

Projekt HASI - mednarodne supervizijske delavnice

HASI project - international supervision workshops

*Nuša Lasič, Barbara Gogala Švarc,
Marta Vodeb Bonač*

Povzetek

Nuša Lasič, prof. pedagog., Viški vrtci, Tržaška 79, 1000 Ljubljana; Barbara Gogala Švarc, univ. dipl. psih., Zavod RS za zaposlovanje, OS Koper, Kmečka 2, 6000 Koper; Marta Vodeb Bonač, dipl. soc. del., spec. superviz. Svetovalni center za otroke, starše in mladostnike, Gotska 18, 1000 Ljubljana

V letu 2000 in 2001 so potekale mednarodne supervizijske delavnice štirih dežel, ki so bile zasnovane kot projekt. V njem so sodelovale Madžarska, Slovenija, Avstrija in Italija. Poročilo opisuje vsebinski in organizacijski potek supervizijskih delavnic ter povzema vtise, doživljanje in razumevanje slovenske skupine, ki je sodelovala v projektu.

Ključne besede: *supervizija, mednarodni projekt Supervizijske delavnice*

Abstract

In 2000 and 2001, there was a project running, resulting in international supervision workshops with the participation of four countries, Hungary, Slovenia, Austria and Italy. This report gives a description of the supervision workshops, their contents and their organizational aspect, and summarizes the impressions, experiences and understanding of the Slovenian team participating in the project.

Keywords: supervision, international project Supervision workshops

1 Uvod

Avtorice prispevka smo se v letih 2000 in 2001 udeležile mednarodnih supervizijskih delavnic, ki so bile zasnovane kot dveletni projekt v okviru ANSE /Association of National organizations for Supervision in Europe - Združenje nacionalnih organizacij za supervizijo v Evropi/, katere članica je tudi Slovenija, natančneje Društvo za supervizijo Slovenije. Ta projekt, ki ga je supervizijska skupina kasneje poimenovala HASI, je bil hkrati tudi prvi tovrstni projekt ANSE.

2 Kaj pomeni HASI in od kod ideja za mednarodne supervizijske delavnice?

Pomeni sodelovanje štirih dežel, to je Madžarske-Hungary, Avstrije-Austria, Slovenije-Slovenia in Italije-Italy v mednarodnih supervizijskih delavnicah.

Ideja in pobuda za povezovanje supervizorjev v mednarodnem merilu je prišla od avstrijskih supervizorjev. Glavni ustvarjalec te ideje pa je bil Sigi Tatschl. Osnovna zamisel za mednarodno sodelovanje supervizorjev je bila izmenjava "živih" supervizij med supervizorji štirih dežel. Z "živimi" supervizijami je bil mišljen supervizijski proces, ki poteka neposredno na samem srečanju mednarodne skupine, med supervizantom in supervizorjem. Sčasoma se je ideja oblikovala v projekt. Na izbor držav udeleženk je vplivalo skupno kulturno zgodovinsko ozadje.

3 Kaj je bil namen mednarodnih supervizijskih delavnic?

- Strokovno povezovanje in izmenjava neposrednih izkušenj s področja supervizije med štirimi deželami;

- spoznavanje posebnosti supervizije v posamezni deželi /strokovno ozadje supervizije, šolanje supervizorjev, delovanje društev za supervizijo/;
- spoznavanje kulturnega in zgodovinskega ozadja posamezne dežele, ki se med drugim zrcali tudi v superviziji;
- upoštevanje in ravnanje s tujstvom v supervizijskih delavnicah.

4 Kako je bil projekt zasnovan?

Zasnovan je bil kot dveletni mednarodni projekt supervizorjev, v katerem sodelujejo že prej omenjene štiri dežele. Iz vsake dežele so v projektu sodelovali po štirje člani. V začetku je tudi slovenska skupina štela štiri člane, po drugem srečanju, ki je potekalo v Sloveniji, pa je en član naše skupine projekt zapustil. V skupini je torej sprva sodelovalo šestnajst supervizorjev, kasneje pa petnajst.

Srečali smo se štirikrat. Ta štiri srečanja so se vrstila na šest mesecev, s tem da je bila gostiteljica vsakokrat druga dežela, ki je bila hkrati tudi oblikovalka in izvajalka programa. Vsako srečanje je trajalo dvajset ur, kar pomeni da je celoten projekt obsegal osemdeset ur. Posamezna srečanja so bila organizirana med vikendi zaradi delovnih obveznosti vseh sodelujočih. Običajno se je program začel v petek popoldan in se zaključil v nedeljo popoldan.

