

Petra Videmšek

Usposabljanje za supervizorje/supervizorke v socialnem varstvu

Na Fakulteti za socialno delo je od 12. januarja 2018 do 1. februarja 2019 potekalo usposabljanje za supervizorje/supervizorke v socialnem varstvu. Program je leta 2017 akreditirala Nacionalna agencija za kakovost v visokem šolstvu in s tem omogočila, da smo po sedmih letih zastoja pri takšnem usposabljanju omogočili novim generacijam, da postanejo supervizorji/supervizorke na področju socialnega varstva.

Akreditiran program je bil usklajen in pripravljen v sodelovanju s Socialno zbornico Slovenije, ki udeležencem s tem omogoča pridobitev licence za supervizorje.

Udeleženke so v dobrem letu dni vsaka opravile 490 ur usposabljanja, ki so vključevale tako predavanja kot izkustveno učenje. Predavanja in izkustvene skupine so bile organizirane v obliki 19 seminarjev, ki so jih vodile strokovnjakinje s področja supervizije (zasl. prof. Gabi Čačinovič Vogrinčič, red. prof. dr. Darja Zaviršek, izr. prof. Jana Mali, doc. dr. Lea Šugman Bohinc, doc. dr. Liljana Rihter, mag. Majda Golja, univ. dipl. psih., in doc. dr. Petra Videmšek, vodja programa). Izvajalke so z vsebinami poskrbele, da so udeleženke pridobile potrebno znanje za supervizijo na področju socialnega varstva na podlagi doktrine socialnega dela. Izhodišče usposabljanja za supervizorje namreč temelji na prepričanju, da si je treba v stroki socialnega dela vzeti čas za razmislek o tem, kaj delamo in kako to delamo. Udeleženke so poslušale o teoretskih izhodiščih o refleksiji in pomenu spolov v superviziji, občutljivosti za ranljive skupine ljudi in o ohranjanje jezika socialnega dela v superviziji ter o preobratih, ki se zgodijo na supervizijskih srečanjih.

Supervizija je namreč področje, kjer iščemo nekaj novega. Je proces, ki je usmerjen v rešitve, ki jih za nastalo situacijo izbere posameznik sam. Supervizija nam tako ponudi vpogled v to, česar do srečanja še nismo videli. V procesu kompleksnih situacij, s katerimi se ljudje v socialnem varstvu vsak dan srečujemo, je to ključno. In pomembno vlogo v tem procesu ima supervizor, ki članom skupine omogoča, da imajo po koncu srečanja več moči, da so razbremenjeni in pogumni za nadaljevanje svojega dela. Lahko bi dejali, da je supervizija umetnost, pri kateri supervizor člane skupine vodi v iskanju tega, kaj se obnese. Procesu tako ne začnemo z vprašanjem, kaj vse je narobe, ampak v čem smo dobri in kaj bi lahko naredili še bolje. To je temeljni preobrat, ki omogoča dobre izide. Z besedami Martina Seligmana (2018) bi lahko delali, da se člani učijo naučenega optimizma, namesto da vztrajajo v naučeni nemoči.

Supervizija je vse bolj prepoznana kot nujno strokovno delo, ki strokovnjaku omogoča refleksijo o delu in podporo pri tem, hkrati pa prav zaradi omenjene refleksije o ravnanju vpliva na razvoj stroke kot znanosti. Zato ni naključje, da je stroka socialnega dela prakseološka znanost, ki intenzivno prepleta teorijo in prakso. Še več, socialno delo temelji na teorijah učenja, ki prehajajo od učenja na pamet k učenju s pomočjo izkušnje (vodilni teoretik takšnega učenja je bil že v tridesetih letih 20. stoletja ameriški filozof, psiholog in pedagog John Dewey).

Vse te izkušnje so udeleženke pridobivale na podlagi lastnih izkušenj učenja, ki je bilo razdeljeno na štiri dele. Stopenjsko učenje je pripomoglo k učenju na več ravneh. Supervizorka za vodenje skupine poleg lastnih delovnih izkušenj namreč potrebuje tako lastno izkušnjo udeležnosti in sodelovanja v skupinah kot tudi spretnosti za vodenje skupine v različnih kontekstih. Takšni načini učenja so se pokazali kot učinkovit model za oblikovanje lastnih slogov vodenja in ne nazadnje za pridobivanje kompetenc, ki jih supervizorka potrebuje za samostojno vodenje. S tem namenom je bilo izkustveno učenje razdeljeno na štiri dele.

