

Supervizija v vzgojnih zavodih in stanovanjskih skupinah*

Supervision in residential care institutions and group homes

*Bojan Bogataj*⁴

Povzetek

⁴Bojan Bogataj, socialni pedagog, Vzgojno izobraževalni zavod Frana Milčinskega, Valburga 4, 1216 Smlednik. Raziskava predstavlja supervizijsko metodo in jo hkrati v empiričnem delu praktično vrednoti, saj ugotavlja, kakšno je dejansko stanje supervizije v slovenskih zavodih in stanovanjskih skupinah. Supervizija je metoda učenja za strokovno in osebnostno rast delavcev v poklicih pomoči; je neposreden odnos med supervizorjem in supervizantom ob posrednem sodelovanju stranke, na katero se ta problem nanaša. Usmerjena je v poglobljanje in širjenje znanj za kakovostno in bolj samostojno strokovno delo ter povezovanje strokovnih delavcev pri učno-vzgojnem delu. Namen naloge je pokazati, da je supervizija metoda, ki je lahko zelo uporabna tako za strokovne delavce kot za tiste, s katerimi delajo!

Ključne besede: supervizija, vzgojni zavod, supervizor, supervizant

*Članek predstavlja povzetek istoimenske diplomske naloge, ki je nastala pod mentorstvom prof. dr. Sonje Žorge.

Abstract

The research is on the one hand intended to present supervision methods, while on the other hand its empirical part evaluates the state of supervision in Slovene institutions and group home units. Supervision is a learning method for professional and personality growth of workers in helping professions; it enables a direct relationship between the supervisor and the supervisee, with the indirect participation of the client, to whom the problem pertains. It is directed towards the deepening and widening of knowledge for better and more autonomous professional work and toward greater co-operation between professionals in education, professionals who are constantly and actively involved in the interaction between the professional and the child/adolescent in need of help. The purpose of the study is to present supervision as a method of great benefit for professionals as well as for those working with them.

Key words: supervision, residential youth care, supervisor, supervisee.

1. Uvod

Obdobje demokracije se je pokazalo tudi v zavodski vzgoji, čeprav z dvajsetletno zamudo za bolj razvitim svetom. Nove teme na področju zavodske vzgoje, vprašanja integracije, normalizacije v poznih osemdesetih in začetku devetdesetih let, pomenijo nekakšno prelomnico na področju institucionalne vzgoje v slovenskem prostoru.

Republiška komisija za prenovu zavodov, raziskovalna naloga z naslovom "Spremljanje uresničevanja in uspešnosti načrta prenove zavodskega obravnavanja otrok in mladostnikov z motnjami vedenja in osebnosti ter razvijanje sodobnejših oblik in vsebin dela v prenovljenih zavodih", Tempusov projekt "Študij duševnega zdravja v skupnosti" ter seminar "Življenje v zavodu in potrebe otrok(normalizacija)" so pomemben mejnik v skrbi za otroka in mladostnika s posebnimi potrebami v okviru institucionalne vzgoje.

Za otroka in mladostnika - subjekta institucionalne vzgoje je bilo torej v zadnjih desetih letih kar nekaj narejenega. Kaj pa drugi pol, ljudje, ki so najbolj odgovorni za interakcijo z gojencem? Kje je v tem napredku odnosov zavodski delavec?

Delo pedagoškega delavca je v današnjem času necenjeno, nestimulativno, slabo plačano, na drugi strani pa so zahteve in pričakovanja družbe prevelike in nerealne, zato se pedagoški delavci pogosto počutimo nemočni.

V empiričnih raziskavah se še vedno ugotavlja, da so vzgojitelji nezadovoljni

pri svojem delu, saj vrsto službenih problemov nosijo domov. Zavodsko delo je takšne vrste dejavnost, kjer je spričo vrste socialnih interakcij in močnega čustvenega doživljanja zelo zabrisana meja med službenim in zasebnim. Zavodski delavci pogosto doživljajo neuspehe "svojih" gojencev kot lastne neuspehe. Posameznik v zavodu pogosto doživlja tudi sodelavce kot obremenitev in oviro pri doseganju lastnih ciljev. Takšen posameznik se v zavodu počuti sam, odrinjen, nekako izključen. Spričo tega se ne more odprto pogovarjati o problemih, ki jih doživlja z gojenci, ni sposoben reflektirati dogajanj v zavodu, kar pomeni, da živi v vzdušju, ki je tako zanj kot tudi za "njegovega" gojenca nevzpodbudno.

Institucionalna vzgoja je prostor, ki vsekakor ne zadovolji vseh potreb in želja udeležencev v tem procesu (gojenec, vzgojitelj, vodstvo, širša družbena skupnost). Nekako je čutiti, da ima kljub vsemu od institucionalne vzgoje v novjšem času še največ koristi tisti, ki mu je bila skrb namenjena - otrok. In prav je tako, vendar bo otrok lahko še več dobival od zadovoljnega pedagoškega delavca, ki pa mu je treba nekaj ponuditi, da bo zadovoljen. In prav supervizija je lahko metoda in prostor, ki pedagoškemu delavcu omogoči, da lahko reflektira svoja dogajanja in počutja, začenja probleme uspešneje reševati in jih ne "odnašati s seboj domov".

Da bi približal supervizijo širšemu krogu ljudi, sem se odločil izvesti raziskavo, ki je hkrati tudi moje diplomsko delo. V sestavku želim predstaviti pomembnejše ugotovitve iz omenjene raziskave.

Kaj je supervizija?

V različnih strokovnih krogih vse bolj prihajajo do veljave spoznanja, da so delavci v poklicih pomoči bolj kot drugi izpostavljeni tistim dejavnikom, ki lahko ogrozijo njihovo psihofizično stabilnost. V zvezi s tem se srečujemo z dvema pojmom: s stresom in izgorelostjo. Poleg mnogih drugih je tudi supervizija ena od oblik pomoči, da do takšnih skrajnih oblik nemoči ne pride.

Koboltova (1995, str.5) opredeljuje supervizijo kot posameznikovo "(...) refleksijo o tem, kar poklicno vidi, misli, čuti in dela z namenom, da se ozavešti lastnih miselnih in vedenjskih strategij, pridobi nove aspekte, vidi svoj delovni prostor obogaten z drugačnimi alternativami ter se zmore zavestno odločati za spremembe v svojem delu."

Beseda supervizija je sestavljena iz besede "super", kar pomeni "nad", "čez" in glagola "videre", kar v prevodu pomeni "videti", "gledati". Če bi to sestavljenko poslovenili, bi dobili izraz "nadgledati", ki pa žal ne pove tistega, kar si pod besedo supervizija predstavljamo na področju zavodske vzgoje.

Po samem izvoru beseda supervizija torej pomeni nekakšno nadziranje - v smislu strokovne kontrole, ki jo neka oseba izvaja nad delom osebe z nižjo odgovornostjo. Za boljše razumevanje pomena besede supervizija lahko uporabimo opredelitev Žorgove (1995, str.8), ki pravi: "Pogled od zgoraj, oziroma iz distance, nam omogoči drugačno, novo zaznavanje in razumevanje dogodkov. Prav to je eden od namenov supervizije v poklicih pomoči, kjer se je uveljavil izraz supervizija za proces, v katerem si pridobiva strokovni delavec boljši vpogled, podporo in strokovno vodenje za svoje delo"

Cilji supervizijskega procesa

Cilj supervizije je omogočiti pedagoškemu delavcu učni proces in mu pomagati na poti do njegovih lastnih zaključkov pri reševanju problemov, s katerimi se srečuje pri svojem delu z gojenci. Cilj supervizije je izboljšati osebno učinkovitost vzgojitelja/učitelja in s tem ustrezneje pomagati gojencem in tako tudi izboljšati učinkovitost celotne ustanove. Cilj supervizije je torej boljše pedagoško in vzgojno delo pedagoških delavcev. Po Koboltovi (1994b) povzemam cilje supervizije:

