

# Je spol v superviziji res tako pomemben?

## Is gender really so important in supervision

Anja Mikič in Sonja Žorga

### **Povzetek**

Anja Mikič, abs. soc. ped., Poljanska 18, 1000 Ljubljana; Sonja Žorga, dr. psih., Pedagoška fakulteta v Ljubljani, Kardeljeva pl. 16, 1000 Ljubljana. Avtorici v prispevku raziskujeta pomen spola v superviziji. Najprej predstavita nekatere značilnosti supervizijskega odnosa in pogledata, ali imajo ženske oz. moški kakšne lastnosti, ki jim omogočajo boljše delo v vlogi supervizorke oz. supervizorja. V ta namen v prispevku pregledata lastnosti, ki so za supervizorja oz. supervizorko zaželenne in potrebne, nato pa jih primerjata z družbeno pričakovanimi ženskimi in moškimi lastnostmi ter ugotovitvami nekaterih raziskav o vlogi spola v superviziji. Na koncu prispevka izpostavita še temo spola in spolnosti v izobraževanju supervizorja. Prispevek zaključujeta z mislijo, da je to, kakšna bo supervizija, v pretežni meri odvisno od kvalitete odnosa, ki se vzpostavi, ter od vloge, ki jo zavzameta supervizor in supervizant. Ne glede na spol, ki mu pripadata, razvijeta zanju specifično razmerje, čigar kvaliteta je povezana tudi s stopnjo občutljivosti in ozaveščenosti v odnosu do lastnega in nasprotnega spola.

**Ključne besede:** supervizija, spol, supervizijski odnos, supervizor/-ka.

### **Abstract**

*The authors explore the importance of gender in supervision. First, they present some aspects of the supervising relationship and establish whether men and women possess special traits which may help them do a better job in the role of supervisor. For this reason, they look at the traits a supervisor should and must have, then they compare them with the traits the society assigns to males and females respectively, and to the results from a number of studies in relation to the role of gender in supervision. Finally, they conclude with the thought that the supervision relationship to a large extent depends on the quality of the relationship established between the supervisor and the supervisee and the roles they assume in it. Regardless of their gender, they develop their own specific relationship, the quality of which depends on the level of sensitivity and awareness of one's own and the opposite sex.*

**Key words:** *supervision, gender, supervision relationship, supervisee.*

## **Uvod**

Teme, vezane na spol, nas vedno znova pritegnejo in zdi se, kot da jim nikoli ne pridemo povsem do konca; nasprotno, bolj ko jih študiramo, več vprašanj se nam odpira.

V prispevku avtorici raziskujeva pomen spola v superviziji. Ukvarjava se predvsem s tem, kako (če sploh) vpliva spol supervizorja/supervizorke in supervizanta/supervizantke na njun odnos in s tem tudi na potek celotnega supervizijskega procesa. Literatura, ki se osredotoča na razlike med spoloma v superviziji,

odseva razširjene kulturne predstave o razlikah med spoloma, opozarja Osterbergova (1996). V skladu s temi predstavami se domneva, da obstajata dve ločeni kategoriji, "moški" in "ženske". Pripadniki oz. pripadnice iste kategorije so si med seboj bolj podobni kot različni, značilnosti posameznikov oz. posameznic znotraj te kategorije pa so v nasprotju z značilnostmi tistih, ki pripadajo drugi kategoriji.

Avtorici tega prispevka se zavedava, da za večino psiholoških značilnosti tovrstne razlike med spoloma ne držijo, saj številne raziskave kažejo, da so razlike znotraj posameznega spola celo večje kot pa razlike med obema spoloma. Zato razumeva svoje raziskovanje bolj kot iskanje tistih značilnosti, ki se pri posameznem spolu z večjo verjetnostjo pojavljajo kot pri drugem in lahko zato predstavljajo večje nerazumevanje ali celo oviro v komunikaciji, kadar sta supervizor/-ka in supervizant/-ka različnega spola. Pogledati želiva tudi, ali imajo ženske oz. moški kakšne lastnosti, ki jim omogočajo boljše delo v vlogi supervizorke oz. supervizorja. V ta namen v prispevku pregledava lastnosti, ki so za supervizorja oz. supervizorko zaželeni in potrebni, nato pa jih primerjava z družbeno pričakovanimi ženskimi in moškimi lastnostmi ter ugotovitvami nekaterih raziskav o vlogi spola v superviziji.

Zaradi enostavnosti in večje preglednosti teksta bova v prispevku dosledno, razen v uvodu in zaključku, uporabljali za supervizorje in supervizorke ženski spol, za supervizante in supervizantke pa moškega.

## **Supervizijski odnos**

Za supervizijo je ključnega pomena kakovost odnosa, ki se med supervizijskim procesom vzpostavi med supervizorko in supervizantom, saj se določenih stvari lahko naučimo le v osebnih stikih, v osebnem odnosu z nekom. Torej supervizorka dela preko odnosa, supervizant pa se v tem odnosu uči. Zato je zelo pomembno, da se supervizorkin način dela, njene vrednote in način pristopa skladajo s pričakovanji, potrebami in vrednotami osebe, ki je prišla na supervizijo. Supervizorkina odgovornost je, da se s supervizantom o teh pričakovanih pogovorita, jih ozavestita in uskladita.

Kristančičeva in Ostermanova (1998) pravita, da je klientu pri svetovalnem odnosu<sup>1</sup> v pomoč, če ve, da:

- lahko veliko govori o problemu in sebi;
- izrazi boleča čustva, da bi se kasneje počutil/a bolje;
- lahko varno in zaupljivo govori v komunikacijsko-svetovalnem odnosu;
- v komunikacijsko-svetovalnem odnosu ni slaba ali šibka osebnost;
- posamezniki, ki imajo težave, niso duševno moteni ali bolni.

