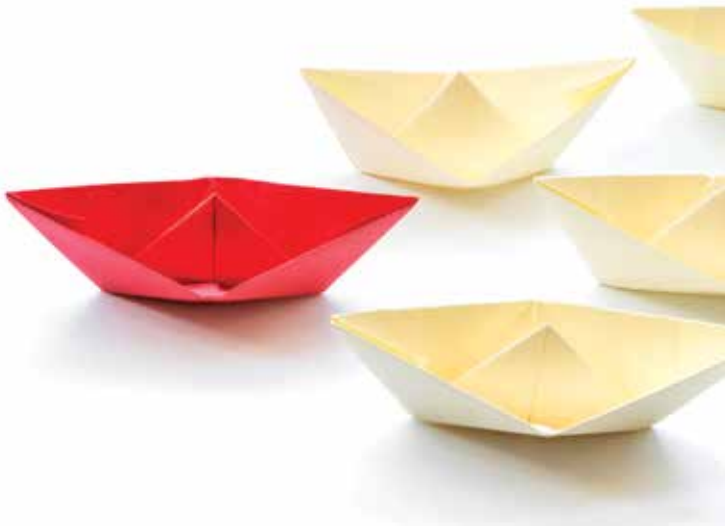


Ovire, s katerimi se srečujemo v superviziji



Tjaša Bajec, Vrtec Litija

Pojem supervizija je v slovenskem šolstvu dokaj nepoznan. Je strokovna metoda, ki ima podporno in izobraževalno nalogo. Je oblika pomoči, ki jo strokovni delavci potrebujemo za reševanje vsakodnevnih težav, omogoča učenje in spreminjanje. Strokovnjaki so mnenja, da supervizija ni le uspešna in prijetna, temveč je v nekaterih primerih lahko tudi razdiralna. V njenem procesu se lahko pojavijo ovire, ki jih bom v članku s pomočjo pregleda strokovne literature strnjeno opisala. Čeprav lahko pri superviziji naletimo tudi na težave oz. ovire, pa je pomembno, da se zavedamo tudi njenih pozitivnih učinkov.



Ključne besede: supervizija, pomoč, supervizant, supervizor, ovire

Naj najprej razjasnim, kaj pomeni izraz supervizija v šolstvu. Gre za metodo, ki pomaga pri izgrajevanju pedagoških delavcev v samozavestne in usposobljene strokovnjake. Je dodatna oblika strokovne pomoči, ki je zasnovana širše in drugače kot strokovni aktivni. Supervizijo ne smemo povezovati s šolsko inšpekcijo niti s strokovnim aktivom. To so sicer bližnji pojmi, vendar so med njimi bistvene razlike. Strokovni aktivni so srečanja, sestanki, supervizija pa za moje pojme seže »globlje«. Gre za reševanje težav, ki jih strokovni delavec rešuje s pomočjo supervizorja (vodje). Ta ga usmerja, da supervizant (udeleženec) išče lastne poti ter do rešitev pride sam.

Pojem supervizija sem zasledila na seminarju oz. izobraževanju. Da bi izvedela več o tem, kaj beseda pomeni, sem se odločila prebrati dodatno literaturo in tako sem dobila nekakšno okvirno razumevanje supervizije. Ker jo želim vnesti v naše delo, naš kolektiv, si jo želim v okviru tega prispevka podrobneje

raziskati. Je supervizija vselej pozitivna ali se lahko srečamo tudi s kakšnimi težavami? Sicer mi je proces supervizije manj poznan, vendar pa veliko razmišljam o tem, kakšne ovire ga spremljajo. Ker mi je področje nekoliko nepoznano, bo moje raziskovalno vprašanje, s katerim želim izboljšati splošno védenje o superviziji, sledeče: katere so tiste ovire, ki vplivajo na njeno uspešnost?

POGOJI ZA SUPERVIZIJO

Švagan (2010) pravi, da so dejavniki, ki vplivajo na potek supervizijskih procesov, lahko bodisi spodbujevalci ali ovire. Razdeli jih sledeče: sestava in velikost supervizijske skupine, prostovoljnost sodelovanja, izbrani organizacijski vidiki poteka supervizije (prostor in čas izvajanja, rednost srečanj ...), izbira supervizorja, zagotavljanje varnosti in zaupnosti v supervizijskem procesu.