- **Učenje** je prvi in eden najpomembnejših ciljev. Stil učenja v superviziji niti slučajno ni enak klasičnemu učenju. Supervizor ne uči supervizanta. Ne pove mu, kako naj ravna v določenem položaju. Na podlagi refleksije svojega poklicnega ravnanja supervizant s pomočjo supervizorja in ostalih supervizantov (če gre za skupinsko supervizijo) ugotovi, kako dela, in se nato sam opredeli, ali se bo kaj novega naučil, ali bo spremenil dosedANJI način in se bo tistega, kar je delal do sedaj, od-učil.
- **Konstrukcija nove resničnosti** je drugi cilj supervizijskega procesa. Schuller in Steibli (1992) pravita, da je dejanska resničnost popolnoma drugačna. Vsakdo zaznava resničnost s svojega zornega kota, kar ne pomeni popolne verodostojnosti. Zato supervizijski proces tudi pomeni ukvarjati se s tem, kako zaznavam in dojemam svojo poklicno realnost. To pa pomeni, da se moramo vprašati, ali to, kar vidim sam, ustreza tudi tistemu, kar vidijo drugi okrog mene. In ker se običajno ti dve dojemANJI ne ujemata, pomeni, da se v supervizijskem procesu ukvarjamo tudi s komuniciranjem o komunikaciji ali z metakomunikacijo.
- **Tretji cilj supervizijskega procesa je globalen.** Simbolno bi ga lahko zapisali kot **"gledati na svet cirkularno"**. Vsak strokovni delavec opravlja svoje delo v konkretnem delovnem okolju: šola, stanovanjska skupina, vzgojni zavod itd. Poleg tega pa deluje znotraj tega sistema še v drugih podsistemiH. V zavodu deluje več podsistemov kot so: vzgojne skupine, šola, svetovalni delavci, tehnični delavci, vodstvo. Na koncu sta tu še vzgojitelj in vzgojna skupina, s katero dela, in gojenec kot najmanjši a najpomembnejši člen v tem sistemu. V procesu supervizije naj bi strokovni delavec prepoznaval delovanje posameznih sistemov, ugotavljal svojo vlogo in mesto ter možnost spreminjanja svojega dela kot delovanja posameznih podsistemov.
- **Četrti cilj supervizijskega procesa je kreativno reševati poklicne probleme.** To pomeni, da se supervizant (učitelj, vzgojitelj) med supervizijskim procesom uči analize svojega poklicnega ravnanja ter ob tem išče nove možnosti za reševanje določenih težav in problemov, ki se porajajo na njegovi strokovni poti.

Vrste supervizije

Glede na število udeležencev v supervizijskem procesu ločimo: individualno supervizijo, skupinsko supervizijo, supervizijo tima, intervizijo in diadno supervizijo:

- **Individualno supervizijo** tvori supervizor in supervizant. Priporočljiva je v primerih, ko gre za študenta na praksi, v pripravištvu ali povsod tam, kjer

gre za uvajanje v delo na nekem novem področju. Gre za poglobljen odnos med supervizorjem in supervizantom, ki je lahko vzor za odnos med vzgojiteljem/učiteljem in gojencem/učencem.

- **Skupinska supervizija** pomeni druženje supervizantov s supervizorjem. Skupine so različno velike, idealna pa je skupnica s tremi supervizanti. Največje možno število supervizantov v skupini je sedem. Praviloma je primernejše, da so skupine manjše, saj je v takšnih skupinah vsak supervizant deležen pozornosti, ki jo potrebuje za učenje.
- **Supervizija tima** se od zgoraj opisane skupinske supervizije razlikuje po tem, da gre pri timski superviziji za skupino strokovnih delavcev, ki so pri delu tesno povezani in so med njimi razmerja že vzpostavljena. V takšnih timih vpliva na delovanje supervizantov tudi institucija z vsemi svojimi pravili, zgodovino, vzorci in normami. Člani tima se morajo znati dogovarjati, slišati in razumeti, saj bodo le na takšen način sposobni vzpostaviti odprto in učinkovito komunikacijo. Šele takrat, ko je tim že oblikovan in notranje pripravljen za reševanje in evalviranje izkušenj, je supervizija tima mogoča.
- **Intervizija** je oblika supervizije, pri kateri noben udeleženec ne prevzema stalne vloge supervizorja. Za vsakogar se predpostavlja, tako supervizorja kot tudi supervizanta, da bo razvijal sposobnosti, ki so potrebne za učinkovito prevzemanje obeh vlog. Intervizija je odličen način vaje za tiste, ki se žele učiti supervizije. Ob razvijanju in preizkušanju lastnih supervizijskih spretnosti lahko v intervizijski skupini takoj dobijo neposredno povratno informacijo o tem, kako so bili učinkoviti.
- **Diadna supervizija** je vrsta supervizije med dvema strokovnima delavcema, ki opravljata podobno delo. Pri tem se redno srečujeta in izmenjujeta vlogi supervizorja in supervizanta. Supervizija poteka individualno recipročno. Najprej ima eden od strokovnih delavcev približno štirideset minut supervizijo nad drugim, nato pa vlogi zamenjata. Na enem srečanju torej zamenjata vlogi. Pred zaključkom izmenjata še povratne informacije. Dobro je, da so njune izkušnje približno enake, vendar to ni pogoj za uspešno diadno supervizijo.

Glede na opredelitev odnosa med supervizorjem in supervizantom je po Koboltovi (1995) supervizija lahko mentorska, managerska in konsultacijska:

- **Mentorska supervizija** je najpogostejša ob uvajanju v delo, kjer je vloga supervizorja usmerjanje in vodenje ob pridobivanju in refleksiji prvih delovnih izkušenj. Temeljni element takšne supervizije je didaktičen.
- **Managerska supervizija** je oblika supervizijskega odnosa, ko je supervizor hkrati vodja strokovnega delavca in s tem odgovoren za supervizantovo delo. V takšni superviziji prevladuje vodstveni element. V nekaterih zahodnih državah, kjer je supervizija izredno razvita (npr. Nizozemska), takšnih oblik ne uvrščajo med supervizijo, ampak jo imenujejo napredovanje pri delu (training on the job).
- **Konzultacijska supervizija** je oblika supervizije, kjer je supervizant popolnoma odgovoren za svoje delo in si sam poišče supervizorja predvsem zaradi lastne refleksije. Druga možnost pa je, da se vključi v intervizijsko skupi-

no, kjer lahko ob svoji strokovni usposobljenosti dejavno sodeluje, daje in seveda tudi dobiva.

Pogoji za supervizijo

- **Povezava med delom in učenjem** je eden prvih in najpomembnejših pogojev za učinkovito supervizijo. V supervizijskem odnosu vedno obravnavamo konkretno izkušnjo iz prakse, kjer supervizor pomaga supervizantu (strokovnemu delavcu) "videti", kako je ravnal in kaj je njegovo ravnanje pomenilo. Dogajanje v superviziji je v bistvu preslikava dogodka v praksi. Odnos med supervizorjem in supervizantom pogosto pomeni ponovitev razmerja, ki je bilo pred tem že vzpostavljen med vzgojiteljem in gojencem.
- **Varno vzdušje** je eden temeljnih pogojev, brez katerega si sploh ni moč zamisliti supervizije. Supervizanti lahko o svojih problemih in težavah pri svojem delu govorijo le takrat, ko se čutijo sprejete s strani supervizorja in ostalih članov skupine. Le ob določeni stopnji zaupanja med njimi lahko govorimo o psihološki varnosti, ki obeta dobro počutje in dobro sodelovanje in delo v supervizijski skupini. Samo v varni klimi bo supervizant razkril svojo osebnost, kar je predpogoj za dobro delo.
- **Primeren prostor** za supervizijska srečanja je pogoj, da se bodo tako supervizor kot tudi supervizanti počutili dobro. To pa je predpogoj za delo, saj je supervizija intenzivna interakcija med dvema ali več ljudmi, kjer je vse, kar ni predvideno, moteče.
- **Potreben čas**, ki si ga vzamemo za supervizijsko srečanje. Samo supervizijsko srečanje je en del časa, ki ga porabimo za supervizijo. Drugi del pa sta priprava na srečanje in analiza srečanja. Razmerje med samim srečanjem in pripravo je 1:5 v korist priprave.
- **Institucionalni okvir** je pogoj, ki je izredno pomemben in pomeni uspešno opravljen dogovor med vsemi, ki v superviziji sodelujejo z vodstvom institucije.
- **Finančna sredstva** so bila vedno problem, kar pa ne velja tudi danes. Minimalna sredstva za plačilo supervizorjev, ki vodijo supervizijo v zavodih in stanovanjskih skupinah, v glavnem zagotavlja Ministrstvo za šolstvo. Seveda se po višini sredstev ne moremo primerjati z državami, kjer je supervizija že vgrajena v sistem. Vseeno pa je narejen premik navzgor, kar velja pozdraviti.
- **Primerno motivirani supervizanti** so pogoj, da supervizija sploh steče. Supervizanti so vsi pedagoški delavci, ki so se vključili v supervizijski proces z namenom, da bi se skupaj z ostalimi in supervizorjem učili za delo in spoznavali sebe v različnih poklicnih vlogah.
- **Usposobljen supervizor** mora imeti za svoje delo primerno znanje, določene osebne lastnosti in pedagoške sposobnosti. Izhajati mora iz delovnega področja, ki ga supervizira. To pomeni, da je kot praktik opravljal ali še opravlja isto ali podobno poklicno dejavnost, za katero zdaj izvaja supervizijo. Njegova vloga je, da supervizantu omogoči optimalne pogoje učenja, v katerih sam išče ponujene mu rešitve in pri tem uporablja delovne izkušnje kot učno gradivo. Vloga supervizorja ni, da sodi, ampak da je ogledalo. S tem omogoča supervizantu, da vidi, kaj je delal in kako ga pri tem doživljajo drugi.