Nadalje avtorici navajata, da se v svetovalnem odnosu lahko porajajo čustva, ki vplivajo na napredek ali nazadovanje svetovalnega procesa. Zato menita, da je zelo pomembno, da svetovalec razvije sposobnost prepoznavanja čustev in vpliva na čustva klienta tu in zdaj.

Pogosto se dogaja, da se »/z/avedamo tistega, kar smo storili, nikoli pa tega, kar tisti hip delamo.« (Mead, 1997: 22) Zato je toliko bolj pomembno, da je supervizorka neprestano pozorna tako na dogajanje zunaj sebe kot tudi na dogajanje znotraj sebe. Na ta način lažje prepozna nezavedne procese, ki so prisotni v supervizijskem procesu, jih prekine in skupaj s supervizantom analizira.

Zelo pomembno je, da vsaka supervizorka ozavešča svoj odnos do lastnega in nasprotnega spola. Saj, kot pravi Kristančičeva (1995), svetovalec, ki ne razume svoje osebne, notranje dinamike in svojih nezadovoljenih potreb, ni zmožen razumeti klienta in z njim ne bo mogel oblikovati sporazumevanja, ki je temelj uspešnega svetovanja. Prav tako tudi Fox (1998) meni, da je nemogoče, da bi bili uglašeni z nekom drugim, če nismo najprej uglašeni sami s seboj. Supervizorkini sedanji in pretekli konflikti torej lahko predstavljajo precejšnjo oviro pri njenem profesionalnem delu, saj lahko povzročijo, da je pretirano vpletena v določene situacije in zadržana v drugih.

Kristančičeva in Ostermanova (1998) navajata tudi, da naj bi se svetovalec izogibal tradicionalnemu gledanju, omalovaževanju in zaznavanju ženske oz. moškega kot seksualnega objekta. Zavedal naj bi se tudi učinka seksizma na kliente, posebno pozornost pa naj bi posvetil stereotipom in predsodkom, ki so značilni za določena kulturna okolja, saj je znano, da se oseba, ki se ji pripiše določeno

---

<sup>1</sup> Vlogi klienta in svetovalca v svetovalnem odnosu sta primerljivi z vlogama supervizanta in supervizorke v supervizijskem odnosu, prav tako sta si tudi svetovalni in supervizijski odnos v mnogočem podobna, saj je supervizija v bistvu svetovanje v poklicu.

lastnost, pogosto začne tudi vesti v skladu s to lastnostjo.

Raziskave pri nas in po svetu so pokazale, da podobnost med svetovalcem in klientom v spolni, etnični in kulturni pripadnosti lajša napredovanje v svetovalnem procesu, navajata Kristančičeva in Ostermanova (1998). Ugotovitve so razumljive, če pomislimo na to, da se je lažje odpreti osebi, ki je imela v procesu svoje socializacije podobne izkušnje kot mi sami (npr. je ženska, mati, Romka, lezbijka, žrtev posilstva itd.), saj se ob podobnih izkušnjah počutimo bolj razumljene in bolj sprejete. Res pa je tudi, da so osebe z drugačnimi izkušnjami od naših pogosto sposobne na naš problem pogledati z drugega zornega kota, ki je morda objektivnejši. Novi pogledi na problem pa so vedno dobrodošli, saj pomagajo pri širjenju naše zaznave, kar je eden temeljnih namenov supervizije. Kadar imamo na voljo več različnih pogledov, pa tudi lažje rešimo problem.

Kot osebne kvalitete "idealne terapevtke" in s tem tudi supervizorke Carifio in Hess (po Matičetovi, 2000) navajata: empatijo, razumevanje, brezpogojno pozitivno naravnost, umirjenost, prijaznost, spontanost, čustveno toplino, iskrenost, spoštovanje, fleksibilnost, skrb in pozornost, radovednost in odprtost. Rogers (prav tam) pa meni, da so predvsem empatija, skladnost in pozitiven odnos do klienta tiste osebne značilnosti, ki so nujen in zadosten pogoj za spremembo.

Tudi Proctorju (po Milošević Arnold, 1999) se zdi najpomembneje, da zna supervizorka supervizantu pokazati, da je sprejet, spoštovan in razumljen. Meni, da se bo supervizant le tako čutil dovolj varnega, da bo pripravljen in zmožen analizirati tiste svoje lastnosti, ki ga ovirajo pri delu, in bo sposoben sprejemati tudi kritične povratne informacije, kar je pogoj za uspešno učenje v supervizijskem procesu. Pri tem pa je seveda zelo pomembno, da supervizorka jasno vidi razliko med supervizantovim neučinkovitim vedenjem na eni in supervizantom samim na drugi strani (Matičetova, 2000).

Supervizorkino pretirano izkazovanje znanja in izkušenj lahko celo zavre supervizantovo samostojnost, pobudo in pripravljenost za samorazkrivanje. Tako je npr. Stannersova (1995) ugotovila, da je supervizija lahko celo razdiralna, kadar supervizorka:

- potrebuje občutek, da je pomembna,
- želi poučevati, namesto da bi supervizantu omogočala učenje,
- spodkopava supervizantovo zaupanje in samopodobo,
- je doživljana kot prisila in kot kritika,

- ustvarja preveliko supervizantovo odvisnost.

Shulman (po Milošević Arnold, 1999) pa navaja, da so supervizanti izrazili nezadovoljstvo s tisto supervizijo, v kateri je supervizorka uveljavljala svojo avtoriteto na negativen način.