Stanners (1995; po Švagan 2009) na podlagi raziskav ugotavlja, da supervizija ni samo uspešna in prijetna. Študentje, ki so bili vključeni v raziskavo in so imeli s supervizijo slabe izkušnje, so odgovarjali, da je lahko supervizija razdiralna, kadar:

- spodkopava supervizantovo zaupanje in samopodobo,
- ustvarja preveliko supervizantovo odvisnost,
- je doživljana kot prisila ali kritika,
- želi supervizor poučevati, namesto da bi supervizantu omogočal učenje,
- kadar mora supervizor nadzorovati ter
- supervizor potrebuje občutek, da je pomemben.

Čačinovič Vogrinčič (2006) govori o več pogojih, ki imajo pozitiven vpliv na supervizijo. Eden izmed njih je možnost prenašanja praktičnih izkušenj v supervizijo. Pomembno je, da strokovnjak o svojem delu razmišlja in se vsakodnevno sooča z dilemami, ki jih ne more ustrezno razrešiti. V supervizijo prinaša aktualna vprašanja oz. probleme, ki jih želi razrešiti. Da ne bi prihajalo do težav v samem procesu, je pomembna tudi varna klima. Vsak izmed udeležencev se mora počutiti varnega in odprto govoriti o svojih dvomih in

stiskah pri svojem delu, ne da bi se bal, da bo zaradi tega naletel na kakršnekoli posledice. Pomembno vlogo pri preprečevanju ovir ima usposobljen revizor. Poleg tega, da pozna področje na katerem deluje, mora imeti izoblikovano tudi spretnost vodenja supervizijskega procesa. Imeti mora tudi pedagoške sposobnosti, da zna svoje znanje prenašati na druge ter obvladati komunikacijo.

Naslednji pogoj je motiviran supervizant, kar pomeni, da se je posameznik sam odločil za sodelovanje v superviziji. Zaveda se, da bo s tem pridobil tako na svoji strokovnosti kot tudi na osebnem področju. Supervizija zahteva veliko sistematičnega dela in časa. Ne le na samih srečanjih, pač pa tudi s pisanjem priprav, reflektiranjem, vodenjem dokumentacije ipd. Tudi pri tem gre za intenzivno delo, ki je namenjeno razvijanju večje kompetentnosti strokovnjaka.

Pomemben je tudi prostor, kjer supervizija poteka. Najbolje je, če je ta prostor stalen in zagotavlja nemoteno delo ter ugodno počutje članov v prostoru. Delovno okolje naj svoje delavce spodbuja in podpira, saj bodo tako rezultati supervizije boljši. Ker supervizorji svoje delo opravljajo izven delovnega časa, je pomembno, da imajo naročniki dovolj sredstev, da le-te plačajo. Tako so tudi finančna sredstva pomemben pogoj za kakovostno supervizijo.

Tudi Žorga (2000) pravi, da morajo biti zagotovljeni ustrezni pogoji, da bo supervizija uspešna. V grobem jih razdeli na štiri področja, nanašajo pa se na supervizorja, supervizarca, supervizijska srečanja ter delovno organizacijo, v kateri superviziranec dela.

OVIRE V PROCESU SUPERVIZIJE

Derganc (2003) loči ovire glede na tri vrste izvorov: ovire s strani okolja, ovire na strani supervizanta ter ovire na strani supervizorja.

Ovire s strani okolja

Derganc (2003) med ovire s strani okolja prišteva: pomanjkanje financ, pomanjkanje supervizorjev, dogajanje v timu, neprimeren prostor ali čas, kulturne razlike ter različnost mnenj, prepričanj.

Supervizorjev v praksi primanjkuje, kar je težava. Tudi neprimerno izbran prostor in čas sta lahko velika ovira v superviziji. Prostor mora omogočati zaupno in sproščeno vzdušje ter zagotovilo, da skozenj ne hodijo neudeleženci procesa. Tudi čas mora biti skrbno izbran oz. pretehtan. Potrebno je upoštevati dogajanje v delovnem timu. Če je v skupini pred srečanjem prišlo do neprijetnega konflikta, bo to vplivalo na sam potek supervizije. Tu spada še dobro telesno počutje udeležencev, kjer so pomembni odmori, po potrebi tudi za hrano, pijačo ali razgibane dejavnosti (npr. supervizijski vikendi). Težka ovira so lahko morebitne kulturne razlike in razkoraki o mnenjih, načelih in vrednotah supervizorja in supervizarca. Supervizor mora sam ali v skupini pretehtati, ali so te razlike tako velike, da bi utegnile vplivati na strokovno izpeljan proces. V takšnem primeru je boljše, da

supervizijo prekine in priskrbi drugega supervizorja (Derganc 2003).

