

Proces supervizije v stanovanjskih skupinah Mladinskega doma Maribor - od skupinske k timski superviziji

Supervision process in group home units of the Youth Home Maribor - from group to team supervision

Franc Jerebic⁶

Povzetek

⁶ Franc Jerebic, soc. delavec, vzgojitelj v stanovanjski skupini, Mladinski dom Maribor, Letonijeva 3, 2000 Maribor. V pedagoških poklicih je razmerje med vzgojiteljem, otroki in mladostniki bistvena sestavina socialnopedagoškega procesa in supervizija ima pri tem zelo pomembno vlogo. Pedagogu je supervizija lahko spodbuda pri ravnanju v poklicnem odnosu in spoznavanju samega sebe, podpora ob obremenitvah, usmeritev pri odgovornem pedagoškem delu. Glavni namen supervizije je v tem, da naredi delo vzgojitelja z otroki in mladostniki čim bolj humano, ustvarjalno in strokovno. V stanovanjskih skupinah v Mari-

boru je supervizija del strokovnega koncepta že od vsega začetka. V prispevku želim poudariti razvojni pregled supervizijskega procesa, opredelitev tima in vlogo supervizije v timskem delu.

Gljučne besede: Stanovanjska skupina, otroci in mladostniki, vzgojitelj, supervizija, tim, timska supervizija.

Abstract

In educational professions the relationship between the care worker, children and adolescents is an essential constituent of the socio-pedagogical process in which supervision plays an important role. To the educator it can mean encouragement in his/her actions in the professional relationship and in the process of learning about oneself, it can mean support in his/her work load and direction in his/her responsible pedagogical work. The main aim of supervision is to make the work of the educator as humane, creative and professional as possible. In group homes in Maribor supervision has been part of the professional concept from the very beginning. The article presents the developmental survey of the supervision process, definition of the team and the role of supervision in teamwork.

Key words: group home, children and youth, care worker, supervision, team, team supervision.

1. Uvod

V socialnopedagoški oskrbi otrok in mladostnikov se od poklicnih delavcev zahteva vedno večja profesionalnost. Eden od elementov kakovostnega dela z otroki in mladostniki v stanovanjskih skupinah je supervizija.

“Delavec na tem področju potrebuje poleg ustrezne strokovne izobrazbe tudi spremljajoče svetovanje - supervizijo. Ta je na vseh področjih našega dela nepogrešljiva. Namen supervizije je spodbuditi strokovnjaka k temu, da bo svoje vsakodnevno delo z otroki in mladostniki učinkovito opravljal glede na njihove vsakodnevne potrebe” (Kiehn, 1997, str. 61).

Prispevek zajema več kratkih sklopov, s katerimi je predstavljen supervizijski proces v stanovanjskih skupinah v Mariboru. Navedena so nekatera teoretična izhodišča o timu in timski superviziji ter praktični prikaz dosedanjega poteka supervizija do sedaj v našem domu in v avtorjevi stanovanjski skupini.

2. Potreba, praksa, zakonodaja

Hess opredeljuje supervizijo kot “interpersonalno interakcijo med supervi-

zantom in supervizorjem, katere poglaviti namen je, da supervizant bolj kakovostno in učinkovito dela s klienti" (Kobolt, 1995, str. 16).

Supervizija je bila pred dobrimi dvajsetimi leti na Zahodu "moda", danes pa postaja, zaradi zapletenosti dela socialnopedagoške oskrbe z mladimi, "vedno bolj potreba in sestavina tako rednega izobraževanja, kot nadaljnjega poklicnega spremljanja" (Kobolt, 1995, str. 15).

"Supervizija je v socialnem in socialno - pedagoškem delu nujna, kajti praktiki na tem polju so v svojih ravnanjih prepuščeni izbiri med različnimi intervencijami in opcijami. Dejstvo, da so praktiki na teh področjih prepuščeni lastnim izbiram, ter da morajo pogosto odločati ne le zase, ampak tudi za kliente, povzroča posebne delovne pogoje, ki bi jih lahko imenovali kot stresne" (prav tam, str. 15).