Ne glede na to kako dobro je supervizorka usposobljena, bo vedno zmožna nekaterim pomagati bolje kot drugim, nekaterim pa sploh ne bo zmožna pomagati, meni Wolberg (po Kramar, 2000). Kramarjeva v zvezi s tem nadaljuje, da je uspeh v superviziji odvisen predvsem od tega, kako uspešna je kombinacija dveh ljudi (supervizorka – supervizant), da uresničita ustvarjalen tim in ne toliko od tega, kako “idealna” je supervizorka. Skladnost med supervizorko in supervizantom je torej ključnega pomena za uspešen supervizijski odnos. To nam lepo ilustrira pojav kontroverznega terapevta Janeza Ruglja v slovenskem prostoru. Medtem ko mnogi njegovi pacienti “prisegajo nanj”, je tudi mnogo takih, ki zaradi nekaterih njegovih osebnostnih značilnosti in stališč za nobeno ceno ne bi stopili k njemu po pomoč.

## O razlikah med spoloma

V procesu socializacije dobivamo številna sporočila in izkušnje, ki nam govore o tem, kakšno vedenje, motivi in vrednote so primerni za naš spol. Spoznavamo pričakovanja v zvezi s tem, katero vedenje in motivi so za naš spol bolj običajni, primerni in za okolje sprejemljivi. Za mnoge družbe (vključno z našo) velja, da so deklice pogosteje spodbujane k prevzemanju t. i. "ekspresivne" vloge (Shaffer, 1996), ki predpostavlja sodelovanje, prijaznost, toplino, negovanje in občutljivost za potrebe drugih, skratka lastnosti, ki v večji meri omogočajo vzgojo otrok, skrb za delovanje družinske skupnosti in ohranjanje odnosov. V nasprotju s tem pa so dečki pogosteje opogumljani k prevzemanju "instrumentalne" vloge (prav tam), ki zajema dominantnost, neodvisnost, asertivnost, tekmovalnost in usmerjenost k doseganju ciljev, kar naj bi – zgodovinsko gledano – prispevalo k lažjemu preskrbovanju in varovanju družine ter posredovanju med družino in družbo.

Tudi Gilbert (po Crespi, 1995) pravi, da ženske v procesu socializacije vzgajamo tako, da se odzivajo bolj emocionalno, vzgojiteljsko in so zato usmerjene k doseganju uspeha z druženjem in povezovanjem, moške pa k temu, da reagirajo obrambno, z močjo in neodvisno. Prav zaradi teh razlik naj bi se pri moških in ženskah

oblikovali različni načini razmišljanja, presojanja in povezovanja.

To pomeni, da imamo moški in ženske različne konstrukcije realnosti, ki so povezane (med drugim) tudi z različnimi spolno pogojenimi izkušnjami, skozi katere gremo v procesu socializacije. Zato moški in ženske govorijo dva različna jezika, za katera pa sami menijo, da sta enaka, pravi Gilliganova (po Crespi, 1995). Pri tem uporabljajo podobne besede za dekodiranje različnih izkušenj jaza (selfa) in medosebnih odnosov.

Najpogostejša pritožba žensk je po mnenju Graya (po Golja, 2000), da jih moški ne znajo poslušati. Moški posluša nekaj minut, ugotovi, zakaj se ženska razburja, in ji nato pokroviteljsko ponudi rešitev ter pričakuje, da se bo takoj počutila mnogo bolje, nadaljuje Gray. Medtem ko ženska pričakuje sočutje, ji moški ponuja nasvet. To se verjetno marsikateri ženski sliši zelo znano, saj v tej situaciji v prvi vrsti pričakuje razumevanje in podporo in je šele za tem zmožna prisluhniti tudi nasvetu.

Razlago za to vidi Gray (po Golja, 2000) v tem, da moški cenijo moč, sposobnost in učinkovitost ter da svojo izpolnitev najdejo predvsem v uspehu in znanju. Kar pomeni, da je moška samozavest določena s sposobnostjo ustvariti rezultate. Za razliko od moških pa ženske cenijo ljubezen, medsebojne stike in lepoto ter zato večji del svojega časa preživijo v medsebojni pomoči in negovanju drugih. Torej žensko samozavest določajo čustva in kakovost njenih odnosov, zato izpolnitev najdejo v sodelovanju in vzpostavljanju stikov.

V zvezi s tem je zanimiva Gilliganova (po Haag Granello, 1996) ugotovitev, da moški uporabljajo pogovor, da izgradijo hierarhijo, ženske pa, da ustvarijo mrežo odnosov. Zato je za ženske, kadar so v interakciji z drugimi, odnos bistvenega pomena in so jim pomembne vrednote, kot so bližina, podpora, toplina in skrb, medtem ko moški poudarjajo kognitivne dejavnike in se usmerjajo v problem (Gilligan po Romans, 1996).

Bealova (1994) moško željo po uspehu pripisuje različni vzgoji deklic in dečkov. Pravi, da deklice pogosto slišijo: »Saj je v redu, srček, potrudila si se, to največ šteje,« dečki pa: »Kako si nam lahko naredil kaj takega?«. Tudi ženske, ki imajo uspešne kariere, pogosteje pravijo, da bi bile bolj razočarane nad sinovim kot pa nad hčerkinim neuspehom (Hoffman, 1977 po Bealovi, 1994). Tu vidimo, da so dečki pogosteje pod pritiskom pričakovanega uspeha, kar se najverjetneje odraža v kasnejšem strahu pred neuspehom.

Morda je prav zato moškimi pogosteje problem priznati, da nečesa ne vedo; trudijo se odgovoriti, čeprav ne poznajo odgovora, ali pa preprosto spremenijo temo. Goljeva (2000) meni, da biti ženska ali biti moški poleg bioloških razlik pomeni tudi različna pričakovanja glede vedenja, različne dejavnosti, ki jih v življenju opravljamo, pripisovanje ali izoblikovanje različnih lastnosti. Na ta način torej spol pomembno vpliva na naše življenjske priložnosti, možnosti izobraževanja, zaposlovanja ipd.