Ajdković (2004) opozori na možno oviro, če so v skupini tako začetniki kot bolj izkušeni ljudje. Poudarja, da imajo začetniki drugačne potrebe od kolegov, ki so že dlje v skupini, in jih zato težko zadovoljijo skupaj v isti skupini.

Švagan (2009) kot organizacijske ovire (okolja) navede sledeče: finančna sredstva, izbira supervizorja, sestava skupine, velikost skupine, obvezna ali prostovoljna vključitev, kraj sestajanja, prostor srečevanja, čas sestajanja, kontinuiranost srečevanja, pogostost srečevanja, število srečanj, dolžina srečanj ter zagotovitev varnosti in zaupnosti.

Ovire na strani supervizanta

Nemotiviranost za učenje in poklicno rast, napačne predstave in pričakovanja v zvezi s supervizijo, nesprejemanje supervizorja ter njegovega dela, psihološke igre supervizantov, obrambni mehanizmi, ovire v učenju ter prevzemanje vloge supervizorja so vse lahko ovire, od katerih je odvisen uspešen potek supervizije (Švagan 2010).

Tudi Žorga (2000) se strinja, da sta za resnejše supervizijsko delo nujno potrebna ustrezna motivacija in supervizantova osebna zavzetost.

Derganc (2003) pravi, da je v primeru, če supervizant prevzema preveliko odgovornost in zato zanemarljivo vplive drugih ter okolja na svoje delo, supervizantov pogled na situacijo onemogočen, s tem pa je oviran tudi proces. Osebnostni razvoj je velikokrat najpomembnejši rezultat supervizije, zato mora biti supervizant nanjo pripravljen. Mora sprejeti, da smo ljudje bitja, ki se spreminjamo skozi celo življenje. Tudi odpor do sprememb s strani supervizanta lahko predstavlja veliko oviro uspešne supervizije. Pomembno je, da je pripravljen evalvirati svoje delo, saj se v nasprotnem primeru težko vključi in težje napreduje. Proces lahko ovirajo tudi tisti, ki se bojijo ali celo ne želijo reševati konfliktov. Le-ti se lahko pojavijo zaradi nakopičene napetosti v posamezniku ali v strokovnem timu kot posledica čustvenih obremenitev in pomanjkanja sprotnega doživljanja uspešnosti pri opravljanju svojega dela.

Slana (2005) pravi, da ni posebnih predpisov o tem, kdo je primeren za supervizanta, pa tudi ni spiska lastnosti, ki bi določal, kdo naj bi tej vlogi ustrezal. Supervizant je lahko vsak, ki se želi učiti, rasti in napredovati, je pripravljen razmišljati o sebi in svojem delu ...

Žorga (1997, 2000; po Švagan 2009) meni, da v superviziji občasno obstajajo določeni odpori in da je to dokaj naravno. Supervizijski proces namreč predstavlja nepretrgano delo s seboj in s tem napore, ki jih prinašajo učenje in spremembe. Temu pritrjuje Slana (2005), ki pravi, da je raziskovanje samega sebe, svojih postopkov in ravnanj zelo zahtevna naloga.

Če ima supervizant napačna pričakovanja v zvezi s supervizijo, lahko pride do težav. Slana (2005) opo-

zarja, da supervizanti pogosto razumejo supervizijo kot neko vrste terapijo. Supervizant se obrača na supervizorja z namenom, da bo ta napolnil svoj rezervoar. Tu pa ne sme imeti bistvene vloge supervizor, ampak supervizant sam.

Ovire se lahko pojavijo tudi v primeru, če med supervizorjem in supervizantom ni medsebojnega spoštovanja in sprejemanja. Njun odnos mora biti pozitiven in sproščen (Švagan 2009).

Ajduković (2004) pravi, da je za supervizijski proces izjemno pomembno, da supervizanti spoštujejo supervizorja kot osebo, hkrati pa tudi kot strokovnjaka. Do nje morajo biti odprti in iskreni. V praksi ni vedno tako. Znak, da je nekaj narobe, je lahko tudi pogosto obrekovanje supervizorja s strani supervizantov. V primeru da pride do tega, je pomembno, da se take situacije problematizirajo v času supervizijskega srečanja.

