

ODPOR IN OVIRE V SUPERVIZIJI

RESISTANCE AND OBSTACLES IN SUPERVISION

267

LILJANA MITEVA, štud. podipl. spec. Pomoč z umetnostjo
Pedagoška fakulteta, Kardeljeva ploščad 16, 1000 Ljubljana
liljana.miteva@gmail.com

POVZETEK

Članek pojasnjuje odpor in ovire, ki se pojavljajo v supervizijskem procesu, v komunikaciji med supervizorjem na eni strani in supervizantom oziroma supervizijsko skupino na drugi strani. Nekateri od teh so: nezavzetost ene ali obeh strani supervizijskega procesa; pomanjkanje supervizorjeve podpore, refleksije in svetovanja; neprofesionalen in neetičen odnos; nepristna supervizantova želja po spremembi in delu na sebi; neiskrenost; konfrontacija; nejasna pričakovanja in drugo. V nadaljevanju so predstavljeni načini, kako je mogoče odpor in ovire premagati ob pomoči pogovora in natančnega načrtovanja, kako naj bi srečanja potekala, koliko naj bi jih bilo in kaj lahko pričakujemo, da bomo ob koncu supervizijskih srečanj spoznali ali razrešili z delom na sebi in bogatenjem osebnih lastnosti, ob pomoči različnih stvari in področij, ki ne spadajo v poklicno okolje, v katerem delata supervizor in supervizant.

KLJUČNE BESEDE: *odpor, ovire, supervizija, soočenje, sprememba.*

ABSTRACT

The article discusses resistance and obstacles which appear in the supervision process, in the communication between the supervisor on the one hand and the supervisee or the supervision group on the other hand. Some of the examples are: lack of enthusiasm from one or both sides of the supervision process; lack of the supervisor's support, reflection and advice; unprofessional and unethical attitude; supervisee's false desire for change and self-perfection; insincerity; confrontation; unclear expectations etc. Further the article presents the ways of how it is possible to overcome resistance and obstacles through communication and accurate planning of how the meetings should proceed, how frequent they should be and what could we expect to learn or resolve at the end of the supervision meetings, through working on ourselves and improving our personal qualities, with a help of different things and areas which do not necessarily belong into the professional milieu in which supervisor and supervisee are working.

KEY WORDS: *resistance, obstacles, supervision, confrontation, change*

OVIRE IN ODPOR OBSTAJAJO V VSAKI MEDOSEBNI KOMUNIKACIJI

Tema mojega prispevka so ovire in odpor v superviziji. Na začetku bi rada pojasnila, da se ovire in odpor ne pojavljajo samo v superviziji, temveč v vseh medosebnih odnosih ne glede na to, ali gre za komunikacijo na profesionalni ali na osebni ravni. Ovire in odpor so del komunikacije med terapevti in strankami ali bolniki, so pa tudi del komunikacije med osebama, ki se ljubita, med starši in otroki, direktorji in zaposlenimi, prodajalci in kupci ter tako naprej.

„Supervizijo razumem kot ustvarjalni prostor terapevta, kjer terapevt lahko odpre svoj notranji svet in ima možnost ne le izraziti to, kar misli in čuti, temveč dobiti tudi orodje za razvoj lastnega

profesionalnega načina vedenja. Da bi supervizor terapevtu lahko zagotovil takšen ustvarjalni prostor, mora tudi sam imeti določen prostor, kjer lahko izrazi vse prebujene misli, občutke in odzive, zato da slednjih ne izrazi na srečanju s terapevtom ali v skupini“ (Cajvert, 2001, str. 14). Ovire in odpor se lahko pojavijo na srečanju in v komunikaciji med supervizorji in metasupervizorji, vendar bom v tem članku uporabljala izraze ‚supervizor‘ in ‚supervizant‘ oziroma ‚terapevt‘, poudarjam pa, da se ovire in odpor ne pojavljajo samo med njima.