4.1 Kako se je oblikovala mednarodna skupina?

Najprej so se oblikovale štiričlanske skupine oziroma timi na nivoju posamezne dežele. Njihovo delovanje je bilo dvojno in sicer:

- delovanje tima na domačem območju in
- delovanje tima v mednarodni skupini, ki so jo tvorili štirje timi iz štirih dežel.

V timu vsake dežele je en član skupine skrbel za koordinacijo in sicer:

- za informiranje svojih članov in
- usklajeval je delo skupine zlasti takrat, ko je bila le-ta v vlogi gostiteljice, torej zadolžena za organizacijo srečanja in izpeljavo programa.

Koordinatorji vseh štirih timov so tvorili ožji - projektni tim, v katerem se tako zopet ponovi magično število štiri.

5 Kakšen je bil koncept dela skupine?

Dežela gostiteljica, ki je srečanje organizirala je:

- zagotovila vso organizacijo srečanja,
- pripravila in izvedla program srečanja in
- izvajala demonstracijske supervizije med člani domačega tima.

Dogovor o izvajanju supervizij samo med člani domačega tima je bil oblikovan na prvem srečanju na Madžarskem.

5.1 Vodenje skupine

Kdo vodi celo skupino, od vsega začetka ni bilo jasno opredeljeno. Ni se vedelo, ali je to iniciator celotnega projekta ali pa je za to odgovoren domači tim. Zato je v skupini prihajalo do nejasnih situacij, saj je bil v vlogi vodje včasih iniciator projekta, včasih pa domači tim. Težave, ki so v skupini nastajale zaradi nejasne vloge vodje, so opisane v nadaljevanju.

5.2 Metoda dela skupine

Preden je začela mednarodna projektna skupina delovati, se je najprej sestal projektni tim sam. Na tem sestanku so koordinatorji posameznih dežel dogovorili osnovna izhodišča delovanja mednarodne skupine.

Projektni tim se je kasneje, ko so srečanja že potekala, običajno sestal pred vsakim srečanjem in na koncu vsakega srečanja v deželi gostiteljici. Njegova vloga je bila pregledati predvideni program, predlagati morebitne spremembe in dopolnitve, na koncu srečanja pa pregledati ugotovitve evalvacije in na podlagi teh predlagati nadaljnje usmeritve za delo celotne projektne skupine.

Supervizijo so izvajali izključno člani domačega tima med seboj. Običajno je supervizija potekala v dvojicah med supervizantom in supervizorjem, lahko pa so v različnih vlogah /npr.kosupervizor, kosupervizant/ sodelovali vsi člani domačega tima. Člani širše skupine, ki so jo tvorili gostje, so po vsaki supervizijski seansi

dogajanje analizirali. Analiza in povratne informacije so potekale na treh ravneh:

- najprej so bile podane povratne informacije na primer supervizanta,
- sledila je analiza supervizijskega procesa, analiza uporabljenih metod in odkrivanje vzporednih procesov,
- na koncu je skupina, ki je supervizijsko dogajanje analizirala, iskala podobnosti in razlike s svojimi primeri.

Ob zaključku delavnice v posamezni deželi smo celoten program srečanja ovrednotili in oblikovali izhodišča za nadaljnje delo skupine.

6 Kakšne so bile posebnosti delovanja mednarodne skupine?

A. Razvoj skupine

Skupinski proces je bil oviran že na začetku delovanja skupine. Na prvem srečanju, ki je bilo izpeljano na Madžarskem, naša skupina iz Slovenije iz (nepredvidenih) objektivnih razlogov ni bila navzoča, prav tako se prvega srečanja skupine ni udeležilo nekaj članov iz drugih dežel. To dejstvo je predvsem na drugem srečanju v Sloveniji oviralo delo skupine, predvsem živo izmenjavo dela, saj je bilo na tem srečanju kar sedem novih članov, ki so prvič prišli v skupino in se zato niso počutili varne. Ti člani niso imeli izkušnje s prvega srečanja in niso poznali ostalih članov. V začetnem delu ni bilo predstavljanja članov, izmenjave pričakovanj, konstituiranja skupine itd. Problem na tem nivoju je nastal predvsem zato, ker ni bilo jasno dogovorjeno, kdo vodi celo skupino. V začetku drugega srečanja se skupina tega problema ni zavedala, zato ga tudi ni izrazila. Zaradi tega pa je prihajalo do nejasnih situacij in zatikanj pri delu skupine. V začetnem procesu razvoja skupine je prevladovalo konfliktno ozračje, bila pa je želja in možnost za razčiščevanje in razjasnjevanje konfliktnih situacij. V skupini je bilo čutiti veliko odporov do različnosti. Ti so bili izraženi zlasti pri spoznavanju drugih modelov supervizije, saj se je v skupini pogostokrat slišalo: "To pa zame ni supervizija".

