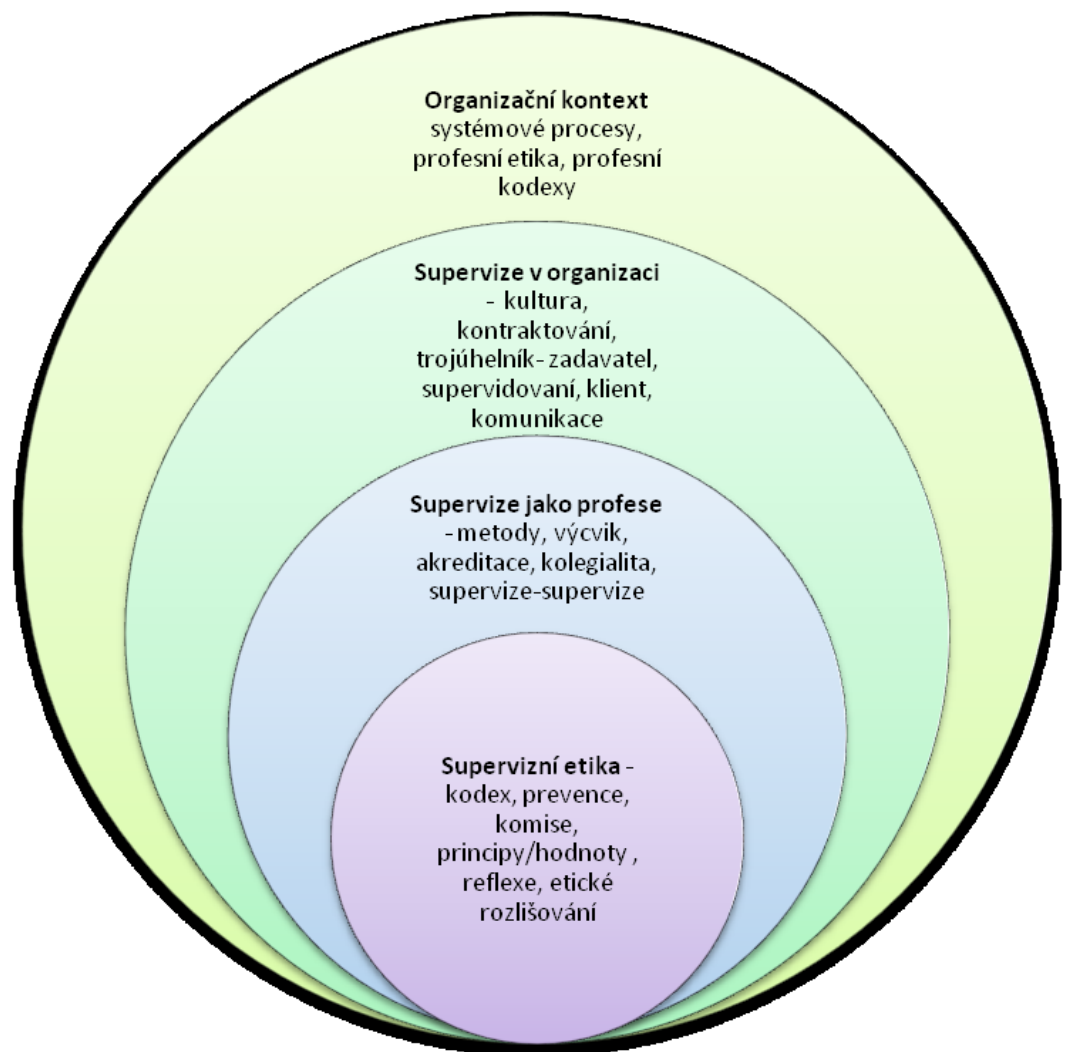
Proto jsem postup a záměr výzkumu účastníkům jasně, konkrétně a podrobně vysvětlila a vyžádala jejich souhlas. Brala jsem v potaz, že supervizoři jsou kontrakty vázáni k mlčenlivosti, příklady z praxe tudíž byly při rozhovoru anonymizované. Vzhledem k tomu, že se při zkoumání etických témat mohou odhalit problematické kontexty zkoumaných osob, které mohou být velmi citlivé povahy, nemá výzkumník právo vystavit účastníky výzkumu veřejně odhalujícím či osobně bolestivým procesům. Proto bylo nezbytné dodržovat pravidla důvěrnosti a anonymity. Důvěrnost znamená, že budou jasně definovány a vymezeny osoby, které budou pracovat s daty, v tomto případě pouze výzkumník s výjimkou dvou transkripcí. S firmou Transkript jsem měla sepsanou smlouvu o mlčenlivosti. U Sonixu AI jsem si dala pozor na to, abych měla silné heslo a aktualizovanou PC ochranu.

Důvěrnost je nezbytná jako jeden z aspektů podpory pocitu bezpečí, aby se respondenti mohli vyjadřovat otevřeně. Anonymizace se vztahuje na všechny respondenty výzkumu. Nahrávky a transkripce budou archivovány v archivu výzkumníka. Při psaní zprávy jsem velmi pozorně zvažovala formulace a sdělení tak, aby to neodhalilo identitu respondenta či zmiňovaných osob a organizací. Sdílím tudíž jen ty informace o respondentech, které jsou pro zprávu nezbytné. Před publikováním byla zpráva nejprve předána účastníkům výzkumu, kteří si to vyžádali, aby případně mohli vyjádřit své poznámky a pasáže dle toho byly upraveny. Souhlas se současnou podobou zprávy jsem od nich získala. Potěšilo mě v tomto směru vyjádření respondenta, který byl rád, že poznává svá slova, ale nepoznává organizaci, o které mluvil. To znamená, že jsem zůstala pravdivá respondentovým slovům a zachovala důvěrnost ve vztahu k příkladu z praxe.

2. ZJIŠTĚNÍ

Diagram 1. níže poukazuje na komplexitu zkoumaného tématu. Byť jsem zkoumala ‘pouze’ faktory rozhodování, tak se rozhovory dotýkaly témat organizační kultury, systémových procesů, trojúhelníku v kontraktování, akreditace v supervizi a mnoha jiných.