„Supervizija je interaktiven proces med supervizorjem in supervizantom, njen namen pa je, da supervizant odkrije nove vpoglede, načine razmišljanja in morda nove postopke v svojem delu. Namen supervizije je sprostitve kreativnega potenciala supervizanta; pomaga mu, da v svojem delovnem procesu ubere novo smer, ali mu omogoči, da določeno situacijo pogleda na nov način. Spremenjeni pogled na situacijo pa omogoča lažje prepoznavanje tistih elementov, ki so zavarovali dotedanje delo, in lažje odkrivanje vzorcev dotedanjih motenj. Takšno dojemanje supervizije prinese ‚razvoj‘, ‚osveščanje lastnega kreativnega potenciala‘, ‚razumevanje tega, kar delamo‘, vse skupaj pa prispeva k zaupanju vase in v lastno kompetentnost“ (Bezič, 2007, str. 443-444). Takšna bi morala biti vsaka komunikacija med dvema ali več osebami, da bi prišli do novih spoznanj, ki bi prispevala k pozitivnim spremembam v človeku, k razreševanju dilem ali odgovorom na morebitna vprašanja. Toda ljudje smo kompleksna bitja in v sebi nosimo svet, ki najpogosteje ni enak svetu, ki se vidi navzven. Osebe, katerih poklic je pomagati drugim ljudem, se s tem srečujejo že na začetku svojega izobraževanja in vedo, da nismo vsi ljudje tako odprti, da bi govorili o sebi in svojih težavah. „Med izobraževanjem za terapevta in psihoterapevta spoznavajo teoretične razlage problematike strank, razumevanje dinamičnih procesov med strankami in terapevti ter tehnike pogovora in argumentiranja. Prav tako se učijo, da obstaja tudi v primeru, ko je vsaj en pogovor tehnično dobro opravljen, tveganje, da bo tehnika neuporabna, če se psihoterapevt istočasno ne zavzame in si ne dovoli, da bi se ga zgodba stranke dotaknila. Po mojih izkušnjah je človek kljub temu bolj nagnjen k diagnosticiranju in ocenjevanju strank kot k spremljanju tega, kar se dogaja v njem samem in kako to vpliva na srečanje“ (Cajvert, 2001, str. 13).

Tuđa-Družinec (2011) meni, da je supervizijski sistem struktura, ki nastane s stiki in komunikacijo med supervizorjem in supervizantom, ki v ta sistem prispevata svoje vrednote, 'individualno' realnost, vedenje in mišljenje, zato ta odnos med njima ni objektivni, ampak relativni, intersubjektivni. Poudariti velja, da ta 'realnost, vedenje in mišljenje' vključujejo pogled te osebe na svet, njena razmišljanja o življenju, prijateljstvu, seksualnosti, politiki in podobno ter da je vse to lahko vzrok za nelagodje in neprijetnosti v komunikaciji. Zato mora biti supervizor pripravljen prisluhniti vsakomur ne glede na to, kako živi, kaj dela ali je delal in kakšni so njegovi pogledi na svet. „Delati kot terapevt pomeni opredeliti se, da si na voljo, da pomagaš in razumeš tudi tiste, ki druge obsojajo ali prezirajo“ (Cajvert, 2001, str. 73). Odnos se ne zgradi 'čez noč', temveč zahteva čas, potrpežljivost in, kot pravi Ščavničar (2003), napredovanje po korakih z različnimi dejavnostmi do začrtanega cilja. „Profesionalna drža zahteva dvoje. Prvo je zavedanje in razumevanje, da odnos do pacienta ni enakopraven in obojestranski. Za neenakost v odnosu je značilno to, da strokovnjak dovoli, da imajo prednost pacientove potrebe. Pacient ima pravico do svoje bolezni in svojih težav. Tisti, ki pomaga, te pravice nima. Druga zahteva je, da se mora strokovnjak zavedati lastnih potreb in občutkov. Zavedanje omogoča nadzor, da v stiku s pacientom ne prevladajo lastne potrebe in občutki. Za terapevta je supervizija mesto, kjer sam dobi prostor za svoje potrebe in možnost, da spregovori o svojih občutkih, ki so jih prebudila srečanja s strankami“ (Cajvert, 2001, str. 19). Ista avtorica pravi, da se terapevt sooča s številnimi težavami, in to ne le pri samem delu, temveč tudi v svojem delovnem okolju, da nima dovolj podpore pri delodajalcu in strokovni skupini, ki jo iz tega razloga išče na superviziji. Terapevt želi podporo, prostor za refleksijo in sveto vanje o tem, kako naj ravna z občutki, ki jih v njem prebujajo stranka, z občutki, ki v njem vzbujajo nemir, nelagodje in nemoč. Vprašanja, na katera išče odgovore, so povezana z njegovimi občutki ter z vlogo in odgovornostjo terapevta v samem procesu. Supervizor mu mora pomagati najti odgovore na ta vprašanja, da pojasni svoja razmišljanja in se zave svojih možnosti. Supervizija mu mora zagotoviti prostor, da najde stik s svojim notranjim svetom, zavzame boljši pristop do svojega znanja, svoje moči in svojih sposobnosti.

