

Oblikovanje profesionalne identitete v procesu supervizije

Development of professional identity in the process of supervision

Saša Poljak

Povzetek

Saša Poljak, abs. soc. ped., Krumperška 23, 1230 Domžale. *Prispevek se ukvarja z možnostjo oblikovanja profesionalne identitete socialnega(e) pedagoga(ginje) v procesu supervizije. Delo socialnega(e) pedagoga(ginje), s svojimi specifičnostmi, zahteva od strokovnjaka stalno poklicno reflektiranje dela. Supervizija ponuja socialnemu(i) pedagogu(ginji) nedirektivno svetovanje, ki pripomore k učinkovitejšemu delu, soočanju z lastnim načinom obvladovanja stresov in obremenitev, k izgradnji podporne mreže, ozaveščanju vpliva osebnostnih sposobnosti in šibkosti na delovno storilnost, oblikovanju zaupanja v svoje delo in k občutku koristnosti. Vse te prvine so sestavni del profesionalne identitete. Supervizija tako ključno vpliva na občutek kompetentnosti pri delu.*

Ključne besede: profesionalna identiteta, proces supervizije, socialni pedagog

Abstract

This article deals with the possibility for the social pedagogue to build up her/his professional identity in the process of supervision. Due to its special features, the social pedagogue's work requires a continuous self-assessment. In supervision, the social pedagogue receives non-directive counseling which can contribute towards more effective working, help facing one's ways of dealing with stress and workload, build up a support network, raise awareness of the influence of one's personal strengths and weaknesses on one's efficiency, and help build up one's confidence and feelings of usefulness. All these features are parts of one's professional identity. Thus, supervision is a key factor in making one feel competent at work.

Key words: professional identity, process of supervision, social pedagogue

1 Uvod

Proces supervizije je z elementi poklicne refleksije in poklicnega usmerjanja pomemben dejavnik pri izgradnji poklicne in profesionalne identitete. Ob vključitvi na delo je pomembna identifikacija s poklicem, prek katere se oblikuje poklicna identiteta. Oblikovana poklicna identiteta kasneje preraste v profesionalno, ki pomeni identifikacijo strokovnjaka s strokovnostjo v svojem poklicu. Najprej sem jaz kot socialni(a) pedagog(inja), potem sem jaz kot strokovnjak na socialno pedagoškem področju. Za oblikovanje profesionalnosti so nujno potrebne izkušnje, ki so postavljene v okvire ozaveščenega delovanja. Ob takšnem razmišljanju se jasno pokaže potreba po reflektiranju dela, pokaže se nujnost supervizije na poti do profesionalizacije.

Oblikovanje poklicne in profesionalne identitete je zajeto v vse razsežnosti supervizijskega procesa, saj metoda poklicne refleksije in poklicnega svetovanja sproži procese identifikacije s poklicem.

V procesu uvajanja na delovno mesto je v ospredju zlasti podpora in oblika mentorske supervizije. Strokovnjak ob začetkih poklicne kariere preizkuša svoje sposobnosti, preverja uporabnost teorije v praksi, išče odgovore na zastavljena vprašanja, oblikuje vzorce odnosov s svojimi kleti in z institucijo, v kateri deluje. Začetno obdobje je polno neznanih poti, ki pa jih lahko prek supervizije naredimo za bolj varne in bolj predvidljive.

Ob postopnem oblikovanju lastne poklicne kompetentnosti v procesu samovrednotenja in prek zunanjih ocen o strokovnosti dela stopa vse bolj v ospredje potreba po refleksiji lastnega dela in vzorcev poklicnih ravnanj. Rekonstrukcija lastnega konkretnega primera oziroma izkustveno učenje v procesu supervizije omogoči ozaveščanje lastnih načinov delovanja, kar vodi k bolj nadzorovanemu in strokovnemu delu. Procesi profesionalizacije potekajo v izkustvenem učenju, ki povezuje izobraževanje, delo in osebnostni razvoj (Žorga, 1997). Z ozaveščanjem svojega dela supervizija povečuje zaupanje v delo, strokovno stabilnost in zmanjšuje strahove zaradi nekompetentnosti. Z integracijo izkušenj postaja strokovnjak vedno samostojnejši v reflektiranju le-teh in iskanju najboljših strokovnih rešitev.