Diagram 1. Přehled témat



2.1 VZTAH RESPONDENTŮ K ETICE

Jakým způsobem respondenti vnímají etiku, jaký k ní mají vztah, a jak ji začleňují do své každodenní praxe, bude informovat, jak přistupují k etickým rozhodnutím. Proto bylo důležité se touto otázkou zabývat.

Respondenti se shodli na tom, že považují etiku za zásadní element supervizní praxe.

R2: Etika je v každodenním.

R3: Etika musí být se supervizorem pořád.

R4: Etika je pro mě čím dál živější disciplína.... Je důležité, aby supervizor žil etiku, nebyl expert.....Etika obyčejných věcí, aby supervizor držel pohromadě, držel domluvy...Osobní etika je důležitá....důvěryhodnost běžných situací a interakcí...Skrze druhého etika ožije.

R8: Etika je nejvyšší zodpovědnost supervizora.

R9: Etika je implicitní... Bude tady vzduch a zároveň tady bude etickéj kodex.

Důležitost etického uvažování a tříbení tohoto uvažování se opakovaně vyskytovalo v rozhovorech. Čtyři respondenti zmiňovali akce Českého institutu pro supervizi (ČIS), které probíhaly pod názvem 'Bruslení v mantinelech etiky'. Na těchto akcích se probírala etická témata, a sdílely příklady z praxe. Respondenti je vnímali jako velmi přínosné pro celoživotní vzdělávání supervizorů.

R4: Je potřeba zvyšovat citlivost k etice předem a ne zadem [prevence versus kontrola].... Bruslení v mantinelech etiky se nenahradí čtením kodexu.

R6: ...že se to převede z oblasti tý kontroly a trestu...do tý linie reflexe nebo prevence, tam je nakročeno, to mi dává smysl.

Dalším opakujícím se tématem byl vývoj a zrání respondenta v etice.

R8: Jo, a dneska bych ten problém popravdě neměla... Za pochodu se člověk naučí nejvíc.

R9: V začátcích jsem byl hlídač etiky a ctění etického kodexu...hned jsem s tím chtěl něco dělat...dnes uvědomění, že můžu v klidu sedět, nechat to probíhat a přemýšlet o tom. Supervize není urgentní medicína.

Respondenti dále vyjadřovali politování nad tím, že se setkávají se situacemi, kdy jejich kolegové nenaplnují očekávání vzoru etického chování.

R1: Lidi se etikou moc nezabývají....o etice nepřemýšlejí.

R2: ... a ta etika tam není [žitá realita mezi supervizory] ...ten nedostatek hodnotový integrity u zdroje mi přišel něčím fascinující... [nezbytné je] prostě upravovat vlastní chování, aby bylo vidět, že se držíme proklamovaných zásad etiky....Prostě jsme museli začít u sebe.

R3: Chybí etické uvažování.

R5: Supervizoři by měli být vzorem, být nad věcí, pracovat s etikou, chceme to po druhých, [ale nejsou] a to mě trápilo jednu dobu hodně...A pak jsem si říkala, co já můžu dělat, nejlepší, co umím.

R8: ...nevědomost je velký prvek v etice.

Jeden respondent vyjadřoval svůj vztah k etice jinak, než ostatní. Popisoval, jak mu vnímání etiky ovlivnilo vysokoškolské studium, kdy se s ní setkal nejdřív v podobě ideologické, která byla odpudivá a pak v podobě filozofické, která mu přišla příliš vzdálená od reality.

R6: S tím etickým je to pro mě dost rozmlžený...je to trochu o všem a o ničem.

Nezatracoval tím etiku jako takovou, považoval ji za součást své práce

Když dělám dobře svojí práci, tak postupuju eticky. Ekvivalentně jsem neetický, když dělám práci špatně.

ale bylo pro něj důležité, aby to byla praktická etika...

Jak být dobrým člověkem....převedení [etiky] do praxe, který mi přijde jednak uplatnitelný, ale hlavně si na nic nehraje.

S tímto pohledem na etiku by souhlasil i Aristoteles. Fronésis neboli praktická moudrost podle něj byla základem etiky.

2.2 ETICKÉ KODEXY, KTERÉ RESPONDENTI NÁSLEDUJÍ

Tři respondenti jmenovali kodex EASC jako ten, kterým se ve své supervizní praxi řídí.

R3: Mně se vlastně líbí, že je hodnotovej. Prostě nutně vede k většímu přemejšlení, nutně přináší více možností, protože někdy se dostávají i ty etický principy vzájemně do konfliktu. Teda který nadhodnotit a který podhodnotím. Prostě si to musí seřadit do nějakýho pořadí. A nakonec proč ne, supervizor má přemejšlet a ne se jenom řídit podle řádu.

Ozvala se ale i kritika EASC kodexu.

R2: Jsou tam hodnoty, který vypadají dobře, sympaticky, s námi slučitelně, [ale] ten hlavní problém toho etickýho nebo hodnotovýho myšlení [je], že málo, opravdu strašně málo kodexů se zabývá tím, aby ty hodnoty přeložilo důsledně do chování.

Čtyři respondenti jmenovali svůj profesní kodex, jako ten, z kterého primárně vycházejí.

A dva respondenti se řídí podle profesního i supervizního kodexu.

Supervizní specifikum setkávání různých kodexů, ať už vlastního profesního se supervizním, nebo s kodexem organizace, kde supervizor působí, či spolupráce s multidisciplinárním týmem, který má několik kodexů, bylo také v rozhovorech zmiňováno.

R3: Jo, čili vlastně ten supervizor se musí pohybovat v nějaký jaksi různě namíchaný hodnotový, hodnotovým prostředí, který je třeba multi-etický.

Osm respondentů zmínilo etickou komisi, která působí pro členy ČISu. Považují to za velmi důležitý prvek v profesní etice, ale opakovaně v rozhovorech zaznívalo, že prevence je lepší než kontrola a sankce.

2.3 ETICKÉ HODNOTY A PRINCIPY

Termíny hodnoty a principy byly často v rozhovorech používány zaměnitelně, téměř jako synonyma. Více supervizoři zmiňovali termín hodnoty. Níže seznam všech zmíněných hodnot a principů, které supervizoři považují za důležité ve své praxi.