„V literaturi o superviziji obstajajo različna razumevanja tega, kako opredeliti supervizijo, namenjeno strokovnjakom v poklicih pomoči in psihoterapevtom, kaj naj vsebuje in kako naj se oblikuje. Po definiciji je vse od tega, da je supervizor pedagog, ki poučuje tiste z manj izkušnjami, kot jih ima sam, do tega, da se supervizor in terapevt nahajata v kontinuiranem dialogu, v katerem se uči oboje“ (Cajvert, 2001, str. 18). Ista avtorica nekaj strani naprej dodatno pojasni pojem supervizije: „Supervizija za strokovnjake v poklicih pomoči je po mojem mnenju dialog med dvema strokovnjakoma – supervizorjem in supervizantom. Supervizor je prej vodja pogovora kot pa strokovnjak in tisti, ki bo supervizantu pomagal uporabiti že obstoječa znanja in izkušnje. Poleg tega lahko z interakcijo omogočita razvoj in ustvarita nekaj novega“ (prav tam, 2001, str. 19).

OVIRE IN ODPOR V KOMUNIKACIJI MED SUPERVIZORJEM IN SUPERVIZANTOM

„V idealnem primeru med supervizantom in supervizorjem ni hierarhične razlike“ (Bezić, 2007, str. 449). To je treba pojasniti že na prvem srečanju ne glede na to, ali ima supervizant že izkušnje s supervizijo ali ne. Odnos med terapevtom in stranko ali pacientom je ena raven, odnos med supervizantom in supervizorjem pa druga. Terapija in supervizija sta dve različni stvari, kar je treba pojasniti že na začetku. „Supervizanti najpogosteje vstopajo v supervizijo z zelo različnimi osebnimi izkušnjami, potrebami in pričakovanji, zato je zelo pomembno že na samem začetku pojasniti in se dogovoriti o strukturi, obliki in vsebini dela ter postaviti temelje za odnos, skozi katerega se bodo poskušali doseči skupno dogovorjeni cilji in naloge supervizije“ (Matič, 2011, str. 220).

Več avtorjev je mnenja, da mora biti začetek supervizije namenjen spoznavanju med supervizorjem in supervizantom, da oboje odkrito povesta, kaj pričakujeta in pod kakšnimi pogoji bi rada delala. Prav tako je treba točno vedeti, katere obveznosti ima supervizant in katere supervizor.

Kot pravi Slana (2005), se od supervizanta pričakuje, da redno prihaja na srečanja, da postavlja vprašanja v zvezi s supervizijo, da

piše svoja razmišljanja, evalvacije ipd. „Da bi terapevt lahko pomagal stranki in da bi supervizor lahko pomagal terapevtu, morata uporabljati skupni jezik. Kot smo že omenili, morata biti prepričana glede pomena besed in tega, kako jih uporablja stranka oziroma terapevt. Terapevtu oziroma supervizorju mora biti tudi jasno, kako pomembne so in kakšen pomen imajo besede za drugega, in tudi, na kakšen način se besede uporabljajo“ (Cajvert, 2001, str. 54).

Nobeno vprašanje, ki se pojavi med srečanjem, ne sme ostati neizrečeno in vsaka nejasnost se mora glasno izraziti. „Ko stranka govori o svojih težavah, išče razumevanje, empatijo, podporo. Terapevtova želja, da bi razumel, izhaja iz same narave njegovega dela in iz tega, da je v poklicu pomoči. Terapevti od sebe pogosto zahtevajo, da razumejo in verjamejo, da so razumeli, kaj stranka misli, na primer izjavo „Žalosten sem, jezen in razočaran“. Kot terapevt razumeš besede, ne moreš pa samodejno razumeti, kakšen pomen imajo te besede za stranko. Če terapevt stranke ne vpraša, kakšen pomen imajo te besede zanj, tvega, da stranki pomaga in jo podpre s svojega vidika in na podlagi svojega razumevanja, ki temelji samo na terapevtovih osebnih ali poklicnih izkušnjah. Zato si mora terapevt med dialogom prizadevati, da mu stranka pojasni uporabo besed in njihov pomen. Na enak način se supervizor vede do terapevta. Supervizor stremlji k temu, da bi razumel terapevtov način uporabljanja besed in pojmov ter to, na katere občutke in doživljanje se nanašajo“ (Cajvert, 2001, str. 39).

