

Supervizija

Vloga supervizije pri premagovanju stresa

NINA KORITNIK, Osnovna šola Bežigrad
nina.koritnik@gmail.com

● **Povzetek:** V članku sta predstavljena pojma stres in poklicno izgorevanje ter njune posledice na osebno in poklicno življenje posameznika. Opisane so tudi metode, ki pomagajo posamezniku pri premagovanju stresa. Bolj podrobno je opisana metoda supervizije, ki jo strokovna literatura omenja kot eno najučinkovitejših metod pri spopadanju s stresom. Ob koncu so navedeni še rezultati intervjujev supervizantk, ki potrjujejo opisane pozitivne učinke supervizije.

Ključne besede: stres, poklicna izgorelost, supervizija

The role of the supervision in the stress management

● **Abstract:** The article deals with stress and burn-out syndrome and their affects on individual's personal and professional life. Several methods which help individuals to cope with stress are described as well. The supervision method is described more thoroughly, as it is commonly regarded in scientific and professional sources as one of the most efficient methods to cope with stress. Finally the outcome from the supervision's' interviews are given. These confirm the described positive effects of supervision.

Key words: stress, burn-out syndrome, supervision

Uvod

Stres in poklicna izgorelost sta postala že skoraj vsakdanji pojav v poklicih podpore in pomoči. Vsak dan lahko slišim sodelavce, ki so nezadovoljni, nemotivirani in naveličani svojega dela. Čutijo pritiske s strani vodstva šole, s strani staršev pa tudi s strani otrok.

V članku bom opisala značilnosti stresa, ki lahko v daljšem časovnem obdobju preide v poklicno izgorelost, in njegove posledice. Podala bom nekaj preventivnih predlogov za zmanjševanje stresa, osredotočila pa se bom predvsem na supervizijo kot metodo, ki pomaga pri premagovanju stresa. S pomočjo analize polstrukturiranega intervjuja, ki sem ga opravila s štiriimi supervizantkami, pa bom poskušala odgovoriti na vprašanje, kako lahko supervizija pomaga pri premagovanju stresa.

Oprelitev pojma stres

S stresnimi situacijami se srečujemo skoraj vsak dan tako v zasebnem življenju kot v poklicni sferi. Kaj je pravzaprav stres? V strokovni literaturi lahko najdemo veliko definicij, ki pa so si med seboj precej podobne.

Beseda stres izvira iz latinščine in pomeni napetost, pritisk oziroma silo, ki deluje na določeno površino (Jeriček, 2007). Poimenuje telesno reakcijo na mobilizacijo obrambnih sistemov proti grožnji, ki jo zazna naše telo. Stres je sklop telesnih, fizičnih, duševnih in

Reakcije na stres ne izvirajo zgolj iz samih stresnih dejavnikov, temveč predvsem iz našega zaznavanja dogodka in našega odzivanja nanj.

kemičnih reakcij na okoliščine, ki sprožijo v človeku zmedenost, nejevoljo in vzbujenost (Youngs, 2001).

Po mnenju endokrinologov in fiziologov gre pri stresu za moteno delovanje tako s fiziološkega kot s psihološkega vidika funkcioniranja posameznika. Stres označuje neka nespecifična telesna reakcija, ki se pojavi zaradi zahteve, ki jo postavimo organizmu (Knežević, 1997).

Avtorji stres definirajo predvsem na podlagi tega, kako vpliva na posameznika, na njegovo telesno, fizično ali duševno stanje.

Izvor stresa je pogosto razlika med tem, kar bi želeli narediti, in tem, kar lahko naredimo. Podobno velja tudi za previsoka pričakovanja, ki postopoma pripeljejo do demotivacije, ker jih ne moremo doseči. Včasih

so izvor stresa tudi situacije, ki sprožajo intenzivna čustvena stanja. Tudi delovna organizacija s svojimi omejitvami in širši družbeni dejavniki lahko povzročajo stres z uvajanjem sprememb in novosti v poklicno delo (Tancig, 1999).

Stres v šoli večkrat povzroča uvajanje sprememb od zgoraj navzdol. Kot učiteljica lahko rečem, da še ene spremembe dobro ne uvedemo, že uvajamo drugo. Tako pa nastanejo odpori. Rezultat vsega skupaj pa je površno vpeljana sprememba in nezadovoljen učitelj.