Otevřenost	Dělat nejlepší, co umím
„jít s kůží na trh“	Dělat svou práci správně
Hodnotová integrita	Respekt k druhému, k dohodě, ke kontraktu
Důslednost	Sebereflexe
Trpělivost	Neublížit v oblasti sebeúcty, aby nikdo ze zúčastněných nebyl zahanben
Setrvání a snaha	
Poctivost	Hranice-poctivost-lidská práva
Zodpovědnost	Pravda
Nadhled-rozvoj-zodpovědnost-partnerství	Blaho pracovníka/blaho klienta
Přiměřenost	Opravdovost
Ohled, Respekt, Zdraví, Non-maleficence	Důvěryhodnost
Nepoškodit, spravedlnost, autonomie	Úcta vůči klientovi, sobě, supervizi
Hranice	V centru dění klient
Důvěryhodnost	Bezpečí klienta
Neutralita	Zodpovědné zacházení s informacemi
Slušnost	Důvěra
	Partnerství

2.4 ETIKA VE VÝCVIKU

Povědomí o profesní etice a vztah k ní se začne formovat už ve vzdělávání. Nejčastějším doporučením výzkumů etických dilemat zmíněných výše bylo systematické a důkladné probírání a tříbení etiky už ve výcvicích (Venkatesh, Lovibond, 2019, Turner, Passmore, 2018 Lehr et al., 2013, Burkholder et al., 2020, Johnson, 2020). Na otázku, jestli je způsob, jakým se etiku učili ve výcviku, připravil dostatečně do praxe, odpovídali respondenti následně.

R1: ... [ve výcviku] etika často bývá takovej vopomíjenej vocásek....Etika by měla být, ne jako jeden blok, ale spíš jako prodchnutá tím celým vzděláváním...hřiště etický by tam mělo být přítomný po celou dobu toho výcviku.

R2: Když se mě zeptáte, jestli v mém výcviku byla etika, tak bych řekla, že nepochybně, ale vono to je trochu jako nezajímavej příbal, dokud to neožije v tom každodenním.

R3: To už si vůbec nepamatuju. Já nedokážu říct, určitě tam etika byla, ale jako jestli dostatečně? ...To už si vůbec nepamatuju.

R4: Jo, byla.

R5: Nemůžu říct, že to pro mě byla úplná opora, spíš jako kostra nějaká, že to existuje.

R6: No dostatečně [pokrytá etika ve výcviku] bych neřek, ale to je otázka, jestli to vlastně nějaký výcvik z mého pohledu může dostatečně [pokryt].....je to [často] taková Popelka.

R7: To já myslím, že jo, protože etiku měla [lektorka] v sobě.

R8: Určitě jo, jeden celý blok byl o etice.

R9: Základ [etiky jsem] získal určitě. A pak další semináře.

Jak ze slov respondentů vyplývá, zkušeností s etikou ve výcviku byla celá škála. Od zážitku etiky jako ocásku, příbalu, kostry nebo Popelky až k spokojenosti respondenta 8.

Zároveň opakovaně respondenti vyjadřovali potřebu, aby etiky ve výcviku bylo víc nebo se učila jinak.

R1: Tak bych si dovedl přestavit, že by to mohlo být jako nějak zajímavě v tom výcviku zdůrazněný... ne jako jeden blok, ale jako prodchnutá tím celým vzděláváním.

R3: Stačí to, když si projdeme jednou ten etickéj kodex?...Aby to nebylo právě jako 'Tak teď bereme modely a teď bereme etiku'...je to dostatečný opravdu?... nějak ještě zviditelnit [etiku] víc v rámci těch ostatních témat, který probíráme. Tak to je pořád na přemejšlení, toho asi nebude nikdy konec.

2.5 PŘÍKLADY DILEMATICKÝCH SITUACÍ

Dilematické situace pocházely z vlastní praxe respondentů. Někteří respondenti zmiňovali více než jednu situaci. Příklady dilematických situací, s kterými se respondenti setkali, jsou následující.

1. Situace, kdy organizace zachází nevhodným způsobem se zaměstnanci. Takovou situaci sdíleli tři respondenti. V jedné situaci byl velký rozpor mezi tím, jak jednání organizace vnímali zaměstnanci a jak supervizor, což bylo zdrojem velkého vnitřního rozporu pro supervizora. V druhé situaci supervizor zvažoval, jestli neztratí svou neutrální roli, když dá výstupy vedení. V třetí situaci se jednalo o rozpor mezi tendencí k ochranitelství týmu ze strany supervizora a snahou nenechat se zadavatelem obrátit proti týmu, tudíž také otázka neutrality supervizní role. Role supervizora nesnadná, protože nic nebylo řečeno otevřeně a supervizor vnímal, že není vyšetřovatel, aby zjišťoval, co se děje.

2. Dva respondenti sdíleli situaci střetu s kulturou organizace. Jeden respondent ji nazval ochranitelskou, zatímco druhý měl zkušenost s kulturou, kterou nazval autoritativní. Ambivalentní pocity respondenta v situaci ochranitelské kultury se točily kolem toho, že na jednu stranu organizace dělala záslužnou a důležitou práci, ale ukazovalo se, že organizační kultura byla problematická bez ochoty ke změně. Druhý supervizor měl rozpor mezi deklarovanou snahou o týmovost ze strany organizace a supervizorovým přesvědčením, že jeho posláním je vytvářet podmínky pro týmovou kulturu a na druhou

stranu postupně se rozvíjející konflikt kultur, kdy se začalo ukazovat, že autoritativní kultura převládá a změny se nedaří dosáhnout.

2. Supervidovaný byl začínající pracovník, který praktikoval mimo své kompetence a byl přesvědčený, že to dělá správně. Tuto situaci sdíleli dva respondenti. Rozporuplnost se pro respondenty zakládala na tom, že na jednu stranu vnímali, že potřebují supervidovanému dát zpětnou vazbu, ale nechtěli narušit důvěru v supervizním vztahu a chtěli se vyhnout moralizování.

3. Kontraktování – v jedné situaci nebylo v kontraktu udáno, že při zrušení spolupráce se odehraje ještě závěrečné setkání. Spolupráce byla náhle ukončena. Potřeba týmu a supervizora se ještě setkat stála proti zákazu zadavatele.

V druhé situaci měl supervizor podepsanou absolutní mlčenlivost bez udání omezení mlčenlivosti a zjistil, že vedoucí zařízení se chová neeticky. Zvažování, jestli v takové situaci může nebo nemůže porušit mlčenlivost.