„Čeprav je supervizijski odnos profesionalen, celo formalen ter ima jasno odredene vloge in odgovornosti, se načela in faze njegovega razvoja ne razlikujejo od razvoja katerega koli drugega odnosa med kolegi ali prijatelji“ (Matič, 2011, str. 220). Razlog je ta, da sta supervizor in supervizant osebi s težavami, frustracijami, željami, omejitvami kot vsi drugi ljudje na svetu ne glede na izobrazbo, izkušnje, kraj bivanja ali barvo kože. Vsak človek se je že kdaj znašel v podobnem položaju kot nekdo drug, vsak človek je že kdaj ljubil in bil ljubljen, vsakogar so že zapustili ali je sam koga zapustil, vse te situacije delajo človeka boljšega ali slabšega od prej in vse te situacije so lahko izvor ovir in odpora v superviziji. „Na vsakem srečanju s stranko se predrami notranji svet terapevta. Moja naloga je, da kot supervizor posvetim pozornost terapevtu, saj se vsak stik s stranko dotakne njegovega notranjega sveta, in mu pomagam, da s spoznavanjem in ozaveščanjem

teh procesov razvija svojo profesionalnost in sposobnost, da samega sebe uporabi kot instrument v procesu nudenja pomoči“ (Cajvert, 2011, str. 9).

Bezič (2007) pravi, da supervizijski proces spodbuja nekaj pogojev, med katerimi so najpomembnejši naslednji: da si supervizant dejansko želi, da bi delo krenilo v drugo smer; da si supervizant želi pogledati zadevo na drug način; da ima supervizor zanesljiv, odprt, odobrava-joč in prijazen pristop, da je v komunikaciji prilagodljiv in da spoštuje meje supervizanta; v supervizijski skupini pa so pomembne pozitivne povratne informacije udeležencev, ker so znak podpore in zanimanja ostalih za dano težavo.

„V sodobni psihoterapevtski superviziji in tudi v superviziji v psihosocialnem delu se poudarja pomembnost osvetljevanja tega, kar sem se odločila imenovati ‚notranji svet terapevta‘. Čeprav notranjega sveta ni tako preprosto razumeti, bi vseeno rada poskusila opisati, kaj ‚notranji svet terapevta‘ po mojem mnenju zajema. Med supervizijskim srečanjem poskušam pomagati terapevtu, da osvobodi in tudi opazi svoj notranji svet, tj. znanje, pridobljeno med izobraževanjem; svoje poklicne izkušnje; lastne sposobnosti in posebne nadarjenosti; občutke in doživljanje, ki se sprožijo v njem pod vtisom zgodb in pripovedi stranke; kako njegova lastna zgodba in življenjske izkušnje delujejo nanj v stiku s stranko. Terapevt lahko pride do spoznanja, emocionalnega in intelektualnega, ko ‚od zunaj‘ pogleda na to, kar se dogaja“ (Cajvert, 2001, str. 18).

Matič (2011) v svojem delu omeni nekaj pogojev, ki morajo biti izpolnjeni, da je supervizijski proces lahko uspešen, in sicer: empatija, spoštovanje in konkretnost. „Empatija je razumevanje supervizantovega sveta, ‚kot da‘ gre za supervizorjev svet, oziroma to, da na supervizanta gleda tako, kot se sam vidi. Spoštovanje se izraža s sprejemanjem supervizanta kot osebe in prepričanjem, da bo, ko pridobi strokovno kompetentnost, kos težavam in neprijetnostim. Spoštovanje se lahko izraža s kulturno in individualno primernimi neverbalnimi znaki (očesni stik, telesna drža) in verbalnim prepoznavanjem pozitivnih prednosti, npr. prepoznavanjem supervizantove odprtosti, pripravljenosti za spremembe ter posvečenostjo delu z uporabniki in supervizorjem. Supervizor bo z jasnim izražanjem spoštovanja do supervizanta okrepil vez med njima. Konkretnost v supervizijskem

odnosu pomeni zagotavljanje jasnih informacij, ki lahko supervizantu pomagajo pridobiti večjo samozavest, podpiranje koristnih vedenj in pogledov ter doseganje potrebnih profesionalnih sprememb“ (prav tam, str. 221). Ista avtorica pravi, da je del supervizijskega procesa tudi pristnost, to, da med procesom svobodno in v celoti pokažemo svoj obraz, ko pazimo, katere besede bomo uporabili, da ne pride do žaljivih komentarjev.

