

Supervizija za strokovne delavce

✍️ Julija Pelc

Supervizija je strokovna metoda, ki ima podporno in izobraževalno nalogo.

Strokovnemu delavcu omogoča učenje, spreminjanje in doseganje večjega zadovoljstva v njegovi poklicni vlogi. Posameznik v procesu supervizije analizira strokovne izkušnje, prepozna in bolje razumeva razmišljanje, doživljanje in odzivanje pri sebi in drugih.

Proces supervizije je sam po sebi ustvarjalen. V njem se spodbuja razvoj različnih kompetenc, spretnosti, veščin in znanja, kar je potrebno za samostojno in kakovostno opravljanje strokovnega dela. Tovrstno učenje praviloma prinese koristi tudi v osebni življenju. Znanje s področja komunikacije, mediacije, strategij reševanja problemov, postavljanja meja, skrbi zase, uravnavanja stresa, ravnanja s spremembami, delovanja sistemov, ukrepanja v kriznih dogodkih, dajanja povratnih informacij, (samo)refleksije itd. lahko učinkovito uporabimo tudi v drugih okoljih.

Ljudje povsod delujemo kot celota, svojo strokovnost obarvamo z lastnimi značajskimi potezami, prepričanji, stališči, identiteto, vrednostnim sistemom, preteklimi izkušnjami in doseženim znanjem. Sama strokovna podkovanost zaposlenega ne zadošča, prav tako ne samo izkušnje. Pomembno je strokovno napredovati s pomočjo izkustvenega učenja, pri čemer naj ima strokovni delavec mentorja ali supervizorja.

Supervizija lahko poteka v skupini ali individualno. Cilji supervizije

se razlikujejo glede na njen kontekst (npr. skupinska, timska, organizacijska) in glede na vključene posameznike, njihove potrebe, želje. Pomembno je, da so na začetku supervizijskega procesa cilji natančno dogovorjeni, med potekom pa se lahko spreminjajo. V ta namen supervizija omogoča stalno reflektiranje lastnega razvoja, napredka drugih v skupini in kakovosti medosebnih odnosov. Omenjeni način razmišljanja je zaželeno prenesti tudi v vsakodnevno prakso. Supervizijski proces govori o tem, da posameznik prihaja na supervizijo dlje časa in v rednih časovnih intervalih.

Na začetku procesa je pomembno skleniti še druge dogovore o sodelovanju (čas in kraj srečanj, morebitno pisanje refleksij in priprava gradiva za supervizijsko srečanje, razmejitve odgovornosti supervizorja/ke od supervizantove ter opredelitev pričakovanja do sebe, supervizorja/ke in članov skupine, če supervizija poteka v skupini, opredelitev finančne obveznosti, način sporočanja odsotnosti, vpliv odsotnosti na posameznika in skupino ipd.).

Izkušnje kažejo, da osebna zavzetost, dejavno sodelovanje, iskrenost in spoštovanje dogovorjenih pravil soplivajo na stopnjo zaupanja med člani skupine in v odnosu do supervizorja/ke. Sodelovanje v skupini zahteva tudi pogum za vstopanje v svet zavedanja lastnih ravni mišljenja, čustvovanja, občutenja in odzivanja. Učenje je najučinkovitejše, kadar je vključitev v supervizijski proces prostovoljna, saj obstaja večja motivacija za učenje in osebno rast ter pripravljenost na iskren dialog tudi o manj zelenih temah. Navedeno potrebujemo, da bi v službenem okolju delovali bolj samozavestno, kompetentno in iz lastnega 'jedra'. Zato v supervizijskem procesu negujemo večšine 'jedrne refleksije'¹.

V skupinski superviziji so udeleženci drug drugemu zrcalo ter bogat vir izmenjave izkušenj in znanja. Med člani skupine posameznik dobi zeleno podporo za tehtno presojo tudi o zelo zahtevnih okoliščinah in odločitvah, kot v primerih preprečevanja nasilja v družini ali med vrstniki, podajanja prijav, soočanja z zlorabami, pričanja na sodišču, manj primernih medosebnih odnosih, etičnih dilemah ali vsakdanjih pedagoških nalog.

