

Supervizija in prostovoljno delo

Supervision and voluntary work

Andreja Grobelšek

Povzetek

Andreja Grobelšek, abs. soc. ped., Teharska cesta 53, 3000 Celje.

V zadnjih letih tudi v našem prostoru vse bolj prepoznavamo velik pomen supervizije in njen prispevek k profesionalnemu razvoju strokovnih delavcev. Vendar pa se njena vloga vse bolj kaže tudi pri usposabljanju prostovoljcev na različnih področjih, saj le-ti zaradi specifičnosti svojega dela, vloge in statusa zahtevajo posebno obliko vodenja, spremljanja in usposabljanja, katerega sestavni del bi morala biti tudi supervizija. Supervizija prostovoljcu lahko pomaga pri iskanju lastnih rešitev pri soočanju s težavami, s katerimi se srečuje pri svojem delu, pa tudi pri ozaveščanju svoje vloge in odgovornosti, ki jih določeno delo prinaša. Predvsem pa mu nudi podporo in spodbudo pri njegovem delu. S tem posameznik dobi možnost, da lahko v varnem okolju, tudi ob opori supervizijske skupine, izrazi in reflektira svoja občutja, dileme, vprašanja ter prihaja do novih spoznanj, ki dodatno osvetlijo in obogatijo praktične izkušnje. Tako supervizija s svojimi različnimi funkcijami, oblikami in modeli tvori učinkovito mrežo, ki skozi svojevrsten proces prostovoljcem omogoča priložnost za rast in razvoj.

Ključne besede: *supervizija, prostovoljno delo, modeli supervizije, usposabljanje prostovoljcev.*

Abstract

In the recent years, supervision has been recognised as an important part of professional development of workers in education in Slovenia. However, supervision has found its place also in training volunteers in various fields of work since this specific type of work, its role and its status in the society, require a specific type of leadership, monitoring and training, part of which should be supervision. For a volunteer, supervision can assist him in finding his own solutions to the work related problems as well as building up awareness of the role and responsibilities the work involves. But most of all, supervision can be the source of support and encouragement in his work. This can give him an opportunity to express and reflect upon his own feelings, dilemmas and questions in a safe environment, maybe with the support of supervision group, and to come to new realisations which can shed a new light on and enrich his experience from practice. In this way, supervision can create with its various functions, forms and models an efficient network providing volunteers with an opportunity for growth and development.

Key words: *supervision, voluntary work, models of supervision, training of volunteers*

1 Uvod

Živimo v času in kulturi nenehnih sprememb, kar od človeka zahteva posebno spretnost prilagajanja. Vse bolj prihaja do izraza vseživljenjsko učenje, tudi na strokovnem področju. Eno od možnosti za profesionalni razvoj nam nudi tudi supervizija.

Velik pomen supervizije vse bolj spoznavamo tudi pri nas. Najbolj se je uveljavila na področju pedagoških in socialnih dejavnosti. Prav v tem segmentu družbe pa vse pomembnejša postaja skupina prostovoljcev. Prostovoljci niso zastoj delovna sila, ampak so sodelavci plačanim delavcem. Njihovo delo, vloga in status so specifični, zato zahtevajo posebno obliko vodenja, spremljanja in usposabljanja, katerega sestavni del bi morala biti tudi supervizija.

Prostovoljno delo ima svoje značilnosti, prostovoljci pa se srečujejo z mnogimi obremenitvami in težavami. Pri tem vidim pomembno vlogo, ki jo lahko ima supervizija. Sama imam dolgoletne, a tudi zelo raznolike izkušnje s prostovoljnim delom: od tega, da sem bila popolnoma prepuščen sama sebi, pa do tega, da sem imela podporo supervizijske skupine.

Ko v literaturi beremo o modelu supervizije s prostovoljnimi sodelavci v projektih prostovoljnega dela, mnogo avtorjev to obliko povezuje in primerja s supervizijo študentov in pripravnikov. Čeprav imajo udeleženci supervizije v obeh primerih kar nekaj skupnih značilnosti, pa se supervizija v teh dveh skupinah tudi razlikuje. Tudi v tej seminarski nalogi se tovrstni povezavi ne morem izogniti, vendar kljub temu ostaja njen osnovni namen predstaviti pomen in mesto, ki ga ima supervizija skupaj z vodenjem in usposabljanjem za prostovoljce, ter njihovo delo, osvetliti nekatere značilnosti prostovoljnega dela in možne težave, ki razkrivajo in utemeljujejo, zakaj je supervizija s prostovoljci potrebna. Prav tako se želim dotakniti različnih funkcij in oblik supervizije, ki so še posebej pomembne in primerne za prostovoljno delo. Pri tem bom ob pregledu teoretičnih izhodišč skušala o tej tematiki razmišljati tudi na podlagi lastnih izkušenj prostovoljnega dela.

2 Supervizija in prostovoljno delo

2.1 Prostovoljno delo

Nepoklicno prostovoljno delo se je razširilo na mnogih področjih. V ospredju so še vedno socialne in pedagoške dejavnosti, pridružujejo pa se jim tudi zdravstvene. Lahko rečemo, da se je pri nas razvila mreža raznih prostovoljnih društev, organizacij ali

drugih skupin, ki opravljajo prostovoljno delo v različnih ustanovah in institucijah ali pa sama nudijo takšne usluge.

»Prostovoljno delo je vsako delo, ki ga opravljajo ljudje, ki niso službeno nastavljeni za to, da bi ga opravljali, niti niso za svoje delo plačani, delo opravljajo iz lastnega nagiba, predvsem zaradi pričakovanja določenih psiholoških koristi zase, bodisi zaradi lastnih vrednosti in idealov ali zaradi interesov skupnosti.« (Mikuš - Kos, 1997: 175)

Iz zgornje definicije lahko vidimo, da je to družbeno koristno delo in da glavni motiv za opravljanje prostovoljnega dela ne more biti materialna korist, ampak so v ospredju druge vrednote, ki jih imajo posamezniki, ki se odločajo za tovrstno udejstvovanje. Mikuš - Kosova (1997) pravi, da se za prostovoljno delo odloči posameznik iz različnih nagibov: spoznati nove ljudi, razširiti obzorja, zapolniti prosti čas z dejavnostjo v korist drugih, način premagovanja osamljenosti, učenje novih veščin, tudi zaradi verskih, moralnih in socialnopolitičnih načel. Prostovoljec pa naj bi bil spontana, zrela, odgovorna osebnost z določeno mero tolerance, nesebičnosti, motivacije in pozitivne naravnosti.