Na to, kako bomo vzpostavili stik z drugimi ljudmi – kako jih bomo zaznali in se nanje odzvali – vplivajo po ugotovitvah Hariga in Marshalla (po Golja, 2000) predvsem štirje osebni dejavniki: spol, starost, videz in obleka, in prav spol je tisti dejavnik, na katerega se najprej odzovemo, navajata avtorja.

Čustvenost, potrpežljivost, skromnost, podredljivost, nesamostojnost, zvestoba, skrbnost in pasivnost kot tipično ženske lastnosti ter aktivnost, moč, napadalnost (agresivnost), razumskost, gospodovalnost in pogum kot značilno moške lastnosti navajata tudi Pokeršnikova in Počkarjeva (1999), pri čemer poudarjata, da so v naši kulturi t. i. moške lastnosti višje vrednotene kot t. i. ženske lastnosti.

Čeprav smo si morda ljudje v osnovi precej podobni, pa so socializacija, pričakovanja družbe in mediji tisti, ki nas naredijo ženske ali pa moške z vsemi zgoraj opisanimi lastnostmi. In kakšen vpliv ima to na vzpostavljanje in ohranjanje odnosov v supervizijski situaciji in na sam supervizijski proces?

Če bi verjele Grayu, bi lahko prišle do ugotovitve, da smo ženske pravzaprav idealne supervizorke, vendar stvari niso tako preproste. Vsi nosimo v sebi del ženskih in moških lastnosti. Čeprav je morda res, da se želja po moči in uspehu pogosteje pojavlja pri moških kot pri ženskah, negovanje odnosov ter želja po razumevanju in sodelovanju pa pri ženskah, velja za marsikoga prav obratno ali pa so pri njem enakomerno poudarjene posamezne lastnosti, značilne za oba spola.

## **Kaj pravijo raziskave s področja supervizije?**

Dosegljive literature na temo spola v superviziji je precej malo in še ta je vezana predvsem na predstavljanje rezultatov posameznih raziskav, ki se med seboj pogosto celo izključujejo. V nadaljevanju

bova na kratko omenili le nekatere med njimi.

Haag Granellova (1996) navaja vrsto raziskav, ki kažejo na razliko med ženskimi in moškimi stili pogovora ter na vpliv, ki ga imajo lahko te razlike na porazdelitev moči v supervizijskem odnosu. Tako npr. moški, kadar so v poziciji moči, postanejo dominantnejši, več govorijo in imajo pogovor bolj pod nadzorom za razliko od žensk, ki v poziciji moči ne spremenijo svojega pogovornega stila (Sagrestanova, prav tam). Študija Putneyjeve in sodelavk (prav tam) je pokazala, da so študentje in študentke bolje ocenili supervizorke, ker naj bi le-te posvečale več pozornosti odnosom, medtem ko so supervizorji pogosteje dajali nasvete.

Tako za supervizorje kot tudi supervizorke velja, da želijo pomembneje bolj pogosto slišati mnenje supervizantov kot supervizantk in ne spodbujajo supervizantk k prevzemanju ekspertne vloge, supervizantke pa tudi takrat, kadar imajo priložnost pridobiti na moči, le-to raje prepuščajo svojim supervizorkam oz. supervizorjem (Nelsonova in Hollowayeva po Haag Granello, 1996; Haag Granello, Beamish in Davis po Golja, 2000). S tem ko se moškimi priznava ekspertno pozicijo, se jim daje tudi več moči v odnosu, supervizantke pa s tem, ko ne prevzamejo odgovornosti, zavirajo svoje lastno napredovanje k večji samostojnosti, menita Nelsonova in Hollowayeva (po Haag Granello, 1996).

Raziskave o razlikah med spoloma v zvezi z načinom vodenja dajejo različne, včasih celo nasprotujoče si rezultate. Nekatere študije ugotavljajo, da so ženske nagnjene k bolj demokratičnemu oz. sodelujočemu stilu vodenja, ki vključuje sodelovanje podrejenih in manjši nadzor s strani vodje, reševanje problemov pa temelji na intuiciji, empatiji in racionalnosti (Eaglyova in Johnsonova, Cooke in Kipnis, oboje po Haag Granello, 1996). Moški pa naj bi se pogosteje nagibali k avtokratskemu oz. direktivnemu stilu vodenja, pri čemer uporabljajo pomembno več poizkusov vplivanja in pomembno večkrat kot ženske vodje prekinjajo svoje kliente (prav tam). Tako terapevti kot tudi terapevtke pa dajejo svojim klientkam več nasvetov in skušajo nanje pogosteje vplivati, če so te ženskega spola (Putneyjeva s sodelavkami po Haag Granello, 1996).

V nasprotju z navedenim pa so rezultati raziskave, ki jo je leta 1999 prikazal Kabacoff (po Golja, 2000) zavrnilo ugotovitve, da so pri vodenju ženske bolj demokratične in moški bolj avtokratični. V raziskavi se je namreč pokazalo, da so moški bolj nagnjeni k

prelaganju nalog na druge in k sodelovanju s kolegi. Ženske kot vodje pa so bolj samozavestne in tekmovalne pri doseganju ciljev, ob tem pa obdržijo večji nadzor nad projektom. Istočasno pa so ženske zaznavane tudi kot bolj empatične in skušajo vzpostaviti take odnose, v katerih dajejo podporo drugim in izražajo iskreno skrb za dobro počutje svojih sodelavk in sodelavcev.