K prevodu Kiehnove knjige "Socialnopedagoška oskrba otrok in mladostnikov v stanovanjskih skupinah" dodaja Mitja Krajncan pregled in strokovno mnenje stanovanjskih skupin v Sloveniji in pravi: "Na podlagi predstavljene organiziranosti stanovanjskih skupin (stanovanjska skupina kot zaključena organizacijska enota) je supervizijsko vodenje nujno vezano na strokovne time posameznih stanovanjskih enot. Vsaka stanovanjska skupina potrebuje svojega supervizorja" (Kiehn, 1997, str. 27).

Supervizija se je razvijala zlasti na tistih področjih, "kjer so strokovni delavci v tesnih odnosih z ljudmi in kjer je človeško - strokovni stik, ki medialno posreduje strokovna znanja z namenom suporta, vodenja, usmerjanja in različnih socialnih intervencij" (Kobolt, 1995, str. 16), kar je še posebej pomembno za dinamiko dela v stanovanjskih skupinah.

Glede potrebe po superviziji Douganova pravi: "Supervizijo je potrebno uvesti predvsem pri tistih delih, kjer je strokovnjakovo čustveno odzivanje na klienta delovno orodje in delovno polje, predvsem pa na področju psihoterapije, vzgojnega dela, dela v zavodih, kjer se z gojencem živi, v socialnem delu, kadar se dela s skupinami klientov, ki potrebujejo specialno pomoč in še kje" (Dougan, 1997, str. 5). Stanovanjskih skupin v navedenem citatu Douganova sicer izrecno ne omenja, toda implicitno so gotovo zajete v področju vzgojnega dela, oz. skupinah, ki potrebujejo tovrstno pomoč.

"Ker mora stanovanjska skupina oziroma njen strokovni tim opravljati svoje delo odgovorno, kreativno in avtonomno, bodo zastavljenim nalogam kos le ob stalnem strokovnem in osebnostnem razvoju ter ob nenehnem razmišljanju in razčlenjevanju svojega dela. K temu razvoju lahko prispeva supervizija... Tako bo omogočeno profesionalno napredovanje in hkrati kakovostno opravljanje na prvi pogled preprostega, v resnici pa zahtevnega, emocionalno napornega in zapletenega dela z mladimi" (Skalar, 1995, str. 47).

V stanovanjskih skupinah v Mariboru je supervizija od svoje ustanovitve dalje (1989) sestavni element strokovnega koncepta in eno od konceptualnih izhodišč. V tej kratki zgodovini supervizije v naših stanovanjskih skupinah želim podati še razvojni pregled supervizijskega dela, samo opredelitev do supervizije na podlagi izkustvenih modelov in sistemsko (ne)urejenost do pravice supervizije v stanovanjskih skupinah.

3. Supervizija kot sestavni element strokovnega koncepta

E. Kiehn (1997) daje superviziji pomembno mesto. V konceptu socialnopedagoške oskrbe otrok in mladostnikov je supervizija nepogrešljiva. "Dejstvo je, da lahko skrbnik vedenjsko izstopajočih, nevrotičnih ali motenih mladih ljudi v pedagoškem vsakdanu skupine prehitro izgubi lasten čut za vrednote, če ostane brez supervizorja in supervizije. To velja še posebej v primeru, če imamo opraviti z otroki in mladostniki, ki jih je treba oskrbovati v defektološko - terapevtskem smislu. Začetek na točki, kjer je mladostnik obstal, in sprejemanje njegovega vedenja lahko skrbnika čustveno močno obremenjuje. Zato potrebuje delavec na tem področju poleg ustrezne strokovne izobrazbe tudi spremljajoče svetovanje v obliki supervizije. Ta je na vseh področjih našega dela nepogrešljiva. Namen supervizije je spodbuditi strokovnjaka k temu, da bo svoje vsakodnevno delo z otroki in mladostniki učinkovito opravljal glede na njihove vsakokratne potrebe" (Kiehn, 1997, str. 61).

