



V zadnjem

ISSN 1318-8267
ŠOLSKO SVETOVALNO DELO,
letnik XVI, številka 1–2
Ljubljana 2012

Izdajatelj in založnik:
Zavod Republike Slovenije za
šolstvo

Predstavniki:
mag. Gregor Mohorčič

Uredništvo:
mag. Cvetka Bizjak (odgovorna
urednica), mag. Tanja Bežić,
Ivica Gracelj, dr. Petra Gregorčič
Mrvar, Tamara Malešević,
Urška Margan, dr. Milko Postrak,
dr. Melita Puklek Levpušček,
dr. Tomaž Vec

Jezikovni pregled: Katja Križnik Jeraj

Prevod povzetkov v angleščini:
Barbara Lesničar

Urednica založbe: Simona Vozelj

Naročila:
ZRSŠ – Založba,
Poljanska cesta 28,
1000 Ljubljana
faks: 01/30 05 199
e-pošta: zalozba@zrss.si

Letna naročnina (4 številke) je
31,30 EUR za šole in ustanove,
26,71 EUR za posameznike in
25,04 EUR za dijake, študente in
upokoјence.

Cena posamezne številke je
16,69 EUR (dvojna številka)

Oblikovanje: Suzana Kogoj

Računalniški prelom in tisk:
Present d.o.o.

Naklada: 660 izvodov
Revija je vpisana v evidenco javnih
glasil, ki jo vodi Ministrstvo za
kulturo pod zaporedno številko 576.

© Zavod Republike Slovenije za šolstvo,
2012

Vse pravice pridržane. Brez
založnikovega pisnega dovoljenja ni
dovoljeno nobenega dela revije na
kakršenkoli način reproducirati, kopirati
ali kako drugače razširjati. Ta prepoved
se nanaša tako na mehanske oblike
reprodukcije (fotokopiranje) kot na
elektronske (snemanje ali prepisovanje
na kakršenkoli pomnilniški medij)
medijske oblike reprodukcije.

Poština plačana pri pošti 1102 Ljubljana.

času se vse pogosteje pred strokovnjake na pedagoškem področju postavlja zahteve, prenesene iz poslovnega sveta v smislu: »strokovno delo mora imeti vidne, merljive učinke«. Storilnostno naravnana sodobna družba zahteva od strokovnih delavcev učinkovitost in prepoznavne rezultate (torej doseganje ciljev) v najkrajšem možnem času. Problem dela na pedagoškem področju (kot na vseh področjih dela z ljudmi) pa je v tem, da so rezultati, ki jih drugi vrednotijo kot odraz učinkovitega dela, odvisni ne le od strokovnega dela, temveč od cele vrste drugih dejavnikov (npr. od situacijskih in okoljskih dejavnikov, od značilnosti populacije in posameznikov, s katerimi strokovnjak dela, od socialnih in sistemskih značilnosti, v katere je posameznik vpleten, od njegove zgodovine itd. itd.). Pri delu z ljudmi večkrat ugotavljamo, da strokovno popolnoma ustrezni postopki, ki smo jih uporabili, včasih pripeljejo do neželenih izidov in hkrati večkrat vidimo tudi, da imajo strokovno oporečni postopki včasih zelo ugoden izid.

In ne le, da je t. i. rezultat dela strokovnjaka odvisen od številnih dejavnikov, ki vplivajo na učinkovitost, ampak je strokovni delavec podvržen tudi temu, da prevzame cilje, ki sploh niso njegovi. Tako prav na področju pedagoškega dela (v šolah, vrtcih, vzgojnih zavodih, stanovanjskih skupinah ipd.) ponotranji cilje, kot so: da bo otrok uspešno zaključil razred, da se bo mladostnik pričel primerno vesti, da bo skupina vzpostavila ustrezne odnose, da bodo v družini pričeli komunicirati med sabo, da se bo zmanjšalo število konfliktov v razredu, da bodo starši dobro sodelovali s šolo ipd.). Vse prepogosto se namreč spregleda, da strokovnjak s svojim delom sicer vpliva na doseganje tovrstnih ciljev, vendar je pri tem zgolj en od dejavnikov vpliva – pa še ta navadno ne najpomembnejši!

Načeloma tovrstna pričakovanja okolice niti niso tolikšen problem, dokler se jih strokovni delavec zaveda, jih ustrezno korigira in zmanjšuje, zares problematična postanejo, ko jih sam ponotranji in sprejme za svoja. Takšna prilagoditev zahtevam družbe sicer prinaša posamezniku socialno uveljavitev, občutke varnosti, manj konfliktov in poenotenje v razmišljanju in ravnanju z večino, vendar to pogosto poteka na račun zapostavljanja lastnih potreb in posledično nezadovoljstva z lastnim delom. Vendar lahko po drugi strani strokovno znanje v praksi potiska vse bolj v ozadje, vedno manj razmišlja o tem, kaj pravzaprav dela. Zato vse pogosteje ponavlja iste napake in pri tem selektivno spregleda tista dejstva, ki se ne ujemajo z njegovimi že sprejetimi predpostavkami. Tako pri delu doživlja vse več frustracij, nezadovoljstva in občutkov nekompetentnosti, delo prične opravljati po že znanih, ustaljenih vzorcih, rutinsko, prične ga vedno bolj dolgočasiti ipd., vse skupaj pa lahko tvori sindrom izgorelosti.