Faze v superviziji

V procesu supervizije supervizor neposredno sodeluje s supervizanti, posredno pa seveda tudi z gojencem/učencem in z delovnim okoljem, kjer delujejo supervizanti.

Supervizija je sistematičen in kontinuiran proces. Nizozemski model zahteva dvajset supervizijskih sestankov, ki potekajo vsakih štirinajst dni, kar pomeni, da proces traja leto dni. Sistematičnost zagotavljajo delovne faze v superviziji, ki so (Luttinkholt 1987, po Milošević, 1996): predhodna, uvodna ali začetna, srednja ali delovna, vmesna evalvacija in sklepna faza z zaključno evalvacijo.

- **Predhodna faza** je priprava na supervizijo, kjer supervizanti zbirajo informacije o superviziji, o supervizorju ter se dogovorijo za začetek srečanj, kolikor ugotovijo, da so izpolnjeni pogoji za uspešno supervizijo.
- **Uvodna ali začetna faza** je izredno pomembna, saj se v njej vzpostavijo pravila za sodelovanje, oblikuje in sprejme pa se tudi delovni načrt. Posebno mesto v tej fazi imata dva zelo pomembna procesa: sporazumevanje in usklajevanje. Usklajevati pomeni ustvariti tako vzdušje sodelovanja, v katerem se je mogoče učiti. Prav tako je tudi sporazumevanje pomemben del procesa, od česar je tudi odvisno vzdušje v skupini. Tudi pričakovanja supervizantov od supervizije je treba razkriti na začetku te prve faze. Ta faza obsega dva do tri srečanja. Posebno skrb je v tej fazi treba nameniti vzpostavljanju zaupanja in varnosti, saj je od ugodnega in varnega vzdušja zelo odvisno, ali bodo supervizanti lahko svobodno in sproščeno razpravljali in predstavljali učni material.
- **Srednja ali delovna faza** je centralna in v bistvu najdaljša faza v procesu supervizije. Je spontano nadaljevanje začetne faze in pomeni nadaljevanje, obravnavanje in reševanje supervizijskih vprašanj, s katerimi se ukvarjajo supervizanti.
- **Vmesna evalvacija** ali vrednotenje nekje na sredini supervizijskega procesa je namenjena pregledu in presoji, do kod so prišli supervizanti, kaj so se že naučili in kaj je še ostalo do izpolnitve delovnega načrta.
- **Sklepna faza s sklepno evalvacijo** je obdobje približno treh srečanj pred zaključkom supervizijskega ciklusa. Namenjena je postopnemu zaključevanju vsebin, prav tako pa tudi slovesu, saj tudi pri poslavljanju velja, da tega ne moremo narediti kar nenadoma. To je resnično faza, ko ne odpiramo novih vsebin, razen v izjemnih primerih, če se pokaže potreba. Glavni namen te faze je analiziranje tistega, česar smo se med srečanji lotevali.

Vsebina supervizije ali kaj se dogaja v superviziji

Tako kot vsak človek, se tudi pedagoški delavec na svoj način odziva na različne življenjske okoliščine. Ta način odzivanja, pridobljen in izoblikovan v specifičnih življenjskih razmerah, se ponavlja kot vedenjski vzorec posameznika tudi v njegovem poklicnem delu in seveda v odnosih. Če so ti vedenjski vzorci neustrezni, negativno vplivajo na opravljanje poklicnih vlog. Prav supervizija, ki je učenje, je tista, ki lahko pomaga usmerjati takšna ravnanja in jih poskuša spremeniti. Dobro vodena supervizija omogoča supervizantu osebno rast in dozorevanje prek njegove izkušnje in refleksije te izkušnje.

Vsebina supervizije je lahko usmerjena na supervizanta, na konkretno nalogo ali metodo dela, ki jo supervizant uporablja, da bi izboljšal svoj delovni uspeh. Vsebina supervizije je torej "učni material", ki ga izpostavijo supervizanti. To so izkušnje ali primeri, ki se učitelju in vzgojitelju najpogosteje porajajo pri delu z učenci/gojenci, vprašanja, kjer je pedagoški delavec nemočen, kjer ne vidi izhoda in podobno. To je vsebina ali primer ali izkušnja, ki si je supervizant ne zna razložiti in ima zato željo po učenju, po razrešitvi le-te. V zvezi s to izkušnjo si postavi nekaj vprašanj, na katera želi dobiti odgovor na supervizijskem srečanju. Naloga supervizorja je, da to omenjeno izkušnjo tako preoblikuje, da se bo lahko supervizant iz nje česa naučil. S tem supervizant spoznava ozadje svojega ravnanja, ki v dani situaciji ni bilo primerno in uspešno. Sooča se s svojimi obrambami, čustvi, prepoznava svoja stališča in vrednote, ki usmerjajo njegovo ravnanje. S tem gre supervizant skozi lasten proces učenja, ki je pogosto tudi boleč. Ob prepoznavanju pomena izkušnje ugotovi, da je to izkušnja, ki ni nekaj novega. Kljub temu pa mora vsak priti sam do teh spoznanj (načelo lastne kože). Tako se nova spoznanja, ki jih supervizant pridobiva prek refleksije danih izkušenj, združujejo s prejšnjimi shemami vedenja v nove vzorce poklicnega ravnanja. To učenje prek izkušenj imenujemo izkustveno učenje, kar pomeni, da je pomembno tisto, kar je človek izkusil, doživel.

Supervizijsko srečanje in refleksija

Supervizija je sistematičen proces, zato mora biti vsako srečanje supervizorja in supervizantov strukturirano in dobro pripravljeno.

Naloga supervizantov je, da za srečanje pripravijo določeno vsebino, izkušnjo ali primer s konkretnim in jasnim opisom te izkušnje. Ob tej izkušnji si zastavljajo supervizijsko vprašanje. Vsak supervizant napiše refleksijo preteklega supervizijskega srečanja, poleg tega pa tudi izkušnjo, problem, ki bi ga rad razrešil na naslednjem supervizijskem srečanju. Refleksijo in primer posreduje supervizorju in ostalim supervizantom iz skupine v pisni obliki. Refleksija prejšnjega srečanja pomeni odsevanje, razmišljanje o minulem srečanju, ki ga supervizanti napišejo po vsaki supervizijski seansi.

Še bolj intenzivno se na srečanje pripravlja supervizor, saj mora prebrati vse svoje zapise s srečanja, prav tako pa mora do naslednjega srečanja prebrati vse refleksije supervizantov.

Nadalje mora supervizor proučiti primere, ki jih za naslednje srečanje pripravijo supervizanti, in načrtovati in razjasniti vprašanja za analizo teh primerov. Supervizijsko srečanje navadno sestoji iz naslednjih delov:

- **Kratka osvetlitev trenutnega stanja**, ko supervizor v uvodu pozdravi supervizante, jih povpraša po počutju in jih poskuša sprostiti in uvesti v srečanje s kakšno sprostitveno ali s spoznavno igrico.
- **Pregled refleksij s prejšnjega srečanja**, ko supervizor in supervizanti pregledajo refleksije in ugotavljajo, kakšne posledice je imelo dogajanje na prejšnjem srečanju za supervizante. Supervizor ugotavlja, kaj so supervizanti "odnesli" s prejšnjega srečanja.
- **Vsebina srečanja** je v bistvu dogovor, kaj se bo konkretno dogajalo. Tu je več možnosti:

- predelava nerazčiščenih stvari s prejšnjega srečanja
- obravnava primera ali vsebine, ki jo je supervizor pripravil za srečanje
- obravnava neke nenadne situacije, ki je spravila supervizanta v neugoden položaj ali stisko

Čigav primer bo na supervizijskem srečanju obravnavan, je odvisno seveda od supervizorja in supervizantov. Če nimajo pravila ali vrstnega reda predstavljanja posameznih primerov, se odločajo za tisti primer, ki zanima vse supervizante in supervizorja.