Izgradnja profesionalne identitete v poklicu socialnega(e) pedagoga(ginje) je proces, ki zahteva tudi vključitev osebnosti lastnosti. Pri delu se strokovnjak srečuje s preizkušnjami svoje osebnosti, z zahtevo po kritičnem vnašanju svojih vrednot in svojih moralnih prepričanj v profesionalne odnose. Povezave med osebnim in profesionalnim zahtevajo od strokovnjaka kritičnost pri delu, ki pa jo je moč doseči le s stalnim reflektiranjem in ozaveščanjem lastnega strokovnega delovanja. *Vzgajati* pomeni vplivati s svojo osebnostjo na oblikovanje željene osebnosti pri drugem. Naloga strokovnjaka (ki vzgaja) na poti do profesionalnosti pa je ozaveščanje teh vplivov in kritično presojanje le-teh.

Tako kot se študentje srečujemo z izzivom profesionalnosti, so tudi zaposleni vsak delovni dan izpostavljeni preizkušanju lastne strokovnosti, kompetentnosti in ne nazadnje učinkovitosti.

2 Specifičnosti dela socialnega(e) pedagoga(ginje), ki spodbujajo potrebo po superviziji

Tako kot se na področju socialne pedagogike srečujemo s profesionalizacijo poklica in z umeščanjem le-te v že dodobra zasidran sistem pomoči pri nas, se tudi vsak(a) posamezni(a) socialni(a) pedagog(inja) ob vstopu na delovno mesto srečuje z oblikovanjem lastne identitete in lastega mesta med ostalimi strokovnjaki na področju poklicev pomoči.

Področja dela socialnega pedagoga se spreminjajo s spreminjanjem celotne družbe, saj je glavna prednost socialnega(e) pedagoga(ginje) ravno fleksibilnost njegovega dela, ki mu omogoča odzivanje na nove probleme v družbi, ki še niso vključeni v sistem javnih zavodov in javnih programov. Stalno odzivanje na družbene probleme pa profilu socialne pedagogike onemogoča postavljanje togih konceptov delovanja, kar posledično fleksibilnemu socialnemu(i) pedagogu(ginji) onemogoča oblikovanje trdne profesionalne identitete. Seveda ne moremo reči, da delo socialnega(e) pedagoga(ginje) ne poskušamo omejiti z nekaterimi temeljnimi postavkami njegovega (njenega) dela; le okvire poskušamo postaviti širše, da se v njih lahko izrazi vsak strokovnjak s svojimi sposobnostmi in poklicnimi ambicijami. Glavno načelo dela socialnega(e) pedagoga(ginje) je delo "s primerom" in ne delo "na primeru", kar zahteva stalno prilagajanje trenutnim potrebam družbe in posameznika v njej.

Tako je socialni(a) pedagog(ginja) stalno pred preizkušnjo pravočasnega odzivanja na nove probleme, kar pomeni, da mora biti zgrajena poklicna in profesionalna identiteta strokovnjaka fleksibilna. Fleksibilnost dela onemogoča občutek varnosti, ki jo nudijo že utečene metode dela in zahteva od strokovnjaka stalno preverjanje ustreznosti svojega dela. Supervizija je tako temeljni instrument, s pomočjo katerega lahko socialni(a) pedagog(inja) preverja in ocenjuje svoje delo in s katerim lahko sledi razvojnim trendom celotnega profila.

Socialni pedagog zaradi narave svojega dela nima na voljo enostavnih metod merjenja uspešnosti in strokovnosti svojega dela. Poklicno in profesionalno identiteto si izgrajuje s samorefleksijo. Predvsem profesionalizacija je močno odvisna od specifičnosti poklica socialnega pedagoga, ki zahteva stalno ozaveščanje delovanja.

Poleg fleksibilnosti moramo poudariti še nekatere specifičnosti dela socialnega(e) pedagoga(ginje), ki pomembno vplivajo na dinamiko

oblikovanja profesionalne identitete. Vloga vzgojitelja, ki jo socialni(a) pedagog(inja) pogosto dobi v svoji praksi, mu nalaga težko breme. Vzgajati pomeni vplivati na osebnost, socializirati, oblikovati družbi prijaznega človeka... Vse te naloge pomenijo velika pričakovanja do dela socialnega(e) pedagoga(ginje), saj je njegova vzgoja v večini primerov sekundarna (če besedo primarna vzgoja uporabimo za vzgojo v družini), identifikacija (kot nujen pogoj za oblikovanje *nove* osebnosti) pa težji in dolgotrajnejši proces. Tako se socialni(a) pedagog(inja) srečuje z velikim razkorakom med visokimi pričakovanji zunanjih opazovalcev in lastno, pogosto prenizko, kratkoročno učinkovitostjo, kar omajuje njegov občutek kompetentnosti in občutek, da deluje kot dober (učinkovit) strokovnjak.