D. Brandon ima svojevrsten, enostaven in konkreten pogled na supervizijo. "Proces, ki drži vse skupaj, vzdržuje in skrbi za osebe, se imenuje supervizija. To bi morala biti prednostna naloga. Od vodilnih delavcev zahteva visoko razvite spretnosti in sposobnosti uživanja. Je odločilnega pomena pri usposabljanju, hkrati pa vzdržuje upravo v stiku z vsem, kar se dogaja v odnosih med osebjem in stanovalci. Morali bi predvsem izpostavljati pozitivno in ne pretirano osvetljevati negativnega. Proces supervizije je najučinkovitejši, ko se giblje od pozitivnega k negativnemu - od pohvale h kritiki.

Vsak pripravnik bi moral biti deležen najmanj polurne supervizije tedensko. Le ta omogoča individualno komuniciranje v nasprotju s sestanki osebja, kjer to poteka skupinsko. Supervizijsko srečanje je v jedru formalnega sistema podpore mlajših članov kolektiva. Supervizor bi moral že na začetku opredeliti, kaj je tisto, o čemer se želi pogovarjati, in vzpodbuditi drugega, da stori enako. Oba udeleženca razgovora potrebujeta miren in udoben prostor, kje ne bo vsakih pet minut zvonil telefon" (Brandon, 1992, str. 41). Brandon samoumevno izhaja iz tega, da je supervizija sestavni del koncepta, zato jo podrobno obravnava v tem okviru.

4. Supervizija v konceptualnih izhodiščih Mladinskega doma

Supervizijska srečanja so vsebinska in organizacijska oblika povezovanja v stanovanjskih skupinah in med njimi. "Supervizija je kontinuirano sodelovanje s strokovnjaki zunaj stanovanjskih skupin kot didaktična in suportivna metoda strokovnim delavcem na področju vzgojno izobraževalnega dela" (Statut Mladinskega doma, str. 5).

V konceptualnih izhodiščih Mladinskega doma Maribor je opredeljeno, da so vsi strokovni delavci, gospodinja ter ravnatelj vključeni v redno supervizijsko obravnavo, ki jo izvajajo zunanji strokovni delavci.

Obrazložitev potrebe po superviziji je ravnateljica stanovanjskih skupin v

Mariboru opredelila takole: "Koncept dela in populacija otrok in mladostnikov zahteva 24-urno navzočnost vzgojitelja v stanovanjski skupini vse leto, ne glede na sobote, nedelje, praznike in počitnice. Sočasno pa vzgojitelj tudi prevzema odgovornost za prostore, opremo in funkcije vseh ostalih strokovnih in tehničnih delavcev v zavodih. Tako vsebinsko in organizacijsko zastavljeno delo pa samo po sebi zahteva redno:

- supervizijsko vodenje
- permanentno izobraževanje
- funkcionalno usposabljanje
- nenehno spoznavanje samega sebe in osebnostno rast" (Tolar, 1991, str. 91).

Iz koncepta stanovanjske skupine v Gradcu navajam: "Pedagoško delo v stanovanjskih skupinah poteka v napetostnem polju različnih strategij ravnanja vzgojiteljev/vzgojiteljic in nujnosti skupnega delovanja. Vsak vzgojitelj/vzgojiteljica je vpleten v posamezne odnose in skupinske procese z mladostniki. Problemi, ki izhajajo iz tega, zahtevajo poleg refleksije v timu še dodatno redno supervizijo" (Aichinger in drugi, 1995, s 18).

5. Razvojni pregled oblik supervizijskega tretmana

a) Z dobro teorijo imamo več možnosti, da bomo dobro delali v praksi. Supervizija naj bi bila, v večini stanovanjskih skupin tudi je, redna in stalna oblika nege in pomoči strokovnjakom pri praktičnem delu. Douganova poudarja, da ne gre pri superviziji za zgolj splošne vsebine. "Cilj supervizije je, da bi se ozavestile izvenzavestne vsebine, ki se ob delu sprožijo supervizantu, pridobivanje občutka o lastni udeležbi pri opravljanju poklica, urjenju poklicne vloge in utrjevanje profesionalne identitete ter izobraževanje" (Dougan, 1997, str. 12).