- **Predstavitel primer, potem ko se vsi zedinijo, da jih določena vsebina/ primer še posebno zanima.** Supervizant najprej še enkrat predstavi vsebino primera in izpostavi problem, ki ga teži. Supervizor je s supervizantom v stalnem dialogu, ga vzpodbuja, mu postavlja vprašanja, ki so izbrana, pre-mišljena in vodijo k določenemu rezultatu. Supervizor ga vodi, usmerja k možnim rešitvam problema, za katero od možnosti se bo odločil pa je stvar supervizanta samega. Izredno pomembno je, da je supervizor pozoren tudi na neverbalno komunikacijo supervizanta.
- **Refleksija srečanja** je čas, ko vsi udeleženi reflektirajo svoja razmišljanja in občutke, ki so jih imeli na srečanju. Supervizor vzpodbuja, da prav vsi na različne načine izrazijo in odslikajo svoje občutke.
- **Dogovor o naslednjem srečanju** je navadno samo ponovitev podatka, kdaj bo srečanje, sicer pa so datumi srečanj za vse leto napisani in dogovorjeni že na začetku supervizijskega srečevanja.
- **Pisanje refleksije srečanja** je v bistvu ena najtežjih, verjetno pa ena tistih nalog supervizantov, do katere imajo največ odpora. Omeniti velja, da mora biti supervizijski proces dokumentiran tako na strani supervizorja kot tudi na strani supervizantov. Sprotno pisanje zapiskov je sestavni del srečanja prav zaradi učenja, saj ob branju lastnih zapisov kasneje dosti lažje vidimo povezave in prepoznavamo vzorce svojega vedenja. Vprašanja, ki jih uporabljamo za refleksijo, nam pomagajo identificirati tudi naša čustva, ki bi jih sicer zelo težko videli in prepoznavali.

Supervizijsko poročilo ali refleksija pomeni refleksijo prejšnjega srečanja in pripravo na naslednje srečanje. Refleksija je naš pogled nazaj, ko verbaliziramo svoje vedenje in svoje odnose. Z refleksijo pridemo do spoznanj, česa smo se naučili na preteklem srečanju, kaj je določen primer/problem pomenil nam, kolegom, gojencu in podobno.

2. Namen raziskave

Zadnja leta namenjamo proučevanju psihofizičnih lastnosti ljudi, ki so zaposleni v poklicih pomoči, vedno več pozornosti.

Z raziskavo želim ugotoviti, kaj nam supervizija v zavodih in stanovanjskih skupinah pomeni. Predstavitel te metode pomoči pri nas je pomanjkljiva in na slovenski trg prodira več različnih supervizijskih poti. Slovenski zavodi in stanovanjske skupine so si v tem času naredili lastno predstavo supervizije in si izbrali supervizorja, za katerega so menili, da bi bil zanje najbolj primeren.

Raziskava naj bi podala dejansko sliko supervizije, kakor se danes izvaja v

zavodih, in opisala želje uporabnikov po superviziji v prihodnje. Odgovorila naj bi na tri ključna vprašanja, ki sem jih razčlenil na več podvprašanj, na podlagi katerih je bil sestavljen anketni vprašalnik.

3. Raziskovalna vprašanja

- Ali imajo v zavodih in stanovanjskih skupinah supervizijo?
- Kakšne vrste supervizijo imajo, kako je organizirana in ali so s takšno supervizijo zadovoljni?
- Kakšna so pričakovanja in želje v zvezi s supervizijo v prihodnje. ?

4. Hipoteze

Moja pričakovanja o superviziji v zvezi z anketo so bila:

- A. da je supervizija organizirana v večini zavodov ali stanovanjskih skupin
- B. da je supervizija po zavodih in stanovanjskih skupinah pretežno prostovoljna in ne obvezna
- C. da imajo zavodi različno (po metodah, po vsebini in po načinu izvedbe) organizirano supervizijo
- D. da supervizorji niso delavci zavoda, ampak zunanji sodelavci
- E. da je bila supervizija ljudem pred samim začetkom premalo predstavljena in opredeljena
- F. da je med pedagoškimi delavci več tistih, ki menijo, da supervizija izpolnjuje njihova pričakovanja, kot tistih, ki z njo niso zadovoljni
- G. da so za supervizijo manj motivirani strokovni delavci tistih zavodov, kjer trenutno nimajo supervizije
- H. da si pedagoški delavci v prihodnje želijo sprememb pri svoji superviziji
- I. da si pedagoški delavci tudi v prihodnje želijo supervizije

5. Raziskovalni vzorec

Anketo je izpolnjevalo 146 strokovnih delavcev (87,4%) od skupaj 167, iz osmih zavodov in dveh mladinskih domov, ki se ukvarjajo z otroki in mladostniki z motnjami v vedenju in osebnosti (MVO). Izkazalo se je, da imajo vsi anketirani v času raziskave supervizijo ali pa so jo imeli pred nedavnim. Anketa torej zajema celotno populacijo, v katero pa ni vključenih le nekaj strokovnih delavcev (12,6%), ki so bili v tem času odsotni iz objektivnih razlogov (bolezen ali druga opravičena odsotnost).

6. Anketni vprašalnik

Vprašalnik sestoji iz treh tematskih sklopov.

V **prvem sklopu** ali s prvim vprašanjem sem želel ugotoviti, v katerih zavodih imajo v tem trenutku supervizijo ali so jo imeli pred časom.

V **drugem sklopu** vprašanj, ki ga sestavljajo vprašanja od 2 do 14, sem želel ugotoviti, kakšne vrste supervizijo imajo, kako je organizirana in ali so ljudje s

takšno supervizijo zadovoljni. Ta vprašanja so zaprtega tipa, anketiranci pa so lahko izbirali med eno ali več alternativami.

V tretjem sklopu vprašanj, ki ga sestavljajo vprašanja od 15 do 20, pa sem ugotavljal, kakšna so pričakovanja glede supervizije v prihodnje. Uporabil sem vprašanja odprtega tipa, ki so anketirancem omogočila, da so prosto odgovarjali. Vprašanja odprtega tipa sem uporabil zato, ker sem želel dobiti kar največ raznolikih odgovorov, ki sem jih kasneje uporabil v kvalitativni analizi.

7. Postopek zbiranja in obdelave podatkov

Odločil sem se, da bom zavode in stanovanjske skupine osebno obiskal in delavcem sam predstavil anketni vprašalnik, saj se mi je zdel osebni pristop najprimernejši.

Pri vprašanjih zaprtega tipa (vprašanja od 1 do 15) sem izračunal frekvenco pojavljanja spremenljivke. Vprašanja zadnjega sklopa (vprašanja od 15 do 20), ki so odprtega tipa, so mi dala veliko dobrega besednega gradiva, zato sem jih obdelal s kvalitativno analizo.

8. Rezultati raziskave

Temeljni podatki o anketirancih

Raziskava nam odkriva nekaj zanimivih podatkov iz samega vzorca raziskovanih. Zanimiv podatek glede spola raziskovancev je, da so moški in ženske zelo enakomerno porazdeljeni tako v vlogah svetovalnih delavcev kot tudi v vlogah vzgojiteljev, kar nam pove, da v raziskovanih institucijah ne gre za feminizacijo pedagoškega poklica, ampak za zelo življenjsko porazdelitev (družinski princip) vlog. Nekoliko drugače je v poklicu učitelja, kjer so moški še vedno redkost. Glede starosti raziskovancev ni kakih presenetljivih rezultatov. V sklopu od 23 do 30 let smo pričakovali najmanj delavcev (22,6%), glavnina pa je seveda v drugih dveh sklopih, od 30 do 40 let (38,3%) in v sklopu od 40 do 60 let (39,1%).

Zanimivo je, da je do starosti 40 let precej več žensk (70% oziroma 66%) kot moških (30% oziroma 34%), v starostni skupini nad 40 let pa je manj žensk (40%) kot moških (60%). To pa pomeni, da je v raziskovanih institucijah nekoliko več strokovnih delavk kot delavcev, delavke pa so v povprečju mlajše od svojih moških kolegov.

Glede dolžine delovnih izkušenj lahko ugotovimo, da je strokovnih delavcev, ki imajo do 10 let delovnih izkušenj, 37,8%; tistih, ki imajo med 10 in 20 let delovnih izkušenj, je 35,8%; dobra četrtina (26,4%) pa je delavcev, ki imajo več kot 20 let delovnih izkušenj.

Pri ugotavljanju stopnje izobrazbe vidimo, da je daleč najmanj strokovnih delavcev s srednjo izobrazbo in sicer 9,6%. Največ raziskovancev (52,7%) ima višjo izobrazbo, presenetljivo veliko pa jih že ima visoko izobrazbo (37,7%).

Glede delovnih mest je več kot očitno, da je med raziskovanimi največ vzgojiteljev (75,3%), v supervizijo pa so vključeni še ostali strokovni delavci: ravna-

telji, učitelji, psihologi, socialni delavci, nočni vzgojitelji pa tudi medicinska sestra, kulturni animator, knjižničarka in tudi gospodinja.