K procesu razvoja skupine in k sprejemanju različnosti je

prispevala vedno večja spretnost skupine za osvetljevanje dogajanja z metapozicije in iskanje vzporednih procesov z zgodovinsko in kulturno determiniranostjo posamezne dežele, ki je pogostokrat odsevala v supervizijskem procesu. Člani skupine so vedno bolj poglobljeno zaznavali lastno doživljanje situacije in ga s skupino delili. Čustveno doživljanje in razumevanje dogajanja v skupini so člani običajno izražali na treh nivojih:

- čustveno doživljanje in razumevanje, povezano s konkretnim primerom, izpeljanim v superviziji;
- čustveno doživljanje in razumevanje procesa dogajanja v skupini - kaj se je v skupini med nekim delom srečanja dogajalo in kaj se je dogajalo s posameznikom;
- čustveno doživljanje ob soočanju z drugačnostjo. V skupini smo se pogosto soočali z drugačnim razumevanjem in doživljanjem istih dogodkov in pojmov, ker smo člani skupine prihajali iz različnih kulturnih in strokovnih okolij. V intenzivni izmenjavi in refleksiji drugačnega razumevanja in doživljanja smo postali do drugačnosti strpnejši, postopoma smo jo bili pripravljeni upoštevati. Na koncu osemdesetnega procesa pa je skupina iskala skrite skupne točke, sprejemala različne načine izvajanja supervizije, različne poglede, razlage in doživljanja posameznikov. To je bila dobra pot k razumevanju in sprejemanju drugačnosti.

B. Posebnost dela v skupini je bila izpeljava delavnic po metodi supervizije na supervizijo, kjer je tim države gostiteljice v notranjem krogu izvajal supervizijo, ostali člani v zunanem krogu so supervizijsko dogajanje opazovali in spremljali, na koncu pa dajali povratna sporočila o izpeljani superviziji. Na ta način se je vsak domači tim bolj jasno videl v zrcalu drugih, kar je bilo zanj sprva neprijetno presenečenje, saj se je dostikrat soočil z nečim, česar se ni zavedal. Tako smo na primer vsi timi, ko smo bili v vlogi gostitelja, sprva zavzeli strpno držo do drugačnosti drugih. To pa je bila bolj vljudnostna toleranca, s katero smo se nezavedno želeli zaščititi pred radovednostjo in bližino gostov, saj so pod vljudnostno strpnostjo mnogokrat tlela nejasna vprašanja lastnega strokovnega iskanja, pa tudi vprašanja kulturno-zgodovinske preteklosti. Zato je drezanje gostov v teme, ki gostiteljem niso bile pogodu, sprožilo proces ozaveščanja skritih tem. Na podlagi povratnih sporočil

gostov so lahko gostitelji bolje spoznali sebe, svoj položaj ter postali do nezavednih tem bolj odprti.

C. Posebnost te skupine je bilo tudi ravnanje z jezikovnimi ovirami, saj so le-te pomenile težavo v komunikaciji med člani skupine. Vsem članom skupine namreč angleški jezik ni predstavljal skupne točke za sporazumevanje. To težavo smo v skupini premagovali s pomočjo prevajalke /madžarsko govoreči del skupine/ in z lastnimi znanji. V družabnem delu pa je ta ovira ostajala in močno zarisala prepreke na osebni ravni, saj je bilo približevanje posamezniku in njegovo spoznavanje oteženo.

Pri skupnem delu so prevajanja prinašala prednosti in pomanjkljivosti.

- Prednost prevodov vidimo v tem, da je celoten proces potekal počasneje, s tem pa je bilo olajšano doživljanje in ozaveščanje lastnih procesov in procesov v skupini.
- Pomanjkljivost prevajanja pa se je kazala v “osiromašenju izražene misli”, saj se s prevajanjem pogosto izgubi plemenitost povedanega. Zavedanje te pomanjkljivosti pa je za skupino prineslo zopet nekaj pozitivnega. Komunikacijo smo vzpostavili na nivoju prisposodob, slik, na čustvenem in na nebesednem izražanju.
- Člani skupine smo bili bolj pozorni na nebesedna sporočila, prej smo zaznali stisko posameznikov in podoživeli njihova čustva.