Reakcije na stres ne izvirajo zgolj iz samih stresnih dejavnikov, temveč predvsem iz našega zaznavanja dogodka in našega odzivanja nanj (Youngs, 2001). Kako se bomo na stresno situacijo odzvali pa je odvisno od posameznikove osebnosti, starosti, njegovih izkušenj, vrednot, prepričanj, energetske opremljenosti, okoliščin, v katerih se pojavi, ter širšega in ožjega okolja, v katerem živi oseba. Pomembna je tudi življenjska in miselna naravnost posameznika, trdnost ter kakovost medosebnih odnosov z ljudmi, ki ga obdajajo (Jeriček, 2007).

Claire Hayes (2006) je zapisala »enačbo stresa«:

$$\text{stres} = \frac{\text{stresor}}{\text{percepcija} + \text{podpora}}$$

Stresor je dogodek, situacija, oseba ali predmet, ki ga posameznik doživi kot stresni element (Jeriček, 2007), percepcija pomeni naše doživljanje stresa in podpora je lahko zunanja ali notranja, ki smo je deležni pri premagovanju stresa (Hayes, 2006).

Stres je torej odvisen od moči stresorja na eni strani in na drugi strani od našega doživljanja dogodka in podpore, ki si jo bodisi damo sami ali pa nam jo dajo drugi.

Zaradi razlik, ki smo jih že zgoraj omenili, je lahko določen dogodek za nekoga stresor, za drugega pa dobrodošla spodbuda v življenju. Razmerje med doživljanjem naših lastnih zahtev in zahtev okolja ter sposobnostjo reševanja nam pove, ali bo stres škodljiv in uničevalen ali pa ga bomo obvladali in nas bo celo spodbudil k dejanjem (Jeriček, 2007).

Stres lahko deluje pozitivno ali negativno (Youngs, 2001). Tako ločimo pozitivni ali evstres in negativni ali distres (Mielke, 1997 v Jerman, 2005). Glavna razlika med pozitivnim in negativnim stresom je, da se pri zdravem stresu spremembi zlahka in naglo prilagodimo, pri škodljivem pa se ji prilagodimo s težavo ali pa se ji sploh ne (Jerman, 2005).

Pozitivni stres nastopi takrat, ko so sposobnosti večje od zahtev in zaradi tega dobimo občutek samozavesti. Spodbuja nas k večji učinkovitosti in prevzame nas občutek, da bomo zlahka rešili naloge, izzive in zahteve. Stresna reakcija lahko na ta način povzroči stanje pripravljenosti, ki ugodno vpliva na telesne in duševne sposobnosti, ustvarjalnost ter produktivnost (Powell, 1999).

Za negativni stres so značilne preobremenitve, ki lahko porušijo ravnovesje, opravljanje zahtevnih nalog v časovni stiski, spoprijemanje z nalogami, ki jim nismo kos itd. Negativni stres najpogosteje povzroči pretirana zaskrbljenost (Jerman, 2005). Negativni učinek je odvisen od možnosti, ki jih ima posameznik, da se spopade z obremenitvijo. Kadar nima možnosti, da bi situacijo poskušal rešiti, je učinek stresne situacije večji (Powell, 1999).

Po mojem mnenju je veliko situacij v našem življenju, ki jih sploh ne zaznamo kot stres in se nanje odzovemo pozitivno, jih vzamemo kot izziv. Problem pa nastane takrat, ko nas začnejo obhajati občutki preobremenjenosti, utrujenosti in nemoči. Takrat nam ti občutki še otežujejo spopadanje s stresom.

Ne glede na to, ali gre za pozitivni ali negativni stres, pa je odgovor telesa in razuma nanj vedno enak in poteka v treh medsebojno povezanih fazah (Youngs, 2001):

- Alarmna reakcija obvesti telo, da je v stresni situaciji. To se kaže s povišanjem adrenalina, hitrejšim bitjem srca, povišanim krvnim pritiskom, znižanjem prebavnih procesov, večjo senzibilnostjo vseh čutov.
- Odpor/prilagoditev obrne biokemične procese, ki so opisani pri alarmni reakciji. Telo se poskuša umiriti.
- Izčrpanost/izgorevanje pa nastopi, če se stresno stanje nadaljuje. Če telo še naprej zaznava stresor kot grožnjo, če se stresor ponavlja ali se v kratkem obdobju pojavljajo novi stresorji, telesu zmanjka energije za prilagajanje.