Seveda pa ima prostovoljno delo tudi svoje posledice in učinke na posameznika – prostovoljca in ne le na uporabnika, institucijo in širšo družbo. Tako Žorgova (1994) razdeli učinke, ki jih ima prostovoljno delo, na tri področja:

1. osebno napredovanje in samorealizacija,
2. profesionalni razvoj,
3. spoznavanje delovanja institucije in strokovnih delavcev v njej.

Prostovoljstvo omogoča socialno udejstvovanje za dijake, študente, upokojene, brezposelne in druge, ki želijo narediti nekaj za dobrobit družbe.

Sama sem se vključevala v delo z begunci, spremljala osnovnošolske otroke in srednješolsko mladino, vodila različne mladinske skupine, še vedno pa sem aktivna skavtska voditeljica, poleg tega pa se ukvarjam še z obliko prostovoljnega dela v zaporu – s svetovanjem².

² Stovičjeva (2000) svetovanje kot obliko prostovoljnega dela opredeli kot eno izmed oblik pomoči osebam, ki so bile obsojene zaradi storitve kaznivega dejanja na kazen zapora, mladoletniškega zapora ali jim je bil izrečen ukrep oddaje v

Ob začetku vsakega dela je prostovoljce treba seznaniti z njihovo vlogo, obveznostmi in možnimi obremenitvami, prav tako pa jim je treba predstaviti, kaj lahko pridobijo zase. Ko se študentje pogovarjamo s strokovnjaki, ki imajo mnogo praktičnih izkušenj, o prednostih prostovoljcev, le-ti velikokrat izpostavijo, da je najpomembnejša prednost prostovoljcev predvsem v nevezanosti na institucijo. Tako prinašajo novo svežino, več humanosti in delo, kjer ne vlada rutina, pri tem pa vzpostavljajo odnose, ki temeljijo na enakovrednem sprejemanju drugega. Prostovoljno delo ne more biti nadomestilo plačanemu delu, lahko pa predstavlja njegovo pomembno dopolnitev.

2.2 Vodenje, usposabljanje in supervizija prostovoljcev

Če želimo, da prostovoljci učinkovito opravljajo svoje delo in so pri tem tudi sami zadovoljni, ne moremo dovoliti, da bi bili prepuščeni sami sebi. Prav zato imajo praktično vse organizacije, ki prostovoljno delo organizirajo, izdelan sistem vodenja in usposabljanja svojih prostovoljcev. Iz lastnih izkušenj ugotavljam, da sta za prostovoljca izrednega pomena primerno usposabljanje in podpora, ki naj bi mu jo nudili izkušeni strokovnjaki in drugi prostovoljci.

Žorgova (2002) opisuje proces usposabljanja prostovoljnih sodelavcev in pravi, da navadno poteka na dveh ravneh:

- a) *Na praktični oz. izkustveni ravni* temelji usposabljanje prostovoljnih delavcev na istih načelih, ki naj bi jih prostovoljci uveljavljali pri svojem praktičnem delu. V procesu usposabljanja naj bi zato doživljali tudi enake izkušnje, kot jih bodo pozneje omogočili doživeti tistim, ki jim bodo pomagali.
- b) Poleg izkustveno-praktične ravni je pri usposabljanju za prostovoljno delo pomembna tudi *teoretska raven*. Poznavanje teorije je koristno zlasti zato, ker omogoča prostovoljcu boljšo

prevzgojni dom, in kot dopolnilni program, ki se izvaja ob socialnoterapevtskem modelu dela z osebami, ki jim je odvzeta prostost. Namen svetovanja je osebam v zaporu ponuditi možnost, da se z nekom, ki ni niti del družine niti del sistema, pogovarjajo o čemerkoli, kar se jim zdi pomembno. Naloga svetovalcev pa je predvsem prisluhniti osebami in jih vzpodbujati v prizadevanjih za višjo kvaliteto življenja.

percepcijo celote in uspešnejše pojasnjevanje posameznih procesov, situacij in oblik vedenja.

Stritih (1984 po Žorga, prav tam) pa k temu dodaja in pojasnjuje, da se je izkazalo, da je najbolje pred začetkom dela omogočiti neko minimalno usposobljenost, ki je potrebna za začetek dela, vsa ostala znanja in praktične izkušnje pa je bolje posredovati ob delu samem. Prav zato je treba razviti takšno komunikacijo, ki bo zagotavljala stalno refleksijo dogajanja. Mikuš - Kosova in Pogačnikova (2002) naštevata usposabljanje, vodenje, suport, spremljanje dela in supervizijo kot procese, ki se tesno prepletajo. Pomembni so sprotna analiza, skupno iskanje novih poti in rešitev za posamezne probleme. Pri tem pa je za prostovoljce pomembno, da smo orientirani čimbolj praktično, se pravi, da izhajamo iz konkretnega primera.

Takšne pogoje pa še lažje dosežemo, kadar so prostovoljci vključeni v supervizijski proces in prav zaradi teh potreb prostovoljnega dela smiselnost supervizije prihaja še bolj do izraza.

»Pogovor ob kavi nam res lahko včasih nudi določeno razbremenitev, pomiritev, v posameznih primerih celo razbistritev nekaterih dilem. Vendar pa "prijateljsko kramljanje" običajno ne zagotavlja tudi večanja strokovne in osebne kompetence in nam ne omogoča, da bi ustrezno integrirali spoznanja, do katerih smo prišli v zvezi s svojim ravnanjem.« (Žorga, 1997: 514)

Prav slednje pa posamezniku omogoča supervizija.

»Supervizija je posebna učna, razvojna in podporna metoda, ki omogoča posamezniku, da z lastnimi izkušnjami prihaja do novih strokovnih in osebnih spoznanj, da integrira praktične izkušnje s teoretskim znanjem, se razbremeni napetosti in stresov in kontinuirano izgrajuje svojo strokovno identiteto.« (Žorga, 1997a: 14) Žorgova (prav tam) dodaja še, da supervizija posamezniku pomaga pri iskanju lastnih rešitev v zvezi s problemi, pri ozaveščanju možnih in dejanskih vlog ter odgovornosti in dolžnosti, ki jih določeno delo prinaša. Prav tako posamezniku omogoča svobodno iskanje lastnih rešitev ter spoznanje in soočanje samega sebe s težavami.