Veliko je stvari, ki jih supervizant pove, ali situacij, v katerih se znajde, ki so podobne svetu in življenju supervizorja. „Pomembno je, da je terapevt pozoren na tistih srečanjih s strankami, ko opazi podobnosti med lastno in strankino zgodbo. Terapevt ima lahko zavestno ali podzavestno željo, da bi stranko usmeril k rešitvi, ki jo je terapevt sam izkusil in mu je pomagala. Lahko ima tudi podzavestno željo, da stranko usmeri k rešitvi, ki si jo morda želi iz osebnih razlogov. Stranki je treba dati možnost, da pridobi lastne izkušnje, da najde lastno pot v razvoj, ne da terapevt z njo upravlja ali ji zagotovi rešitve“ (Cajvert, 2001, str. 128, 129). Terapevt oziroma supervizor ne daje dokončnih rešitev. Njegovo delo je, da stranko oziroma terapevta usmerja, da sam najde rešitev svojih težav, odgovor na vprašanje, olajšanje situacije, v kateri je. „V stiku s stranko se križajo strankine in terapevtove izkušnje, misli, občutki in pogledi, drže in vrednote. Naloga je razumeti izrečeno“ (prav tam, str. 54).

Soočenje je po drugi strani nekje med tistimi stvarmi, s katerimi supervizijski proces lahko napreduje, in tistimi stvarmi, zaradi katerih supervizijski proces lahko nazaduje, toda vse je odvisno od načina uporabe soočenja s strani supervizorja in tudi strani supervizanta. „Supervizijski proces je asimetričen proces, v katerem supervizor, če zanemari komponento jemanja supervizanta takšnega, kakršen je, supervizantu s soočenjem ponuja možnost doživetja prizadetosti. Soočenje hkrati odpira pot v reševanje težav“ (Bezič, 2007, str. 443). Eiselt (2010) pravi, da se supervizantu ob pomoči soočenja lahko pokažejo novi vidiki v reševanju določene situacije, soočenje pa je lahko tudi neuspešno in supervizijski proces lahko nazaduje, če supervizor v komunikacijo vnese nasprotovanje, moraliziranje, intelektualiziranje, argumentiranje ali netolerantnost. Odnos med supervizorjem in supervizantom mora biti poln spoštovanja in iskrenosti, da supervizant soočenja ne bo razumel kot napad, v katerem se mora braniti in

zaščititi. Supervizant mora biti tudi samozavesten in prepričan vase, da bo soočenje lahko jemal kot nekaj pozitivnega. „Supervizor sooči supervizanta z elementi, ki so pomembni za njegovo nadaljnje delo, ki pa jih sam supervizant ne vidi najbolje. Cilj soočenja ni obtoževanje, temveč usmerjanje v spremembe pri lastnem delu“ (Bežič, 2007, str. 450).

Mikič in Žorga (2005) pravita, da je vzrok nesoglasij med supervizorjem in supervizantom lahko spol, in sicer zaradi vzgoje, izobraževanja in družbenih pogledov, ki žensk in moških ne postavljajo na isto raven. Zato je treba ozavestiti stereotipe, predsodke, konflikte, težave in zadržke, povezane s spolom, ker lahko vplivajo na dinamiko supervizijskega odnosa.

Matičeva (2011) je opravila raziskavo, v katero je bilo vključenih šest udeležencev v fokusni skupini in pet udeležencev v poglobljenih intervjujih. Vsi udeleženci so se aktivno ukvarjali s supervizijo, največ na področju psihosocialnega dela. Rezultati raziskave so pokazali, da so glavne prepreke pri vzpostavljanju supervizijskega odnosa: nejasna pričakovanja, nerazjasnjene odgovornosti in mešanje vlog s strani supervizorja in supervizanta ter nehomogenost supervizijske skupine. Bežič (2007) pravi, da na supervizijo lahko vpliva vse od tega, da je supervizant utrujen, da čas in kraj srečanja nista primerna, da je supervizanta strah ocenjevanj, do razmišljanja, da problem morda ne bo zanimiv za druge. Supervizor povzroča blokado, kadar je osredotočen na promoviranje samega sebe in ne toliko na supervizanta. Skupina supervizantov lahko zavira proces, če obstaja prikrit ali neposreden konflikt med udeleženci v skupini ali med supervizorjem in članom skupine ali celo skupino – to je le del tega, kar lahko zavira supervizijski proces, meni Bežič (prav tam).