Stres je povsem vsakdanja reakcija na vsakdanje dogodke v našem življenju. Vendar pa se zdi, da obstaja neka splošna opredelitev stresa, ki daje pojavu predvsem negativni prizvok. Mislim, da bi bilo treba bolj poudarjati tudi pozitivno stran stresa, ki nas napolni z energijo, da delamo spremembe, ki so nujno potrebne za našo osebno in profesionalno rast.

Opredelitev pojma poklicna izgorelost

V strokovni literaturi lahko najdemo precej opredelitev poklicne izgorelosti. Največkrat uporabljena definicija pa je definicija avtorice Maslach (1981 v Tancig, 1999), ki pravi, da je izgorevanje sindrom:

- emocionalne izčrpanosti,
- depersonalizacije klienta in
- zmanjšanja osebne uresničenosti ter samospoštovanja.

Pri emocionalni izčrpanosti ima oseba občutek, da ji je ostalo zelo malo tega, kar bi lahko dala drugim. To vodi v stopnjo depersonalizacije klienta, ki se kaže v umiku od dela z ljudmi, občutku alienacije in razvoju negativnih čustev do klientov. V tretji stopnji oseba doživlja izgorevanje z občutkom, da je zelo malo dosegla. V ne-

Mislim, da bi bilo treba bolj poudarjati tudi pozitivno stran stresa, ki nas napolni z energijo, da delamo spremembe, ki so nujno potrebne za našo osebno in profesionalno rast.

katerih primerih je to celo res, v drugih pa negativna stališča vodijo v nesposobnost samoocene in evalvacije delovnih dosežkov. Izgorele osebe začnejo čutiti, da je vse, kar so naredile, brezvredno. To je tista točka, v kateri mnogi zapustijo poklic in začno iskati delo, kjer se lahko izognejo kontaktom z drugimi ljudmi (Tancig, 1999).

Avtorica Maslach (1979 v Kneževič, 1997) je definirala tudi multidimenzionalno koncepcijo izgorevanja, ki vsebuje tri komponente:

- **somatska** - večja nagnjenost k boleznim, psihosomatske motnje, utrujenost, povečana želja za alkoholom in medikamenti;
- **emocionalna** - brezvoljnost, brezizhodnost, pobotost, izguba mehanizma kontrole in obvladovanja;
- **psihična** - nezadovoljstvo z delom, izguba samospoštovanja, razvoj dehumaniziranega odnosa do ljudi, ki bi jim bilo treba pomagati.

Pod pojmom izgorelost razumemo stanje fizične ali duševne izčrpanosti, ki nastane kot posledica dolgo trajajočih negativnih občutkov, ki se razvijajo v delu in človekovi samopodobi (Emener in sod., 1982 v Fengler, 2007).

Avtorica Kneževič (1997) opisuje tri vrste izvorov, ki so lahko vzrok za izgorevanje:

- **socialni izvori** - kontakt s klienti, odnos s sodelavci in nadrejenimi, odnos z družino;

- **notranji izvori** - individualne značilnosti posameznika, pričakovanja, motivacija, osebnost;
- **organizacijski izvori** - preobremenjenost, birokracija, povratne informacije, pritisk.

Avtorica pa še posebej poudari, da izgorevanje ne nastane zaradi človekovih pomanjkljivosti, pač pa zaradi stresnih situacij.

Iz zgornjih opisov in opredelitev pojmov stres in poklicna izgorelost lahko rečemo, da ponavljajoče se stresne situacije in obremenitve lahko vodijo posameznika v poklicno izgorelost.

Posledice stresa in izgorevanja

Dolgotrajen ali ponavljajoč se negativni stres lahko vodi v različne težave ali motnje, ki se kažejo bolj na (Jeriček, 2007):

- **fizični/telesni ravni:** glavobol, bolečine v želodcu, alergije, vrtoglavice, motnje vida ali sluha, tiščanje v prsih, razbijanje srca, motnje hranjenja, prebavne težave;
- **psihični/duševni ravni:** strah, žalost, potrto, malodušje, nezaupanje, jeza, v redkih primerih pa tudi kot depresivne ali anksiozne motnje.