1. **Udeležba v supervizijski skupini, ki jo vodi izkušena supervizorka**
Osnovna namena sta učenje na podlagi izkušenj in povezovanje konceptov v praktično izvedbo. Posamezna kandidatka je pripravila gradivo za srečanje supervizijske skupine. Na podlagi obravnavanega primera oziroma analize gradiva so se lahko udeleženke učile različnih tehnik in metod dela, ki jih bo izkušena supervizorka uporabila pri delu.
2. **Učenje vloge supervizorke: vodenje skupine pod mentorstvom**
Vsaka udeleženka je v okviru usposabljanja za učenje vodila svojo skupino, ki ji je bila učeča se skupina. Za potrebe učenja je bilo treba izvesti deset srečanj, ker le to omogoča izpeljavo vseh faz supervizijskega procesa.
3. **Vodenje skupine med kolegi – intervizija**
Po koncu prvega dela usposabljanja so se udeleženke med seboj povezale v manjše intervizijske skupine in v njih delovale vse do konca usposabljanja. Na intervizijskih srečanjih so obravnavale aktualne situacije iz prakse. Intervizijske skupine so bile odlično izhodišče za odpravljanje napak in pridobivanje kompetenc za vodenje skupine, saj so skupine potekale v bolj sproščenem in neformalnem ozračju.
4. **Demonstracija vodenja skupine pod mentorstvom – metasupervizija**
Sklepni del usposabljanja je bil namenjen demonstraciji naučenega, vodenja supervizijske skupine. Vsaka udeleženka je prikazala vodenje skupine pred metasupervizorko. Metasupervizorka je bila v pomoč in podporo. Največji del njene vloge pa je bil v analizi prikazanega. Ena skupina se je odločila za snemanje supervizijskega vodenja. S tem so preizkusile metodo supervizije v živo, posnetek vodenja pa je bil uporabljen kot gradivo za podrobnejšo analizo in vpogled v vodenje skupine. Osnovni namen demonstracije je utrjevanje tistega, kar nam gre dobro, in spreminjanje tistega, v čemer nismo najuspešnejši. Demonstriranje je namenjeno dodajanju, spreminjanju, utrjevanju in predvsem učenju novih kompetenc za delo. Najboljši način učenja je učenje na podlagi napak in zmot. Ko nekaj izvajamo in se to obnese, se ne učim, temveč utrjujem navado in vzorec. Učimo se, ko naši dosedanji uspešni načini ne

delujejo in začnemo ravnati drugače. Učimo se, ko spoznamo zmoto, ki je ne moremo spoznati vnaprej. Napaka je nekaj, kar narediš v dobri veri, da delaš strokovno ustrezno, nato pa ugotoviš, da ni bilo tako. Ta ugotovitev je podlaga za novo, alternativno delovanje. Supervizija in demonstracija vodenja pred skupino omogočata takšno učenje in prepoznavanje zmot. Sonja Žorga (2002) je zapisala, da ni napaka, ko to naredimo prvič. To je mala napaka. Takrat se naučimo lekcije, da je treba delati drugače. Ko pa to napako ponovimo, je pa to velika napaka, ker nismo upoštevali lekcije, ki smo jo ob tej priložnosti dobili.

Supervizija omogoča strokovnemu delavcu, da s pomočjo refleksije o lastnem delu, v varnem okolju, zaupa svoje izkušnje supervizorju in se od njega in drugih uči novih pristopov in načinov strokovnega ravnanja, hkrati pa je to priložnost za izmenjavo stališč in pogledov na konkretno situacijo. To so dragocene izkušnje, ki strokovnemu delavcu omogočajo pridobiti informacijo o njegovem delu, drugim udeleženiim pa spreminjanje obstoječih načinov ravnanja.

Je pa supervizija tudi proces in se ne konča enkrat za vselej. In prav tako je z usposabljanjem. Deset kandidatk (Maja Čeh, Metka Soklič, Dora Pal, Klementina Sambolić, Mojca Hrastnik, Barbara Selan, Dina Vanja Dobovičnik, Petra Kušar Stojakovič, Melita Žontar, Marija Turma Lejmanič) je uspešno končalo prvo izobraževanje, a njihovo delo se bo s tem šele začelo. In veseli nas, da se tega zavedajo. Čestitamo novim supervizorkam za trdo delo in vztrajnost.



Foto: Žiga Rajšter

Vira

Žorga, S. (2002). *Modeli in oblike supervizije*. V: Žorga, S. (ur.), *Modeli in oblike supervizije*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, str. 9–14.

Saligman, E. Martin (2018), *The hope circuit: a psychologist's journey from helplessness to optimism*. London: Nicholas Brealey Publishing.