Mikič in Žorga (2004) pravita, da se je vedno lažje odpreti osebi, ki je imela v procesu svoje socializacije podobne izkušnje kot mi, ker čutimo, da nas bolj razume, po drugi strani pa lahko oseba, ki ima različne izkušnje od naših, vidi našo težavo iz drugega zornega kota, kar je morda bolj objektivno. Novi pogledi pa so vedno dobrodošli, ker nam pomagajo širiti znanje, kar je eden od osnovnih namenov supervizije. Ko imamo na voljo več različnih pogledov, lažje rešimo težavo.

Prostor in čas srečanja lahko predstavljata težavo, saj v vrvežu in naglici tega sveta ostaja le malo časa za družino, prijatelje ali da je

človek preprosto sam s sabo, zato supervizant lahko postane nejevoljen, če mora še ta čas preživeti na superviziji. V primeru skupinskega svetovanja se težava lahko pojavi, ko kateri od članov skupine zamuja, odide prej ali sploh ne pride.

Pomembno je omeniti, da „lahko pride do odpora in težave tudi s strani svetovalca in s strani stranke; težave so lahko zavestne ali podzavestne, lahko so posledica spolnih vplivov ...“ (Derganc, 2003, str. 228).

Cajvert (2001) izraža trdno prepričanje, da nezavednim procesom in njihovim vplivom ni mogoče ubežati in se jim izogniti, saj jih, ker so nezavedni, ni mogoče odkriti vnaprej. Vendar pa se mora terapevt potruditi, da jih odkrije, ker so pomemben informator o njem in tudi o stranki. Šele ko jih odkrije, lahko najde način, kako naj ob tem ravna.

PREMAGOVANJE OVIR IN ODPORA V KOMUNIKACIJI

Supervizant pride na supervizijo z željo, da bi našel rešitev za svoje težave in tegobe, ki jih občuti in ima pri delu, s katerim se ukvarja, toda supervizor ne ponuja dokončnih rešitev. Supervizant mora biti pripravljen spremeniti sebe in delati na sebi ter v prakso prenesti vse rešitve in odgovore, do katerih pride na supervizijskih srečanjih. „Soočati se s sabo pomeni velikokrat ugotoviti potrebo po spremembi, v katero je treba vložiti veliko truda“ (Slana, 2005, str. 105).

„Sama sprememba pogleda, vedenja ali razumevanja tega, kar se dogaja, se pojavi šele, ko se supervizant odloči za takšno spremembo in jo prenese v svoje delo“ (Bežič, 2007, str. 446).

Laklija, Kolega, Božič in Mesič (2011) so kot skupina avtoric izvedle raziskavo, ki kaže, da je dober supervizor tisti, ki je pripravljen enako kot supervizant delati na sebi in ki mora imeti poleg teoretičnih znanj o superviziji tudi znanja o različnih teoretskih smereh in dinamiki skupine, poznati etični kodeks dela s supervizanti in imeti izkušnje s terapijami. V nadaljevanju raziskave so kot posebno pomembne veščine, ki jih mora imeti dober supervizor, navedene naslednje: aktivno poslušanje, postavljanje vprašanj, vodenje dialoga, soočenje ter veščine vodenja skupinskih procesov.

Vsakdo, ki dela z ljudmi in katerega delovno mesto zahteva predlaganje rešitev za premagovanje težav in tegob, mora imeti znanja in poznavanje različnih področij, ne le svojega matičnega. Supervizorji ne potrebujejo le znanj s področja supervizije, temveč tudi znanja s področja sociologije, filozofije, umetnosti, kulture in podobnih področij. Ti nauki namreč odpirajo človekovo osebnost, da na svet ne gleda le črno-belo, temveč vidi, da je poln barv in oblik.