Socialni(a) pedagog(inja) se med prakso neprestano uči. Ne uči se le novih metodičnih prijemov, ampak se zaradi narave dela nujno stalno uči tudi o sebi, saj le s poznavanjem samega sebe in svojega delovanja lahko usmerjeno in učinkovito vpliva na vedenje vzgajanega. "Identiteta vzgojitelja pa obstaja samo v odnosu do identitete vzgajanega in s spreminjanjem prve je pogojeno spreminjanje druge« (Janhar - Černivec, 1998, str. 43). Pri soočanju s samim seboj strokovnjak pogosto naleti na ovire in nerazrešljive notranje probleme. Sprotno reflektiranje lastnega dela, ozaveščanje lastnih mehanizmov identifikacije, transfera, odporov, so nujno potrebni za prepoznavanje lastnega delovanja in so pogoj za oblikovanje občutka zadostne profesionalne kompetentnosti.

Socialni(a) pedagog(ginja) vzgaja s svojo osebnostjo, zato je zanj (zanjo) še zlati pomembno, da se zaveda mehanizmov, ki jih uporablja v procesu oblikovanja odnosa. To pomeni, da mora med svojim delom ozavestiti lastne mehanizme identifikacije, transfera, odporov, za kar je nujno potrebna refleksija delovanja v odnosu (ki jo posameznik lahko dobi v superviziji).

Pomembni dejavniki dela socialnega(e) pedagoga(ginje) so tudi specifičnosti klientov. Socialni pedagog se ukvarja z otroki in mladostniki, ki jih družba odriva na rob, se pravi z za družbo nezaželenimi osebami. In nehoti se identiteta zaposlenega v poklicih pomoči oblikuje tudi v stiku s klienti, s katerimi se ukvarja.

3 Poklicna kompetentnost

Kompetentno delovanje delavca v poklicu pomoči zajema tri temeljna področja večšin (po Cohen in Laufer, 1999):

- večšina percepcije - sposobnost strokovnjaka opazovati klienta

- večšina interpretacije - sposobnost razlaganja opazovanj
- večšina poseganja - sposobnost učinkovitega interveniranja

Cilj dela socialnega(e) pedagoga(ginje) je zagotoviti čim boljše storitve za svoje uporabnike. Z doseganjem tega cilja se izgrajuje zadovoljstvo z delom, se pravi občutek poklicne kompetentnosti. Tako delo zahteva zgoraj navedene veščine, ki jih pridobimo s poklicno kariero in z izkušnjami. S supervizijo in z reflektiranjem teh izkušenj strokovnjak izboljšuje svoj vpogled v delo, kar močno vpliva na dvig njegove motivacije, uspešnosti in splošnega zadovoljstva.

Za delo v poklicih pomoči je ključna profesionalnost tudi v tem, da strokovnjak dela s klientom in ne za njega. Pomembno je, da strokovnjak pri percepciji in interpretaciji upošteva tudi klientova interpersonalna dogajanja in v fazi poseganja aktivno vključuje klienta v odločitve o ciljih in sredstvih delovanja.

Kompetenost delovanja strokovnjaka ocenjujemo prek njegove učinkovitosti pri opravljanju dela. Tako je za kompetentnost pomemben predvsem rezultat dela, in če se povrnemo na teorijo, ki kompetentnost določa prek veščin percepcije, interpretacije in poseganja, je kompetentno delovanje tisto, ki zajema optimalno percepcijo in interpretacijo situacije in uspešno, strokovno poseganje. Za kompetentno delovanje je potrebno široko razumevanje posameznikovega delovanja v delovni situaciji, ki poleg znanja zajema tudi veščine in spretnosti. Za profesionalizacijo je nujno stalno prilagajanje novonastalim konceptom in pripravljenost za spreminjanje, kar pomeni, da moramo tudi svoje kompetence stalno bogatiti z reflektiranjem novih izkušenj.