D. Posebnost mednarodnih srečanj je tudi odnos med domačim in gostujočimi timi. Domači tim je bil tisti, ki je organiziral in izpeljal srečanje v svoji deželi, gostujoči timi pa so bili tisti, ki so se srečanja udeležili v “tuji” deželi. Posebnost in prednost tako organiziranih srečanj in razdeljenih vlog je bila tudi v tem, da so gostje ponavadi bolje opazili tiste sestavine v izpeljevanju celotnega programa dežele gostiteljice, ki jim niso bile blizu in so bile zanje drugačne. Mnogokrat so gostje opazili tisto, česar domačini niso želeli pokazati ali pa se tega preprosto niso zavedali. Na to so gostje opozarjali domačine. Prav izražanje in spoznavanje “zamolčanih” vsebin je olajšalo proces spoprijemanja z drugačnostjo in sprejemanja drugačnosti.

E. Posebnost naših srečanj je bila tudi ta, da je med enim in drugim srečanjem preteklo veliko časa, kar je pomenilo oviro oz. težavo. Vezi so se v šestih mesecih že natrgale. Časovni razpored srečanj

ni zagotavljal neke smiselne kontinuitete, zato je bil na začetku vsakega srečanja potreben daljši čas za ponovno spletnje teh vezi. Časa za to običajno ni bilo, zato se je predvsem na začetku srečanj čutila zmedenost, kazala se je potreba po ponovnem vzpostavljanju in preverjanju že dorečenih dogovorov ter po oblikovanju varnega delovnega vzdušja.

7 Kako se je kazala posebnost timov posameznih dežel?

Poudarjamo, da so zapisi specifičnosti posameznih timov predvsem plod našega doživljanja in razumevanja kulturnega ozadja posamezne dežele.

V svojem timu smo same udeleženke zaznale močno željo po neodvisnosti in svobodi pri oblikovanju in izpeljavi programa, saj je naš program zajemal različne oblike in metode supervizije. V samo neposredno izpeljavo supervizijskih delavnic smo želele pritegniti čim več udeležencev iz cele skupine, kar je pri članih sprožilo hude odpore. Če bi na tem mestu vprašali tudi druge člane skupine, kaj so kot specifičnost zaznali pri našem timu, bi prav gotovo dodali še kaj drugega.

Pri italijanskem timu, ki so ga sestavljali južnotirolski supervizorji, se je čutila globoka žalost, ki izvira iz njihove odcepitve od matične države.

Avstrijo, nekoč njihovo matično deželo, so simbolično označili kot torzo. Nevraščенost v drugo državo, Italijo, pa se je kazala predvsem v tem, da niso želeli navezati nobenih strokovnih stikov z italijanskimi supervizorji, in v čustvenem vznemirjenju, ko smo jim ga drugi odslikali. Supervizije, ki jo izvajajo italijanski supervizorji, ne morejo sprejeti, saj je po njihovem mnenju močno oddaljena od njihovega koncepta.

Pri avstrijskem timu je bila močno izražena želja po prevzemanju kakršnegakoli dela na področju supervizije, tudi takih primerov, kjer se čutijo nemočne in nekompetentne in o katerih nimajo dovolj informacij za strokovno kakovostno izpeljavo. K tej situaciji prispeva velik konkurenčni boj na področju supervizije, kar se je močno čutilo tudi v njihovih supervizijskih primerih. Izražena pa je

bila tudi močna želja po prebijanju na tuja tržišča, na kar vpliva že omenjena konkurenca.

Najmanj lahko povemo o posebnostih madžarskega tima, ker kot gostje nismo prišli na srečanje, ki so ga pripravili madžarski kolegi. Močna ovira je bil tudi jezik, saj smo se z njimi lahko sporazumevali zgolj prek prevajalke. Tudi v družabnem delu so Madžari vzdrževali distanco, ki pa je po našem mnenju niso povzročale zgolj jezikovne ovire, temveč tudi neka globlja potreba po ograjevanju, saj so več naših poskusov približevanja zelo hitro zaključili.

Na ostalih treh srečanjih smo opazili, da dogajanje v skupini radi ponazarjajo z metaforami iz svoje težke zgodovine.

8 Kakšni so vtisi našega tima o delavnici, izpeljani v Sloveniji?

Slovenska skupina se prvega srečanja na Madžarskem ni udeležila. To nam je pri pripravi drugega srečanja, ki je bilo organizirano na domačih tleh, prineslo prednosti in slabe strani.