Kompleksnost situacij v vrtcih, šolah, vzgojnih domovih in dijaških domovih ni vezana le na učence in njihove starše, temveč tudi na odnose med sodelavci. Delovni kolektivi so praviloma veliki, vpetost v pedagoški proces je intenzivna in večplastna. Strokovni delavci naj bi pri delu z otroki in mladimi izvajali vlogi poučevanja in vzgajanja. Pomembno je, da subtilno in učinkovito uravnavajo svojo moč, vodijo, usmerjajo, podpirajo, vzgajajo, omejujejo, disciplinirajo, utirjajo, plamtijo, hranijo, razumejo, sprejemajo, zahtevajo, prepovedujejo, po potrebi določajo – paleta dejanj, ki otrokom in mladostnikom pomagajo prepoznati, prevzemati odgovornost za lastne izbire.

V trenutkih, ko se obremenitve in problemi kopičijo, se med zaposlenimi rada pojavljajo vprašanja, kdo je za kaj odgovoren. Včasih posamezniki začutijo, da nekaterim situacijam ali čustvenim stanjem otrok in mladostnikov niso kos, dvomijo v lastno kompetentnost in se odmaknejo od delovanja. Posledično se odraščajoči čutijo zapuščene, brez podpore. Veščin vodenja svetovalnega in razbremenilnega pogovora se je treba učiti in jih vaditi. Želja, da bi strokovni delavci obvladovali tudi tovrstne veščine, bi morala biti privzgojena že v času pridobivanja izobrazbe in kasneje nego-

vana v službenem okolju. Od otrok in mladostnikov pričakujemo, da bodo odgovorni, še preden razvojnopsihološko to v polnosti res zmorejo. Vabim vas, da ob navedenem pomislite na svoje službeno okolje, vaš kolektiv in sebe v njem: koliko posamezniki prevzemajo odgovornost na svoja pleča, kdaj ja in v katerih primerih ne, kaj v zvezi s tem je posledično narejeno, katera izobraževanja so organizirana, da bi posamezniki in kolektiv lahko pridobili manjkajoče veščine? Prevzemanje odgovornosti ni povezano le z znanjem, ampak predvsem z ravnjo osebnostne zrelosti.



Foto: Matej Hožijan

Zaposleni v vzgoji in izobraževanju se zavedajo, kako je življenje lahko nepredvidljivo in preseneča, včasih s prijetnimi darovi, drugič z izgubami ali drugimi neželenimi dogodki. Npr. nenadna smrt učenke kot posledica hitro napredujoče bolezni. Kako se pogovoriti z učenci, njenimi sošolci? Kako se pogovarjati v času, ko je še živa, a odsotna, doma, v bolnišnici? Kako se pripraviti na pogovor z njimi, na pogreb? Kako ustvarjati pogoje, da bo pogovor med učenci možen, da lahko izrazijo svoja čustva? Kako izpeljati

proces zaključevanja, se od nje posloviti? Kako se pogovarjati v razredu njenega bratca in pri tem upoštevati starost otrok? Kako se v šoli pogovoriti o samomoru učenca/učenke ali njegovih sorodnikov? V teh situacijah moramo vsi odrasli delovati povezano. Informacije moramo deliti korektno, etično in ob pravem času. Realnosti ne moremo odriniti, kot da se nas ne tiče. Vse odgovornosti ne moremo odložiti samo na določene posameznike, lahko pa dajemo pobude in prepoznavamo lastne (z)možnosti in omejitve. Nekatere izvirajo iz našega osebnostnega dela, druge iz pomanjkanja izkušenj. Ko se bolje poznamo, lažje delujemo učinkovito, in sicer tudi pri iskanju kakovostnih informacij in podpore za izvedbo zahtevnejših nalog (soočanje z izgubami v šoli, pričanje na sodišču, prijava nasilja, sodelovanje s starši, sodelavci, učna, vzgojna, razvojnopsihološka problematika pri šolajočih).