4 Poklicna samopodoba

Poklicna samopodoba se oblikuje v delovni učinkovitosti, ki zajema zaupanje v lastne sposobnosti in zadovoljstvo z doseženimi rezultati. Pomemben element oblikovanja poklicne identitete je tudi vpliv lastnih stališč do življenja na splošno. Za poklice, ki so v tesni povezavi z otroki in mladostniki, je še zlasti pomembno, da so ta stališča pozitivna in da je odnos do življenja strokovnjaka optimističen, saj se te vrednote prenašajo na vzgajane. Tako je poklicna samopodoba in samopodoba nasploh pomemben instrument prek katerega vzgajamo, kar pomeni, da moramo pri poklicnem razvoju in na samem začetku oblikovanja poklicne identitete paziti predvsem na prenos vrednot in samozadovoljstva v poklicni odnos s klienti.

5 Krepitev temeljnih prvin profesionalne identitete v procesu supervizije

Samopodoba vzgojitelja se oblikuje prek naslednjih dejavnikov (po Youngs, 2000):

- fizična in čustvena varnost
- skupinska pripadnost
- osebna identiteta
- kompetentnost
- poklicno poslanstvo

Omenjene dejavnike samopodobe (z dodanim dejavnikom odnosa supervizor-supervizant) lahko apliciramo na temeljne prvine profesionalne identitete in z njimi razložimo vpliv procesa supervizije na oblikovanje občutka profesionalnosti socialnega(e) pedagoga(ginje).

5.1 Fizična in čustvena varnost

Ob obravnavanju pomena fizične varnosti se moramo najprej ustaviti pri občutku varnosti na delovnem mestu. Strokovnjak potrebuje občutek varnosti, saj mu ta omogoča delovanje v mejah lastnih sposobnosti in preizkušanje lastnih delovnih zamisli in želja. Izkušnje kažejo, da je fizična varnost v vzgojno-izobraževalnih zavodih vedno bolj ogrožena. V zavodih, mladinskih domovih in tudi v šolah in vrtcih se delavci vedno pogostejše soočajo z agresivnostjo otrok in mladostnikov. V superviziji lahko posameznik razmisli o lastnih načinih soočanja s fizično nevarnostjo na delovnem mestu. Pomembno je, da strokovnjaku, ki se srečuje z nemočjo pri zagotavljanju varnega delovnega okolja, kar je ogrožujoč dejavnik za oblikovanje njegove poklicne in profesionalne identitete, supervizor v poklicnem svetovanju pomaga oblikovati pristope, ki omejujejo nasilje v njegovem okolju. Nasilje je sestavni del dela v poklicih pomoči, zato se moramo z njim soočiti in se do razumne mere z njim tudi sprijazniti. Pomembno pa je, da strokovnjak obdrži občutek, da nadzoruje in obvladuje situacijo.

Strokovnjaki se v poklicih pomoči soočajo tudi s kompleksnejšim problemom čustvene varnosti oziroma z obvadovanjem stisk in stresov, povezanih s poklicem. Področje delovanja v poklicih pomoči prinaša veliko strahov in negotovosti, kar pomembno vpliva na oblikovanje poklicne identitete. Stalna soočanja z nemočjo vplivanja na življenja otrok in mladostnikov, z neizpolnjenimi pričakovanji, z nizko samopodobo tako zaposlenih kot tudi uporabnikov, z bojznijo pred zahtevanim

vzgojnim programom, s povečano odgovornostjo in s pomanjkanjem strokovnega znanja, vzbujajo vedno nove strahove in načenjajo čustveno varnost strokovnjaka. Socialnopedagoški(e) delavci(vke) so stalno izpostavljeni(e) stresom in pritiskom vzgojnega dela, ki postavlja zelo visoka pričakovanja in zahteva v kratkem času vidne rezultate.