Douganova loči v supervizijskem procesu več faz. V začetni fazi se supervizor in supervizant spoznavata in vnašata v razmerje veliko - morda tudi nerealnih - pričakovanj, ki postanejo skozi proces dela v superviziji realnejša. Nato sledi pogumnejše spopadanje supervizanta s kontratransfernimi problemi. Pomembno je, da postane supervizant v superviziji toliko avtonomen, da je zmožen zavzeti samostojna strokovna stališča in samostojno delovati, da postane vse kritičnejši. Dobra supervizija je taka, da se supervizant v odnosu počuti toliko varnega, da se upa soočiti z lastnimi kontratransfernimi vsebinami in ter praktično preizkušati spoznanja o sebi, o svojem odnosu in doživljanju klienta.

Na ta način supervizant preverja lastne hipoteze, ki jih vnaša v prakso. V tej fazi lahko doživlja supervizorja kot preveč subjektivnega in omejujočega. Supervizant je v fazi osamosvajanja, individualizacije, v utrjevanju lastnega stila dela, ki ga sedaj opravlja bolj ozaveščeno in mu je bolj jasno, kaj pomenijo kontratransferni odzivi na klienta. S tem se začne ločevati od stila supervizorja in identifikacije s supervizorjem ne potrebuje več tako nujno. Končno postane supervizant toliko izkušen in osebnostno zrel strokovnjak, da je zmožen delovati razmeroma samostojno in bi lahko sam postal svetovalec ali supervizor. To pa ne pomniti, da ne more ostati v superviziji, ki končno postane zanj prostor, znotraj katerega lahko izmenjuje s kolegom supervizorjem svoje izkušnje in doživljanja ob otrocih in mladostnikih.

Supervizijski proces je mogoče zaključiti pri enem supervizorju in razširiti strokovno izkušnost z delom pri drugem supervizorju, individualno ali timsko. Nove supervizijske izkušnje ne bo spremljala tolikšna negotovost in nerealna pričakovanja kot pri prvi superviziji. Takrat bo supervizant že sposoben partnerskega sodelovanja (Dougan, 1997, str. 12 - 15).

b) Od ustanovitve stanovanjskih skupin v Mariboru je bilo pedagoškim delavcem omogočeno, da se vključujejo v supervizijski proces. V začetku je bila to **skupinska supervizija**: vzgojitelji treh stanovanjskih skupin, ravnateljica in trije supervizorji, kmalu samo dva. Supervizija je potekala v eni od stanovanjskih skupin. Pozneje smo menjali prostor, supervizija je potekala v drugem okolju, zunaj ustanove.

Prišlo je do spontane potrebe po menjavi prostora in brez udeležbe ravnateljice. Navzoči smo bili vzgojitelji vseh treh stanovanjskih skupin ter dva supervizorja. V samem supervizijskem procesu ni bilo bistvenih sprememb, morda majhne ali celo velik korak naprej. Posamezniki so postali bolj odprti, večkrat se je čutilo, da določeni problemi ne zanimajo vseh supervizantov... vse bolj je postajalo jasno, da ima skupinska supervizija sicer svoje prednosti, da pa je taka skupina za intenzivnejši supervizijski tretman res prevelika. Če smo bili vsi, nas je bilo štirinajst.

Spontano se je oblikovala potreba po superviziji članov kot tima - po timski superviziji posamezne stanovanjske skupine. Pred tremi leti (94/95) smo se vzgojitelji naše stanovanjske skupine odločili, da si izberemo svojega supervizorja. Zamisel je podprlo tudi vodstvo. Tako smo enostavno prešli k timski superviziji.