Prednost vidimo v tem, da se z organizacijo srečanja nismo obremenjevali. Program smo zastavili širše, saj smo izvajanje supervizijskih delavnic načrtovali tako, da bi le-te omogočale čim bolj aktivno vlogo vsem članom skupine in ne samo članom domačega tima. Supervizijske delavnice smo zajeli širše tudi zato, ker nismo želeli izvajati supervizij samo med seboj. Ta prednost pri oblikovanju programa pa se je izkazala tudi kot pomanjkljivost, saj je program v skupini izzval konflikt in odpor. V ozadju tega so bili tudi naši odpori, negotovost in strah pred izvajanjem supervizije pred množico takratnih "tujcev".

Zaradi tako zastavljenega programa smo ves čas čutili dvojni pritisk: pritisk cele skupine na naš tim in pritisk ostalih koordinatorjev na našega koordinatorja v projektnem timu.

Ta situacija pa se je izkazala tudi kot prednost, saj je člane naše skupine močno povezala. Sproti smo se dogovarjali, izmenjevali svoja opažanja, se med seboj posvetovali, iskali različne načine in strategije delovanja, da smo lahko kljub pritiskom speljali precejšen del našega prvotno načrtanega programa, ki se mu nismo hoteli v celoti odpovedati. Pogajali smo se in dosegli nivo, ki je ustrezal

nam in skupini. Delovali smo kot pravi krizni tim. Tako smo se v skupnem delu še bolj zbližali tudi na osebni ravni.

Naša prednost je bila tudi ta, da smo kmalu zaznali dogajanje v skupini, zlasti pomanjkanje dela z novimi člani. Naša neozaveščena pričakovanja so bila, da bo nalogo "vključevanja novih" prevzel pobudnik celotnega projekta, saj je v začetku srečanja skupino vodil. Ker pa tega ni storil, je naš tim skušal postavljati probleme, ki jih je zaznaval, na metanivo in se vračati na začetek: kaj kot skupina hočemo in želimo, kaj lahko k temu prispevamo itd. S tem smo večkrat prevzeli vlogo vodje celotne skupine, ki je – po našem prepričanju – pripadala pobudniku projekta, čeprav to v skupini ni bilo nikoli jasno izraženo. Takrat se nam je zdelo delo s celo skupino najboljša rešitev, saj nam je na ta način uspelo iz začetne, za nas nejasne situacije, narediti dogajanje v skupini bolj pregledno. To je bilo težavno početje, ker je bil odpor, zlasti zaradi načina dela, ki ga je predlagal naš tim (t.j. da bi v demonstracijah supervizije sodelovali vsi člani skupine in ne le člani domačega tima), prvi dan in polovico naslednjega dne usmerjen v nas. Na nezavedni ravni je prišlo do tekmovanja pri vodenju procesa v celi skupini. Ker se tega nismo zavedali, se je ta problem nadaljeval tudi še na naslednjem srečanju. Kršili smo pravila vodenja skupine, saj smo večkrat prevzeli vlogo vodje. V tisti situaciji se nam je zdelo to najboljša rešitev. To "kršitev" smo izrazili in pojasnili ožjemu timu in celi skupini.

Pomanjkljivost v zvezi z izvedbo delavnice v Sloveniji vidimo v tem, da zaradi odsotnosti našega tima na prvem srečanju skupine nismo poznali ostalih članov skupine in dogovorov, ki so bili do tedaj sklenjeni. Ti dogovori pa so bili, kot smo med dogajanjem spoznali, nejasni tudi ostalim članom skupine - razen dogovora o izvajanju supervizijskih delavnic zgolj med člani domačega tima. To je bil v tistem hipu edini jasno postavljen dogovor, ki je dajal skupini oporo in varnost. Zato so se vsi sklicevali nanj, ko smo se pogajali o našem programu. Po našem mnenju so bili takrat ostali dogovori še neozaveščeni in nedorečeni, vezani na prvo srečanje na Madžarskem. Med drugim srečanjem v Sloveniji so postali jasnejši in bolj pregledni, k čemur smo v veliki meri pripomogli prav člani našega (slovenskega) tima.