Proces supervizije prek dajanja in sprejemanja podpore, kar zagotavlja, da posameznik pri svojem delu in v svojih dilemah ne ostane sam, zmanjšuje strahove in povečuje čustveno varnost strokovnjaka. Z zagotavljanjem podpore je omogočeno boljše razumevanje lastnega delovanja, prevzemanje novih stališč in delovnih navad. Strokovnjak na podlagi občutka varnosti izoblikuje pozitivno identiteto, okrepi občutek kompetentnosti, kar mu omogoči optimistično načrtovanje in motivacijo za izpolnjevanje zastavljenih nalog. Vse to prispeva h kakovosti dela, se pravi k stabilni organizaciji profesionalne identitete. Tako supervizija ponuja socialnemu(i) pedagogu(ginji) možnost, da preučuje probleme, povezane s poklicno preobremenjenostjo, in sodeluje pri preoblikovanju pedagoškega dela, saj z individualnimi izboljšavami dela posameznik vpliva na celotno podobo profila.

5.2 Skupinska pripadnost

Občutek skupinske pripadnosti in povezanosti med ljudmi iz istega ali podobnega poklica krepí oblikovanje identitete. V interakcijah (z drugimi strokovnjaki) socialni(a) pedagog(inja) oblikuje lasten pogled na poklic in občutek kompetentnosti. Skupina strokovnih delavcev (ki se zbere pri superviziji) omogoča primerjanje, kar je ključni element izgradnje lastne samopodobe in lastnega mesta v poklicu. Z občutkom pripadnosti se zagotovi posamezniku čustvena in fizična varnost, ki je, kot smo že omenili, zelo pomembna v procesu pozitivne identifikacije s poklicem.

Supervizijska srečanja omogočajo strokovnjaku, da razširi mrežo podpore. Supervizija mu ponudi izkušnjo podpornega vedenja, ki ga lahko prenese v svojo institucijo in na svojem delovnem mestu prispeva k izgradnji podpornega sistema pomoči, ki se obdrži tudi po koncu supervizijskega procesa, kar pripomore k občutku pripadnosti okolju, v katerem je zaposlen. Večji občutek pripadnosti povečuje poklicne ambicije, motivacijo in pripravljenost za dejavnosti, ki jih posameznik načrtuje pri svojem delu.

5.3 Osebna identiteta

Z izrazom osebna identiteta označujemo v tej zvezi predvsem odgovor na vprašanje: "Kdo sem"? Poznavanje lastnih življenjskih ambicij,

želja, pričakovanj, potreb oziroma lastna predstava o sebi pomembno vplivajo tako na dosežke v življenju nasploh kot tudi na dosežke v poklicu. Temeljno življenjsko naravnost prenašamo v svoj poklic. Uravnoteženje želja, pričakovanj in lastne učinkovitosti prispeva k uravnoteženi identiteti, le-ta pa omogoča na poklicem področju občutek delovanja v okviru lastnih sposobnosti in oblikovanje občutka zadostne poklicne kompetentnosti. Eden od pomembnejših ciljev oblikovanja identitete (tako osebne kot poklicne) je doseči asertivno vedenje (po Youngs, 2000). V poklicu stalnega dokazovanja je pomembno, da se znamo postaviti za svoja načela in za svoje delo. Pomembno je, da cenimo sami sebe in svoje delo v tolikšni meri, da smo ga sposobni tudi zagovarjati. Za tako vedenje pa moramo najprej oblikovati jasne načine komuniciranja in pozitivno samopodobo, se pravi stabilno identiteto.

Poklici pomoči povečujejo potrebo po poznavanju samega sebe, zahtevajo čim strokovnejše vedenje in reagiranje ter oblikovanje primerne kombinacije empatije in distance. Tako razvoj profesionalnosti zahteva rekonstrukcijo poklicnih izkušenj in oblikovanje novih vlog strokovnjaka, kar nujno pripelje do omajanja ravnotežja v že oblikovani identiteti (po Urdang, 1999).

Pri soočanju s svojo identiteto je za socialnega(o) pedagoga(ginjo) pomembno sprejemanje sebe kot osebe s predsodki in s strahovi. Pedagoško delo pogosto postavi v ospredje predsodke, ki jih je težko sprejeti za del sebe in se je še težje z njimi sprijazniti. Učenje strpnosti, ki ga prenašamo na uporabnike, nam onemogoča soočati se z lastnimi predsodki. Stereotip vzgojitelja kot popolne osebnosti, ki ne dela razlik med posamezniki, še povečuje strahove pred lastnimi predsodki in soočanje z njimi tako postane skoraj nemogoče.