Avtorici Kaslow in Schulman (1987 v Fengler, 2007) navajata vrsto opozorilnih znakov, ki kažejo na izgorelost:

- odpor do odhajanja v službo,
- nenehno pritoževanje zaradi odpora do dela in prevelikih zahtev,
- občutek odrezanosti od sveta,
- otopelo doživljanje življenja,
- naraščajoče število kontratransferjev s klienti,
- razdražljivost, slaba pozornost, razdraženost in nestrpnost doma,
- pogosta obolenja brez jasnega vzroka,
- misli na beg in samomor.

Avtorica Knežević (1997) pa pravi, da se posledice izgorevanja odražajo na treh nivojih:

- Na stališče do dela in na vedenje na delovnem mestu - višji nivo izgorevanja je povezan z nižjim zadovoljstvom na delovnem mestu.

Pomembno je, da prepoznamo trenutek, ko je treba reči »ne«, si vzeti odmor, poiskati pomoč ali celo menjati službo.

- Na psihosomatsko stanje osebe - večja fizična oboletost, občutki neadekvatnosti in neuspeha.
- Na odnos z družino in/ali prijatelji - lahko se izraža kot večja emocionalna obremenitev ali kot umik od družinskih članov.

Vidimo, da se posledice stresa in izgorelosti kažejo na psihični in fizični ravni in so si precej podobne. Na tem mestu pa se mi zdi še posebej pomembno opozoriti, da ima stres, ne glede na to, iz kje izhaja (iz službe, družine, odnosov s prijatelji itd.), vpliv na vse sfere človekovega življenja. Torej, stres na delovnem mestu se lahko izraža tudi na nivoju odnosov z družino in prijatelji.

Premagovanje stresa in izgorevanja

Strategije obvladovanja, ki jih izbere posameznik, niso posebej stalne ali enotne, zato lahko govorimo o stilih obvladovanja. Ljudje se namreč odzivajo na obremenitve glede na vsakokratno situacijo in zato različno (Fengler, 2007).

Pridobiti si je treba nove veščine in se naučiti spreminjanja škodljivih vedenjskih in miselnih vzorcev. Obvladovanje stresnih situacij je odvisno od osebnostnih značilnosti in preteklih izkušenj. Pri premagovanju stresa je pomembno, da najprej ugotovimo povezavo med stresorjem in stresom. Ko razumemo vzrok in posledice, se lahko lotimo boja proti posledicam. Kar dar je možno, odpravimo vzrok težav (Jerman, 2005).

Pri spopadanju s stresom so najpogostejši naslednji štirje pristopi (Youngs, 2001):

- **Spreminjanje razmer** - skupni imenovalec temeljnih odločitev ali preprostih dejanj.
- **Izboljševanje zmožnosti za obvladovanje stresa** - učenje novih veščin (sprostitvene tehnike idr.).
- **Spreminjanje zaznavanja položaja** - spodbuja k drugačnemu dožemanju različnih pritiskov, s katerim naj bi namesto groženj videli izzive.
- **Spreminjanje vedenja** - terja veliko časa. Spreminjanje vsakdanjih navad, upočasnitev ritma življenja, več telovadbe, omejitev alkohola.

Pri premagovanju stresa se mi zdi pomembno zavedanje, da lahko le mi sami naredimo nekaj, da ga premagamo, in zgoraj opisani pristopi to potrjujejo. Vsekakor pa je zelo dobrodošlo, če nam pri tem kdo pomaga (družina, prijatelji, terapevt, supervizor ...).

Avtorica Knežević (1997) pa loči strategije spopadanja s stresom in izgorelostjo na tri kategorije:

I. Osebnih strategij

Osebnih strategij

se nanašajo na posameznika in njegovo lastno iniciativo v boju proti izgorevanju. V bistvu so najpomembnejše. Sem spada tudi poznavanje samega sebe, svojih sposobnosti in mej. Pomembno je, da prepoznamo trenutek, ko je treba reči »ne«, si vze-

ti odmor, poiskati pomoč ali celo menjati službo. Avtorica poudarja, da bi vsak delavec moral imeti čas za odmor, sprostitev in polnjenje. Poleg tega pa predlaga različne sprostitvene aktivnosti (telesne vaje, šport, glasbo, meditacijo itd.).