„Če se supervizija izvaja kot aktiven, kreativen proces skupaj s pripravljenostjo za samorefleksijo vseh vključenih, predstavlja možnost za razvoj samozavesti in tudi za razvoj v smeri večje strokovne kompetentnosti“ (Bezič, 2007, str. 450). Kot pravi Eiselt (2011), je supervizija voden ciklični proces učenja, v katerem supervizanti razvijajo svojo poklicno identiteto, raziskujejo svoje izkušnje in o njih premišljujejo, da bi razvili svoj lastni profesionalni pristop.

Bastaič (2007) pravi, da nas novejši rezultati na področju nevroznanosti učijo, da možgani niso nespremenljiva materija, ampak da je človekov najbolj plastični organ podvržen spremembam in da se um lahko spreminja in razvija celo življenje pod vplivom emocionalnega odnosa. „Zavzet emocionalni odnos, naj bo to ljubezenski odnos, starševstvo, prijateljstvo, psihoterapija ali supervizija, ki vsebuje osnovne značilnosti, potrebne za zagotovitev varnosti, ustvarja predpogoje za nerealno integracijo v posameznikovih možganih. Posledica tega je fleksibilna samoregulacija v odnosu do sebe in svoje okolice“ (prav tam, str. 453). Po besedah avtorice oseba, ki je motivirana in stremi k spremembam, spremeni svoje možgane; izkušnje so tiste, ki spreminjajo možgane.

Želja človeka, da bi se spremenil in delal na sebi, je ključna točka v premagovanju težav, in to ne le v supervizijskem procesu, temveč na splošno, v poklicnem, a še pomembneje v osebem življenju. Nobena težava ni nerešljiva, nobena situacija ni brezizhodna in to je tisto, kar supervizija uči; supervizor je tam, da to pokaže in dokaže. Supervizor usmerja supervizanta, da določeno stvar pogleda na različne načine, ali mu pokaže nov zorni kot, v katerem se morda skriva rešitev, supervizant pa mora imeti željo, da se trudi in si prizadeva v tej smeri. Takšnih osebnostnih lastnosti nima vsak, čeprav se lahko učimo in nadgrajujemo tudi samozavest, pogum in moč. Ljudje v toku svojega življenja zaradi določenih težav izgubijo te lastnosti, a ne za vedno; če je človek

le pripravljen in če hoče, da se mu povrnejo. V tem primeru mu tudi uspe. „Supervizija v vsakem primeru prinese spremembe v razmišljanju in delovanju supervizanta ... Supervizant ob pomoči supervizorja raziskuje zemljevid lastne realnosti in išče poti, po katerih bi lahko ustrezneje dosegel cilj, ki si ga je zadal“ (Bežič, 2007, str. 444).

Bastaič (2007) opozarja, da bi morali vsi, ki delajo z ljudmi, poleg nujnega občasnega obnavljanja in dopolnjevanja znanja imeti obvezno tudi elemente supervizije, saj sta delo in razvoj poglavitna cilja supervizijskega procesa. „Supervizija je priložnost za preobrazbo vseh, ki so vključeni v ta proces“ (prav tam, str. 461).

Yaloma (1990, v Cajvert, 2001) pravi, da se spreminjanje začne, ko se pacient začne zavedati lastne odgovornosti ter se pri njem pojavita želja in težnja po spremembah. „Raziskovanje meja prinaša nove izkušnje ...“ (Eiselt, 2011, str. 18). Raziskovanje meja v sebi, svojih razmišljanjih, držah, pogledih na svet, raziskovanje meja zunaj sebe in postavljanje vprašanj: Ali lahko grem še naprej? Ali lahko uspem? Ali se zmorem bojevati in obvladati ovire? Eiselt (2011) v svojem delu predlaga etični kodeks v superviziji in pri tem poudarja, da je „etično razmišljanje umetnost. Umetnost razmišljanja o svojem delu. Toga pravila in strogi principi so v etiki popolnoma neuporabni. Etika potrebuje prostor, da zadiha, in smernice, da razmišljanje teče v pravo smer. Potrebuje kreativnost in veliko refleksije. Je osamljen proces, ob katerem brez zavedanja, da je tako, prispeš do glavnih človekovih vrednot“ (Eiselt, 2011, str. 11).