4. Supervidovaný z organizace byl obviněn z trestného činu a supervizor požádán vypovídat. Obvinění bylo pro supervizora šokující, se supervidovaným spolupracoval roky. Popsaný rozpor - na jednu stranu tendence brát mlčenlivost jako imperativ a strach z poškození supervizní pověsti na druhou stranu právní povinnost.

5. Supervizor se doslýchá o vážném porušování práv uživatelů služby. Supervize byla v dané organizaci jediný prostor, kde se určitá témata sdílela, supervizor se bál jejich tabuizace v případě ukončení spolupráce, na druhou stranu setrvání mohlo znamenat, že to bude působit jako schvalování toho, co se odehrává a garance kvality služby.

7. V týmu vyšly najevo do té doby utajené duální vztahy. Rozpor se nacházel v tom, jestli má nebo nemá supervizor zasáhnout, jestli má nebo nemá v dané situaci něco říct a pokud ano, tak co - kde jsou hranice supervizorské role v takovém případě.

Respondenti znali definici dilematu, ale jak je z příkladů vypsanych výše vidět, některé situace, které popisovali, byli spíše etickými problémy než dilematy. Slovo dilema bylo v průběhu rozhovorů často používáno v lidovějším pojetí jako synonymum pro rozpor nebo problém, což se ukazuje například na následující větě jednoho z respondentů.

R8: Některá dilemata jsou dvojznačná.

Respondent 4 ještě sdílel, že se obecně nejvíc v supervizi potýká s etickou problematikou konfliktu rolí.

Na situacích konfliktu rolí se etika hodně ukazuje.

V šesti případech se respondenti rozhodovali o tom, jestli v dilematické/problematické situaci či ve spolupráci setrvají nebo z ní odejdou. Ve čtyřech případech se nakonec rozhodli odejít. Jeden ‚byl odejit‘. A jeden respondent se rozhodl zůstat.

Někteří respondenti sdíleli i situace dramatických etických dilemat, o kterých se doslechli od kolegů. Tyto situace byly sdíleny spíš v kontextu celkového stavu etiky v supervizi. Tři respondenti zmiňovali nedávnou mediálně proslavenou kauzu dlouhodobého zneužívání. Bylo znát, že jimi otřásla. Vedlo je to k zamyšlení nad omezeními důvěrnosti/mlčenlivosti a ohlašovací povinností.

2.6 PROŽITKY PROCESU ROZHODOVÁNÍ

Rozhodování v eticky vypjatých situacích bývá náročný proces pro toho, kdo mu je vystaven. Respondenti si živě vybavovali obtížnost situace. Pojmenovávali pocity zranění, zhrzení, naštvání, spravedlivé rozhořčení, tlak. Tématem, které zaznívalo opakovaně, bylo, že rozhodovací proces není lineární. Někteří respondenti se třeba několikrát vraceli ke stejné věci z jiných úhlů pohledu, a že etika není černobílá. To se shoduje s výzkumy na dané téma i teoretickými východisky.

R3: Oba jsme byli nějak zranění [supervizor i supervidovaný], každé jiným způsobem....Jak dát tomu nějakou náplast, která by byla adekvátní...

R4: Strašně mě to vytáčelo.

R5: Nemůžu to takhle nechat, co dělat?... Mohla jsem mávnout rukou, ale... Tak mě polilo... Zapotila jsem se u toho... Měla jsem úplně zamotanou hlavu... Byla jsem z toho špatná.

R6: Tak vznikl takovej guláš, kdy rozhodovat se a říkat jasný věci nebylo teda jednoduchý...takže těch rozhodovacích křižovatek, těch tam bylo dost... Plácali jsme se v tom... No, nedá se asi říct jinak, než že jsem byl strašně nasranej... Ta bezmoc je pro mě těžko snesitelná.

R7: Tak tohle bylo docela těžký rozhodování... To bylo hrozně... to bylo hrozně těžký. Na to jsem měl několik supervizí [supervize] a bylo to velmi těžký.

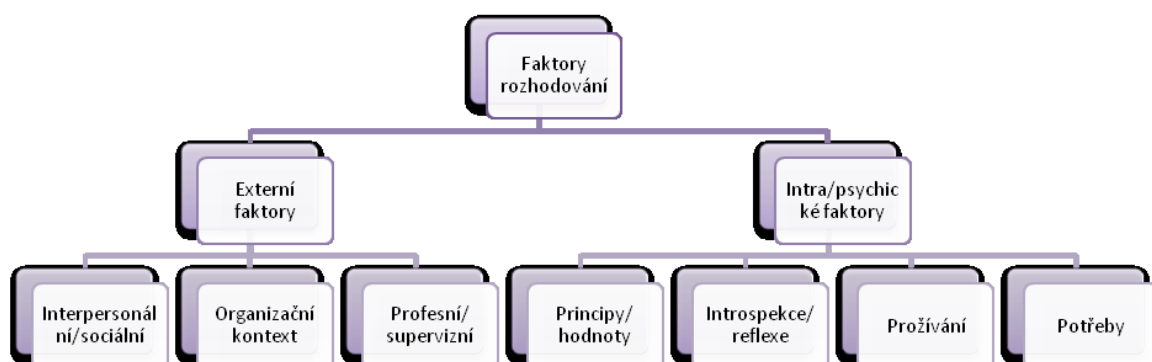
R8:Úplně nejtěžší pro mě bylo, když jsem se setkala s [popis situace]... Tenkrát jsem s tím fakt měla potíž.

R9: Takový jako vlny – je to tak, není to tak... takže vlny, něco se děje, ale úplně nevím co... rozhoupaná paluba... [Cítil jsem] takový zaskočení. Ha, co teď?

2.7 FAKTORY PROCESU ROZHODOVÁNÍ

Diagram 2. ukazuje souvztažnost tematických oblastí faktorů v rozhodování. Je to velmi komplexní pole, do kterého vstupuje mnoho faktorů. Obecně se dají shrnout do dvou základních skupin – interní neboli intrapsychické faktory a externí – zdroje, nástroje, vztahy atp.