6. Brez tima ni timske supervizije

Kratka in enostavna opredelitev tima se v Slovarju slovenskega knjižnega jezika glasi takole: "Tim je skupina ljudi, ki opravlja skupno delo, delovna skupina" (Bajec in dr., 1994, str. 1597). Rozman definira tim v stavku: "Skupina je tim, če je delovanje članov skupine usmerjeno na določen cilj in če sodelujejo, da bi dosegli cilj" (Rozman, 1995, str. 209). Brajša pa je strnil opredelitev tima v nekaj besed: "Tim je oseba, sestavljena iz posameznikov" (Brajša, 1996, str. 125).

Pogoji za uspešno timsko delo so povezani z interpersonalno problematiko tima, nadaljuje Brajša. To je problematika medosebne pripadnosti tima, njihovega sodelovanja, odnosov, komunikacije, prilagajanja in doživljanja. "Namen oblikovanja tima je, da se znanja sodelavcev z različnih področij pri reševanju določenega problema združijo ob istem problemu. Namen timskega dela ni v poenotenju stališč članov tima, temveč v osvetlitvi problemov in upoštevanju pogledov z različnih vidikov" (Rozman, 1995, str. 109).

Pri oblikovanju tima daje Rozman poudarek opredelitvi nalog, postavljanju ciljev, velikosti tima in izbiri članov. Od pravilne opredelitve naloge in postavljenih ciljev je velikokrat odvisna koristnost in uporabnost rezultatov dela tima. Podlaga za opredelitev naloge je določen problem. Naloge in cilji bodo dosegli pravop mobilizacijsko moč, če jih bodo člani sprejeli za svoje in se z njimi strinjali. Zato isti avtor govori (prav tam, s. 210) o poistovetenju članov tima z nalogo in cilji. Za uspešnost tima je izredno pomembna pravilna izbira članov. Temeljni način dela članov tima je kooperativno sodelovanje.

Menim, da elementi, ki jih naštevata Rozman in Brajša veljajo v celoti tudi za vzgojiteljski tim v stanovanjskih skupinah. Glede na svoje izkušnje, lahko elemente tima, kot jih navajata omenjena avtorja, v celoti potrdim. Ni dvoma, da je tudi uspešnost tima v stanovanjskih skupinah odvisna od pravilne izbire in od stalnega supervizijskega spremljanja članov tima pri njihovem delu.

7. Vloga supervizije v strokovnem timu v stanovanjskih skupinah

Strokovni tim (ravno tako tudi delo) v stanovanjskih skupinah je interdisciplinarno sestavljen, kar daje socialnopedagoški oskrbi otrok in mladostnikov pomembno mesto.

Koboltova navaja nekaj avtorjev, ko govori o superviziji strokovnega tima (Kobolt, 1995, str. 27 - 32). "Francis in Young opredeljujeta tim kot skupino ljudi, ki usmerja svojo delovno energijo v doseganje skupnih ciljev, pri čemer delajo člani tima z zadovoljstvom in je rezultat njihovega dela visoko kakovosten."

V tej opredelitvi se pojavi nov element - zadovoljstvo, ki v že navedenih definicijah ni bil omenjen, je pa še kako pomemben, zato ga posebej poudarjam.

Po mnenju Hečeve (prav tam) mora tim zadovoljevati naslednje pogoje:

- kontinuirana interakcija znotraj male skupine ljudi,
- skupina dela skupaj dalj časa,
- skupno delo poteka v medsebojni povezanosti in soodvisnosti.

Krueger meni, da je za učinkovito delovanje timov potreben proces, ki vodi do zadovoljive komunikacije znotraj tima, sposobnosti tima, da sklepa kompromise, da so člani med sabo konstruktivno kritični.

Koboltova nadaljuje: zaključki različnih študij o optimalnem delovanju timov na področju socialnopedagoškega, psihološkega in terapevtskega dela pravi, da morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji, če želimo, da bo delo timov optimalno:

- osnova za timsko delo naj bo pisno dogovorjen okvir programa, vrednot in strokovne filozofije, ki člane zavezuje;
- cilji in temeljne metode timskega dela naj bodo opredeljeni tako, da je mogoče njihovo doseganje tudi evalvirati;
- člani tima morajo sodelovati pri procesih odločanja enakovredno, odnosi med njimi naj bodo horizontalni.