Odgovori na postavljene hipoteze

A. Supervizija je organizirana v večini zavodov ali stanovanjskih skupin.

Moje pričakovanje ali prva hipoteza je bila potrjena, saj ima od desetih zavodov ali stanovanjskih skupin kar šest ustanov organizirano supervizijo. Ostali so se s supervizijo prav tako seznanili pred leti, a je trenutno iz različnih vzrokov nimajo v programu. V teh šestih supervizijsko dejavnih ustanovah je supervizija vključena v letni program dela in je že dokaj utirjena oblika pomoči strokovnemu osebju. Zanimivo je, da je v teh letih, odkar je supervizija "prestopila" prag slovenskih zavodov in stanovanjskih skupin, vsaka od ustanov poskusila s to dejavnostjo, vendar različno - vsaka na svoj način. Rezultati teh poskusov so različni, kot so bile tudi predstavitve te aktivnosti po zavodih različne.

B. Supervizija po zavodih in stanovanjskih skupinah je pretežno prostovoljna.

Večina zavodov, ali natančno sedem, ima obliko prostovoljne supervizije in le v treh preostalih skoraj vsi anketirani strokovni delavci doživljajo supervizijo kot obvezno. Zanimivo je, da jo tako doživljajo strokovni delavci dveh zavodov, kjer trenutno sploh nimajo supervizije! Da je supervizija pri njih obvezna, menijo tudi predstavniki enega od zavodov, kjer supervizijo izvajajo.

C. Zavodi imajo po metodah, vsebini in načinu izvedbe različno organizirano supervizijo.

Iz analize rezultatov je razvidno, da imajo nekateri zavodi po metodah in vsebini nekoliko različno organizirano supervizijo. Tu velja predvsem omeniti, da nekateri zavodi bolj delajo na skupinski dinamiki, zato so pri njih v manjši meri kot v drugih zavodih navzoče nekatere ključne metode dela (delo na primeru in reševanje problema). Metoda igre vlog je uveljavljena le v nekaj zavodih, v ostalih pa nima primernege mesta.

Tudi cilji supervizije so po zavodih različni, zato je različna tudi vsebina. Iz odgovorov je nekako razvidno, da imajo ali so imeli nekateri zavodi vsebinsko manj polno supervizijo, kar bi veljalo predvsem za zavode, kjer trenutno supervizije nimajo.

Kljub temu pa ne moremo v celoti potrditi hipoteze, da imajo zavodi povsem različno organizirano supervizijo. Večji del metod se prekriva pri skoraj vseh ustanovah (obravnavo primera, metode reševanja problema), po namenu so si supervizijska srečanja v večini zavodov zelo podobna (čustveno razbremenjevanje, reševanje konfliktov, razvijanje kolektiva, evalvacija dela, usposabljanje delavcev). Prav tako so si supervizijska srečanja podobna glede dolžine srečanj in pogostosti. Skoraj vsa srečanja trajajo dve uri (ponekod šolski uri), pogostost srečanj je enkrat mesečno, supervizije pa povsod vodijo zunanji sodelavci, ki so praviloma za to usposobljeni in poznajo področje dela supervizantov. Dejstvo pa je, da se supervizijska srečanja razlikujejo, saj so si supervizorji med seboj različni, in tako so vsebine, cilji, evalvacije

posameznih supervizij zelo odvisne od načina dela posameznih supervizorjev. Dejstvo, da je v desetih zavodih oziroma stanovanjskih skupinah vključenih kar deset različnih supervizorjev z desetimi različnimi zamislimi dela, gotovo veliko pove. Zato se mi zdi zanimivo, da so si metode in vsebine dela med seboj tako podobne.

Drugačnih oblik supervizije (npr. timske ali individualne) v zavodih ni posebno čutiti. Timsko bi lahko imenovali supervizijo stanovanjskih skupin, ki pa je redka, individualna pa je le v nekaj primerih, ko imajo ravnatelji svoje- ga supervizorja.

Drugače pa so supervizijska srečanja v glavnem v prostem času delavcev ali pa v okviru 40-urnega delovnika. Število članov supervizijske skupine je različno med posameznimi zavodi in stanovanjskimi skupinami. V glavnem štejejo supervizijske skupine v zavodih med deset in petnajst udeležencev, stanovanjske skupine pa tri do devet supervizantov.

D. Supervizorji niso delavci zavoda, ampak zunanji sodelavci.

Odgovor na to vprašanje je popolnoma nedvoumen. V nobenem od zavodov in stanovanjskih skupin supervizor ni član notranjega tima, ampak je zunanji strokovnjak. Supervizorji prihajajo z različnih področij in le redki resnično dobro poznajo mikroklimo zavodov in stanovanjskih skupin, saj ne delujejo na področju zavodske vzgoje.

E. Supervizija je bila ljudem pred samim začetkom premalo predstavljena in definirana.

Odgovor na zastavljeno hipotezo je bil v glavnem potrjen, ko sem analiziral odgovore na vprašanje, kaj strokovnim delavcem ni bilo všeč pri njihovi superviziji. Kar 58 raziskovancev je odgovorilo, da supervizije niso dobro poznali; kar 52-im supervizije ni nihče predstavil pred začetkom srečevanj; sedem jih celo meni, da jim je bila supervizija vsiljena, in kar 18 raziskovancev je odgovorilo, da niso sodelovali pri izdelavi delovnega načrta pred začetkom. Kot podporni element te ugotovitve pa so lahko nedvomno odgovori na anketno vprašanje, v katerem poizvedujem, na predlog koga je bil izbran supervizor, ki je v veliki meri odgovoren za način supervizijskega dela in počutje supervizantov. Na to vprašanje je "kar" 66 anketirancev odgovorilo, da je supervizorja izbral ravnatelj in "le" 80 anketirancev meni, da je supervizorja izbral kolektiv.

F. Med pedagoškimi delavci je več tistih, ki menijo, da supervizija izpolnjuje njihova pričakovanja, kot tistih, ki z njo niso zadovoljni.

Da je tako, je razvidno iz analize dveh odprtih vprašanj ("Pri naših supervizijah mi je všeč..." in "Pri naših supervizijah mi ni všeč..."). V odgovorih na prvo omenjeno vprašanje, ki se zelo prepletajo (v glavnem so anketiranci izbirali po več odgovorov), je razbrati, da je strokovnim delavcem pri njihovih supervizijah všeč:

- podpora (skoraj 60%),
- izmenjava delovnih izkušenj (60%),
- učenje (skoraj polovica ali 48%),
- druženje in spoznavanje (malo manj kot polovici ali 42%),

- varnost (skoraj 20%).

Iz analize odgovorov na vprašanje, kaj jim pri superviziji ni bilo všeč, pa je razvidno, da strokovni delavci:

- supervizije niso dobro poznali (39,7% odgovorov),
- nihče jim je ni predstavil pred pričetkom (35,6% odgovorov),
- niso sodelovali pri izdelavi delovnega načrta (12,3%),
- bila jim je vsiljena (4,8% vseh odgovorov),
- prepogosto se dobivajo (4,8% odgovorov),
- ne čutijo se varne (7,5% vseh odgovorov).

Iz odgovorov na omenjeni dve vprašanji lahko torej sklepamo, da imajo strokovni delavci manj pripomb čez supervizijo (manj stvari jih moti), kot pa je ugodnih elementov, ki jim jih supervizija prinaša!

Kakšna so pričakovanja, ki jih imajo strokovni delavci od supervizije, se da

Tabela 1: Pričakovanja, ki jih imajo strokovni delavci od supervizije

ŠT.	ODGOVOR	f	VIDIK
1.	<i>podpora in razbremenitev</i>	108	podporni
2.	<i>druženje in izmenjava izkušenj</i>	30	podporni, eduk., odnosni
3.	<i>pomoč pri reševanju konfliktov</i>	28	podpore, eduk., odnosni
4.	<i>nova znanja in nove ideje</i>	19	edukativni
5.	<i>feed back</i>	16	podporni, eduk., razvojni
6.	<i>čustveno razbremenjevanje</i>	16	podporni
7.	<i>usmerjanje</i>	16	vodenje
8.	<i>vodenje ter razvijanje kolektiva</i>	14	razvojni, odnosni
9.	<i>uvid v svoje delo</i>	14	podporni, edukativni
10.	<i>zaupanje, boljši odnosi</i>	13	podporni, odnosni
11.	<i>večja strokovnost učno-vzgojnega dela</i>	9	edukativni
12.	<i>nepretrgan in načrtovan proces učenja in dela na sebi</i>	6	edukativni, razvojni
13.	<i>evalvacija</i>	5	edukativni
14.	<i>odpravljanje raznih ovir, s katerimi se pri delu srečujemo</i>	4	odnosni, edukativni
15.	<i>konkretno, praktično uporabno znanje</i>	4	edukativni
16.	<i>neobremenjenost na delovnem mestu</i>	2	podpore
17.	<i>v varni klimi boljše spoznavanje samega sebe</i>	2	podporni, razvojni
18.	<i>sprejemanje nasvetov</i>	1	edukativni

razbrati iz spodnje tabele.