Iz osebnih izkušenj lahko potrdim, da supervizija posameznika spremeni ter mu odpre nov pogled na svet in nove vidike, s katerimi lahko opazuje svoje težave in tegobe. Vendar mora biti človek pripravljen, da dela na sebi, da na tej poti spreminjanja tudi pade in spet vstane. Ljudje namreč nismo drevesa in nimamo korenin, ki bi nas zadrževale na enem mestu. Imamo noge, s katerimi lahko gremo, kamor želimo, kar pomeni, da potrebujemo le trdno voljo in iskreno željo, da bi se spremenili in živeli bolje, strast, da postanemo modrejši, kot smo bili včeraj, in pogum, da se znajdemo ob izzivih, ki jih prinaša vsak nov dan.

Kot pravi Cajvert (2001), sta naša lastna ranljivost in bolečina lahko naša moč. Pri tem citira May, ki meni, da drug drugega zdravimo z močjo, ki nam jo dajejo naše lastne duševne prizadetosti. V zvezi s

tem May navaja Adlerja, ki pravi, da dober terapevt ni oseba, ki je rešila vse svoje težave, temveč oseba, ki ima težave, vendar jih predeluje.

SKLEP

Supervizija me že od nekdaj zanima zaradi svojih širokih pogledov na človekovo osebnost in ker zagotavlja toliko različnih načinov in poti, ki prinašajo rešitve težav ali vsaj blažijo posledice težav, nastalih v poklicnem okolju. O odporu in ovirah v superviziji ni veliko napisanega, zato skuša ta članek doprinesiti k razjasnitvi in možnosti premagovanja težav v obliki ovir in odpora, ki se pojavljajo v supervizijskem procesu.

Ovire in odpor v superviziji so lahko skoraj nevidni in na ta način negativno vplivajo na supervizijska srečanja. Del ovir in odpora se pojavlja zaradi osebnostnih omejitev in nedela na osebni in duhovni ravni. Na ta način so dober pokazatelj tega, kje so težave v poklicnem in osebnem življenju tako supervizorja kot tudi supervizanta. Nanje lahko gledamo tudi kot na nekaj pozitivnega, saj ima človek, ki se zave svojih težav, možnost, da na sebi kaj spremeni in dela na tem, da odpravlja težave in zmanjšuje njihove posledice. Pri tem je pomembno, da je supervizor samozaveden in sposoben čimbolj objektivno pogledati na situacijo, v kateri se znajde s svojim supervizantom. Oba pa morata delati na sebi tako na poklicni kot tudi na osebni ravni.

LITERATURA

- Bastaič, L. (2007). Supervizija i interpersonalna neurobiologija - kako supervizijski odnos mijenja supervizora i supervizanta. *Ljetopis socijalnog rada*, 14(2), str. 453–463.
- Bezič, I. (2007). Supervizija kao način razvijanja samopouzdanja i sposobnosti podnošenja konfrontacije. *Ljetopis socijalnog rada*, 14(2), str. 443–452.
- Cajvert, L. (2001). *Kreativni prostor terapeuta*. Sarajevo. Svjetlost.
- Derganc, S. (2003). Odpori in ovire u procesu supervizije. *Socialna pedagogika*, 7(2), str. 227–238.
- Eiselt, A. (2010). Konfrontiranje v superviziji. *Socialna pedagogika*, 14(3), str. 363–376

- Eiselt, A. (2011). *Etične dileme u superviziji in predlog etičnega kodeksa društva za supervizijo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.
- Laklija, M., Kolega, M., Božič, T. in Mesič, M. (2011). Supervizijski stil i komunikacijski procesi u superviziji iz perspektive supervizora. *Ljetopis socijalnog rada*, 18(2), str. 365–382.
- Matič, V. (2011). Razvoj odnosa u superviziji psihosocijalnog rada. *Ljetopis socijalnog rada*, 18(2), str. 217–224.
- Mikič, A. in Žorga, S. (2005). Je spol v superviziji res tako pomemben? *Socialna pedagogika*, 9(1), str. 21–38.
- Slana, U. (2005). Vloga supervizanta v supervizijskim procesu. *Socialna pedagogika*, 9(1), str. 95–112.
- Ščavničar, E. (2003). Vzpostavitev podpornega odnosa v superviziji. *Obzornik zdravstvene nege*, 37(3), str. 183–187.
- Tuđa-Družinec, L. (2011). Utjecaj profesionalnog iskustva supervizora i konteksta na supervizijski proces u pomažućim profesijama. *Ljetopis socijalnog rada*, 18(2), str. 333–363.

STROKOVNI ČLANEK, PREJET SEPTEMBRA 2014.