V teh timih je večkrat pozornost udeležencev premalo usmerjena na njihove medsebojne interakcije in skupinske procese. Motnje se mnogokrat nivelizirajo na "osebne konflikte" znotraj tima. Supervizija, zasnovana kot podpora timu, ki evalvira metode in strategije dela, se tako kaže kot metoda, ki bi lahko zapolnila to pomanjkljivo pozornost.

Delovni tim mora biti v procesu svojega dela usmerjen vsaj na tri nivoje:

- nivo posameznika v timu,
- nivo procesov v timu,
- nivo namena.

Peyne in Scott menita, da mora vsak tim razviti lastno supervizijsko shemo

in metodo, ki je lahko kombinacija individualne in timske supervizije, hkrati pa vključena v druga strokovna srečanja.

Več avtorjev se zavzema za takšno obliko supervizije timov na področju socialnopedagoškega dela, ki bo vsebovalo tako edukativne, kot suportivne in usmerjevalne funkcije.

Usmerjevalna funkcija supervizije tima je zlasti v tem, da skrbi, da bodo dogovori izpeljani, da bodo vloge opredeljene in odgovornosti razjasnjene. Supervizija evaluiira učinkovitost opravljenega dela, hkrati pa je usmerjena tudi v detekcijo in zmanjševanje stresa ter razvoj in integracijo tima.

Edukativna funkcija pomeni vztrajanje na poklicnem razvoju z zviševanjem spretnosti, znanj. Hkrati pomeni tudi pomoč pri ozaveščanju osebnih karakteristik strokovnega delavca, značilnosti njegovih akcij in reakcij, odnosov z otroki in mladostniki in kolegi.

Funkcija podpore je usmerjena predvsem v evaluacijo napredovanja, pomoč pri premagovanju stresa in pomoč pri sprejemanju odgovornosti.

Supervizija lahko nedvomno veliko pomaga vsakemu strokovnemu delavcu, če je pripravljen upoštevati vso njeno razsežnost, vse njene elemente. V tem smislu ranvo tako lahko veliko pripomore k boljšemu delovanju strokovnih timov.

8. Opredelitev do supervizije na podlagi izkustvenih modelov

Prehrojena pot supervizije v Mladinskem domu Maribor - od skupinske k timski - ni nujno, da je običajna in tako dolga. Neizogibno pa je, da je treba "abece-do" supervizije dobro spoznati in nato graditi naprej. Prva leta supervizije lahko opredelim kot nekakšno temeljno iskanje v supervizijskem procesu. K lažji in hitrejši opredelitvi supervizije je zadnja leta veliko pripomogla vsakemu dosegljiva literatura, seminarji, študij socialne pedagogike...

Skupinska supervizija ima svoje prednosti: mreža socialnega učenja in medsebojne podpore je večja kot v timski oziroma individualni superviziji. Pomanjkljivost skupinske supervizije pa je, da je refleksija dinamike posameznih odnosov med strokovnimi delavci in klienti manj intenzivna (Kobolt, 1992, str. 41).

Vzgojitelji naše stanovanjske skupine smo se odločili za timsko supervizijo zaradi nezadovoljstva v skupinski superviziji in zaradi potrebe in želje, da bi od supervizije in supervizorja več pridobili, da bi tako bili osebno in strokovno še bolj kos zastavljenim nalogam. Nismo iskali nekih teoretičnih razlogov za ta korak. Čutili smo nepovezanost, ne toliko z vsemi člani, ampak z določenimi problemi; posamezna vprašanja se nas niso dotaknila. Ostali dve skupini sta si izbrali skupnega supervizorja. Nova, četrta stanovanjska skupina, ima tudi svojega supervizorja. Proces supervizijskega dela v ustanovi, ki je organizirana v stanovanjske skupine, je v posameznih stanovanjskih skupinah pokazal potrebo po superviziji strokovnega tima. Praksa in trend oziroma naše izkušnje vodijo k **timski superviziji**. Danes lahko na osnovi prehojene poti rečemo, da ima timska supervizija svoje pomembno mesto v stanovanjski skupini.