Jerman (2007) pa pravi, da moramo na individualni ravni izboljšati veščine obvladovanja stresa in spreminjati zaznavanje stresnega položaja (namesto groženj vidimo izziv) ter korigirati vsakdanje navade, kar se kaže v upočasnitvi ritma življenja, omejitvi razvad in večji fizični aktivnosti.

2. Socialne strategije

Socialna podpora so medčloveški odnosi, ki vključujejo pomoč in tolažbo. Ločimo formalne in neformalne oblike pomoči. Neformalne so na primer klepet ob malici, druženje po službi itd., formalne pa so takrat, ko se skupina oblikuje zaradi točno določenega cilja. Izmed formalnih oblik pomoči je najuspešnejša in najbolj uporabljena metoda supervizije, ki jo bom podrobneje opisala v naslednjem poglavju.

3. Strategije preventive

Ključni vidik preventive je zgodnje odkrivanje in zaznavanje, ko so problemi še manjši. Zelo pomembno je sodelovanje na seminarjih, kjer dobimo nova znanja, možnost boljšega profesionalnega funkcioniranja in napredovanja, hkrati pa možnost odmika od vsakdanje rutine in možnost ustvarjanja novih socialnih kontaktov.

Pri preventivnem delu lahko upoštevamo tudi Spielbergove (1985 v Jerman, 2005) napotke za življenje s stresom, tako da se zavedamo izpostavljenosti stresu, znamo analizirati okoliščine, ki ga povzročajo, ter s fizičnimi in psihičnimi dejavnostmi obvladamo stres in krepimo psihološke obrambe za njegovo nadzorovanje. S tem doživljamo sebe kot tistega, ki obvlada situacijo, ter ne posegamo po obrambnih mehanizmih zavračanja in resignacije.

Po mojem mnenju lahko pri preventivnih dejavnostih veliko naredi že samo vodstvo organizacije, ki se zaveda, da zaposleni, ki so pod stresom, zelo težko dobro delajo. Vodstvo organizacije, ki podpira dodatna izobraževanja in seminarje, lahko že precej doprinese k dobremu počutju in zadovoljstvu svojih zaposlenih.

Premagovanje stresa s pomočjo supervizije

Negativne učinke stresa in izgorelosti lahko preprečimo s stalnim izobraževanjem skozi vso poklicno kariero, vendar pa morajo biti delavci motivirani in k temu spodbujeni. Pomembno je, da najdejo način izobraževanja, ki jim ustreza, in prav supervizija je oblika učenja, ki je namenjena strokovnjakom, ki delajo z ljudmi (Rupar, 2002).

Supervizija kot posebna učna, razvojna in podporna metoda omogoča posamezniku, da z lastnimi izkušnjami prihaja do novih strokovnih in osebnih spoznanj, da integrira praktične izkušnje s teoretičnim znanjem, da se razbremeni napetosti in stresov in da kontinuirano izgrajuje svojo strokovno identiteto (Kobolt in Žorga, 2006). Med najpomembnejšimi cilji supervizije so omogočanje profesionalne rasti, povezovanje prakse s teorijo, čustveno razbremenjevanje in s tem zmanjševanje stresa (Rupar, 2002).

Namen supervizije je omogočiti strokovnemu delavcu učni proces, mu pomagati na poti do njegovih lastnih rešitev problemov, s katerimi se srečuje pri delu, in mu omogočiti učinkovitejše soočanje s stresom (Kobolt in Žorga, 2006).

Eden od pomembnih pozitivnih načinov soočanja s stresom in izgorevanjem je gotovo v supervizijski skupini, ki ima poleg edukativne in normativne tudi suportivno funkcijo. Tako v supervizijski skupini posameznik lahko raziše probleme, povezane s stresom,

Med najpomembnejšimi cilji supervizije so omogočanje profesionalne rasti, povezovanje prakse s teorijo, čustveno razbremenjevanje in s tem zmanjševanje stresa.

vključno z razlogi za stres in načini soočanja z njimi ter razvije dolgoročne strategije ravnanja, ki preprečujejo izgorevanje. S tem supervizija omogoči, da se zaustavi proces izgorevanja s prekinitvijo začaranega kroga, ker občutek čustvene izčrpanosti vodi k občutkom krivde in neadekvatnosti, ki nadalje vodijo k še večjemu upadanju delovne učinkovitosti in motivacije (Tancig, 1999).