Pričakovanja raziskovancev sem skušal razvrstiti v nekaj značilnih vidikov: podporni, edukativni, odnosni, razvojni in vodstveni vidik, ki pomenijo:

- podporni vidik pomeni razbremenitev, pomoč, varnost,
- edukativni vidik ponazarja učenje, strokovno rast, nova znanja,
- odnosni vidik predstavlja druženje, razvijanje kolektiva,
- razvojni vidik predstavlja spoznavanje samega sebe,
- vodstveni vidik predstavlja usmerjanje in vodenje strokovnega delavca.

Vsi vidiki se med seboj prepletajo in so z izjemo podpornega vidika dokaj enakomerno zastopani v pričakovanjih strokovnih delavcev. Nekako pa je že po številu odgovorov opaziti, da so pričakovanja daleč najbolj usmerjena v podporni vidik (229), kar bi lahko razložili z obremenjenostjo strokovnih delavcev in težko populacijo, s katero se ti raziskovanci vsakodnevno srečujejo. Visoko sta zastopana tudi edukativni (90) in odnosni vidik (89). Dejstvo je, da strokovni delavci pričakujejo od supervizije veliko v smislu učenja, prav tako pa supervizijo štejejo kot priložnost za urejanje medsebojnih odnosov in s tem izboljšanje vzdušja v ustanovi. Edukativni vidik dopolnjuje še razvojni vidik (38), saj strokovni delavci z aktivno udeležbo na supervizijskih srečanjih delajo na sebi in s tem na svoji osebni rasti in razvoju. Zadnji vidik je vodenje (16), saj je supervizija tudi vodenje in usmerjanje strokovnega delavca.

podporni vidik	edukativni	odnosni	razvojni	vodstveni
229	90	89	38	16

Prikaz pogostosti pojavljanja posameznih vidikov:

G. Za supervizijo so manj motivirani strokovni delavci v zavodih, kjer trenutno nimajo supervizije, kot tisti, ki jo imajo.

Na podlagi nekaterih ugotovitev domnevam, da je manjša motiviranost ali pripravljenost strokovnih delavcev za sodelovanje v superviziji v zavodih, kjer trenutno nimajo organizirane supervizije. Te ugotovitve so:

- polovica strokovnih delavcev v zavodih, kjer nimajo supervizije, doživlja leto kot obvezno in ne kot prostovoljno, medtem ko je v zavodih, kjer imajo supervizijo, takega mnenja le dobra četrtina
- strokovni delavci v zavodih, kjer trenutno nimajo supervizije, v večji meri menijo, da supervizor ni bil izbran tudi po njihovih željah, kot pa tam, kjer supervizijo imajo
- kolikor bi imeli v prihodnjem letu supervizijo, se je samo 8,2% anketiranih ne bi udeleževalo. Od teh 12 strokovnih delavcev, ki se v prihodnjem letu ne bi udeleževali supervizije, jih je 7 iz zavodov, kjer trenutno nimajo supervizije
- strokovni delavci, ki trenutno nimajo supervizije, izražajo veliko več želja po spremembah v superviziji kot delavci, ki supervizijo imajo. To predvsem dokazujejo v odgovorih na vprašanje, ali bi želeli v prihodnje kaj spremeniti pri superviziji. Večina odgovorov npr.: zamenjati supervizorja, spremeniti cilje, da bi bila srečanja bolj strukturirana, da bi več delali na primerih iz prakse itd. prihaja iz zavodov, kjer trenutno nimajo supervizije.

H. Pedagoški delavci si v prihodnje želijo sprememb pri svoji superviziji.

Morda se sliši nekoliko protislovno, pa je vendarle res, da si strokovni delav-

ci kljub temu, da so s supervizijo bolj zadovoljni kot nezadovoljni, želijo sprememb pri svoji superviziji. Več kot polovica anketirancev izraža željo po spremembah pri superviziji spričo lastnega nezadovoljstva oziroma nerealiziranih pričakovanj. Povedati pa je treba, da imajo strokovni delavci dokaj visoka, verjetno nerealna pričakovanja glede supervizije, saj samo pričakujejo, da bodo kaj pridobili, sami pa očitno niso pripravljeni tudi kaj več vložiti vanjo. Morda so želje po spremembi tudi zaradi visokih pričakovanj in zahtev, ki si jih zaradi visoke storilnosti sami postavljamo? Morda so želje po spremembi tudi zaradi tega, ker so v nekaterih ustanovah "drugi" izbirali supervizorja? Tudi krog supervizorjev, posebno tistih, ki poznajo naše področje dela in ki so finančno še sprejemljivi za financerja, je zelo ozek! Iz odgovorov je razbrati, da si največ vprašanih želi pri superviziji organizacijskih sprememb, čemur pa bi bilo ob primerni prožnosti vodstvenega kadra kaj lahko ugoditi! Kaj konkretno si strokovni delavci od supervizije želijo, je moč razbrati iz spodnje tabele:

Tabela 2: želje po spremembi v superviziji.

ŠT.	ODGOVOR	f	VIDIK
1.	<i>zamenjati supervizorja</i>	19	organizacijski, odnosno-emocionalni
2.	<i>nujno bi bilo, da bi jo spet imeli</i>	14	organizacijski
3.	<i>spremeniti cilje supervizije</i>	12	vsebinsko-metodični
4.	<i>da bi bila srečanja bolj pogosta</i>	10	organizacijski
5.	<i>da bi več delali na skupinski dinamiki</i>	10	vsebinsko-metodični
6.	<i>da bi bila srečanja bolj strukturirana</i>	10	vsebinsko-metodični
7.	<i>da bi bilo na srečanjih več edukacije</i>	9	vsebinsko-metodični
8.	<i>da bi več delali na primerih iz prakse</i>	9	vsebinsko-metodični
9.	<i>da bi bila supervizijska skupina manjša</i>	9	organizacijski
10.	<i>da bi spremenili vzdušje na skupini</i>	8	odnosno-emocionalni
11.	<i>da bi bila srečanja bolj odkrita, realna in strpna</i>	8	odnosno-emocionalni
12.	<i>da bi bila udeležba večja in stalna</i>	7	organizacijski
13.	<i>da bi bilo več zaupanja in čustv. razbremenitve</i>	7	odnosno-emocionalni
14.	<i>da bi bili sodelujoči bolj verbalno aktivni</i>	6	vsebinsko-metodični, odnosno-emocionalni
15.	<i>da bi bilo več evalvacije našega dela</i>	5	vsebinsko-metodični
16.	<i>da ne bi bila obvezna</i>	4	organizacijski

17.	<i>da bi bila izven zavoda</i>	4	organizacijski
18.	<i>da bi bila organizirana po delovnih področjih</i>	2	vsebinsko-metodični, organizacijski
19.	<i>zaradi pomembnosti bi morala postati obveza vsakega strokovnega delavca</i>	2	organizacijski
20.	<i>da bi bila bolj poredko</i>	2	organizacijski
21.	<i>da bi imeli timsko supervizijo</i>	1	vsebinsko-metodični
22.	<i>da bi jo imeli le dvakrat letno izven zavoda</i>	1	organizacijski
23.	<i>da ravnatelj ne bi bil prisoten</i>	1	organizacijski, odnosno-emocionalni
24.	<i>da bi imel možnost individualnega pogovora s supervizorjem</i>	1	vsebinsko-metodični, organizacijski

Zgoraj predlagane spremembe sem okvalificiral z ustreznimi vidiki:

- organizacijski vidik predstavlja spremembe, ki se nanašajo na organiziranost supervizije v posameznih ustanovah,
- vsebinsko-metodični vidik se nanaša na vsebino, oblike, cilje supervizije v posameznih zavodih,
- odnosno-emocionalni vidik je tisti, ki predstavlja dinamiko, vzdušje in mikroklimo v posameznih supervizijskih skupinah.

Vidimo, da so v odgovorih anketiranih najpogostejša organizacijska vprašanja. Strokovni delavci si želijo zamenjati supervizorja (19), radi bi, da bi bile supervizijske skupine manjše (9), srečanja pa bolj pogosta (10). V zavodih, kjer trenutno ni supervizije, si to želijo (14). Zelo pereče je vprašanje supervizorstva v samostojnih stanovanjskih skupinah (Logatec, Višnja Gora, Planina), ki so bile med prvimi stanovanjskimi skupinami v našem prostoru. Vzgojitelji v teh stanovanjskih skupinah nimajo samostojne supervizije (si jo pa zelo želijo), ampak so vključeni v supervizijo v matičnem zavodu.