Seveda se supervizija s prostovoljci zaradi njihovih značilnosti razlikuje od drugih oblik supervizije z drugimi skupinami, vendar je prav, da jim omogočimo možnost za rast in razvoj. Prostovoljci so velikokrat šibki na področju teoretičnega znanja, zato pa veliko več sebe vlagajo v odnose. Zaradi te značilnosti je supervizija, kjer lahko

reflektirajo svoje izkušnje in se iz njih učijo, prav tako pomembna kot strokovno usposabljanje, kjer spoznajo nekatera teoretična izhodišča. Tukaj so seveda v prednosti prostovoljci – študenti, ki se udeležujejo na področjih svojega profesionalnega interesa. Vendar so kljub temu supervizijska srečanja prostor, kjer lahko posameznik združi spoznanja o teoriji, praksi in o sebi.

Žorgova (2002) opozarja, da je v nekaterih projektih strokovno usposabljanje prostovoljcev organizirano v obliki predavanj z diskusijo, ki potekajo ločeno od supervizijske skupine, vendar se sama zavzema za koncept, v katerem je študijsko-izobraževalni del usposabljanja prostovoljcev integralni del vsake posamezne supervizijske skupine. Tudi sama imam takšno izkušnjo kot svetovalka v zaporu, saj se vsi svetovalci srečujemo v supervizijski skupini, kjer tudi študijsko-izobraževalne vsebine predstavljajo sestavni del usposabljanja. Sicer je res, da je dogajanje v takšni skupini intenzivnejše, večja je stopnja zaupnosti, vsebina izobraževanja in usposabljanja pa se nanaša na konkretno realnost, v kateri prostovoljci delujejo, vendar se mi zdi, da je pri tem zelo pomembna raven vzdušja, na kar ne smemo pozabiti, saj drugače prostovoljci prehitro dobijo občutek storilnostnega pritiska in ne želijo obiskovati “predavanj”, kot sem že kdaj slišala reči kakšnega prostovoljca.

»Poudariti je treba tudi to, da organiziranje prostovoljnega dela ne bi smelo pomeniti, da prihajajo prostovoljci v določeno ustanovo “od zunaj” neodvisno in brez udeležbe zainteresirane ustanove. Zelo koristno je, da v supervizijski skupini sodeluje strokovni delavec, zaposlen v ustanovi, kjer poteka prostovoljna dejavnost, tudi takrat, kadar dejavnost organizira in vodi kakšna zunanja ustanova.« (Žorga, 2002: 70) Takšna srečanja s strokovnimi delavci se mi zdijo nujna za čimbolj enostaven potek dela. Ker tudi svetovalci obsojenim osebam v zavodih za prestajanje kazenskih sankcij predstavljamo skupino, ki prihaja “od zunaj”, nekajkrat na leto organiziramo srečanja s pedagoškimi in drugimi delavci zapora, kar nam mnogokrat olajša razreševanje določenih konfliktov in napetosti, pridobijo pa se koristne informacije, ki jih lahko uporabimo pri analizi in refleksiji izkušenj na supervizijskih srečanjih. Še posebej pa takšno sodelovanje pridobi na svojem pomenu, kadar vodja skupine prostovoljcev ali supervizor ni strokovnjak za področje, na katerem delujejo supervizirani prostovoljci, o čemer govorim v poglavju, ki

se nanaša na dilemo notranjega ali zunanjega supervizorja.

Žorgova (prav tam) pravi, da morajo supervizijska srečanja potekati redno in vsebovati predvsem osvetlitev dela prostovoljcev ter diskusijo o njem. Strokovni delavci poskušajo na supervizijskih sestankih s samim načinom izvedbe sestanka posredno vplivati tudi na poznejše delo prostovoljcev. Zato so supervizijska srečanja torej tudi neke vrste model za to, kako se dela v skupini in kakšne odnose je mogoče vzpostavljati z uporabniki.

Vendar pa sama iz lastnih izkušenj vem, da prostovoljci velikokrat težko prenesejo dogajanja in odnose iz skupine, v kateri so sami udeleženi, na skupino, s katero delajo. Veliko lažje pa rešijo v supervizijski skupini kakšno dilemo ali stisko in se pogovarjajo o lastnem doživljanju dela. Prav zato sem mi na supervizijskih srečanjih zdi še posebno pomembno vprašanje: Kaj sem se naučil/-a? Sama bi dodala še vprašanje: Kaj lahko iz tega, kar sem se danes naučil/-a, kar sem spoznal/-a, tudi sam/-a uporabim v lastni praksi?, čeprav prostovoljci velikokrat ne čutijo potrebe po takšnem razmišljanju. Večkrat omenjajo potrebe, o katerih govori tudi Stannersova (1995), npr. potrebe po varnosti, spoštovanju in podpori. Te potrebe lahko posameznik zadovolji v supervizijskem odnosu predvsem z dogovorom o zaupnosti, z natančnimi povratnimi informacijami in pripoznavanjem "pravice" do supervizije s strani organizacije.

Avtorica še dodaja, da lahko na prostovoljce gledamo kot na tiste, ki imajo moč v svojih rokah, saj lahko kadarkoli odidejo in se od njih ne more zahtevati, da izpolnjujejo naloge, ki jim niso všeč. Raziskave tudi kažejo, da je prostovoljec pomemben "status", ki jim ga ustanova priznava. Tako je lahko supervizija način, s katerim ustanova prostovoljcem priznava enake potrebe, kot jih imajo plačani delavci, in enako sredstvo za doseganje ciljev organizacije.

Kosova in Pogačnikova sta ugotovili že leta 1979 (po Žorga, 1994), da prostovoljec pri svojem praktičnem delu razvija profesionalne veščine, sooča pa se tudi z različnimi problemskimi situacijami, posamezniki, skupino ali institucijo, kjer so njegove sposobnosti na preizkušnji. »Kadar nastopi "težavno obdobje", mu lahko supervizor pomaga k hitrejšim uvidom in intenzivnejšim transformacijam, kadar pa stvari dobro tečejo, mu pomaga učiti se iz uspehov in prihajati do novih spoznanj tudi na osnovi navidezno nepomembnih, vsakdanjih izkušenj.« (Žorga, 1995: 7)

Prostovoljec je v osnovi praktik, zato mu je blizu izhajanje iz konkretnih delovnih situacij, ki jih je doživel na lastni koži. Izhajanje iz konkretnih situacij pa je tudi način dela v superviziji, v kateri vsak udeleženec prihaja do svojih spoznanj. To je pomembno, saj »š/ele, ko izkušnjo in njen pomen integrira, postane to tudi njegova modrost.« (Žorga, 1995: 18)

Večina prostovoljcev je mladih. Prihajajo iz zelo različnih življenjskih okolij, razlikujejo se po spolu, starosti, izobrazbi, izkušnjah itd. Kirn Špolarjeva (2000) kot skupne lastnosti te skupine navaja, da so idealisti in entuziasti, da prvič vstopajo v t. i. svet dela, da so polni zaupanja in vneme, polni želja, da bi naredili nekaj dobrega, pametnega, koristnega, in prav zato so silno občutljivi. Vendar pa nimajo izkušenj, nimajo še dovolj znanja, včasih nimajo dovolj realne presoje in zato morajo imeti ob sebi nekoga, ki jim daje nasvete, ki jih v bistvu vseskozi stimulira, koordinira, ki jih v bistvu nevidno vodi proti cilju, ki jim omogoča samostojnost, pa vendar bdi nad njimi; ne kot kontrola, temveč kot nekdo v ozadju, ki je vedno na razpolago.