Supervizijo vidim kot zelo pomembno metodo, ki pomaga supervizantu pogledati na njegove probleme in težave tudi z drugega zornega kota ter mu pomaga, da sam v sebi poišče rešitve za svoj problem. S tem ko se od problema nekoliko distancira in začne nanj gledati z drugimi očmi, se zmanjša tudi stres, ki ga ob problemu doživlja.

Supervizija je proces osebnega spremljanja in spodbujanja poklicnega razvoja delavcev prek procesa učenja in poklicne refleksije. Pomembno je, da delavec sam prihaja do novih spoznanj, da integrira praktične izkušnje s teoretičnim znanjem in da išče rešitve svojih problemov. Eden od ciljev takega dela je tudi obvlado-

Supervizija omogoča, da posameznik v neobremenjenem in varnem okolju razišče dinamiko in pritiske, ki jih doživlja v poklicu, jih razumeva in skupaj z drugimi ustvarja nove načine soočanja s stresom.

vanje stresa in preprečevanje izgorelosti. Skozi supervizijski proces pedagoški delavec ozavešča možne in resnične vloge ter odgovornosti in dolžnosti, ki jih prinaša njegovo delo (Rupar, 2002).

V superviziji ima posameznik možnost izdelati konkreten načrt akcij, s katerimi bo reševal stresne situacije. Tak akcijski načrt ne vsebuje samo, kaj bo naredil, temveč tudi, kako bo ukrepal ter kdaj in s kom. Supervizija z značilnim učnim okoljem in varno klimo predstavlja tudi pomemben preventivni pristop k izgorevanju in ne samo kurativen (Tancig, 1999).

Supervizija omogoča, da posameznik v neobremenjenem in varnem okolju razišče dinamiko in pritiske, ki jih doživlja v poklicu, jih razumeva in skupaj z drugimi ustvarja nove načine soočanja s stresom. Tako ima posameznik v supervizijski skupini možnost, da z drugimi deli svoja občutja, probleme in možnosti poklicnega dela ter ob njihovi podpori raziskuje in ustvarja nove možnosti za izboljšanje poklicnega dela (prav tam).

Vidimo lahko, da je zelo pomemben pogoj za uspešno reševanje problemov zaupno in varno okolje. V superviziji supervizor skozi vsa srečanja veliko dela na tem, da se ustvari vzdušje, kjer lahko supervizanti brez skrbi prinašajo svoje poklicne težave in dileme.

Avtorica Milošević Arnold (1996) poudarja, da je pomembna naloga supervizije to, da deluje kot preventiva pred stresom in izgorevanjem. Njeno preventivno delovanje utemeljuje s tem, da nam supervizija omogoča postaviti in ohranjati meje med zasebnim in strokovnim, kar terja veliko naporov, preizkušanja novih načinov vedenja, ki zaradi svoje novosti s seboj prinašajo tudi tveganja in izgubo varnosti.

Supervizija torej ni le kurativna dejavnost, ki nam pomaga zmanjševati stres, pač pa je tudi preventiva pred stresom. Na superviziji se naučimo razmejevati odgovornost, spoznavamo sebe in svoje delovanje ter dobimo podporo za svoje delo.

Po drugi strani pa Munson (1993) na osnovi rezultatov različnih raziskav zagovarja stališče, da nam lahko supervizija koristi ali pa tudi ne. Edelwich in Brodsky (1980, v Munson, 1993) sta ugotovila, da veliko strokovnjakov, ki so doživljali stres, supervizije niso izkusili kot pomoč pri spoprijemanju s stresom, nekaterim izmed njih je pomenila še povečanje stresa. V raziskavi Munsona (1993) pa so strokovnjaki, ki so izkusili dobro, podporno supervizijo, le-to doživljali kot osrednji vir pomoči pri spoprijemanju s stresom. Avtor tako zaključuje, da

naj bi se supervizor zavedal nevarnosti, da brez temeljitega poznavanja stresa lahko deluje kot strokovnjak z instant recepti, ki pa strokovne delavce vodijo v še močnejše doživljanje stresa v primeru, ko ti recepti v praksi ne delujejo. Po avtorjevem mnenju naj bi bila naloga supervizorja, da pomaga strokovnjaku razviti čim več strategij spoprijemanja s stresom in obdržati zahteve prakse v obsegu, ki ga strokovnjak zmore.