9 Kaj bi v projektu lahko speljali drugače?

A. Po našem mnenju bi bilo treba nameniti več časa začetku vsakega srečanja, saj so se isti problemi neprestano vračali med celotnim dogajanjem. To je bilo prav gotovo tudi posledica nejasne vloge vodje. Vodenje skupine je bilo jasno izraženo šele na zadnjem srečanju, ko je bil gostitelj avstrijski tim, katerega član je bil tudi pobudnik celotnega projekta in je ves čas nastopal tudi kot "neizrečeni vodja". Kot član gostiteljskega tima bi namreč težko nastopal v obeh vlogah (sodeloval v superviziji in jo izvajal ter hkrati vodil celotno skupino), zato se je za vodenje celotne skupine dogovoril s koordinatorjem madžarskega tima. Ta odločitev je bila jasno sporočena skupini, tako da se je vedelo, kdo nastopa v vlogi vodje in za kaj le-ta skrbi (skrb za dogajanje v skupini, vodenje analize demonstracijskih supervizij in analize celotnega srečanja). S tem, ko je bil dogovor o vodenju jasn, je bilo poskrbljeno za varnost skupine. Na srečanju ni prihajalo do nejasnih situacij v zvezi z vodenjem in do strahu, kdo bo poskrbel za skupino, če se ta znajde v nejasnih in nepregladnih situacijah. Skupina je vedela, da bo za to poskrbel vodja, zato se je lahko bolj neobremenjeno ukvarjala z vsebinskimi vprašanji in z analizo supervizijskega procesa.

Lahko bi torej namenili še več pozornosti:

- oblikovanju skupine in oblikovanju dogovorov,
- jasnejši opredelitvi vodje,
- novim članom,
- postavljanju konfliktnih in nejasnih situacij na metanivo.

To bi prispevalo k oblikovanju skupine in varnega teritorija v njej.

B. Menimo, da bi lahko vpeljali različne načine supervizijskih delavnic, ki bi omogočale tesnejše povezovanje med člani vseh sodelujočih dežel, predvsem pa bolj aktivno vlogo gostov. Po drugi strani pa je morda prav ozek dogovor o metodi dela omogočal skupini večjo stabilnost in preglednost. To pa je bilo pomembno še toliko bolj, ker so bili drugi dogovori v začetku nejasni ali neizrečeni.

Gotovo je, da bi lahko še marsikaj speljali drugače. Dejstvo pa je, da gre razvoj vsake skupine skozi določene razvojne faze, ki jih ne moremo povsem preprečiti. Pomembno je, da jih prepoznamo ter v

dani situaciji z njimi bolj ozaveščeno ravnamo.

10 K čemu smo prispevali in kaj smo pridobili v skupini HASI?

S sodelovanjem v mednarodnih supervizijskih delavnicah smo prispevali k uveljavljanju Slovenije v supervizijski strokovni javnosti v okviru ANSE. S svojo navzočnostjo in strokovnostjo smo prispevali k spreminjanju predstav kolegov iz drugih dežel o nas in o ravni supervizije v našem prostoru. Postali smo bolj enakopravni partnerji pri oblikovanju supervizije v Evropi.

Sodelovanje v skupini je za vse nas nepozabna izkušnja, ki je prispevala k boljšemu razumevanju in upoštevanju kulturnega in zgodovinskega ozadja v supervizijskem procesu. Prispevala pa je tudi k bolj prožnemu odzivanju na dane situacije.

Spoznali smo zanimive ljudi, med nami so se spletle poleg strokovnih tudi tople človeške vezi. Zanimivo je, da smo tudi na večernih zabavah v šali iskali podobnosti in razlike, npr. v pesmih, v jeziku in se skušali naučiti vsaj kakšne besede v drugem jeziku.

Strokovni članek, prejet oktobra 2002.

Predstavitev knjige:

Sonja Žorga (urednica):

Modeli in oblike supervizije

(Pedagoška fakulteta, Ljubljana 2002)

Simona Tancig

Simona Tancig, dr. psih., Pedagoška fakulteta v Ljubljani, Kardeljeva pl. 16, 1000 Ljubljana

Supervizija je veliko več kot redna srečanja s supervizantom, s katerim razpravljamo o njegovemu delu s klienti. Veliko stvari je, ki jih moramo pretehtati in razmisliti v superviziji, od tega, kakšna vrsta supervizije je najbolj primerna za supervizanta - ali naj bo razvojna, sistemska ali psihoanalitična, ali naj bo poudarek na supervizantovem delu s klientom ali na njegovem poklicnem razvoju, do tega, ali naj poteka v skupini ali individualno.

Pri vseh teh odločitvah gre za izbiranje med modeli in oblikami supervizije z namenom, da bo supervizija ustrezala značilnostim supervizanta in njegovemu poklicnemu kontekstu. Kako bo supervizor kos tej nalogi, je v veliki meri odvisno od njegovega poznavanja različnih modelov in oblik supervizije. Tudi deklarirani standardi supervizije in učni načrti za usposabljanje supervizorjev poudarjajo poznavanje modelov kot temelj zagotavljanja kakovosti supervizorjevega dela.

Kaj pomeni pojem modela v superviziji?