Diagram 2. Faktory procesu rozhodování



2.7.1 INTRAPSYCHICKÉ FAKTORY

1. Tři respondenti sdíleli, že jedním z nejdůležitějších elementů bylo dát si čas k reflexi a introspekci. Časový odstup a pozdržení reakce jim dalo možnost nad věcmi přemýšlet, zvažovat si je, reflektovat. Zároveň to dalo čas na práci s emocemi, možnost zklidnění. Stejně jako Henderson et al. (2014) považují respondenti za důležité pozdržet reaktivitu a podpořit reflexivitu.

R7: ...být poctivě sám se sebou...vevnitř si to člověk musí [přeskládat].

R9: vnitřní...reflexe nějakých signálů, který vnímám a z kterých odvozuju.

2. Dva respondenti pojmenovávali zamýšlení nad tím, jak dobře znají supervidovaného, a nad tím, co se odehrávalo v supervizním procesu do té problematické chvíle, jako důležitý element.

R6: Nějak se snažím ten fenomén zachytit víc důsledně... [například] jak dlouho trvá, což někdy pomůže. Zkoumat metapozici toho člověka, jak se dívá na sebe, na svou práci.

5. Pocit odpovědnosti za supervizní proces a vůči klientovi byl často zmiňovaným faktorem.

6. Potřeby supervizora, obzvláště v kontextu organizační kultury. Výstižně to za všechny pojmenoval jeden respondent.

R2: Potřebuju prostředí, ve kterým rozkvetu.

2.7.2 EXTERNÍ FAKTORY

1. Dva respondenti zmiňovali otevřenou komunikaci se supervidovanými jako zásadní element v procesu rozhodování. V jednom případě pomohla k reflexi, v druhém to bylo momentem konce supervizního vztahu.

2. Neformální sdílení s kolegy. Jednalo se o anonymizovanou abreakci intenzivního prožívání v danou chvíli a pomohlo to k úlevě.

3. Neformální sdílení s účastníky situace. Respondent věděl, že tím jde proti kontraktu, ale považoval za eticky důležitější v danou chvíli kontrakt porušit.

4. Neformální sdílení s blízkými lidmi. Stejně jako výše u sdílení s kolegy.

5. Procházení vlastních zápisů supervizních setkání a reflexe nad nimi.

5. Čtení/konzultování etických principů.

6. Vzdělávání - získání praktických nástrojů

7. Supervize supervize – 8 respondentů sdílelo, že se v dilematické situaci obraceli na supervizi supervize. Tři z nich dokonce několikrát k jedné situaci. Jedna respondentka se obrátila na různé supervizory, aby měla několik úhlů pohledu. Supervize supervize byla respondenty vnímaná jako zásadní pro rozhodování.

R1: [supervize supervize] přinesla... pohled z různých úhlů.

R4: Pomohla to pročesat... co kam patří.

R5: V tý supervizi jsem si došla k tomu, že se na tom nechci podílet vůbec.

R7: Supervize supervize je prostě bezvadnej nástroj.

R8 Supervize supervize... s těmahle věcma [dilematy] nelze jinak podle mě Když je problém, tak nepřemýšlím, to bych se utrápila, jdu na sezení [supervize supervize].

R9: Takže jdu s tím na supervizi supervize. Kam jinam, že jo? K reflexi. Supervizi věřím, tak abych to nedělal....Supervize supervize je nenahraditelná.

Zmíněny byly tři formy supervize supervize - individuální, skupinová a peer supervize. K peer supervizi se jeden respondent vyjádřil následovně.

R9:... [je to] zkušenost sbírná [mezi kolegy]... Jednak v tom nejsem sám, a jednak nemusím všechno v tom sám vymyslet, vobjevit a přijít na nějaký nejchytřejší věci.

Témata, která se na supervizi supervize probírala se týkala i organizační kultury. Pět respondentů se v supervizi supervize zabývalo tím, jestli v dané situaci a dané kultuře v organizaci setrvávat nebo ne. Vyjasňovali si svoje hodnoty a hodnoty organizace, a jestli jsou či nejsou kompatibilní.

A v neposlední řadě bylo tématem supervize supervize kontraktování. Tři supervizoři jako poučení po dilematické situaci změnili či doplnili kontrakt.

Respondenti nepojmenovávali specifické kroky, kterými při rozhodování postupují kromě jedné výjimky. Respondent 4 měl vlastní metodu, jejíž kroky nazýval – lokalizovat, zacílit, uchopit a prověřovat etický problém.

2.8 ZPĚTNÉ HODNOCENÍ ROZHODNUTÍ

Kromě změn v kontraktu zmíněných výše další tři respondenti reflektovali překvapivě podobnou zpětnou vazbu - všichni tři by zpětně nahlíženo chtěli být v situaci troufalejší a víc a houževnatěji vyjednávat se stranami. Další ponaučení - poslouchat varovné signály o nekompatibilitě organizační kultury už při kontraktování, přání být trpělivější a klidnější ve vypjatých situacích, být opatrnější ve vybírání s kým a kde spolupracovat, být otevřenější a opatrnější v děláni názorů na věc. Jedna situace se nakonec úplně sama vyřešila bez přispění supervizora změnou vedení.

2.9 DOPORUČENÍ

Zkoumala jsem též, jestli by supervizoři měli nějaká doporučení či přání, která by mohla zlepšit etickou oblast v supervizní obci. V této oblasti panovala poměrná shoda a často se vynořovaly podobné motivy. Tři nejčastěji zmiňovaná témata byla

1. Dát v etice důraz na prevenci a tříbení etické citlivosti, hlavně v rámci celoživotního vzdělávání, ale též aby třeba profesní asociace nebo etická komise působily jako poradní a vzdělávací orgán v oblasti etiky pro supervizory i pro veřejnost. Zveřejnit výstupy etické komise, aby se mohlo předcházet přešlapům.

2. Více důrazu na etiku v rámci vzdělávání, cvičit si na kazuistikách etickou citlivost a uvažování, nacvičování dilematických situací, naučit supervizory pohybovat se v multi-etickém prostředí a hlavně, aby etika byla praktická.

3. Víc profesionalizace supervize - legislativa, akreditace. Jeden respondent vyjádřil přání existence národní asociace. Vnímali v tom větší záruku etického chování supervizorů.