Ostala vidika pa sta približno enakomerno porazdeljena od vsebinsko-metodičnega do odnosno-emocionalnega. Raziskovanci bi radi bolj strukturirano obliko supervizije z več evalvacije, kjer bi bolj obravnavali konkretne primere iz prakse. To pomeni, da bi bilo treba vnesti več edukacije, ki bi seveda prinesla tudi več zadovoljstva in podpore. Opaziti je, da vsebina in cilji supervizije pogosto niso bili dogovorjeni skupaj z delavci in izvajalci, saj si precejšnje število raziskovancev želi spremeniti cilje supervizije (12). Izredno pomembne so tudi pripombe glede čustvene razbremenitve in zaupnosti (7), ki jo je očitno pre malo.

Prikaz pogostosti pojavljanja različnih vidikov:

organizacijski	vsebinsko-metodični	odnosno-emocionalni
76	65	49

I. Pedagoški delavci si tudi v prihodnje želijo supervizije.

Odgovor strokovnih delavcev na petnajsto vprašanje, da bi imeli kar v 91,8% supervizijo tudi v prihodnje, zanesljivo kaže na izredno visok interes za to metodo pomoči prosvetnim delavcem. Kaj pa je tisto, kar si delavci še posebno želijo pri superviziji, je moč razbrati iz tabele 3.

Tabela 3: Idealna supervizija - idealen supervizor je taka/tak:

ŠT.	ODGOVOR	f	VIDIK
1.	<i>kjer supervizor dobro pozna delavce in področje dela</i>	22	supervizor, strokovnost
2.	<i>kjer je supervizor strokovno dobro podkovan in neogrožujoč</i>	13	supervizor, strokovnost
3.	<i>kjer bi odhajali z dobrimi vtisi</i>	12	vzdušje
4.	<i>kjer lahko zaupam</i>	12	vzdušje
5.	<i>kjer bi bilo v skupini do deset supervizantov</i>	8	organizacija
6.	<i>kjer supervizor ne obsoja in ne vsiljuje rešitev</i>	6	supervizor, vzdušje
7.	<i>ki je namenjena nam in ne supervizorju</i>	5	supervizor, vzdušje
8.	<i>individualna</i>	5	organizacija
9.	<i>s korektnim in senzibilnim supervizorjem</i>	5	supervizor, vzdušje
10.	<i>ki bi me čustveno razbremenjevala</i>	4	vzdušje
11.	<i>ki sprošča, je neobvezna in potrjuje moje delo</i>	4	strokovnost, organizacija
12.	<i>kjer se supervizor zna vživeti</i>	4	supervizor
13.	<i>kjer bi bila srečanja vsak teden</i>	3	organizacija
14.	<i>ki bi bila izven delovne organizacije</i>	3	organizacija, vzdušje
15.	<i>s supervizorjem, ki je educiran, a ga ne poznam preveč</i>	2	supervizor, organizacija
16.	<i>s supervizorjem, ki ni iz kolektiva</i>	2	supervizor, organizacija
17.	<i>kjer so supervizor in supervizanti enakopravni</i>	2	supervizor, organizacija
18.	<i>ki je mnogo bolj delovna tudi za nas supervizante</i>	2	strokovnost
19.	<i>ki bi potekala v popolnem zaupanju in sprejemanju drug drugega</i>	2	vzdušje
20.	<i>z več spontanosti in sproščenosti</i>	2	vzdušje
21.	<i>kjer bi vedno vedela, da sem potrebna in bi se je sproti veselila</i>	2	vzdušje
22.	<i>s supervizorjem, ki si vzame čas, mi pomaga reševati probleme in ima veliko znanja</i>	2	supervizor, strokovnost

23.	<i>kjer sta v supervizorju združeni profesionalnost in osebnost</i>	2	supervizor, strokovnost, vzdušje
24.	<i>kjer bi bilo pravo razmerje med didaktičnimi elementi in psihohigieno</i>	2	strokovnost, vzdušje
25.	<i>kjer bi delavci res dobili varnost, znanje in razbremenitev</i>	2	strokovnost, vzdušje
26.	<i>s supervizorjem, ki bi poznal sceno in bi nas znal pravilno usmerjati</i>	2	supervizor, vzdušje
27.	<i>ki bi bila vsakih 14 dni s supervizorjem, ki ni obremenjen z zavodskim vzdušjem</i>	1	supervizor, organizacija

Odgovore raziskovancev sem spet razdelil na nekaj vidikov, na katere se ti odgovori nanašajo:

- organizacija pomeni pogostost, kraj srečevanj, število supervizantov,
- strokovnost pomeni profesionalno opremljenost supervizorja, priprava na delo s predstavitvijo ciljev in metod dela,
- vzdušje predstavlja počutje udeležencev supervizije,
- vidik supervizor zajema vse, kar se neposredno nanaša nanj.

Iz analize odgovorov je razvidno, da strokovni delavci ocenjujejo, da je za idealno supervizijo zelo pomemben supervizor, saj se odgovori kar 68 krat nanašajo prav nanj. Za idealno supervizijo je zelo pomembno tudi vzdušje (65), nekoliko manj pa strokovnost (49) in organizacija (32). Zelo zanimivi so ti odgovori, saj anketiranci iščejo idealno supervizijo v glavnem zunaj sebe in manj v sebi.

Le en odgovor je takšen, kjer je videti, da k idealni superviziji nekaj prispeva tudi supervizant (odgovor št.18). Čeprav idealne supervizije resnično ni, pa je treba stremeti k najbolj idealni. Kljub temu pa mislim, da so pričakovanja strokovnih delavcev nekoliko previsoka in nerealna, saj dobra supervizija ni odvisna le od dobrega supervizorja, dobre strokovnosti in organiziranosti, ampak tudi od dobre udeležbe in prispevka supervizantov!

Tabela pogostost posameznih vidikov:

supervizor	vzdušje	strokovnost	organizacija
68	65	49	32

Kako so ob izpolnjevanju anketnega vprašalnika strokovni delavci razmišljali o temi, kaj jim predstavlja supervizija, je razvidno iz tabele 4:

Tabela 4: Odgovori na vprašanje "Kaj je zate supervizija?"

ŠT.	ODGOVOR	f	VIDIK
1.	<i>je proces psihičnega razbremenjevanja</i>	28	podpora
2.	<i>je podpora in čustvena pomoč</i>	22	podpora
3.	<i>je pogovor, kjer naj bi se osvetlili problemi</i>	16	usmerjanje
4.	<i>je izmenjava delovnih izkušenj</i>	14	usmerjanje
5.	<i>je vpogled strokovnjaka v naše delo</i>	12	usmerjanje
6.	<i>je proces reševanja problemov, ki ovirajo naše delo</i>	11	učenje
7.	<i>je evalvacija</i>	11	učenje, evalvacija
8.	<i>je proces usmerjanja in pomoči kolektivu</i>	11	podpora, usmerjanje
9.	<i>je pomoč, učenje in strokovno vodenje</i>	11	podpora, učenje, usmerjanje
10.	<i>je analiza, sinteza in evalvacija dela posameznika in kolektiva</i>	8	učenje, evalvacija
11.	<i>je strokovno vrednotenje in ocenjevanje dela z namenom, da se ta izboljša</i>	6	učenje, evalvacija
12.	<i>je strokovno bogatenje kolektiva in varovalo pred izgorevanjem</i>	6	učenje, podpora
13.	<i>je mesto, kjer najdem tolažbo in voljo za naprej</i>	5	učenje, podpora
14.	<i>je iskanje novih poti in vodenje k skupnemu cilju</i>	5	učenje, usmerjanje
15.	<i>je razvoj osebne in strokovne kompetence</i>	4	učenje, usmerjanje
16.	<i>je potrditev, da delam v redu</i>	3	podpora
17.	<i>je prijetno druženje kolektiva in strokovna rast</i>	3	podpora, učenje
18.	<i>je objektivni pogled na tekočo problematiko in na lastno funkcioniranje</i>	3	usmerjanje, evalvacija
19.	<i>je profesionalna integracija</i>	2	učenje
20.	<i>je strokovno spopolnjevanje</i>	2	učenje
21.	<i>je vrsta nadkontrole</i>	2	usmerjanje
22.	<i>usposabljanje in soočanje z realnostjo</i>	2	učenje
23.	<i>je inventura čustev in dejanj</i>	2	učenje, evalvacija
24.	<i>je vodeno globinsko reševanje problemov</i>	2	učenje, usmerjanje
25.	<i>je poligon, ki omogoča delo na sebi</i>	2	učenje

Ker je zanimivih tudi preostalih dvajset posamičnih odgovorov o tem, kaj je supervizija, jih v celoti navajam:

- je vizija, ki je super (učenje)
- to je družba prijateljev, kjer se lahko razbremenim, sem varna ter odkrivam

šibke točke, ne da bi to kdo zlorabil (opora, učenje)