V superviziji se igrajo tudi psihološke igre, in sicer s strani supervizorja ali supervizanta. Potekajo nezavedno, ljudje pa jih igrajo zaradi različnih psiholoških vzrokov – največkrat zaradi pridobitve različnih potrditev (Rupnik Vec 2000, 2002; po Švagan 2009).

Kadushin (1985) pravi, da supervizant igra psihološke igre z določenim namenom. Želi se prilagoditi nevarnostim, ki mu v situaciji pretijo, ter strahu, kateremu je lahko izpostavljen. Tudi Ajduković (2004) govori o strahu pred supervizijo. Pravi, da je eden od namenov supervizantov, da bi superviziji »ubežali«.

Kristančič (1995; po Švagan 2009) se strinja, da v superviziji obrambni mehanizmi lahko predstavljajo težavo, čeprav so v običajnem življenju nekaj povsem vsakdanjega. Obrambo prepoznamo takrat, ko poskuša supervizant racionalizirati in intelektualizirati svoj čustveni problem. To zmanjšuje vzajemne odnose, spreminja njihovo kakovost ter objektivnost zaznavanja. Omenja naslednje vrste obramb:

- izmaličena realnost (prepoznamo jo po uporabljenih mehanizmih izolacije, regresije, represije ...),
- preusmerjena ali kanalizirana obramba (kaže se v obliki psihične obrambe, fantazije, sublimacije ...),
- rekonstrukcijska obramba (prepoznamo jo kot mehanizem odmikanja in izogibanja).

Ovire v učenju, na katere naletimo tudi v superviziji (Čačinovič Vogrinčič 2006), so naslednje:

- Paradoksalni način mišljenja: Gre za prepričanje uporabnika, da je za rešitev naredil že vse, kar je zmož. Usidran vzorec razmišljanja uporabnika, iskanje nerealnih rešitev, ki so objektivno nedosegljive. Paradoksalna izjava imenujemo začaran krog, v katerega se lahko ujamejo uporabnik in socialna delavka ter supervizant in supervizor.
- Sindrom pomaganja: Gre za prevzemanje prevelike odgovornosti za rešitev težav. Občutek, da ne smemo reči »ne« in biti vedno na razpolago. Takšen supervizant je premalo samozavesten in premalo trden v svojih stališčih, ob tem pa izgoreva.

- Transferne in kontratransferne vsebine: Transfer je pojav, ko se nezavedne vsebine (vezane na nerazrešene konflikte z osebami iz preteklosti) vrinejo v sedanjost in vplivajo na vedenje v pomembnih odnosih, kot na primer »nezrelo vedenje«. Kontratransfer pa so nezrele reakcije strokovnjaka na transferne vsebine uporabnika.
- Paralelizem: Gre za prenašanje različnih vzorcev dogajanja iz profesionalne situacije v supervizijsko.
- Načini iskanja rešitev: Ljudje običajno iščemo rešitve v skladu z našim prevladujočim učnim stilom. Izkaže se lahko za neučinkovito. Najbolje je, da smo inovativni. To pomeni, da poiščemo način, ki nam osebno ni blizu in ga običajno ne uporabljamo.
- Ovire v komunikaciji: V superviziji lahko predstavljajo veliko težavo, saj brez komunikacije supervizija sploh ni možna. Potrebno je uporabiti določena znanja in spretnosti iz komunikacijske teorije.

Ena od ovir je tudi prevzemanje vloge supervizorja. Slana (2005) pravi, da se je v njihovi skupini večkrat zgodilo, da so supervizanti zdrsnili v vlogo tistega, ki poskuša učiti druge. Običajno je tako, da vidimo supervizorja v vlogi tistega, ki ve, kaj ponuja, supervizanta pa v vlogi nekoga, ki ponujeno vzame.

Ovire na strani supervizorja

Švagan (2010) kot ovire na strani supervizorja navede sledeče: pomanjkanje strokovnosti in kompetentnosti, neustrezno izvajanje supervizije, neustrezne osebne lastnosti supervizorja, vpliv supervizorjevih predsodkov, težave, ki izhajajo iz odnosa supervizant – supervizor, supervizor poučuje, namesto da bi omogočal pogoje za učenje, komunikacijske ovire ter psihološke igre supervizorjev.