Na splošno z modeli ponazarjamo nek vidik realnosti. Za opisovanje in poenostavljeno predstavitev kompleksnosti supervizije uporabljamo vrsto različnih modelov. Supervizija je specifičen način sestavljanja

in uresničevanja individualiziranega načrta za supervizanta. Model supervizije predstavlja sistematičen način izvajanja supervizije.

Ko govorimo o modelih, ne moremo mimo vprašanj: katere modele ločimo, kakšne so razlike med njimi, v čem so si podobni, katere so njihove prednosti, pomanjkljivosti, ...

Odgovore na nekatera od teh vprašanj najdemo v delu *Modeli in oblike supervizije*, avtorice Sonje Žorga, v katerem je podala tudi miselni okvir za razumevanje omenjene problematike. Avtorica razmišljanje o oblikah in modelih supervizije izpelje iz opredelitve supervizije, ki podobno kot modeli nima enotne konceptualizacije. V kratki predstavitvi razvoja supervizije, od prvih začetkov do danes, je opisala različne vplive, zaradi katerih jo danes tako različno razumevamo. Avtorica opozarja na različne vrste modelov supervizije in številna merila, po katerih jih delimo. Prav zaradi številnosti in raznolikosti meril je razvrstitev modelov v povsem enoten klasifikacijski ali taksonomski sistem praktično nemogoča.

Powell (1993) poudarja, da imajo modeli supervizije več različnih "plasti". Te so teoretska in filozofska osnova, deskriptivne dimenzije, kontekstualni dejavniki ter različni vidiki razvoja supervizanta in supervizorja. Večjo preglednost med modeli dobimo, če vemo, da so omenjeni parametri temelj za njihovo razdelitev. Tako Farrington (1995) na osnovi teoretičnih izhodišč navaja šest različnih vrst modelov, ki izhajajo iz humanistične, behavioristične in psihoanalitične usmeritve. Še širši razpon supervizijskih modelov dobimo, če upoštevamo večje število njihovih dimenzij. Na primer: razvrstitev v funkcionalne in procesne modele, v modele odnosa med supervizorjem in supervizantom in v psihoterapevtske modele sloni na filozofskih in teoretičnih predpostavkah teh modelov.

Zaradi množice modelov (nekateri od njih so podrobneje opisani v knjigi *Supervizija – proces učenja in razvoja v superviziji*, avtoric Alenke Kobolt in Sonje Žorga) in neenotnosti meril za njihovo razlikovanje se je urednica odločila, da se pri izboru prispevkov ne bo držala nobenega kriterija.

Delo, ki je nastalo s prispevki več avtorjev – poleg priznanih supervizork Alenke Kobolt, Sonje Žorga in supervizorja Louis van Kessela sodelujejo s svojimi prispevki tudi absolventke specialističnega študija supervizije Pedagoške fakultete v Ljubljani – je plod "teoretskega spoznavanja in raziskovanja, pa tudi praktičnega preizkušanja in izvajanja različnih oblik in modelov supervizije ...", kot pravi urednica v uvodu.

Modelom supervizije je namenjenih pet prispevkov, ki se problematike lotevajo iz različnih zornih kotov. V daljšem prispevku je Sonja Žorga

podrobneje predstavila razvojno-edukativni model supervizije, ki se je v zadnjem desetletju pri nas že dodobra uveljavil na področju pedagoških in socialnih dejavnosti in je med drugim tudi osrednji model v izobraževanju supervizorjev na Pedagoški fakulteti.

Prispevek je zanimiv predvsem zaradi primerjave razvojno-edukativnega modela z nizozemskim konceptom supervizije, iz katerega je bil prvotno izveden. Skupaj s prispevkom Barbare Gogale Švarc, v katerem avtorica primerja nizozemski koncept supervizije in procesni model Hawkinsa in Shoheta, dopolnjuje interpretacijo razvojno-edukativnega modela.

Poleg omenjenih treh modelov, ki so si v marsičem sorodni, se v prispevku Manice Skok seznanimo z modelom supervizije, ki je pri nas manj poznan in redkeje uporabljan. Model klinične supervizije avtorjev Achersona in Gaela, ki bo gotovo vzbudil pozornost učiteljev, je model supervizije poučevanja in omogoča izboljšanje kakovosti poučevanja na osnovi trofaznega procesa načrtovanja, opazovanja in analize postopkov poučevanja. V vsaki od omenjenih faz se uporabljajo različne tehnike: od tistih, ki spominjajo na Flandersovo analizo procesa poučevanja, do kvalitativnih pristopov, uveljavljenih v pedagoškem raziskovanju. Omenjeni model je zanimiv tudi zaradi uporabe analize "live supervision", ki jo sicer redkeje zasledimo v superviziji.