In kdo drug bi bil za to vlogo primernejši kot strokovnjak – supervizor?

Prostovoljci se velikokrat znajdemo v stanju, ko se zavemo vseh svojih občutkov prikrajšanosti, izčrpanosti in izgorevanja. Do tega pogosto pride zaradi določenih težav in pasti, ki jih našteva tudi Mikuš - Kosova (2002), med drugimi:

- premalo podpore zagotavljamo prostovoljcem;
- prostovoljci imajo prevelika pričakovanja do učinkov svojega dela;
- prostovoljci lahko idealizirajo otroke in zato doživljajo razočaranja;
- možna je pretirana identifikacija in koalicija prostovoljca z otrokom, ob čemer postane prostovoljec nekritičen do staršev, učiteljev, psihologa, psihiatra, institucije;
- prostovoljci včasih škodljivo projicirajo v situacijo svoja lastna predhodna doživetja, izkušnje in odnose;
- prostovoljci delajo preveč in se izčrpajo;
- prostovoljec lahko pretirano investira v odnos in v delo: misli, da je dolžan spremeniti uporabnikovo življenjsko situacijo;

- odnos med uporabnikom in prostovoljcem lahko zastane; prostovoljcu se zdi, da se je odnos izpraznil;
- pojavijo se dileme o smiselnosti dela;
- pride lahko do napetosti v odnosih med prostovoljci in starši otroka ali mladostnika ter do občutka nesprejetosti;
- napetost, konflikti v odnosu do mentorjev in organizatorjev, do zaposlenega osebja;
- prostovoljca lahko izkoriščajo otrok, starši, organizatorji itd.;
- možne so slabe izkušnje prostovoljcev, prizadetost in razočaranje zaradi slabo organiziranega dela, zaradi konfliktov, nezadostne podpore;
- čustvene stiske, ker organizator emocionalno obremeni prostovoljca z vsebino in naravo dela.

Zaradi vseh teh razlogov avtorica med varnostnimi priporočili poleg informiranja, dogovorov in

pravil, dobre psihosocialne klime ter ustreznega usposabljanja daje posebno mesto ustrezni superviziji.

Vodeb Bonačeva in Možina (2000) menita, da pogosto ne najdemo stika z izkušnjami in znanji, ki bi nam lahko pomagala, ko se ujamemo v stopnjevanje neučinkovitega ravnanja in namesto do rešitve prihaja do ponavljanja neučinkovitosti. Prav v tem momentu sama vidim ključno vlogo supervizije za učinkovito prostovoljno delo, saj prostovoljci »p/otrebujejo oporo in vzpodbudo okolja, v katerem lahko izrazijo svoja vprašanja, govorijo o uspehih in neuspehih, pa tudi o obremenjujočih doživetjih. Tako vzpodbudo in pomoč smo jim dolžni zagotoviti, če želimo in pričakujemo, da bodo pri svojem delu vztrajali do konca in bili zadovoljni.« (Vodeb Bonač, 2000: 112)

Tudi Možina (2000) opisuje svoje izkušnje prostovoljnega dela na taborih in priznava, da je slej ko prej za vsakega prostovoljca prišel trenutek, ko je izgubil nadzor nad svojim vedenjem in doživljanjem, ko je odreagirал navzven ali navznoter na nezrel način. Po takih doživetjih so bili prostovoljci zelo pretreseni, večkrat negativno presenečeni nad sabo ali pa so svojo stisko projicirali na kakšnega sodelavca ali otroka. Ugotavlja, da drsenja v bolj nezrele načine vedenja in doživljanja ni možno preprečiti. Lahko le gradimo vzdušje, kjer se prostovoljci teh zdrsov ne sramujejo, o njih

spregovorijo, jih sprejmejo kot del sebe, vztrajajo pri delu ter iščejo točke preobratov in novih možnosti bolj zrelega ravnanja.

Takšen varen prostor, kjer lahko posameznik spregovori tudi o skrajnostih, nudi supervizijska skupina. Prostovoljec doživi preobrate, uvide, kar mu daje novo energijo za nadaljnje delo, saj mu olajša sodelovanje z drugimi prostovoljnimi sodelavci kot tudi z udeleženci ali uporabniki.

Tudi sama sem se že velikokrat znašla v situaciji, ko sem reagirala na način, ki me je presenetil in ga nisem mogla razumeti. V spominu so še posebej sveže izkušnje svetovalnega odnosa iz zapora. »Med vsakim svetovalcem in njegovim fantom se vzpostavi posebno razmerje, ki se bogati in razvija in vsak odnos ima svoje posebnosti, ki ga naredijo dragocenega.« (Stovičej, 2000: 128) Tukaj se svetovalci ali svetovalke srečujeta s težkimi življenjskimi situacijami, strahovi, čustvi in težavami. Pojavljajo se etične in druge dileme, ki niso v sklopu dogovora, zato se prostovoljec velikokrat ravna po lastni intuiciji. Včasih lahko tudi zaupnost svetovalnega odnosa predstavlja veliko breme. Tudi meni je še vedno velikokrat težko sprejeti dejstvo, da »/s/sem se znašla v situaciji, ko samo moj trud ni bil več dovolj, rezultati so bili odvisni predvsem od tega, kar je zmožel in želel kateri mojih fantov.« (Stovičej, 2000: 131)

Treba se je zavedati, da svetovanje obsojenim osebam kljub dobri volji in številnim prizadevanjem svetovalca ali svetovalke prinese številna razočaranja in neuspehe, kar vzbudi dvom o lastni sposobnosti in pravilnosti ravnanja. Supervizija omogoča razbremenitev in podporo svetovalcu ali svetovalki ter vodenje skozi proces. Posebno pozornost je pri tem treba posvetiti odnosom in komunikaciji. Tako supervizor skrbi za osebno in strokovno rast svetovalcev in svetovalk, saj se ob superviziji izobražujejo, dopolnjujejo in najdejo oporo za svoje delo.