Timska supervizija ali "supervizija tima pomeni srečevanje strokovnih delav-

cev, ki skupaj delajo (v šoli, vzgojni, socialni ali zdravstveni ustanovi), ki na svojih srečanjih (praviloma s supervizorjem, ki ni iz iste ustanove) evalvirajo načine in poti svojega dela, zlasti tiste, kjer nastajajo problemi" (Kobolt, 1995, str. 18).

Prehod od skupinske k timski superviziji je nastal naenkrat: predlog, povabilo, realizacija - prvo srečanje, sklenitev pogodbe za eno leto ... Ni šlo vse tako gladko. Začeli smo sicer hitro, vendar je sam supervizijski proces potekal previdno in počasi.

V prvi fazi smo na superviziji dali poudarek delovnemu mestu, oziroma usmerjenosti na posameznika, na opravljanje njegovega dela, na subjektivno doživljanje obremenitev vzgojiteljevega dela (stresne situacije...).

Izkušnje skupinske supervizije so pustile svoje sledi. Skoraj celo leto smo porabili za prebijanje odporov. Glavna oblika odpora se je kazala v tem, da je pogovor zelo hitro zašel na splošne težave stanovanjske skupine, kot npr. težavnost otrok in mladostnikov, premalo časa za individualno delo s posamezniki itd., ne pa na osebno doživljanje.

V naslednji fazi smo šli na konkreten načrt, ki je zajemal:

- a) individualni nivo
 - ozaveščanje kritične faze v delu (odpori, pozabe...)
 - verbalizirabne težav in njihovo čustveno ovrednotenje
 - raziskovanje možnih smeri reševanja problemov in težav (kaj sprejeti, kaj spreminjati...).
- b) nivo skupine
 - podoživljanje sebe in drugih članov skupine v časovnem pregledu
 - sprejemanje dajanje povratnih informacij (verbalni in neverbalni nivo sporočil)
 - izražanje podpore, energiziranje skupine
 - jasno oblikovanje dogovorov.

"Vsak tim mora razviti lastno supervizijsko shemo in metodo, ki je lahko kombinacija individualne in timske supervizije, hkrati pa integrirana v druga strokovna srečanja (organizacijski sestanki, ipd.)" (Kobolt, 1995, str. 29).

Supervizija našega tima počasi dobiva svoje mesto in težo pri socialnopedagoški oskrbi otrok in mladostnikov v stanovanjski skupini. Osebnostno mislim, da člani tima vedno bolj postajamo tim. Morda smo na nivoju skupine nekoliko naprej kot pri razreševanju individualnih stresnih dejavnikov. Supervizijski proces teče dalje.

9. Sistemska (ne)urejenost do pravice supervizije v stanovanjskih skupinah

Supervizija v stanovanjskih skupinah je dejstvo. Toda nesoglasje nastane že ob financiranju supervizorja glede na število pedagoških delavcev, kakor to določajo zavodski normativi. V normativih ni upoštevan orga-

nizacijsko vsebinski vidik ustanove in potrebno se je znati (Kiehn, 1997, str. 61 - 62).

Douganova pravi: "Dobre pogoje za supervizijo bi morala zagotoviti že država, ki ustanavlja institucije za pomoč ogroženim delom populacije, predvsem pa za delo z otroki in mladostniki" (Dougan, 1997, str. 15).

Očitno je, da "državni mlini" meljejo počasi in prepočasi ... Mi pa mislimo, da je delo in življenje v stanovanjskih skupinah in vse, kar je s tem povezano, tudi supervizija, realnost, ki jo je potrebno sprejeti in razvijati dalje.