- je zrcalna slika tvojega mesta v kolektivu (usmerjanje, evalvacija)
- je zrcaljenje in učenje za timsko in individualno bolj suvereno delo (učenje, evalvacija)
- je delo s človekom, ki je strokovna avtoriteta (učenje)
- je vodenje strokovnega tima s strani neodvisnega strokovnjaka pri reševanju konkretnih problemov tega tima (usmerjanje, učenje)
- najboljša supervizija je usklajen tim (usmerjanje)
- je prostor, kjer sem jaz, so oni, smo mi vsi (usmerjanje)
- je pogovor med enakopravnimi partnerji, kjer lahko poveš, kaj te bremeni, a se za to ne čutiš ogroženega (opora)
- je prostor, kjer drug drugemu pomagamo k skupnemu cilju (učenje, opora)
- je analiza situacij s pomočjo supervizorja, ki položaj pozna, a nanj ni emocionalno vezan (učenje, evalvacija)
- je proces učenja predvsem z odnosnega vidika (učenje)
- je ena od oblik pomoči (učenje, opora)
- je super videnje (učenje, usmerjanje)
- je ozaveštev dinamičnih procesov v kolektivu (usmerjanje, evalvacija)
- je mesto, kjer je dobitok odvisen od vložka (usmerjanje, učenje)
- je nujen in neobhoden element strokovnega dela v poklicih pomoči (usmerjanje)
- je strokovni razgovor, v katerem dobim povratno informacijo o sebi in o svojem delu, ker želim korekcijo le tega, saj nisem nezmožljiv (učenje, usmerjanje, opora)
- je orodje za boljše razumevanje stvari in orožje za reševanje problemov, stisk, konfliktov... (učenje, opora)
- je ladja sredi morja s posadko, ki ve, da se bo morala naučiti usklajenega veslanja, če hoče preživeti (motor je bil le utvara). Na srečo je kapitan srčno bitje, ne le dober strokovnjak, ki pozna pasti morja in verjame, da so strah, nemoč, nevera najnevarnejše pasti (učenje, opora, usmerjanje)

Tudi te odgovore sem razdelil po področjih/vidikih in sicer na štiri vidike, ki se mi zdijo najbolj primerni: na podporo, učenje, usmerjanje in evalvacijo. Odgovori so prikazani v tabeli in so naslednji:

podpora	učenje	usmerjanje	evalvacija
96	97	90	54

Zanimivo je, da so tudi tu področja zelo izenačena, saj izstopajo podporni vidik, edukativni in usmerjevalni vidik (opora/96, učenje/97 in usmerjanje 90). Najmanj strokovnih delavcev pa se je odločilo, da je supervizija tudi evalvacija (54), vrednotenje lastne rasti, morda rasti kolektiva.

9. Zaključek

Rezultati raziskave so glede na zastavljene cilje pričakovani. Če na kratko povzamem in pregledam stanje, lahko ugotovim, da večina zavodov ima supervizijo. V vseh zavodih in stanovanjskih skupinah so si supervizijska srečanja po

metodi dela, vsebini in ciljih podobna. S takšno supervizijo je večina strokovnih delavcev zadovoljna, čeprav si sprememb še vedno želijo. Pričakovanja, povezana s temi spremembami, so zelo visoka. Osebnostno menim, da so celo previsoka in nerealna, saj strokovni delavci ne vlagajo v supervizijo dovolj osebnega prispevka, ampak pričakujejo od drugih precej več, kot so pripravljeni dajati sami.

Moja pričakovanja/hipoteze, ki sem si jih zadal v raziskavi, so se skoraj v celoti uresničila, če izzzvzamemo hipotezo, da imajo zavodi po vsebini, metodah in načinu izvedbe različno organizirano supervizijo. Presenetljivo visok odstotek strokovnih delavcev si tudi v prihodnje želi supervizijo! Ob tako velikih željah in potrebi strokovnih delavcev po superviziji sem prepričan, da bo šel razvoj supervizije v pravo smer!

Ker je delo raziskovalno, so rezultati tisti, ki dajejo odgovor na ključna vprašanja, zastavljena na začetku. Če ob ugodnih rezultatih raziskave upoštevamo tudi pripravljenost in motiviranost ljudi za reševanje ankete, lahko rečemo, da si strokovni delavci v zavodih in stanovanjskih skupinah supervizije želimo. S potrditvijo hipotez, postavljenih na začetku, sem dobil povratno informacijo, da se v slovenskem socialno-pedagoškem prostoru resnično dogaja tisto, kar sem domneval.

Strokovni delavci želijo izbirati supervizorja, ki bo poznal njihovo delo, ki jih bo vsestransko podpiral, ki bo natančno vedel, kje je kdo v supervizijskem procesu. Želijo si supervizijskega procesa, v katerem je njihova udeležba prostovoljna, brez vsake prisile. Za takšne strokovne delavce z lahkoto rečemo, da prepoznavajo vrednost in potrebo po superviziji. Raziskava tudi potrjuje, da so strokovni delavci, ki že imajo supervizijo, zanjo bolj motivirani kot pa kolegi, ki trenutno te oblike pomoči nimajo. Iz raziskave je moč ugotoviti, da si mladi strokovni delavci, ki še nimajo veliko izkušenj, še posebno želijo opore in pomoči, ki jo nudi prav supervizija. To so argumentirali predvsem z odgovori na odprta vprašanja, kjer so z domiselnimi odgovori povedali mnogo več, kot lahko povedo suhoparne številke. Poleg tega se mlajši strokovni delavci v večini odločajo za sodelovanje v supervizijskih skupinah tudi v prihodnosti. Prav je, da izrabimo to motiviranost in pripravljenost in mladim pri tem pomagamo prav s supervizijo, ki pomeni učenje, poklicno in osebno rast.

Vesel sem, da je veliko strokovnih delavcev ob izpolnjevanju ankete razmišljalo, saj so mi dali ogromno dobrega gradiva v odgovorih na zadnja, odprta vprašanja. To pa hkrati pomeni, da se za supervizijo zanimajo, da v njej prepoznavajo pravo vrednost. Vedeti moramo, da supervizija ni delo na kratek rok, zato moramo biti strpní, ućakani in postopni.

Ob primerni predstavitvi te metode pomoči bodo strokovni delavci radi hodi-li na srećanja, se naućili nekaj novega o sebi in o svoji poklicni vlogi. In takšni strokovni delavci bodo znali veliko bolje poskrbeti zase in za otroke/mladostnike, s katerimi se srećujejo vsak dan. Ozavešćanje tega pa je tudi bistvo supervizijske metode in hkrati tudi cilj moje raziskave.

10. Uporabljená literatura:

Dekleva, B., (ur.) (1995), *Supervizija v izvendružinski vzgoji*. Ljubljana: Institut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

Dekleva, B.(ur).(1995), *Supervizija za razvojne in preventivne programe*. Ljubljana: Društvo za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela.

Kobolt, A. (1995), Supervizija metoda spremljanja in suporta v socialnih in pedagoških poklicih. V: Dekleva, B. (ur): *Supervizija v izvedružinski vzgoji*. Ljubljana: Institut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, str. 14-33.

Kobolt, A. (1992a), Supervizija modeli spremljanja in pridobivanja izkušenj v času študija in poklicnega dela. V: *Zbornik Kaj hočemo in kaj zmoremo*. Ljubljana, Pedagoška fakulteta, str. 120-125.

Kobolt, A. (1992b), Supervizija - možnost in potreba na področju socialno pedagoškega dela. *Iskanja*, št. 12, str. 36-45.

Kobolt, A. (1994a), Skupinska supervizija in supervizija delovne skupine oziroma tima. *Socialno delo*, letnik 33, št. 6, str. 489-495.

Kobolt, A. (1994b), Supervizija pomoč pri razvoju poklicne identitete. V: *Didaktični vidiki supervizije*. Ljubljana: Zavod za šolstvo in šport, str. 25-37.

Kobolt, A., Peček, M. (1992), Možnosti in potrebe po superviziji kot metodi za spremljanje prakse študentov. *Vzgoja in izobraževanje*, št. 2, str. 24-28.

Milošević, V.(1994), Supervizija, metoda za profesionalce. *Socialno delo*, letnik 33, št. 6, str. 475-487.

Žorga, S.(1994), Model supervizije na področju pedagoških dejavnosti. *Psihološka obzora* št. 3/4, str. 157-170.

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

Žorga, S.(1996), Intervizija možnost pospeševanja profesionalnega razvoja. *Psihološka obzora*, št. 2, str. 87-96.

Žorga, S.(1996), Kaj lahko ponudimo prostovoljcem in zakaj. *Socialno delo*, letnik 35, št. 4, str. 275-282.

Žorga, S.(1997), Odprte dileme ob izvajanju profesionalne supervizije. *Soci-alno delo*, letnik 36, št.1, str. 15-22.