Derganc (2003) pravi, da supervizor ne sme verjeti v to, da pozna vse odgovore na vprašanja in dileme. Mora biti sposoben priznati, da včasih tudi sam ne ve, kako ravnati. Supervizant mora sam priti do rešitev, ne da mu jih ponuja supervizor. Supervizor mora imeti širok spekter znanj in se strokovno izpopolnjevati.

Kristančič (1995; po Derganc 2003) meni, da bi moral supervizor imeti tudi temeljna znanja iz sociologije, pedagogike, andragogike, medicine, splošne, socialne in razvojne psihologije, teorij osebnosti, psihodinamike vedenja, družinske psihoterapije ter tehnik in vodenja svetovanja.

Odklonilna stališča delavcev se lahko pojavijo v primeru, ko supervizor supervizije ne izvaja na ustrezen način, resno in kvalitetno. S tem pokaže, da mu problemi supervizantov niso pomembni, s tem pa daje slab zgled. Supervizanti si pridobijo neugodne izkušnje in hkrati ugotovijo, da take supervizije ne potrebujejo (Žorga 2000).

Za supervizijski proces je škodljivo, če si supervizor ne zastavi realnega cilja. V tem primeru začne doživljati občutke neuspešnosti, s čimer se bo zožila

tudi njegova občutljivost in razumevanje klienta (Derganc 2003).

Težave lahko nastanejo tudi zaradi supervizorjevih predsodkov. Njegova naloga je, da svoje supervizante in njihove kliente obravnava pravično in pošteno. Ne glede na to, kakšen je njihov izvor, rasa, status, spol, starost, versko prepričanje, spolna usmerjenost ... Naloga supervizorja je, da reagira na prisotnost predsodkov, saj le-ti lahko predstavljajo izvor neetičnega obnašanja v supervizijski skupini, hkrati pa lahko neugodno vplivajo na sam odnos – razvoj zaupanja med supervizorjem in supervizantom (Švagan 2010). Kadushin (1985; po Švagan 2010) pravi, da je odnos supervizant – supervizor intenzivna intimna situacija s čustvenim nabojem. Če supervizor ni pobudnik vzajemnega odnosa in ga ne vzdržuje, se bo supervizija težko začela in njene možnosti za uspeh bodo manjše (Derganc 2003).

Dobrega supervizorja odlikuje sposobnost, da je sposoben prehajati iz ene vloge v drugo. Kadar je to potrebno, svetuje, vrednoti, spremlja, informira ali pa je v vlogi modela. Včasih mentor, včasih vodja, izpraševalec, poslušalec, razbremenjevalec, spodbujevalec, opora itd. Svojo vlogo in stil dela mora znati spreminjati tako, kot ustreza danemu trenutku in ucnim potrebam supervizanta. Teme ne poučuje, ampak le izžareva svoj odnos do nje. Supervizant mora sam priti do svojih rešitev, se soočiti s samim seboj in se dobro spoznati (Žorga 2000).

Supervizorjeva vloga je, da spremlja supervizanta v njegovem ucnem procesu. Omogočiti mu mora optimalne pogoje za učenje, kjer sam išče rešitve, kot učno gradivo pa uporabi delovne izkušnje. Supervizorjeva naloga je, da je »ogledalo«, ne da sodi. S tem supervizantu omogoči, da vidi, kaj je delal in kako ga doživljajo drugi. Žorga (2000) opozarja, da pretirano izkazovanje znanja in izkušenj lahko zavre supervizantovo samostojnost, pobudo in pripravljenost za samorazkrivanje (prav tam).

Obvladovanje komunikacijskih veščin supervizorju omogoča bolj funkcionalno lastno komunikacijo, z njo pa tudi lažje usmerja supervizante (Vec 2004; po Švagan 2010).

Od supervizanta se veliko pričakuje, prav tako mora nositi veliko odgovornost in opravljati različne naloge. Derganc (2003) se sprašuje, kako naj bo supervizant hkrati pozoren na komunikacijo (besedno in nebesedno), na svoja občutja in tudi na dogajanje. Ob tem mora proces opazovati še z metapozicije in svoje znanje ubesediti. Nekdo, ki je z delom šele pričel, šele spoznava svoje delo, se poskuša uveljaviti, hkrati navezati prve stike, opazovati svoj način dela, govorjenja, svoje reakcije na dejanja uporabnikov ipd.