10. Zaključek

Na koncu ne navajam posebnih ugotovitev in ne dajem nekih novih smernic za timsko supervizijo, ampak citiram "spoznanja" Bojana Dekleve, pridobljena ob analizi devetih primerov supervizije v izvendružinski vzgoji (Dekleva, 1995, str. 12).

"Recept za uspešno timsko supervizijo:

- dobro izhodiščno znanje in usposobljenost delavcev,
- njihovo prostovoljno in motivirano sodelovanje s supervizorjem, ki si ga sami izberejo,
- v okviru "dobre" organizacije, z ustreznim vodstvom, pozitivno socialno klimo, jasnimi pravili in odprto komunikacijo,
- fleksibilnost supervizije, ob uporabi eklektičnega pristopa,
- rednost supervizijskih srečanj,
- dober supervizor ali supervizorka (zadnjo alinejo je Dekleva dal v opombo, kot vprašanje, prepričan pa sem, da je eden od pomembnejših elementov supervizije! - op. avtorja)."

Menim, da so navedeni "recepti" bistveni elementi za vsako timsko supervizijo.

Literatura

Aichinger, J., in drugi (1995), *Sozialpaedagogische Wohnungsgemeinschaft, Durchfuehrungskonzept*, (neobjavljeno gradivo). Graz.

Bajec, A. in drugi (1994), *Slovar Slovenskega knjižnega jezika*. Ljubljana: CZ.

Brajša, P. (1996), *Sedem skrivnosti uspešnega managementa*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Brandon, D. in A. (1992), *Praktični priročnik za osebe v službah za ljudi s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo in Pedagoška fakulteta.

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

Dougan, K. (1997), *Konzultacija in supervizija v poklicni pomoči* (zapiski iz predavanja na seminarju: Supervizija v stanovanjskih skupinah, Bled).

Hanekamp, H. J. W. (1994), Intervizija. *Ptički brez gnezda*, št. 55, s. 63-66.

Kiehn, E. (1997), *Socialnopedagoška oskrba otrok in mladostnikov v stanovanjskih skupinah*. Ljubljana: samozaložba.

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

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

Konceptualna izhodišča Mladinskega doma Maribor (tipkopis) (1995). Maribor: Mladinski dom Maribor.

Rozman, R. (1995), *Management*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Skalar, V. (1995), *Okvirni vzgojni program za delo v vzgojnih zavodih, stanovanjskih skupinah, mladinskih skupinah in prevzgojnem domu*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Supervizija na področju socialnega dela (1997), *Socialni izziv*, št. 6.

Statut mladinskega doma Maribor (tipkopis) 1995. Maribor: Mladinski dom Maribor.

Škoflek, I. in drugi (1994), *Didaktični vidiki supervizije*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport.

Tolar, J. (1991), Delovanje Mladinskega doma "Tone Kozel" po prenovi. V: *Drugačni otroci, drugačne metode*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo in šport, str. 89 - 92.

Žorga, S. (1994), Model supervizije na področju pedagoških dejavnosti. *Psihološka obzorja*, št. 3-4, str. 157 - 169.

Julija Pelec

Povzetek

Supervizija Formalna izobrazba in izkušnje mladih ljudi za samostojno politično delovanje. Na področju socialne pedagogije in športa, da supervizija vsebuje različne metode in je lahko različna razmišljanju, izkušnjam, vedenju in načinu poročanja obdržanost za delovanje v skupini. Čelo tega dela je supervizija neizkušene osebe del svoje dejavnosti tudi na izkušnjam, da mladi mladenki in mladenke povezuje z družino, skupno delo mladih politikov, usposobljenost. Členu je supervizija mladih politikov, je zaradi občutke uspešnosti tudi, da se pozna v procesu supervizije, mladih politikov tudi v skupini. Supervizija kot metoda samostojnega uspešnega delovanja in izobrazbe profesionalne identitete. Zato vsebuje mladih politikov, da mladi mladenki in mladenke