Jeden respondent zmínil ještě oblast online supervize s tím, že není dostatečně eticky ošetřená a velmi to potřebuje.

V. ZÁVĚR A DISKUZE

Tato práce je sondovací explorací tématu, v kterém by se toho ještě dalo mnoho zkoumat. Jasně vplynuly napovrch podobnosti mezi zážitky supervizorů v ČR a výzkumy supervizní zkušenosti z jiných zemí. Ukazuje to, že supervizní zkušenost se v mnohém shoduje napříč státy. Faktory jmenované v této práci mohou být odrazovým můstkem pro další rozvoj etické praxe v supervizní oblasti. Při větším vzorku by se třeba ukázalo víc souvislostí mezi organizační kulturou a typem dilemat, s kterými se supervizoři setkávají jako u Copeland (2002). Nebo by bylo zajímavé zkoumat, jestli při různých druzích dilemat nebo v různých prostředích supervizoři využívají rozdílné faktory k rozhodování. Nebo jak se rozhodují začínající supervizoři a jak zkušení a jestli je v tom mezi nimi rozdíl. Já jsem se zaměřila na faktory rozhodování, která supervizoři využívají, ale co ty, které naopak vynechávají. Bylo by zajímavé prozkoumat, jaké faktory by to případně mohly být a proč. Ptala jsem se respondentů, jak zpětně vnímají

své rozhodnutí, ale další oblastí pro zajímavou exploraci by bylo, jak je zkušenost proměnila.

Komplexita je slovo, které je v tomto textu několikrát opakované v různých kontextech. A je to také slovo, které mi často vytanulo na mysl při celém procesu přípravy a psaní této práce. V průběhu práce jsem odhalovala hloubku komplexity výzkumné otázky, kterou jsem zformulovala. Na první pohled působila jednoduše. Stejně jako diagram 1. výše, který symbolizuje zvětšující se kruhy, tak se mi neustále zvětšovaly kruhy toho, co bych si ještě mohla nastudovat nebo co bych ještě mohla vytěžit z dat. Rozhovory se supervizory pro mě byly nesmírně poučné, vydatné a bohaté, našla jsem v nich i při zpětném zpracování tolik zajímavého. O tom ostatně svědčí i množství kódů zmíněných výše. V aristotelovském duchu byly rozhovory plné praktické moudrosti.

Pomáhalo mi jasné zacílení výzkumné otázky, obzvláště její specifikace, abych neztratila směr. Některá témata proznívala jak mými zjištěními, tak i výzkumy zmíněnými výše. Téma důvěrnosti, mlčenlivosti a jejich omezení bylo podobné výzkumu Turner a Passmore (2018). Rozdíl byl v tom, že supervizoři v mém výzkumu se ze situace poučili a změnili kontrakt. Stejně jako u Turner a Passmore i ‘moji’ respondenti často zmiňovali nesnadnost a ne-černobílou etického rozhodování a klíčovou roli vnímání klienta jako zásadního komponentu procesu. A stejně jako De Vries (in Smith et al., 2023:69) pojmenovávali respondenti, že etika ožívá ve vztazích.

Velmi se mi líbí metafora Lehr et al. (2013:454), která popisuje proces rozhodování jako *nahlížení do starého a ceněného receptu... Proces je méně kalkul, více alchymie*. To ovšem neznamená, že proces nemůže být zkoumán, abychom mu mohli lépe porozumět a díky tomu i napomoc. Zároveň to také neznamená, že se etické rozhodování nemůže cvičit, tříbit a vést k větší zralosti, jak jsem nastínila výše. Některé z popsaných faktorů též korespondují s Carroll a Shaw (2013) a jejich třemi oblastmi faktorů, které hrají roli v etickém rozhodování: zdroje, schopnosti a vědomí sebe. Jedná se konkrétně o vztahy s kolegy, diskuze, otevřenost v diskuzi nesnadných témat, vnímání vnějších tlaků, integrace potřeb svých/komunity/společnosti/profese, přístup k pocitům a intuici, vědomí vlastních přesvědčení a etiky, znalost sebe, svých zranitelností a předsudků.

Zajímavé bylo, že nikdo z respondentů nezmínil žádný model rozhodování. Ani já jsem o modelech rozhodování neslyšela do doby, než jsem začala dané téma zkoumat.

Možná by se české výcviky a asociace jimi mohly nechat inspirovat. Výzkum ukazuje, že jsou nápomocné (Johnson, 2020, Johnson et al., 2022, Burkholder, 2020). Stejně tak procvičování dilematických situací, třibení etické citlivosti a etické zralosti ve výcviku i v celoživotním vzdělávání.

Výsledky této práce mohou být zkreslené tím, že supervizoři, kteří svolili k rozhovoru, byli ve většině etičtí nadšenci. Už v odpovědích na mojí emailovou žádost o rozhovor mi několik z nich napsalo, že je téma velmi zajímavá. Větší vzorek a případné použití dotazníku, by mohly přinést další a možná i odlišná zjištění.

Vyzkoušela jsem si manuální metodu analýzy. Zajímalo by mě, jaké výsledky by přinesla práce se softwarem. Porovnání obou a syntéza jejich výsledků by mohla dodat bohatosti zjištění.

Co se týče doporučení pro praxi, tak souzním s tím, co sdíleli respondenti. Prevence a třibení etiky jsou jednoznačně cesta vpřed. Působení asociací či etické komise jako poradního a vzdělávacího orgánu je naprosto smysluplné. Takhle to provozuje výše zmíněná BACP. Nejenže tam může supervizor se svým problémem zavolat na etickou linku, ale působí informačně i pro veřejnost - část kodexu byla psána stručně a srozumitelně specificky pro veřejnost.

Fascinující pro mě je, že v Austrálii funguje telefonní linka pro veřejnost, která se specializuje na pomoc s etickými dilematy (Wood, 2021). Volající jsou doprovázeni a vedeni neposuzujícím procesem, který jim pomůže najít řešení dle jejich vlastních hodnot a principů. Nejdříve v procesu nahlíží na situaci z pohledu deontologie, pak konsekvencialismu, případnými tenzemi mezi oběma pohledy a na závěr je rozhodnutí testováno například otázkou, jak by se volající cítil, když by se o jeho rozhodnutí psalo v tisku. Třeba bychom se něčím podobným mohli nechat inspirovat i v rámci supervizní obce v ČR.