Raziskave so pokazale tudi na to, da je pri vodjih in njihovih podrejenih slabše sprejeto vedenje, ki ni v skladu z njihovo spolno vlogo. Tako sta Kushell in Newton (po Haag Granello, 1996) v svoji raziskavi ugotovila, da so vodje, ki uporabljajo stereotipen moški, avtoritaren stil vodenja, sicer doživljani s strani podrejenih negativno, vendar pa so še slabše sprejete ženske, ki uporabljajo tradicionalen moški način vodenja. Podobno sta Smith in DeWine (prav tam) ugotovila, da je ženska, ki zaprosi za pomoč svojega nadrejenega, videna kot kompetentna, moškega, ki zaprosi za emocionalno podporo, pa vidijo kot šibkega. Ženskam je torej dovoljeno poiskati pomoč in oporo pri supervizorki, medtem ko ima za moškega to lahko negativne posledice, ker je neskladno z njegovo spolno vlogo. Iz istega razloga pa je avtoritaren stil vodenja slabše sprejet pri ženskih kot pa pri moških vodjih.

Svetovalni proces vzpodbuja zaupnost in izražanje občutkov, kar je lahko ogrožajoče za moške in kar ženske supervizorke včasih težko razumejo, ugotavlja Goljeva (2000). Moški se na tem področju ne čutijo kompetentni, saj so vzgojeni tako, da izražajo svojo ranljivost in nekompetenco z jezo ali agresijo ter z upiranjem ogrožajoči bližini in ranljivosti. Goljeva zato domneva, da naj bi bila v odnosu, kjer sta supervizor in supervizant istega spola, vzpostavljena večja čustvena varnost. Supervizantka v paru s supervizorko lahko dobi večji občutek moči, kot jo ima s supervizorjem. Podobno pa lahko supervizant v paru s supervizorjem izkusi večje udobje, saj supervizor lažje razume njegove težave na področju odnosov in občutkov.

Čeprav supervizantje in supervizorke morda res doživljajo supervizijo v istospolnem odnosu kot tesnejšo in varnejšo, pa Haag Granellova (1996) meni, da obstajajo tudi razlogi, ki govorijo v prid različnospolnim parom. Eden izmed teh je, da supervizant potrebuje izkušnjo supervizije z žensko avtoriteto, da se zave svojih neprepoznanih vrednot, navad in kontratransfernih problemov, vezanih na žensko v vlogi avtoritete. Isto seveda velja za supervizantke.

## **Pretiravanje v razlikah med spoloma v superviziji**

Osterbergova (1996) v svojem prispevku z naslovom *Spol v superviziji: pretiravanje v razlikah med moškim in žensko problematizira raziskave, ki so bile doslej opravljene na to temo. Navaja, da nekatere študije (npr. Powellova) kažejo, da ni velikih razlik v potrebah, vrednotah in stilu vodenja med moškimi in ženskimi vodji. Razlike med spoloma, ki so bile najdene, pa so bile po večini ugotovljene v laboratorijskih študijah in ne v študijah, ki so raziskovale resnično prakso. Poleg tega Osterbergova opozarja, da je v študijah spola (ang. Gender studies) pozornost ponavadi usmerjena le na razlike med spoloma, medtem ko so rasa, spolna orientacija, starost, okolje in druge spremenljivke zanemarjene. Kljub temu pa se ugotovitve posplošuje na vse moške in vse ženske ne glede na njihovo kulturo, okolje in čas. Tudi ugotovitve, da ima eden izmed spolov posebne, za supervizorko primernejše lastnosti, zanemari širok repertoar vedenj in identitet, ki jih tudi imajo ženske in moški, ter tako ohranja status quo s tem, da nadaljuje s pretiravanjem razlik med spoloma.*

Ugotovitve raziskav, ki proučujejo razlike med moškimi in ženskami, pogosto nakazujejo, da so ženske v superviziji deprivilegirana skupina. Te vrste raziskav imajo ponavadi politično ozadje in so pomembne tako za tiste, ki želijo ohraniti sistem moške dominanc, kot tudi za tiste, ki ga želijo spodkopati, opozarja Osterbergova (1996). Meni, da so tovrstne raziskave lahko uporabljene na tri načine:

1. Osredotočijo se na navidezno bistvene razlike med spoloma in tako upravičijo družbeno neenakost med njima (npr.: moški so agresivnejši in zato imajo večjo družbeno moč).
2. Ugotavljajo, da ni pomembnih razlik med spoloma in upajo, da bodo te ugotovitve zmanjšale diskriminacijo žensk.
3. Osredotočijo se na razlike med spoloma, toda tokrat v prid ženskam. Na primer ugotovijo, da imajo ženske osebne kvalitete, ki jih naredijo za boljše vodje. In tako upajo, da se bodo predsodki pred ženskami, ki vodijo, zmanjšali, zaradi česar se bodo le-te lahko hitreje pomaknile na vplivnejše položaje.

Osterbergova (1996) opozarja tudi na to, da raziskovalke in

raziskovalci delujejo v kulturi, ki pojmuje realnost s pojmi dualnosti (črno-belo, ženski-moški, slabo-dobro itd.). V zvezi s tem navaja primere, ki jih lahko zasledimo v različni literaturi in se nanašajo na spol oz. razlike med spoloma (nasprotni spol, kot bi gledali dve različni vrsti, kot bi se preselili na drugi planet itd.) in poudarja, da pomen jezika ni le v opisovanju stvarnosti, jezik namreč tudi oblikuje naš koncept realnosti. Zato ni presenetljivo, da ob stalnem poslušanju tega, kako smo si različni, in ob prebiranju literature o nasprotnem, nežnejšem, lepšem ipd. spolu ta ideja postopoma preide v našo zavest. V skladu z njo se oblikuje naš pogled na spol in tudi naše ravnanje v odnosih.