Navedena raziskava pa nam pokaže realno vrednost in moč supervizije. Zmotno bi bilo misliti, da je supervizija vsemogočna metoda, ki posamezniku pomaga v vsakem trenutku in v vsaki situaciji. Na tem mestu stopi v ospredje odgovornost in strokovnost supervizorja, ki mora biti dobro strokovno usposobljen saj lahko v nasprotnem primeru supervizija naredi supervizantom več škode kot koristi.

Opis raziskave

Z raziskavo sem želela ugotoviti, kako štiri supervizantke ene supervizijske skupine ocenjujejo supervizijo kot metodo za premagovanje stresa. Raziskovalni vprašanji sta bili:

- Ali supervizantke menijo, da je supervizija metoda, ki pomaga pri premagovanju stresa in varuje pred poklicno izgorelostjo?
- Zakaj in na kakšen način lahko po mnenju supervizantk supervizija pomaga pri premagovanju stresa?

Izvedla sem štiri kratke polstrukturirane intervjuje s štirimi supervizantkami iz supervizijske skupine, ki sem jo sama vodila. Majhnost vzorca je prva metodološka pomanjkljivost. Druga pa je ta, da sem intervjuvala supervizijsko skupino, ki sem jo sama vodila, saj bi lahko supervizantke zunanjemu izpraševalcu odgovarjale drugače.

Rezultati in interpretacija

Vse štiri supervizantke so odgovorile, da po njihovem mnenju supervizija pomaga pri premagovanju stresa

in varuje pred poklicno izgorelostjo. Prav tako so vse štiri pritrdilno odgovorile na vprašanje, če jim je supervizija že kdaj pomagala pri spoprijemanju s stresom na delovnem mestu.

Vidimo lahko, da supervizantke vidijo supervizijo kot metodo, ki pomaga pri premagovanju stresa in varuje pred poklicno izgorelostjo. To pa verjetno tudi zato, ker so same že imele pozitivne izkušnje s supervizijo pri premagovanju stresa.

Na vprašanje, zakaj in na kakšen način lahko supervizija pomaga pri premagovanju stresa, pa sem dobila naslednje odgovore:

- Vse intervjuvane so povedale, da jim supervizija nudi razbremenitev, ker delijo svoje težave z drugimi v skupini. Vse so tudi izpostavile podporno funkcijo supervizije v smislu, da čutijo razumevanje, varnost in oporo v skupini.
- Podporna funkcija supervizije se mi zdi pri premagovanju stresa zelo pomembna, saj supervizantu da moč in podporo, da se s stresom spopade in uresniči svoj načrt, kako ga bo premagal.
- Pomembna se mi zdi trditev ene od supervizantk, da se z obravnavo lastnega poklicnega primera najbolj približa morebitnemu izvoru stresa. Podobno pa je razmišljala tudi druga supervizantka, ki vidi past stresa v tem, da posameznika posrka vase in mu prepreči uvid v dogajanje. V supervizijskem procesu pa stresno stanje s pomočjo supervizorja in drugih članov skupine razčlenimo analiziramo, razgalimo ter s tem pridobimo uvid in moč za spremembe.
- To pa je po mojem mnenju tudi najpomembnejša naloga supervizije, da pomaga supervizantu prepoznavati lastno delovanje, ki je lahko pogosto neučinkovito in mu pomaga odkrivati nove načine razmišljanja, reagiranja, ki mu bodo pomagali težave in stres premagati ali pa vsaj omiliti.

Ena od supervizantk je izpostavila, da se s spoznavanjem načina ravnanja kolegic v supervizijski skupini tudi sama lahko nauči, kako se drugi soočajo s stresnimi situacijami.

Tudi ta vidik učenja se mi zdi v superviziji zelo pomemben, saj se ne učimo le iz lastnih primerov, ampak tudi iz primerov ostalih članic skupine. Te strategije spoprijemanja s stresom, ki se jih tako naučimo, lahko postanejo naše preventivne strategije.

Ena intervjuvanka je povedala, da se po supervizijskih srečanjih počuti bolje in da se »začnejo stvari po superviziji odvijati v zeleno smer«.

Na podlagi analize intervjujev lahko zaključim, da je supervizija metoda, ki pomaga superviznantu pri premagovanju stresa. Supervizantke vidijo velik pomen supervizije prav v njeni podporni funkciji, kar pomeni, da verjetno na svojih delovnih mestih ne dobijo dovolj podpore in prostora za reševanje svojih problemov in težav.