Čeprav lahko rečemo, da se pomembno število ljudi, predvsem mladih, ukvarja s prostovoljnim delom, Flakerjeva, Kronegger, Štularjeva in Nahtigalova (2000) v anketi, ki so jo izvedli med nevladnimi organizacijami v okvirih programa PROD o obstoječih programih prostovoljnega dela ugotavljajo, da ima skoraj tretjina organizacij težave pri pridobivanju, izobraževanju, vodenju in superviziji prostovoljcev. Vsekakor bi tem organizacijam bila v veliko pomoč kakšna splošna struktura vodenja in usposabljanja

prostovoljcev, vendar lahko zaključimo, da »/z/aradi silne pestrosti vsebin in oblik dela, ki jih zajemajo različne akcije prostovoljnega dela ni mogoče organizirati splošnega programa vodenja in usposabljanja prostovoljnih delavcev in delavk, ustreznega za vsako akcijo, v katero se vključujejo. Najbolj učinkovito je, če je program začetnega usposabljanja in supervizijskih srečanj med akcijo sestavljen tako, da je po vsebini in metodah dela prilagojen vsaki akciji posebej.« (Žorga, 2002b: 247)

2.3 Funkcije supervizije

V literaturi najpogosteje srečamo opredelitve treh funkcij supervizije:

- edukativne,
- podporne in
- vodstvene funkcije.

Koboltova in Žorgova (2000) *edukativno funkcijo* poimenujeta tudi formativna (oblikovalna) funkcija in pravita, da se nanaša na razvijanje spretnosti, razumevanja in sposobnosti superviziranega, in sicer s pomočjo osvetljevanja in proučevanja njegovega dela s klienti. Pri tem supervizor pomaga delavcu bolje razumeti klienta in odnos z njim, osvešča ga o reakcijah, ki jih ima v zvezi s klientom, o tem, kako intervenira in kakšne posledice imajo te intervencije, ter mu pomaga pri proučevanju drugih možnih načinov dela.

Prostovoljci se velikokrat znajdemo v odnosu z uporabnikom v situacijah, ki jih ne razumemo najbolje. Ker prostovoljec ponavadi nima veliko teoretičnega znanja, na katerega bi lahko naslonil praktično delo, še toliko bolj potrebuje strokovnjaka, ki mu bo pomagal prepoznavati različne reakcije in se iz njih učiti. Tukaj se pokaže razlika med laičnimi prostovoljci in prostovoljci – študenti, ki bodo nekoč na tem področju morda zaposleni kot strokovni delavci in zato s seboj prinašajo določeno teoretično znanje, ki ga lahko tukaj uporabijo. Ne glede na to pa prostovoljci v praksi preverjajo lastno delovanje ter se imajo možnost učiti iz svojih napak in napak drugih, če so udeleženi v skupinski superviziji. Prav tako lahko v njej spoznavajo nove oblike ravnanja in jih nato preizkusijo pri svojem delu. Prostovoljec se namreč nenehno vrača nazaj v prakso, zato je zanj pomembno, da vidi smiselnost, konkretnost in uporabnost pridobljenega znanja.

»Podporna ali restorativna (obnavljalna) funkcija supervizije se nanaša na ozaveščanje čustev, ki so se pojavila ob delu s klientom – bodisi zaradi podoživljanja njegove situacije ali pa kot reakcija nanjo. Če na ta čustva nismo dovolj pozorni, se nam lahko zgodi, da nas preplavijo in se začnemo pretirano identificirati s klientom ali pa se ga začnemo izogibati, da nam ne bi več vzbujal bolečih emocij.« (Kobolt, Žorga, 2000: 156) Prav zaradi značilnosti prostovoljcev, poudarka na odnosu in vseh težav ter pasti prostovoljnega dela, ki sem jih že omenila, prihaja podporna funkcija supervizije pri superviziji s prostovoljci verjetno najbolj do izraza.

Mikuš - Kosova in Pogačnikova (2002) razložita suport, podporo in oporo kot izraze, ki označujejo naslednja prizadevanja in dejavnosti:

- Nuditi občutek varnosti, omogočati osebni razvoj ter izražati priznanje in spoštovanje za njegovo delo.
- Biti sogovornik ali svetovalec ob dilemah, težavah oz. vprašanjih, ki nastajajo ob delu (drugi avtorji tovrstno prizadevanje uvrščajo k edukativni funkciji supervizije).
- Omogočiti, da v skupini podeli svoja spoznanja in izkušnje.
- Omogočiti in vzpodbujati podporno vlogo prostovoljske skupine.

Pogosto se v projektih prostovoljnega dela zgodi, da je supervizor hkrati tudi vodja projekta in prostovoljcem nadrejeni, s tem pa tudi odgovoren za delo z uporabniki. V takšnem primeru prihaja v ospredje *vodstvena, nadzorna oziroma normativna funkcija* supervizije, ki »zagotavlja nadzor kvalitete dela z ljudmi. Tega ne potrebujemo samo zato, ker imamo premalo znanja ali izkušenj, temveč tudi čisto zaradi "človeških slabosti", slepih peg, ranljivih področij in predsodkov, ki lahko nevede pomembno vplivajo na naše delo.« (Kobolt, Žorga, 2000: 157)

Tudi izkušeni strokovnjaki potrebujejo ob tem pomoč in ustrezno supervizijsko spremljanje, zato je to še zlasti pomembno za prostovoljno delo, saj prostovoljci večinoma niso strokovno usposobljeni za prepoznavanje kompleksnejšega dogajanja in različnih vedenjskih vzorcev.

Koboltova in Žorgova (prav tam) vodstveno funkcijo še dodatno pojasnjujeta in pravita, da jo imenujemo tudi administrativna

oziroma usmerjevalna funkcija, saj poskrbi za to, da so vloge opredeljene, odgovornosti razjasnjene in dogovori izpeljani. Poleg tega ovrednoti učinkovitost opravljenega dela.

Te značilnosti vodstvene funkcije pa so najbolj izražene v mentorski obliki supervizije, ki jo bom opisala kasneje, kjer prostovoljci dobijo več vodenja in usmerjanja.

Za prostovoljno delo je prav tako zanimiva opredelitev funkcij supervizije, ki jo podaja Stannersova (1995 po Žorga, 2002), saj se nanaša na vse nivoje, kjer deluje prostovoljec, še bolj pa na organizacijo oz. društvo, ki organizira prostovoljno delo. Po njenem mnenju naj bi supervizija zagotavljala:

- Ocenjevanje in nadzor praktičnega dela ter obremenitve posameznega delavca.
- Razčiščevanje politike postopkov ravni odločanja in prioritet v organizaciji.
- Izmenjavo informacij.
- Učenje in razvoj.
- Modeliranje dobre prakse.
- Reševanje problemov.
- Podporo oz. suport.