Oblikovanje profesionalne identitete zahteva veliko od osebne identitete. V poklicu se srečujemo z novimi načini prilagajanja in novimi izkušnjami o sebi. Tako je preoblikovanje osebne identitete nujno, saj se mora uskladiti z novimi izkušnjami. Supervizija ublaži prehode med zaželeno osebno identiteto in identiteto, ki se nam razkriva v poklicnem delu. Reflektiranje dela je usmerjen in nadzorovan pogled v svoje delovanje, se pravi tudi postopno soočanje s svojo identiteto. Pri tem pa strokovnjak nujno postane predmet lastnega poklicnega reflektiranja.

5.4 Poklicna kompetentnost

Raziskava Cohenove in Lauferjeve je pokazala povezanost med zadovoljstvom s procesom supervizije in med občutkom poklicne kompetentnosti (Cohen in Laufer, 1999). Povezava med supervizijo

in občutkom kompetentnosti nam potrjuje, da je poklicna rafeleksija pomemben dejavnik pri izgradnji profesionalne identitete. Z oblikovanjem občutka kompetentnosti pripomoremo k lažji socializaciji v poklic in k zadovoljstvu s svojim delom. Prav tako nas omenjena raziskava opozarja na dejstvo, da občutek visoke kompetentnosti na delu znižuje zadovoljstvo s supervizijo, saj se poveča kritičnost pri prevzemanju različnih stališč (isti vir). Kaže nam na pomembnost izkušenj, ki jih posameznik prinese v supervizijski proces. Zanimiva je tudi korelacija med zadovoljstvom s supervizijo tistih posameznikov, ki so s supervizijo prekinili. Pokazalo se je, da bolj ko je bil strokovnjak zadovoljen s supervizijo v preteklosti, manj kompetentnega se počuti v sedanjosti (isti vir). To dejstvo kaže, da supervizija učinkuje na izgradnjo kompetentnosti le v času, ko proces dejansko poteka.

Navedeni podatki opozarjajo na ključno vlogo, ki jo nosi supervizija v procesu izgradnje poklicne kompetentnosti in prek tega profesionalne identitete. Supervizija s svojimi elementi usmerjanja in edukacije postavlja konkretno delovanje strokovnjaka v okvire, kar daje občutke poklicne sposobnosti in strokovnosti.

5.5 Poklicno poslanstvo

Občutek poslanstva pomeni občutek koristnosti, ki od socialnega(e) pedagoga(ginje) zahteva, da si zna zastavljati profesionalne cilje, ki so določljivi, uresničljivi in dosegljivi.

Supervizija vsebuje pregled načrtovanega dela, zastavljanje novih ciljev oziroma preoblikovanje starih ter oblikovanje novih načinov delovanja. Pri tem je pomembno, da si strokovnjak zna čim samostojneje zastavljati ustrezne cilje, ki mu omogočijo učinkovito delovanje. Z doseganjem zastavljenih ciljev strokovnjak oblikuje občutek koristnosti oziroma poslanstva, kar postavi identiteto na trde temelje samozavesti in zaupanja v lastno delo.

5.6 Odnos supervizor – supervizant

Izkušnja supervizije je močno odvisna od kakovosti odnosa med supervizorjem in supervizantom. Supervizor ima kot mentor, vodja, svetovalec pomemben vpliv na rezultat supervizije. Temeljne prvine odnosa, kot so avtoriteta, zaupanje, soočanje mnenj, dajejo udeležencem v superviziji in vodji supervizije težko nalogo usklajevanja pričakovanj in želja.

V odnosu supervizor – supervizant govorimo o starševskem konceptu (Urdang, 1999). V odnosu učenja in oblikovanja poklicne

in profesionalne identitete supervizanta je pomembna internalizacija supervizorjevih načinov mišljenja, prek katerih se supervizant postopoma premika iz odvisnosti v avtonomijo. Podobno kot pri otroku, ki gradi svojo osebno identiteto, se tudi supervizant srečuje s procesi izgradnje samozavesti, kompetentnosti, internalizacije, kar vodi do ločitve (v procesu supervizije od supervizorja) in avtonomije. Proces starševstva v superviziji poteka prek mesebojne odvisnosti med supervizorjem in supervizantom, čustvene povezanosti, zrcaljenja in oblikovanja vlog. Tako je odvisnost v odnosu supervizor – supervizant obojestranska in recipročna. Tako kot supervizant v procesu supervizije izgrajuje kompetentnost, tudi supervizor pričakuje od udeležencev sprejetje in pozitivno zrcaljenje, kar mu potrjuje identiteto vodje skupine.