Verjetno se vsak supervizor pri svojem delu prej ali slej sprašuje o primernosti, uporabnosti in učinkovitosti modela supervizije, za katerega je bil educiran. Vemo, da noben "čisti" model supervizije ni enako učinkovit v vseh primerih, zato ga je potrebno razvijati in dopolnjevati glede na posebne zahteve supervizije. Podobno razmišljata Dorotea Hrvat in Tanja Rupnik Vec, ki na inovativen način vpeljujeta nekatere nove elemente v razvojno-edukativni model supervizije. Avtorica Dorotea Hrvat in Tanja Rupnik Vec je predstavila način, kako v superviziji omogočiti sistematično prepoznavanje in ozaveščanje subjektivnih pojmovanj. Pri tem se je oprla na model veččega svetovalca, ki ga je razvil Gerard Egan. Tanja Rupnik Vec odkriva drugačen pogled na medosebno dinamiko v superviziji in sicer skozi očala transakcijske analize in njenih konceptov.

Oblike supervizije, ki jih za razliko od modelov opredeljujemo in ločimo glede na vrsto delovnega odnosa med supervizorjem in supervizantom, so obravnavane v šestih prispevkih.

V praksi se velikokrat postavlja vprašanje, ali je mogoče izvajati supervizijo v večjih skupinah, katerih velikost pogosto narekujejo objektivne okoliščine. Zato je prispevek Alenke Kobolt o prednostih in pomanjkljivostih supervizije v večjih skupinah (z več kot 12 osebami)

zelo aktualen. Avtorica meni, da je kljub določenim omejitvam možno z uporabo metodičnih postopkov izpeljati supervizijo na zadovoljivi kakovostni ravni tudi v takem primeru. V razpravi izhaja iz teorij o skupinah in skupinskem dogajanju ter predstavi tudi praktično izpeljavo supervizijskega dela v večji skupini.

V prispevku o timski superviziji iste avtorice so opisane posebne značilnosti te oblike supervizije predvsem s stališča medosebnih odnosov in procesa razvoja v timu. Omenjene značilnosti omogočajo vpogled v timski supervizijski proces.

Pogosto uporabljena je tudi intervizija oz. vrstniška supervizija kot posebna oblika supervizije, v kateri posamezniki iste ali sorodne poklicne usmeritve nudijo supervizijo drug drugemu. Sonja Žorga v svojem prispevku poleg prednosti in pomanjkljivosti intervizije predstavi tudi pogoje in načine dela v intervizijski skupini.

Intervizijske skupine se pogosto soočajo s problemom, kako doseči napredek in določeno raven kakovosti dela. Prispevek L. van Kessela govori o tem, kako spremljati intervizijsko skupino in omogočiti njen samostojen razvoj. Avtor predstavi tudi koncept supervizije, ki ga je razvil. Poleg strukture in delovanja intervizijske skupine osvetli tudi funkcije začasnega spremljanja supervizije. Prispevek bo v veliko pomoč vsem, ki delujejo v intervizijskih skupinah in se želijo intervizije tudi naučiti.

Prispevka Sonje Žorga govorita o značilnostih pri nas še vedno premalo razširjene supervizije študentov in pripravnikov ter mentorskem modelu supervizije s prostovoljnimi sodelavci v projektih prostovoljnega dela, ki je pri nas že dobro uveljavljen. Kljub določenim podobnostim obeh oblik supervizije, moramo upoštevati tudi njune posebnosti.

Znano je, da se supervizorji, ki izhajajo iz različnih šol ali modelov, na začetku svoje poklicne poti zelo razlikujejo, po večletni supervizijski praksi pa si postajajo vedno bolj podobni. To pomeni, da imajo različni modeli marsikaj skupnega, kar tvori temelj kakovostne oz. učinkovite supervizije. Pomeni pa tudi to, da je priporočljivo razvijati svoj lasten model supervizije, seveda z jasno konceptualizacijo, namesto da se slepo držimo nekega modela.

Knjiga *Modeli in oblike supervizije*, v kateri najdemo številne praktične napotke za supervizijsko delo, bo gotovo v veliko pomoč tudi pri takih razmišljanjih, kot je iskanje svoje lastne supervizijske poti. Pri tem pa ne gre pozabiti, da je ne glede na pristop, model in obliko supervizije, kakovost odnosa med supervizorjem in supervizantom tisto, kar je odločilno za uspešnost supervizije.