Če želijo moški obdržati moč in privilegije, morajo moški in ženske verjeti, da so si različni in v skladu s tem biti tudi drugače socializirani, poudarja Osterbergova (1996). Zato meni, da je pomembno, da se pri raziskovanju vpliva spola na supervizijo in na vodenje zavedamo, kako socializacija in družbena prepričanja povečujejo in ojačujejo razlike med spoloma. Pogosto vidimo, kar pričakujemo, da bomo videli. Ponavadi vidimo to, kar je v skladu s prepričanji, ki smo se jih naučili prek socializacije. Torej se nahajamo v začaranem krogu: verjamemo, da smo si različni, in zato menimo, da je treba deklice vzgajati v ženske (demokratične, čustvene, skrbne, nesamostojne itd.) in dečke v moške (željne uspeha, moči in zunanje potrditve, trde, nečustvene itd.). In prav zato le-ti pogosto postanejo ravno taki. Tako ostaja družbena moč porazdeljena v skladu s spolu "prirojenimi" lastnostmi, ki jih same/sami iz roda v rod pridno reproduciramo.

Zanimiva sta tudi naslednja dva stavka Hare-Mustina, ki sta se nanašala na raziskave, vezane na spol, in ju prav tako navaja Osterbergova (1996) v že omenjenem članku:

»Če te vprašajo napačno vprašanje jim ni treba skrbeti za tvoj odgovor.« (prav tam, s. 82) S tem je verjetno Hare-Mustina želel opozoriti, da so raziskave precej subjektivna stvar. Vsak vanjo vnese tudi svoje vrednote, prepričanja in pričakovanja in zato je precej verjetnosti, da raziskovalec zastavi vprašanje tako, da z njim že napeljuje na odgovor. Ta tehnika je pogosto lahko uspešna, saj ponavadi ljudje nezavedno poskušamo ustreči pričakovanjem drugih.

Drugi stavek pa je: »Koliko razlike naredi razliko?« (prav tam, 71) Z njim Hare-Mustina opozarja na to, da se moramo tudi kadar raziskave pokažejo statistično pomembne spolne razlike v superviziji, še vedno sami odločiti, ali in koliko so te razlike tudi v praksi pomembne.

## Tema spola in spolnosti v usposabljanju supervizork

Feministična terapija, ki se je razvila iz ženskega gibanja v zgodnjih 60-ih letih, sloni na predpostavki, da je zaradi kulturnih in socialnih vrednot klasična terapija moška in zato seksistična. Da bi se temu izognili, je potrebno vključiti spoznanja o spolu v terapijo, kar pomeni, da postanejo kliniki bolj pozorni na razlike in neenakosti med spoloma in s tem tudi bolj učinkoviti pri delu s klienti oz. klientkami. V ta namen se je razvilo več tehnik in vaj za prepoznavanje stereotipov in predsodkov pri delu s klienti nasprotnega spola. Haag Granellova (1996) v zvezi s tem navaja npr. tako imenovano spolno ozaveščeno terapijo (GAT – Gender Aware Therapy) kot posebno zvrst terapije, ki se je razvila. Njen namen je opogumiti svetovalko in klienta, da ozavešta svoje izkušnje, povezane s spolom, in zavest o tem preneseta tudi v svetovalni odnos.

Vse supervizorke in vsi supervizanti imamo določeno spolno preteklost, s katero prihajamo v supervizijski odnos in ki vpliva na naše sedanje delovanje. Zato je vsekakor pomembno, da se tega v supervizijskem procesu tudi zavedamo.

Naša seksualnost igra po mnenju Koeniga in Spana (2003) osrednjo vlogo pri oblikovanju naših vsakodnevnih interakcij z drugimi ter pri našem notranjem dialogu o tem, kdo smo in kaj potrebujemo od teh interakcij. Včasih se dogaja, da želi supervizorka zadovoljiti svoje seksualne potrebe v supervizijskem odnosu. Vendar je tovrstna prekoračitev seksualnih meja med supervizorko in supervizantom škodljiva za odnos in s strani šibkejšega (supervizanta) opisana kot mnogo bolj čustveno obremenjujoča, kot se je prvotno mislilo. Supervizijski odnos je namreč zaupen odnos, v katerem supervizant investira svoje zaupanje v močnejšega, torej supervizorko. Zato Koenig in Spano (2003) menita, da je pomembno, da se supervizorka že v procesu svojega usposabljanja nauči ustrezno upravljati s svojimi seksualnimi občutji ter s tem nuditi dober model za shajanje s tovrstnimi občutji tudi supervizantu.

Kot osnovo za tovrstno usposabljanje predlagata Koenig in Spano (2003) model človekove seksualnosti, ki sta ga opisala že leta 1974 Gochros in leta 1981 Dailey (prav tam). Model predpostavlja pet samostojnih, a med seboj povezanih komponent človekove seksualnosti:

1. Čutnost (psihološko in fiziološko uživanje ob lastnem telesu, ki

vključuje psihološke vidike naše seksualnosti, zadovoljstvo ob stimulaciji kože, sproščanje napetosti ob orgazmu ter fantazije, spomine in druge čutne vidike naše senzualnosti) predstavlja normalen odziv na pogosto intenzivne medosebne odnose. Razumevanje tega, kako se naše telo odziva na posredne in neposredne dražljaje, pa lahko pomaga supervizorki učinkovito upravljati s svojimi reakcijami in jih normalizirati tako, da ne škodujejo supervizijskemu odnosu. Če npr. sprejmemo dejstvo, da človeško bitje potrebuje dotik, potem se lahko v diskusiji s supervizantom usmerimo v raziskovanje procesov, v okviru katerih lahko pride do konstruktivnega telesnega stika s klientom (npr. objema ob izražanju žalosti). Takšno raziskovanje v okviru supervizijskega odnosa poveča verjetnost, da bosta supervizant in njegov klient izkusila zdrav telesni stik, ki ga bosta lahko prenesla v svoj življenjski prostor.