6 Zaključek

Ob poudarjanju močnega vpliva supervizije na proces izgradnje profesionalne identitete moramo biti pozorni tudi na nekatere dileme. Prvi pomislek spodbudi dejstvo, da supervizija v večini primerov učinkuje le v času, ko poteka. Izkazalo se je, da večje zadovoljstvo s supervizijo v preteklosti pogojuje manjši občutek kompetentnosti v sedanjosti (po Cohen in Laufer, 1999). Supervizija v takem primeru nima dogotrajnejših učinkov na občutek profesionalnosti socialnega(e) pedagoga(ginje) pri svojem delu.

Pri superviziji praktikantov oziroma praktikov z malo delovnimi izkušnjami je zlasti pomembno oblikovanje odnosa supervizant – supervizor. V strokovnem odnosu s supervizorjem bodoči strokovnjak oblikuje svojo predstavo strokovnosti in kompetentnosti, ki jo poskuša doseči v nadaljnji praksi. Pri tem procesu tako ne smemo podcenjevati vloge in vpliva supervizorja. Posameznik s še neizoblikovano profesionalno identiteto teži k sprejetju s strani strokovnjaka, ki ga v procesu supervizije predstavlja supervizor s svojimi izkušnjami. Potrebo po sprejetju zadovoljimo v skupini s tem, da sledimo zaželenim vzorcem vedenja. Praktik začetnik, ki izgrajuje svojo identiteto v superviziji, mora v skupini zadovoljiti svoji potrebi po potrditvi, kar pomneni, da poskuša svoje delovanje prilagoditi supervizorjevim pričakovanjem. Ta proces je še zlasti v ospredju pri superviziji, ki v svojem delovanju poudarja strokovno usmerjanje in podajanje strokovnega znanja. Ozaveščanje procesa (nekritičnega) poistovetenja supervizanta s supervizorjem

omogoča razvojno-edukativni model supervizije, ki se usmerja v samoreflektiranje, samostojno iskanje rešitev in oblikovanje identitete prek supervizantovih izkušenj (po Matičetova, 2000). Zavedati se moramo, da je treba pri izvajanju supervizije postaviti dolgoročne cilje, kar pomeni, da mora biti delovanje supervizorja usmerjeno predvsem v oblikovanje samostojnosti supervizanta. Z oblikovanjem sposobnosti samoreflektiranja doseže supervizor dolgoročnejše učinke supervizije v zvezi z občutki poklicne kompetentnosti supervizanta.

Supervizija ponuja socialnemu/i pedagogu/inji nedirektivno svetovanje, ki pripomore k učinkovitejšemu delu, soočanju z lastnim načinom obvladovanja stresov in obremenitev, izgradnji podporne mreže, ozaveščanju vpliva osebnostnih sposobnosti in šibkosti na delovno storilnost, oblikovanju zaupanja v lastno delo in k občutku koristnosti. Vse te prvine pa so tudi sestavni del profesionalne identitete. Supervizija tako ključno vpliva na občutek kompetentnosti pri delu in je proces učenja odraslih, v katerem si strokovnjak na podlagi svoje že razmeroma izoblikovane osebne identitete in samopodobe oblikuje profesionalno identiteto.

7 Literatura

Cohen, B. Z. in Laufer, H. (1999). The Influence of Supervision on Social Workers' Perceptions of Their Professional Competence. *The Clinical Supervisor*, (18)2, str.39-50.

Janhar – Černivec, V. (1998). Vzgoja je mit. *Socialna pedagogika*, 2 (1), str.33-44.

Matičetova, D. (2000). Vloga supervizorja. *Socialna pedagogika*, 4 (3), str.237-258.

Urdang, E. (1999). Becoming a Field Instructor: A Key Experience in Professional development. *The Clinical Supervisor*, (18)1, str. 85-102.

Youngs, B. B. (2000). Spodbujanje vzgojiteljeve in učiteljeve samopodobe. Ljubljana: Educy.

Žorga, S. (1997). Vloga supervizije pri poklicnem in osebnostnem razvoju strokovnih delavcev. *Socialna pedagogika*, 1 (3), str.11-23.

Strokovni članek, prejet oktobra 2001.