Sklep

Supervizija je oblika pomoči, ki jo strokovni delavci potrebujemo. Vsakodnevno se srečujemo s težavami in še kako je pomembno, da se ob tem poslužujemo supervizije. Pomembno je, da se zavedamo nje-

ne pozitivnosti, kljub temu, da avtorice in avtorji navajajo tudi težave, s katerimi se srečujemo v procesu. Če pogledam s svojega zornega kota, se strinjam z avtoricami in avtorji, ki govorijo o pozitivnih učinkih le-te. Kot sem že omenila, si želim supervizijo prenesti tudi v naš kolektiv, zato je še toliko bolj pomembno, da poznam vse možne ovire, ki se lahko pokažejo v procesu. Strinjam se s Čačinovič Vogrinčič (2006), ki kot enega pomembnih pogojev za pozitivno supervizijo navaja varno klimo. Meni osebno je ta dejavnik najpomembnejši. Kolegom okoli sebe moram zanesljivo zaupati, da lahko govorim o svojih stiskah, dvomih.

Po mojem mnenju lahko na samo supervizijo močno vplivajo tudi ovire s strani okolja. Pomanjkanje financ ter supervizorjev lahko predstavlja veliko težavo. Sama nisem razmišljala o tem, kako pomemben dejavnik je tudi prostor in čas. Iz prakse imam s tem le pozitivne izkušnje, saj v prostor ne prihajajo drugi ljudje. Odmori so izjemno pomembni in ključni za nadaljnje motivirano delo.

Tako kot Žorga (2000) vidim največjo oviro na strani supervizanta v njegovi nemotiviranosti za delo. Če v supervizijo ne pristopimo prostovoljno in zavzeto, uspeha ni moč pričakovati. Pomembno se mi zdi, da je supervizant pripravljen evalvirati svoje delo ter da se zaveda, da se spreminjamo skozi celo življenje. Zato je odpor do sprememb zame ena najpomembnejših ovir, na katero lahko naletimo.

Strinjam se s Švagan (2010), ki ovire na strani supervizorja vidi v tem, da je premalo strokoven in kompetenten, da supervizije ne izvaja ustrezno. Absolutno ne sme imeti predsodkov, pa tudi neustrezne osebne lastnosti so tiste, ki so vsaj zame med glavnimi dejavniki za težave oz. ovire v superviziji. Skrbno izbran supervizor je prva stvar, ki jo moramo priskrbeti, če želimo supervizijo uspešno vnesti v naše delo.

Strinjam se, ovire v superviziji obstajajo. Obenem pa mislim, da mi je v okviru prispevka uspelo odgovoriti na vprašanje, katere ovire so tiste, ki vplivajo na uspešnost supervizije. Pomembno jih je poznati, saj le tako lahko naredimo vse, kar je v naši moči, da do njih že v izhodišču ne pride.

Viri in literatura

- Ajdković, M. (2004): *Supervizija u psihosocijalnom radu*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoč.
- Čačinovič Vogrinčič, G. (2006): Supervizija v socialnem delu: teza predavanj, prosojnice 2006. Pridobljeno 26. 11. 2012 s svetovnega spleta: [http://www.fsd.uni-lj.si/dodiplomski_studij/ucni_nacrti/stari_program_\(pred_2009\)/2008060413524110/](http://www.fsd.uni-lj.si/dodiplomski_studij/ucni_nacrti/stari_program_(pred_2009)/2008060413524110/).
- Derganc, S. (2003): Odpori in ovire v procesu supervizije. *Socialna pedagogika*, 7 (2), str. 227–238.
- Kadushin, A. (1985): *Supervision in Social Work*. New York: Columbia University Press.
- Slana, U. (2005): Vloga supervizanta v supervizijskem procesu. *Socialna pedagogika*, 9 (1), str. 95–111.
- Švagan, J. (2009): *Ovire in težave v superviziji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Švagan, J. (2010): Dejavniki, ki vplivajo na supervizijske poteke in izkušnje supervizantov. V: A. Kobolt, *Supervizija in koučing*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Žorga, S. (2000): Supervizijski proces. V: A. Kobolt, in Sonja Žorga, *Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, str. 165–217.