Vsekakor pa se vse funkcije supervizije med seboj prepletajo in tvorijo mrežo, ki zagotavlja kvaliteto razvoja supervizijske skupine in prostovoljnega delavca v njej.

2.4 Oblike in modeli supervizije

V literaturi lahko beremo o opisih različnih oblik in modelov supervizije. Vsaka predstavljena oblika ali model pa ima svoje prednosti in svoje slabosti ter vsaka se drugače uveljavlja v različnih kontekstih. Če pogledamo skozi prizmo prostovoljnega dela, se mi zdi smiselno dotakniti se individualne, skupinske in mentorske supervizije kot tistih, za katere menim, da so najprimernejše za supervizijo s prostovoljci.

2.4.1 Individualna supervizija

Največja prednost individualne supervizije je v njeni intenzivnosti. Proces se odvija med supervizorjem in enim prostovoljcem, tako je

ves čas namenjen le njemu in njegovemu gradivu ter vprašanjem. Nekaterim prostovoljcem je takšen način blizu, saj s svojim problemom niso izpostavljeni pred skupino.

Tudi drugače je pri prostovoljnem delu pomembno, »da ima prostovoljni delavec tudi stalno možnost individualnega razgovora s strokovnjakom oz. strokovnjakinjo, če se znajde v težavah, če potrebuje podporo in spodbudo ali pa le odgovor na svoje vprašanje.« (Žorga, 2002a: 245) Vendar moramo biti priti tem pazljivi in ločevati med supervizijo in konzultacijo. Koboltova (2000) pravi, da je lahko konzultacija občasna, in sicer takrat, ko posameznik želi strokoven posvet. Za supervizijo pa smo rekli, da je procesno zasidrana.

Rečemo lahko, da je konzultacija primerna za iskanje rešitve za konkreten primer v krizni situaciji, individualna supervizija pa je proces, usmerjen na razvoj prostovoljca.

2.4.2 Skupinska supervizija

Verjetno lahko trdimo, da se v sferi prostovoljnega dela skupinska supervizija pojavlja precej pogosto in ima svoje posebnosti, ki se kažejo predvsem v dejstvu, da »skupina ponudi širok, mnogo širši učni prostor od tistega, ki ga daje individualna supervizija.« (Kobolt, 2000a: 232)

Hawkins in Shohet (1992) poudarjata veliko prednosti skupinske supervizije:

- ❖ Ekonomičnost.
- ❖ Skupina zagotavlja podporo posamezniku (ni edini s težavami).
- ❖ Povratne informacije s strani skupine in supervizorja.
- ❖ Skupina lahko posamezniku nudi širšo paleto reakcij in pogledov na predstavljeno gradivo, prav tako lahko ponudi večji obseg različnih življenjskih izkušenj.
- ❖ Skupina nudi več možnosti za preizkušanje aktivnih tehnik znotraj supervizijskega procesa.
- ❖ Supervizant, ki dela s skupino, pridobiva izkušnjo biti v skupini, vendar ne kot njen voditelj.

Treba je še izpostaviti, »da so člani supervizijske skupine močno vpleteni v proces ne le lastne refleksije tega, kako opravljajo svoje delo, temveč imajo vpogled tudi v to, kakšna vprašanja si ob svojem delu postavljajo njihovi kolegi.« (Kobolt, 2000a: 232)

Koboltova (1994) meni, da je eden od pogojev za skupinsko supervizijo podobnost dela supervizantov, saj če je skupina preveč heterogena, se težko najdejo skupne točke, ki bi jih lahko povezovale. Prostovoljci za svoje delo niso plačani in tudi to je razlog, da morajo poleg zanimanja za določeno področje najti še druge motive, zaradi katerih prihajajo v skupino. Povezanost skupine pa k temu vsekakor pripomore. Tudi sama imam izkušnjo, ko smo bili v supervizijski skupini svetovalci obsojenim osebam in prostovoljci iz mladinskega doma. Način in področje dela sta se toliko razlikovala, da se je marsikdaj zgodilo, da je bilo kakšno supervizijsko srečanje brez pomena za koga, ki se v gradivu ni našel ali ni mogel primera povezati s svojo prakso.

Vendar pa ima skupinska supervizija tudi svoje slabosti, ki se lahko odražajo v tem, da se skupina preveč ukvarja sama s sabo, skupinsko dinamiko in življenjem skupine.

Omenila sem že, da je za skupino prostovoljcev, ki svoj čas in energijo naklonijo delu za dobrobit družbe, zelo pomembna raven vzdušja. Toda če dajemo temu preveč poudarka, prav tako ni dobro. V končni fazi so se prostovoljci odločili za prostovoljno delo zaradi specifičnih interesov na nekem področju, zato je prav, da srečanja napolnimo z vsebinami, ki se dotikajo aktualnih tem.

Zaključimo lahko z mislijo Stannersove (1995), ki meni, da je v organizacijah, katerih delo temelji na spretnostih v medosebnih odnosih, morda primernejša individualna supervizija kot v organizacijah, ki nudijo le usluge svetovanja. Toda kombinacija individualne in skupinske supervizije daje maksimalno možnost prostovoljcem in študentom za razvoj sposobnosti in znanja. Supervizijsko skupino lahko celo sestavljajo plačani delavci in prostovoljci, kar obojim daje možnost učiti se iz izkušenj in doživljanja drugega.

2.4.3 Mentorska supervizija

V literaturi zasledimo model mentorske supervizije kot tisti model, ki naj bi bil najbolj primeren za supervizijo študentom na praksi, mladim strokovnjakom v obdobju pripravnništva ali prostovoljnim sodelavcem in se je pri nas uveljavil v raznih projektih prostovoljnega dela, saj »zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj ali uvajanja na novo področje dela potrebujejo več strokovnega vodenja, usmerjanja in usposabljanja.« (Žorga, 2002a: 241)

Žorgova (2002b) opozarja, da so izkušnje, ki jih pridobi študent med opravljanjem poklicne prakse, pogosto tudi močno čustveno nabite. Študent doživlja jezo, žalost, gnus, negotovost, razočaranje, občutek neustreznosti in nezaupanja. Supervizor/-ka mu lahko pomaga do spoznanja, da je v redu, če ima vse te občutke, da pa je treba z njimi ustrezno shajati, kot meni Jacki Pritchard (1995, prav tam). Takšne izkušnje pa velikokrat doživlja tudi laični prostovoljec, ki je marsikdaj še v slabšem izhodiščnem položaju kot prostovoljec, ki je študent kakšne družboslovne, pedagoške ali socialne smeri. Ker prostovoljec nima toliko teoretičnega znanja, na katerega bi lahko naslonil praktične izkušnje, prihaja v mentorski superviziji še bolj v ospredje vodstvena funkcija supervizije, čeprav tudi ostalih ne smemo zanemariti.