BIBLIOGRAFICKÉ ODKAZY/SEZNAM LITERATURY:

Anzenbacher, Arno. 1994. *Úvod do etiky*. Praha: Zvon.

Anzenbacher, Arno. 2010. *Úvod do filozofie*. Praha: Portál.

Baštecká, Bohumila, Veronika Čermáková, Milan Kinkor. 2016. *Týmová supervize: Teorie a praxe*. Praha: Portál.

Beddoe, Liz. 2012. „External Supervision in Social Work: Power, Space, Risk, and the Search for Safety“. *Australian Social Work*. 65 (2): 197-213.

Beddoe, Liz. 2017. „Harmful Supervision: A commentary“. *The Clinical Supervisor* 36 (1): 88-101.

Beddoe, Liz, Allyson Davys. 2016. *Challenges in Professional Supervision: Current Themes and Models for Practice*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

Botes, Annatjie. 2000. “A comparison between the ethics of justice and the ethics of care”. *Journal of Advanced Nursing* 32 (5): 1041-1313.

Braun, Virginia, Victoria Clarke. 2021. “Can I Use TA? Should I Use TA? Should I Not Use TA? Comparative Reflexive Thematic Analysis and Other Pattern-Based Qualitative Analytic Approaches”. *Counselling and Psychotherapy Research* 21 (1): 37-47.

Brinkmann, Svend, Steinar Kvale. 2018. *Doing Interviews*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Broža, Jiří (ed.). 2009. *Supervize v adiktologické praxi*. Praha/Kroměříž: Triton.

Burkholder, Jessica, David Burkholder, Martin Gavin. 2020. “The Role of Decision-Making Models and Reflection in Navigating Ethical Dilemmas”. *Counselling and Values* 65 (1): 108-121.

Bužgová, Radka. 2013. *Etika ve zdravotnictví*. Ostrava: Ostravská univerzita.

Carroll, Michael, Margaret Tholstrup. 2001. *Integrative Approaches to Supervision*. London/Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

Carroll, Michael, Elisabeth Shaw. 2013. *Ethical Maturity in the Helping Professions: Making Difficult Life and Work Decisions*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

- Copeland, Sue. 2002. "Profession and Ethical Dilemmas Experienced by Counselling Supervisors: the Impact of Organisational Context". *Counselling and Psychotherapy research* 2 (4): 231-237.
- Copeland, Phillippe, Ruth G. Dean, Stephanie P. Wladkowski, 2011. „The Power Dynamics of Supervision: Ethical Dilemmas“. *Smith College Studies in Social Work*. 81 (1): 26-40.
- Denzin, Norman K., Yvonna S. Lincoln (eds.). 2000. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dixon, Jeremy. 2010. „Social Supervision, Ethics and Risk: An Evaluation of How Ethical Frameworks Might Be Applied within the Social Supervision Process“. *British Journal of Social Work* 40: 2398-2413.
- Fisher, Ondřej. 2021. *Profesionalita, ctnosti a etika povolání*. Univerzita Karlova: Karolinum.
- Fobelová, Daniela (ed.). 2011. *Aplikovaná etika a profesionálna prax*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzita Mateja Bela.
- Gabriel, Lynne, Roger Casemore. 2003. „*The Ethical Decision Making Process: A Suggested Model for Practitioners*“. Rugby: BACP.
- Gabriel, Lynne. 2005. *Speaking the Unspeakable: the ethics of dual relationships in counselling and psychotherapy*. London/New York: Routledge.
- Gabriel, Lynne. 2019. "Relational Ethics in Practice: Navigating complex relationships and scenarios". *BACP Making Connections Event*. 3. září 2019. Llandudno, UK: BACP.
- Gariga, Rosa. 2021. „Ethics is present in Supervision, reflections and concrete cases“. *I. EASC online congress*. 18.9.2021 online workshop.
- Gebattel, V.E. et al. 1992. *Bolest a naděje*. Praha: Vyšehrad.
- Gergen, Kenneth J. 2019. „Toward a relational ethic“. In Hans Alma, Ina ter Avest (eds.). *Moral and Spiritual Leadership in an Age of Plural Moralities*. New York: Routledge, 13-26.
- Greenwood, Ernest. 1957. "Attributes of a Profession". *Social Work* 2 (3): 45-55.

- Haškovcová, Helena. 2015. *Lékařská etika*. Praha: Galén.
- Havrdová, Zuzana, Martin Hajný et al. 2008. *Praktická supervize: Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén.
- Havrdová, Zuzana (ed.) a kol. 2010. *Hodnoty v prostředí sociálních a zdravotních služeb*. Praha: Univerzita Karlova.
- Hawkins, Peter, Robin Shohet. 2004. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál.
- Hawkins, Peter, Aisling McMahon et al. 2020. *Supervision in the Helping Professions*. 5th edition. London/New York: Open University Press
- Held, Virginia. 2015. *Etika péče. Osobní, politická a globální*. Praha: Filosofia.
- Henderson, Penny, Jim Holloway, Anthea Millar. 2014. *Practical Supervision: How to Become a Supervisor for the Helping Professions*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Hugman, Richard, Manohar Pawar, A. W. Anscombe, Amelia Wheeler. 2020. *Virtue Ethics in Social Work Practice*. London and New York: Routledge.
- Jankovský, Jiří. 2003. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton.
- Johnson, Melanie K. 2020. *Making a Decision on Ethical Decision-Making Models*. Nepublikovaná diplomová práce. USA: Utah State University.
- Johnson, Melanie K., Sean N. Weeks, Gretchen Gimpel Peacock, Melanie M. Domenech Rodríguez. 2022. "Ethical decision-making models: A taxonomy of models and review of issues". *Ethics & Behavior*, 32 (3): 195–210.
- Kidder, Rushworth M. 2006. *Moral Courage*. New York: Harper
- Klimsza, Lucjan. 2013. *Úvod do etiky. Historický vývoj etiky*. Ostrava: Ostravská univerzita.
- Klimsza, Lucjan. 2019. *Filosofie hodnot Józefa Tischnera*. Nepublikovaná habilitační práce. Praha: Univerzita Karlova.