Dejstvo je, da še tako dobro, strokovno delo včasih ne prinaša zaželenih in pričakovanih ciljev – lahko bi trdili, da težje ko je področje dela, pogosteje se to dogaja. Vložek strokovnega dela in t. i. učinkovitosti (v smislu

rezultatov) namreč ni vedno premo sorazmeren, saj med njima ne obstaja vzročno-posledična povezava (kot je značilno za laični pogled na vpliv strokovnega dela). Tako npr. še tako dober strokovnjak, s še tako sodobnimi in dobrimi metodami dela ne more doseči, da bi bil podpovprečno sposoben otrok v šoli učno enako učinkovit kot večina, prav tako še tako dober strokovnjak pri mladostniku, ki ima že razvito disocialno osebnostno strukturo ne bo zmogel doseči, da se bo vedel primerno, ali v družini, ki je že dlje časa izrazito nefunkcionalna in ki jo tvorijo moteni posamezniki, ne bo mogel doseči dobre komunikacije, niti ne bo mogel zmanjšati konfliktov v razredu, kjer je preveč težavnih mladostnikov v sozvočju z neustreznim vodenjem in poučevalnimi metodami.

Supervizija strokovnim delavcem omogoča vpogled v to, ali je njihovo delo, ne glede na rezultate, ki se kažejo, kakovostno oz. strokovno ali ne. Do takšnega vpogleda posameznik sicer lahko pride s študijem, prebiranjem sodobne literature, razgovori s sodelavci, z mentorji ipd., vendar imajo takšni načini manjšo »prepričljivost« za posameznika.

Lahko bi rekli, da je supervizijska skupina polje, kjer z drugimi ustvarjamo skupinsko resničnost. Ljudje namreč zares zaupamo in zares verjamemo tistim stališčem, mislim, predlogom, ki jih ustvarimo in izmenjamo z drugimi ljudmi in jih z njimi tudi utrjujemo. Pri tem gre za to, da v skupini ustvarjajo udeleženci skupaj določena prepričanja (supervizor ob tem skrbi, da resnično sledijo strokovnim načelom), in prav zaradi tega, ker jih skupaj soustvarjajo, postanejo bolj »njihova«, so vanje bolj prepričani in tudi delujejo v večji meri skladno z njimi.

Supervizijska skupina pa posamezniku omogoča še več; omogoča mu namreč kritično pogledati tudi na njegovo delovanje tam, kjer je prišlo do zaželenih izidov. Kot eno bolj problematičnih na pedagoškem področju se je namreč izkazalo prav prepričanje, da dobri izidi oz. rezultati (npr. to, da so otroci tiho pri pouku, da ne izražajo konfliktov, da ne kažejo kritičnega odnosa do odraslih ipd.) pomenijo, da so strokovni delavci svoje delo dobro opravili. Lahko bi rekli, da supervizija omogoča vpogled v strokovno delovanje neodvisno od t. i. rezultatov tega delovanja. S pomočjo supervizijske skupine torej lahko dobi strokovni delavec vpogled v strokovnost svojega delovanja ne glede na to, ali je le-to pripeljalo do zaželenih rezultatov ali ne.

Supervizijo vidim kot proces, ki omogoča bolj zadovoljujoče in bolj kakovostno opravljanje dela. Za razliko od kakšnih drugih pristopov, ki so bolj orientirani na hitro (ali vsaj hitrejšo) doseganje ciljev, je prav postopnost procesa (in s tem tudi kritizirana t. i. počasnost supervizije) tista, ki supervizantu omogoča ne le stabilno integracijo praktičnih izkušenj in teoretičnih znanj, da najde in se uči novih rešitev za stare probleme (in od-uči neproduktivnih strategij), temveč mu omogoča izgradnjo boljše strokovne identitete in kompetenc. Supervizija (kot je razvidno iz prispevkov v tej številki revije) torej ni usmerjena v kratkoročno, hitro doseganje ciljev, temveč v trajnejše spremembe strategij bolj kakovostnega soočanja z različnimi strokovnimi situacijami. Nenazadnje pa supervizija s procesno naravnanoostjo sooča supervizante z mejami delovanja na profesionalnem področju, s čimer v večji meri ozaveščajo tudi področja in meje lastne profesionalne odgovornosti in etičnosti. Prav zaradi tega supervizantje praviloma pričnejo doživljati svoje delo z drugimi ljudmi kot manj stresno in bolj zadovoljujoče.