Supervizijski proces ponuja redno priložnost za preverjanje, ocenjevanje in vrednotenje o tem, kako delovati optimalno, dovolj dobro. V superviziji je učenje in iskanje odgovorov lahko vezano na določeno vsebino, na posameznika ali na specifične odnose. Pomembno se je zavedati, da smo odrasli otrokom na ogled in za zgled.

Ohranjanje zgleда zahteva zavedanje sebe v sedanjem trenutku; kaj počnem v danih okoliščinah in kako se to odraža v medsebojnih odnosih. Kakovost odnosa pogojuje kakovost stika, ki ga oblikujemo s posameznikom in/ali skupino. Resnično srečanje se ne zgodi samo po sebi, zanj moramo aktivno ustvarjati pogoje, da se srečanje lahko zgodi. Potrebujemo veščine, ki jih pridobimo skozi vztrajno specifično učenje, samodisciplino in ohranjanje kakovostnega stika s seboj in z drugim/i. Ob tem je pomembno, da smo sposobni prevzeti odgovornost za odločitve, (ne)dajanje pobud, zavestno skrb za medsebojne odnose in zase.

Biti človek za drugega, učitelj/vzgojitelj za otroka in mladostnika, sodelavec, ki je dostopen kolegom in staršem, je ustvarjalen, inovativen, navdihujoč, pošten in pravičen, moder sogovornik, mediator, motivator ... pogumen in odziven v primerih nasilja,

po potrebi zaščitniški in visoko etičen – to je le nekaj pričakovanj, ki jih imajo strokovni delavci do sebe in drugi do njih. Biti zgled je pomembno; pokazati pa je treba tudi, da se človek zna sprostiti, poveseliti in radostiti, imeti rad svoje delo, otroke in mladostnike, da pozna poti, da ohranja stik z vrelcem, napojem ustvarjalnosti, zanosu. Boste rekli, da so to pričakovanja, ki jim ni moč slediti? Kolikih se morda niti ne zavedate, da delujejo v vas tudi pri vašem delu? Kadar svojo kakovost merimo po številu doseganja naštetih kriterijev in dosežkov učencev, lahko hitro zdrsnemo v nezadovoljstvo. Oblikovanje lastnih ciljev in hotenj ter prepoznavanje neučinkovitih vzorcev je pomembno, nuditi podporo sebi in drug drugemu pa je zaščitni dejavnik, ko opisane kakovosti dosegamo lažje in bolj učinkovito. Ne pozabite se svojega dela tudi veseliti.

Supervizijo imam res rada, ker omogoča prav to. Čas za premislek, podporo, oporo, stik in veselje. Kakovost odnosov. Vrelec ohranja živ. Moj še kar žubori. Verjamem, da se ustvarjalnost oplaja, pogosto prav v odnosih soustvarjanja. Poučevanje, učenje in vzgajanje 'od znotraj' omogočajo, da delujemo pristno, avtentično in strokovno. Supervizijska skupina je tista, kjer si lahko privoščimo raziskovati in delovati prav na tak način. ■

Opomba

1. Evelein, Frits G.; Korthagen, Fred A. J. (2015): *Practicing Core Reflection. Activities and Lessons for Teaching and Learning from Within*. London: Routledge.

Supervizijo za strokovne delavce v vzgoji in izobraževanju (vrtci, šole, dijaški domovi, vzgojni zavodi itd.) bo vodila supervizorka Julija Pelc. Udeleženci bodo v mali skupini osvetljevali različne situacije in vprašanja ter iskali odgovore nanje. Program obsega 15 srečanj (na 14 dni), vsako traja 3 šolske ure. **Prvo srečanje bo 25. januarja 2017 ob 17.00 v Ljubljani.**

Informacije in prijave: 01/43-83-987 ali dkps.seminarji@gmail.com.