- Konečná, Petra. 2017. *Jak se objevuje téma profesní etiky v procesu supervize v sociálních službách?*. Nepublikovaná diplomová práce. Praha: FHS UK.
- Kopřiva, Karel. 1995. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Hestia.
- Kořa, Jaroslav (ed.). 2009. *Dobro, zlo a řeč v psychoterapii*. Praha: Triton.
- Lehr, Ron, Michael Belgrave, Crystal Watt, Andria Hill-Lehr. 2013. „Ethical Discernment Points: The Alchemy of Dialogue, Deliberation, and Decisions”. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy* 47 (4): 441-459.
- Macdonald, Chris. 2020. „The Gilgamesh Effect: The Ethical Consequences of Disconnection“. *Open Science Journal* 5 (2): 1-6.
- MacIntyre, Alasdair. 2004. *Ztráta ctnosti: K morální krizi současnosti*. Praha: Oikoymenh.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2015. *Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce*. Sešit sociální práce 4/2015. Praha: MPSV.
- Munson, Carlton E. 2002. *Handbook of Clinical Social Work Supervision*. Binghamton“ Haworth Social Work Practice
- Nečasová, Mirka. 2001. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova Univerzita.
- Nový akademický slovník cizích slov- NASCS*. 2005. Praha. Academia.
- Ondok, Josef Petr. 2005. *Bioetika, biotechnologie a biomedicína*. Praha: Triton.
- Petts, Ann, Bernard Shapley (eds.). 2007. *On Supervision: Psychoanalytic and Jungian Analytic Perspectives*. London, New York: Routledge.
- Putman, Daniel. 1991. „Relational Ethics and Virtue Theory“. *Metaphilosophy* 22(3): 231-238.
- Rubin, Herbert. J., Irene S. Rubin. 2012. *Qualitative Interviewing“ The Art of Hearing Data*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Scaife, Joyce. 2013. *Supervision in Clinical Practice*. London and New York: Routledge.
- Sedláček, Tomáš. 2009. *Ekonomie dobra a zla*. Praha: 65.pole.
- Shirong, Luo. 2007. „Relation, Virtue, and Relational Virtue: Three Concepts of Caring“. *Hypatia: A Journal of Feminist Philosophy* 22 (3): 92-110.
- Smetáčková, Irena et al. 2020. *Techniky kolegiálního sdílení, k čemu jsou a jak se v nich vyznat: Metodika výběru a zavádění technik kolegiálního sdílení pro vedení škol a školní poradenská pracoviště*. Praha: Pedagogická fakulta, katedra psychologie, Univerzita Karlova
- Smith, Wendy-Ann, Jonathan Passmore, Eve Turner, Yi-Ling Lai, David Clutterbuck (eds.). 2023. *The Ethical Coaches' Handbook: A Guide to Developing Ethical Maturity in Practice*. London/New York: Routledge
- Sokol, Jan. 2010. *Etika a život: Pokus o praktickou filozofii*. Praha:Vyšehrad.
- Sokol, Jan, Zdeněk Pinc. 2003. *Antropologie a etika*. Praha: Triton.
- Stárek, Lukáš. 2020. „Etický model rozhodování se jako profesní nástroj“. *Studia Scientifica Facultatis Paedagogicae Universitas Catholica Ružomberok* XIX (3): 42-57.
- Šimek, Jiří. 2015. *Lékařská etika*. Praha: Grada Publishing.
- Švaříček, Roman, Klára Šed'ová a kol. 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.
- Thompson, Mel. 2004. *Přehled etiky*. Praha: Portál.
- Turner, Eve, Jonathan Passmore. 2018. „Ethical dilemmas and tricky decisions: A global perspective of coaching supervisors' practices in coach ethical decision-making“. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* 16 (1): 126-142.
- Volák, Michal. 2017. *Etická dilemata v sociální práci z pohledu sociálních pracovníků ve veřejné správě (sociálních kurátorů)*. Nepublikovaná diplomová práce. Praha: FHS UK.

Venkatesh, Shruti, Peter Lovibond. 2019. „Is the unexamined professional life worth practicing? Factors influencing ethical practice in psychologists“. *Ethics and Behaviour* 30 (5): 326-341.

Wengraf, Tom. 2001. *Qualitative Research Interviewing: Biographic Narrative and Semi-Structured Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Online zdroje:

Association of National Organisations for Supervision in Europe. 2012. *Code of Ethics* [online]. Berlin: ANSE [citováno 20.12.2023]. Dostupné z <http://www.anse.eu/wp-content/uploads/doc/Code_of_Ethics_2012.pdf>.

British Association for Counselling and Psychotherapy. s.d. *Decision Making for Ethical Practice* [online]. UK: BACP [citováno 14.9.2020]. Dostupné z <<https://www.bacp.co.uk/media/6875/bacp-ethical-decision-making-model.pdf>>.

British Association for Counselling and Psychotherapy. 2018. *Ethical Framework* [online]. UK: BACP [citováno 20.12.2023]. Dostupné z <<https://www.bacp.co.uk/events-and-resources/ethics-and-standards/ethical-framework-for-the-counselling-professions>>.

European Association for Supervision and Coaching. 2017. *Ethical Guidelines of the EASC* [online]. Berlin: EASC e.V. [citováno 20.12.2023]. Dostupné z <https://www.easc-online.eu/fileadmin/content/dokumente/verein/de/Kurzfassung_Ethikrichtlinien_EASC_DE_EN_web.pdf>.

Metz, Thaddeus, Sarah Clark Miller. 2016. „Relational Ethics“. *The International Encyclopedia of Ethics*. [online] [citováno 11.12.2023]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781444367072.wbiee826>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Sešit sociální práce 4. 2015. *Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce* [online]. Praha: MPSV [citováno 14.9.2020]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/4ssp.pdf/2af07787-f05f-f1c9-2cc5-1171dc446ac0>.

Oxford Languages. [oline]. [cit. 23.10.2023] Dostupné z:
<<https://languages.oup.com/google-dictionary-en/>>.

Wood, Stephanie. 2021. „The ethicist will see you now: unraveling dilemmas at a decision-making helpline”. *The Guardian*. 14. srpna 2021 [cit. 12.4.2023]. Dostupné z:
<<https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2021/aug/15/the-ethicist-will-see-you-now-unravelling-dilemmas-at-a-decision-making-helpline>>.