Zaključek

Stres in poklicna izgorelost sta postala pojma, s katerima se srečujemo že skoraj vsak dan. Glede na število literature, ki jo lahko najdemo pod tem geslom, lahko rečem, da je to področje tudi dobro raziskano in da obstaja veliko različnih strategij spopadanja s stresom. Vse strategije, ki sem jih opisala v članku, so obrnjene k posamezniku in od njega zahtevajo določen napor, če želi premagati stres. To se mi zdi zelo pomembno spoznanje, saj včasih ljudje pričakujejo, da bo kdo drug lahko namesto njih kaj naredil. Od drugih lahko pričakujemo samo pomoč in podporo, stres pa bomo morali premagati sami.

V članku sem se osredotočila predvsem na supervizijo kot metodo, ki pomaga pri premagovanju stresa.

V supervizijskem procesu pa stresno stanje s pomočjo supervizorja in drugih članov skupine razčlenimo analiziramo, razgalimo ter s tem pridobimo uvid in moč za spremembe.

Tako strokovna literatura kot intervjuvanke so poudarile zaupno in varno vzdušje v supervizijski skupini kot enega pomembnejših elementov. Tudi sama mislim, da lahko posameznik poglobljeno rešuje probleme le v skupini, ki mu nudi oporo, ga razume in spodbuja.

V superviziji se supervizant ne uči le takrat, ko sam predstavlja primer iz svoje poklicne prakse, ampak tudi takrat, ko predstavlja primer nekdo drug v skupini. V prvem primeru išče strategije in načine spoprijemanja s stresom, ki so zanj najbolj primerne, v drugem primeru pa lahko določena spoznanja, do katerih je prišel njegov kolega, uporabi v svojem poklicnem pa tudi osebnem delovanju.

Po drugi strani pa ne smemo gledati na supervizijo kot na »vsemogočno« metodo, ki bo premagala vse stresorje. Pomembno je, da se zavedamo, da mora posameznik v superviziji veliko delati na sebi, razmišljati o svojem delu, ga reflektirati, ker le tako lahko pride do določenih spoznanj o sebi in o svojih ravnanjih, ki mu lahko pomagajo pri spopadanju s stresom.

Glede na opisano teorijo, intervjuje supervizantk in zelo uspešno metodo pri premagovanju stresa, ki ga osebne izkušnje lahko rečem, da vidim supervizijo kot doživljamo pri delu z ljudmi.

Viri in literatura:

1. Fengler, J. (2007). Nudenje pomoči utruja: o analizi in obvladovanju izgorelosti in poklicne deformacije. Ljubljana: Temza.
2. Hayes, C. (2006). *Stress Relief for Teachers*. London: Rutledge.
3. Jerman, J. (2005). Stres pri strokovnih delavcih v vzgojnoizobraževalnih in prevzgojnih zavodih. *Socialna pedagogika*, letnik IX, št. 4, str. 469-497.
4. Jeriček, H. (2007). Ko učenca stresa stres. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.
5. Kneževič, R. (1997). Teoretični uvod v sindrom izgorevanja. *Defektologica Slovenica*, letnik V, št. 3, str. 28-34.
6. Kobolt, A., Žorga, S. (2006). Supervizija-beseda z več pomeni. V: Kobolt, A. in Žorga, S. (ur.), *Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, str. 15-20.
7. Milošević Arnold, V. (1996). Etika v superviziji. V: Toplak, L. (ur.), *Profesionalna etika pri delu z ljudmi*. Maribor: Univerza: Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno v Ljubljani, str. 117-127.
8. Munson, C. E. (1993). *Clinical Work Supervision*. New York, London, Norwood: The Haworth Press.
9. Powell, T. (1999). *Kako premagamo stres*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
10. Rupar, B. (2002). Supervizija v šoli. *Vzgoja in izobraževanje*, letnik XXXIII, št. 1, str. 49-51.
11. Tancig, S. (1999). Supervizija - metoda soočanja s stresom in metoda razvoja človekovih potencialov - v praksi defektologa. *Defektologica Slovenica*, letnik VII, št. 2, str. 52-56.
12. Youngs, B. B. (2001). *Obvladovanje stresa za vzgojitelje in učitelje: priročnik za uspešnejše odzivanje na stres*. Ljubljana: Educy.