Žorgova (2002a) vidi prednost izvajanja mentorske supervizije tudi v tem, da omogoča strokovnemu delavcu/delavki boljše načrtovanje, določanje prednostnih nalog, usmerjanje in evalviranje dela prostovoljnih sodelavcev. Zato je pomembno, da je supervizija ob učenju in podpori usmerjena tudi na:

- Razjasnjevanje vlog, odgovornosti, nalog in zadolžitev posameznih članov in članic v projektu.
- Dogovarjanje za standarde, ki naj bi jih zadovoljevalo delo prostovoljcev.
- Razjasnjevanje organizacijskega okvira, v katerem prostovoljci delujejo.
- Proučevanje alternativnih akcij in posledic takega ravnanja.
- Osvetljevanje vplivov sodelovanja v projektu na osebno in strokovno področje prostovoljčevega delovanja.
- Spremljanje in po potrebi ustrezno prerazporejanje delovne obremenjenosti.
- Dajanje in prejemanje povratnih informacij o dejavnosti in rezultatih dela.
- Ugotavljanje potreb po strokovnem usposabljanju in razvoju prostovoljcev.
- Osebne teme, ki vplivajo na kakovost storitev.

Kaže, da se je v praksi ta model uveljavil zlasti v projektih prostovoljnega dela, kjer supervizor pogosto opravlja tudi funkcijo mentorja in vodje projekta. Položaj pa se malce spremeni, če je

prostovoljno delo organizirano s strani društva ali organizacije, ki v institucijo prihaja "od zunaj". Tukaj se pojavi tudi dilema o notranjem ali zunanem supervizorju, o kateri pa bom pisala v naslednjem podpoglavju.

2.4.4 Dilema notranjega ali zunanjega supervizorja

Še vedno ostaja najpomembnejše dejstvo, da supervizant sam išče svoje rešitve, supervizor pa mu pomaga pri razmišljanju. Kako bo supervizija dejansko potekala, je odvisno tudi od vloge, ki jo ima supervizor. »Kadar je hkrati vodja projekta ali vodja organizacije, v kateri izvajajo projekt, se vodstveno-organizacijski vlogi supervizije običajno pridruži tudi nadzorna, medtem ko je pri supervizorju, ki je od projekta in organizacije neodvisen strokovnjak, pogostejše v ospredju razvojno-izobraževalni in podporni vidik supervizije.« (Žorga, 2000: 222–223)

V nekaterih državah, kot je Nizozemska, pravi Žorgova (2002b), sta pri opravljanju pripravništva ali študentske prakse vlogi mentorja in supervizorja pogosto striktno ločeni. Mentor študenta ali pripravnika predvsem metodično vodi in mu svetuje, zato potrebuje bogate delovne izkušnje in znanje s področja, kjer posameznik opravlja prakso. Supervizor pa mu nudi podporo in omogoča supervizantu, da se iz novih delovnih izkušenj tudi uči. Pri tem je, v nasprotju z mentorjem, za supervizorja zaželeno, da ni zaposlen v delovni organizaciji, v kateri supervizant opravlja prakso, in tudi ni nujno, da je strokovnjak izrecno za tisto področje dela, ki ga supervizant opravlja.

Morda pa je takšen način zelo primeren tudi za prostovoljce, saj je zanje predvsem pomembna podpora, ki jo lahko prejmejo. Prav tako zunanji supervizor, ki določeni instituciji ni podrejen in "služi" stroki, ne bo poskušal prostovoljce ovirati in jih pretirano prilagajati okvirom ustanove. »V Angliji in nekaterih drugih državah pa mentorsko in supervizorsko vlogo v glavnem enačijo. V takem primeru supervizor/mentor opravlja zlasti vodstveno oz. administrativno in didaktično/edukativno funkcijo.« (Žorga, 2002b: 232) Tukaj se pojavi nevarnost, da bo supervizor zapostavil podporno funkcijo, čemur pa je verjetno najbolj izpostavljen model mentorske supervizije. Kljub temu da prostovoljci resnično potrebujejo več usmerjanja, ima suportivna funkcija velik pomen in nanjo ne smemo pozabiti.

Pri nas se je uveljavila praksa, da mentor spremlja, metodično vodi in svetuje študentu, vendar je »koristno mentorjevo metodično vodenje in svetovanje dopolniti z vključitvijo študenta v supervizijski proces, ki mu zagotavlja možnost učenja iz pridobljenih izkušenj.« (Žorga, 2002b: 232–233) S študijsko prakso, ki traja mesec dni ter jo študentke in študenti socialne pedagogike opravimo v 3. in 4. letniku študija, pa sem tudi sama pridobila izkušnjo, ko sta bili funkciji mentorja in supervizorja ločeni. Mentorica je bila strokovnjakinja na svojem področju dela, ki mi je omogočala nove učne situacije in spremljala mojo prakso, v supervizijski skupini na fakulteti pa sem v tem času dobila možnost refleksije, ki je bila usmerjena na rast in razvoj moje profesionalne identitete.

3 Zaključne misli

Vidimo lahko, da ima supervizija s prostovoljci mnogo različnih vidikov. Na tem mestu sem želela osvetliti nekaj teh vidikov, predstaviti skupino prostovoljnih delavcev in utemeljiti, zakaj zaradi značilnosti svojega dela in obremenitev, s katerimi se srečujejo, zahtevajo posebno obliko vodenja, spremljanja in usposabljanja, katerega sestavni del bi morala biti tudi supervizija kot posebna oblika sodelovanja in skupnega iskanja rešitev.

Spoznavanje ter reflektiranje lastnega delovanja in reagiranja je lahko težaven, celo boleč proces. Marsikdaj se prostovoljci znajdejo v težkih situacijah, ko reagirajo nezrelo, neučinkovito ali nefunkcionalno in si tega sami ne znajo razložiti, še posebej takrat, ko se v ozadju skrivajo močna čustva. Zato je nujna ustrezna analiza in predelava izkušenj, kar posameznik lahko dobi v strokovno vodenem procesu, kjer se prepletajo različne funkcije supervizije, ki jo vodi strokovnjak – supervizor.