2. Intimnost (sposobnost uživanja v odprtosti, bližini in soodvisnosti z drugo osebo) nastopi pogosto takrat, kadar supervizant/klient razkrije supervizorki/terapevtki zanj pomembne vidike osebnega življenja. Ob tem pride pogosto do občutkov intimnega čustvenega stika, ki ga udeleženci odnosa lahko zamenjajo za senzualnost, fizično privlačnost in zaljubljenost. Zato je potrebno, da supervizorka razume zvezo in razliko med intimnostjo in čutnostjo ter pomaga supervizantu razpravljati o tej temi. Takšen razgovor pa je možen samo, če je supervizorka sposobna ustvariti vzdušje, v katerem so spolne teme odkriti del supervizijskega odnosa.
3. Spolna identiteta je kompleksen koncept, ki pomembno vpliva na naše osebne in poklicne odnose. Socializacija v spolne vloge odraža širše družbene vrednote in je lahko posebej škodljiva v odnosih, ki jih zaznamuje dinamika neharmonične porazdelitve moči med udeležence.
4. Reprodukcijska (stališča in vedenje, povezano z ustvarjanjem otrok) je tema, ki zavzema običajno osrednjo vlogo v vseh izobraževanjih, povezanih s spolnostjo. Vendar pa je to tema, ki je v poklicnih odnosih najmanj pomembna, čeprav se tudi ta včasih pojavlja – npr. v razpravi o možnem abortusu supervizantke/klientke.
5. Seksualizacija (uporaba seksualnosti močnejšega z namenom vplivanja na stališča ali vedenje šibkejšega) se v supervizijskem odnosu včasih uporabi, če želi supervizorka uveljaviti svojo moč

oz. vpliv nad supervizantom, da bi dosegla svoje cilje. Pri tem lahko uporablja svojo seksualnost z namenom manipulacije, vzpostavljanja nadzora, kaznovanja, nagrajevanja, v ekstremnih primerih pa tudi zapeljevanja ali grožnje. Rezultat takega vedenja je vedno poguben, saj ga supervizant zaznava kot napad na njegovo zaupanje, ki je osnovno za supervizijski odnos.

Seksualnost je ključna za opredelitev tega, kdo smo kot človeško bitje, zato predstavlja vedno tudi del našega poklicnega dela, menita Koenig in Spano (2003). Zato je razumevanje človeške seksualnosti ključno za razumevanje človeških in s tem tudi poklicnih odnosov. Omenjena avtorja poudarjata, da ustrezna integracija zgoraj opisanih petih delov seksualnosti v celovito seksualno bitje lahko pomaga supervizorki pri shajanju z lastnimi seksualnimi občutki in z običajno seksualno dinamiko, ki je prisotna v supervizijskem odnosu. Omogoča ji normalizacijo seksualnih občutkov v supervizijskem odnosu. Samo kompetentna supervizorka namreč lahko vzpodbudi s supervizantom razgovor o tem, kako se spoprijemata s seksualnimi temami. Vendar pa sme spodbuditi odprt razgovor o njihovih seksualnih občutkih le v primeru, da je ta namenjen supervizantovi rasti in razvoju, opozarjata Koenig in Spano.

## Zaključek

Dosegljive literature na temo spola v superviziji je bolj malo, in še ta je vezana predvsem na predstavljanje rezultatov posameznih raziskav, ki se pogosto izključujejo med seboj. V Sloveniji ni bilo opravljenih na to temo še nobenih raziskav. Prav tako nisva zasledili v literaturi teorij in konceptov, ki bi skušali poglobljeno obravnavati vprašanje spola v superviziji. Ob kratkem pregledu ugotovitev iz razpoložljive literature pa sva si vendarle oblikovali določeno mnenje v zvezi s temo spola v superviziji.

Čeprav spol lahko pomembno vpliva na supervizijski proces, ne moremo trditi, da je to samo slabo ali samo dobro. V določenih situacijah je lahko slabo, npr. kadar supervizor/-ka nima razrešenih odnosov z nasprotnim spolom in zaradi svojih problemov s tem ni zmožna metapogleda na problem. Zato je zelo pomembno, da supervizor/-ka dela na svojem odnosu do lastnega in nasprotnega spola. Potrebno je, da ozavesti svoje stereotipe, predsodke, konflikte,

probleme in zadržke, vezane na spol, saj le-ti lahko škodljivo vplivajo na dinamiko v supervizijskem procesu. Dobro pa je lahko, kadar se zaradi različnih socializacijskih izkušenj in načinov razumevanja stvarnosti, ki ga vnašata oba spola v supervizijski proces, razširi zorni kot gledanja na situacijo, ki se v superviziji obravnava. To omogoča, da supervizant/-ka zagleda problem iz novih zornih kotov – tudi z vidika drugega spola. Čeprav je po drugi strani tudi res, da se zaradi podobnih izkušenj morda v istospolnem odnosu lažje odpremo, se počutimo bolje razumljene in si zaradi podobnih izkušenj tudi lažje svetujemo.

Razlik med spoloma tudi ne moremo kar posplošeno prenašati na vse pripadnike oz. pripadnice določenega spola. Zgrešeno je govoriti o razlikah nasploh, saj raziskave kažejo tudi na to, da so razlike večje znotraj enega spola kot pa med spoloma samima.

Vseeno pa lahko ugotovitve raziskav o vlogi spola v supervizijskem procesu pomembno prispevajo h kvaliteti supervizijskega dela. Če je namreč supervizantkam bližji notranji svet ljudi in stvari, supervizantom pa zunanji svet idej, je podpora v odnosu lahko bolj pomembna za supervizantke kot za supervizante, menita Stolthenberg in Deloworth (1996 po Romans, 1996).

Ugotovitve, da lahko ženske in moški dajejo v superviziji prednost različnim stilom, so pomembne za načrtovanje celotnega supervizijskega procesa, meni Goljeva (2000). Tako bo lahko supervizor/-ka pri delu s supervizanti namenil/-a več časa razvoju spretnosti za obravnavo čustvenih vsebin in odnosov, s supervizantkami pa bo več delal/-a na tem, da bodo bolj jasno in objektivno videle stvari, kadar bo to potrebno.

Ugotovitve v zvezi z razlikami v stilu pogovora naj bi po mnenju Haag Granellove (1996) opozorile moške supervizorje, da prevečkrat prevzemajo dominantno vlogo, in ženske supervizorke, naj se naučijo imeti več nadzora nad procesom, kadar je to potrebno. Prispevale naj bi tudi k temu, da se moški supervizorji zavedo, da niso bili vzgojeni za dobre poslušalce in da se lahko zgodi, da preslišijo subtilna sporočila zato, ker se preveč koncentrirajo na hierarhijo (Hotelling in Forrest, prav tam).

Moški supervizorji so v raziskavi, ki so jo izvedli Chung, Marshall in Gordonova (2001), ocenjevali dosežke supervizantk in supervizantov, ki so bili v procesu usposabljanja za svetovanje, bolj negativno, če so bile to kandidatke ženskega spola, kot če so bili

kandidati moškega spola, prav tako so tudi redkeje dajali pozitivne povratne informacije supervizantkam kot pa supervizantom. Zato je potrebno temo spola odkrito izpostaviti že v izobraževanju supervizork in supervizorjev ter s tem povečati ozaveščenost in občutljivost za omenjeno problematiko, poudarjajo avtorji raziskave.

Veliko je še dobrobiti, ki jih lahko izluščimo iz rezultatov, dobljenih v študijah spolov, vendar je to, kakšna bo supervizija, v pretežni meri odvisno od kvalitete odnosa, ki se vzpostavi, ter od vloge, ki jo zavzmeta supervizor/-ka in supervizant/-ka. Ne glede na spol, ki mu pripadata, razvijeta zanju specifično razmerje, katerega kvaliteta je nedvomno povezana tudi s stopnjo občutljivosti in ozaveščenosti v odnosu do lastnega in nasprotnega spola. Zato zaključujeva s stavkom Virginije Wolf, ki pravi: »Moški in ženske so različni. Tisto, kar je potrebno izenačiti, je vrednotenje teh razlik.« Različni smo si! Toda kaj s temi razlikami? Ponavadi jih ovrednotimo na tak način, da so tisti, ki imajo določene lastnosti, vrednoteni kot večvredni, drugi, ki teh lastnosti nimajo, pa kot manjvredni. Prav to bi bilo potrebno spremeniti in se bolj polno zavedati bogastva, ki nam ga ponujajo razlike – tudi razlike med spoloma v superviziji.

## Literatura

Beal, C. R. (1994). *Boys and girls, The development of gender roles*. New York: McGraw-Hill.

Chung, Y. B., Marshall, J. A. & Gordon, L. L. (2001). Racial and Gender Biases in Supervisory evaluation and Feedback. *The Clinical Supervisor*, 20 (1), 99–111.

Crespi, T. D. (1995). Gender Sensitive Supervision: Exploring Feminist Perspectives for Male and Female Supervisors. *The Clinical Supervisor*, 13 (2), 19-29.

Fox, R (1998). An Essay on Mutuality and Parallel process in Field Instruction. *The Clinical Supervisor*, 17 (2), 59-74.

Haag Granello, D. (1996). Gender and Power in the Supervisory Dyad. *The Clinical Supervisor*, 14 (2), s. 53-67.

Golja, M. (2000). Pomen spola v superviziji. *Socialna pedagogika*, 4 (3), 283-308.

Koenig, T. R. & Spano, R. N. (2003). Sex, supervision, and boundary violations: pressing challenges and possible solutions. *The Clinical Supervisor*, 22 (1), 3–20.

Kramar, M. (2000). Psihodinamika supervizijskega odnosa. *Socialna pedagogika*, 4 (3), 259-270.

Kristančič, A (1995). *Svetovanje in komunikacija*. Ljubljana: Združenje svetovalnih delavcev Slovenije.

Kristančič, A. in Osterman, A. (1998). *Osnove in elementi svetovalne komunikacije*. Ljubljana: Združenje svetovalnih delavcev Slovenije.

Matičetova, D. (2000). Vloga supervizorja. *Socialna pedagogika*, 4 (3), 237-258.

Mead, G. H. (1997). *Um, Sebstvo, Družba*. Ljubljana: Krtina.

Miloševič Arnold, V. (1999). Predstavitev supervizijske metode. V V. Miloševič Arnold, V in drugi, *Supervizija, znanje za ravnanje*. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije, 3 - 48.

Osterberg, M. J. (1996). Gender in Supervision: Exaggerating the Differences Between Men and Women. *The Clinical Supervisor*, 14 (2), 69-83.

Pokeršnik, B. in Počkar, M. (1999). Spol in spolna razlika. V B. Pokeršnik in drugi, *Sociologija, gradivo za srednje šole*. Ljubljana: Zavod republike Slovenije za šolstvo, 155-180.

Romans, J. S. C. (1996). Gender Differences in the Counselor/Therapist Trainees. *The Clinical Supervisor*, 14 (1), 77-85.

Shaffer, (1996). *Social Development*. Oxford: Blackwell Publishers.

Stanners, C. (1995). Supervision in the voluntary sector. V J. Prichard (ur.), *Good practice in supervision*. London: Essica Kingsley Publishers, 177-192.

Wolf, V. (1997). Poklici za ženske. *Delta*, 3 (3-4), 9-23.

*Pregledni znanstveni članek, prejet novembra 2004.*