Ugotovili smo, da je oblika supervizije odvisna tudi od vloge supervizorja, ki jo ima v odnosu do prostovoljca in v organizaciji, vendar se med njima vedno razvije poseben odnos. Supervizor je tisti, ki prostovoljca vodi v njegovem razmišljanju, ga spodbuja k učenju iz izkušenj in mu nudi oporo pri njegovem delu, včasih pa prevzema tudi mentorsko vlogo.

Sama sem prostovoljka že mnoga leta in imam na tem področju

dolgoletne izkušnje. Pred nekaj leti za supervizijo še slišala nisem, v zadnjem času, predvsem z vključevanjem v različne supervizijske skupine, pa vse bolj spoznavam njen pomen za svoje delo. S poglobljanjem v literaturo pa se mi v zvezi s supervizijo odpirajo tudi nova vprašanja, dileme in povezave. Sprašujem se, v kolikšni meri med prostovoljci v našem prostoru še vedno obstaja strah pred supervizijo kot neke vrste nadzorom. Kljub temu menim, da se supervizija na področju prostovoljnega dela vse bolj uveljavlja, čeprav se mnogi njenega pomena in vrednosti še ne zavedajo. Pri praktičnem delu pa opažam, da superviziji priznavajo večji pomen prostovoljci, ki se pri svojem delu soočajo z večjimi obremenitvami in zahtevnejšo populacijo.

Vsekakor pa sem spoznala, da je prav, da se prostovoljcem omogoči priložnost za rast in razvoj skozi supervizijski proces, še posebej, kadar se od njih pričakuje, da bodo svoje delo opravljali učinkovito, z veseljem in bili pripravljeni na nove izzive.

4 Literatura

Flaker, G., Kronegger, S., Štular, S., Nahtigal, K. (2000). PROD – Posredovalnica prostovoljnega dela. Društvo za razvijanje preventivenga in prostovoljnega dela. V T. Martelanc (ur.), *Prostovoljno delo včeraj, danes in jutri*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 158– 62.

Hawkins, P., Shohet, R. (1992). *Supervision in the Helping Professions: An Individual, Group and Organizational Approach*. Milton Keynes: Philadelphia.

Kirn Špolar, N. (2000). Prostovoljci vseh dežel, združite se – v združenju staršev in otrok Sezam. V T. Martelanc (ur.), *Prostovoljno delo včeraj, danes in jutri*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 163-168.

Kobolt, A. (1994). Supervision – Professional Reflection and Learning. *The School Field*, 5 (1-2), str. 5 – 14.

Kobolt, A. (2000). Individualna supervizija. V A. Kobolt in S. Žorga, *Supervizija – proces učenja in razvoja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, str. 219–225.

Kobolt, A. (2000a). Skupinska supervizija. V A. Kobolt in S. Žorga, *Supervizija – proces učenja in razvoja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, str. 226–232.

Kobolt, A., Žorga, S. (2000). Cilji in funkcije supervizije. V A. Kobolt in S. Žorga, *Supervizija – proces učenja in razvoja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, str. 149–164.

Mikuš – Kos, A. (1997). Prostovoljno delo pri varovanju zdravja in v zdravstvu. Ljubljana: Slovenska fondacija.

Mikuš – Kos, A. (2002). Pomisleki in možne težave. V A. Mikuš – Kos (ur.), *Prostovoljci in varovanje duševnega zdravja otrok*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 193–198.

Mikuš – Kos, A., Pogačnik, D. (2002). Organizacija delovanja prostovoljcev. V A. Mikuš – Kos (ur.), *Prostovoljci in varovanje duševnega zdravja otrok*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 43–76.

Možina, M. (2000). »Črne luknje«, samopomoč in osebnostna rast prostovoljcev. V T. Martelanc (ur.), *Prostovoljno delo včeraj, danes in jutri*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 57–74.

Stanners, C. (1995). Supervision in the Voluntary Sector. V J. Pritchard (ur.), *Good Practice in Supervision*. London: Jessica Kingsley Publishers, str. 177–92.

Stovičej, G. (2000). Delo prostovoljcev z zaporniki – svetovanje osebam v zaporu. V T. Martelanc (ur.), *Prostovoljno delo včeraj, danes in jutri*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 126–132.

Vodeb Bonač, M. (2000). Ko bi vsaj dobil prostovoljko – Pomoč prostovoljk in prostovoljcev otrokom z učnimi in psihosocialnimi težavami v Svetovalnem centru v Ljubljani. V T. Martelanc (ur.), *Prostovoljno delo včeraj, danes in jutri*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 106–114.

Vodeb Bonač, M., Možina, M. (2000). Vem, da ne veš, da veš – Kako se učimo v superviziji za mentorje prostovoljnega dela z otroki. V T. Martelanc (ur.), *Prostovoljno delo včeraj, danes in jutri*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 75–84.

Žorga, S. (1994). Guidance and Supervision of Volunteers. *The School Field*, 5 (1-2), str. 55–62.

Žorga, S. (1995). Supervizija v razvojnih projektih. V B. Dekleva (ur.), *Supervizija za razvojne in preventivne programe*. Ljubljana: Društvo za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela, str. 5-31.

Žorga, S. (1997). Supervizija in profesionalni razvoj pedagoških delavcev. V K. Destovnik in I. Matovič (ur.), *Izobraževanje učiteljev ob vstopu v tretje tisočletje*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, str. 512–519.

Žorga, S. (1997a). Odprte dileme ob izvajanju profesionalne supervizije. *Socialno delo, 36 (1)*, str. 13–20.

Žorga, S. (2000). Supervizor kot ključni dejavnik pri oblikovanju supervizijskega odnosa. *Socialna pedagogika, 4 (3)*, str. 219–36.

Žorga, S. (2002). Kaj lahko ponudimo prostovoljcem in zakaj – Model mentorske supervizije in usposabljanja. V A. Mikuš – Kos (ur.), *Prostovoljci in varovanje duševnega zdravja otrok*. Ljubljana: Slovenska filantropija, str. 61-71.

Žorga, S. (2002a). Model mentorske supervizije v projektih prostovoljnega dela. V S. Žorga (ur.), *Modeli in oblike supervizije*. Ljubljana, Pedagoška fakulteta, str. 241–248.

Žorga, S. (2002b). Supervizija študentov in pripravnikov. V S. Žorga (ur.), *Modeli in oblike supervizije*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, str. 227-240.

Pregledni znanstveni članek, prejet septembra 2004.