

Supervizijska skupina za učitelje in njeni skupinsko dinamični procesi

Teacher supervision group and its group dynamics processes

Tomaž Vec⁵

Povzetek

⁵Tomaž Vec, dipl. psih., Pedagoška fakulteta v Ljubljani, Kardeljeva pl. 16, 1000 Ljubljana. Vsaka skupina gre v svojem razvoju skozi faze, ki jih zaznamujejo povsem določeni skupinsko-dinamični procesi. Različni avtorji izhajajo pri opisovanju procesov najpogosteje iz opredeljevanja skupine s formalnega in po drugi strani z neformalnega vidika. Prototip formalne skupine je zanje delovna skupina, prototip neformalne pa je v odnosu naravnana skupina. Ko poskušamo s tega vidika uvrstiti supervizijsko skupino učiteljev, naletimo na nejasnosti, saj bi jo lahko opredeljevali tako z enega kot z drugega vidika. V resnici bi lahko trdili, da vladajo prav v vsaki majhni skupini - ne glede na vsebino svojega dela - neke splošne zakonitosti in zaporedja glede razvoja komunikacije, izražanja čustev, vzpostavljanja strukture moči, razporejanja vlog itd. Vendar lahko opazimo, da vsaka sku-

pina (tudi supervizijska) razvije sebi lasten način in hitrost izražanja, prepoznavanja in nadaljnega ukvarjanja s temi procesi - v tesni povezavi s samimi cilji skupine (ki so lahko naravnani v uspešnost ali v odnose). Specifičnost učiteljev (kot vseh drugih, ki se pri svojem delu srečujejo s skupinami) je ravno v tem, da je njihova usmerjenost na procese neločljivo povezana z uspešnostjo/neuspešnostjo pri delu. Poleg kompetentnosti na vsebinskem, strokovnem področju, je temeljnega pomena za uspešnost v razredu prav učiteljeva spretnost v razumevanju in ravnanju s skupinsko-dinamičnimi procesi razreda kot skupine. Zaradi značilnosti njihovega dela s skupino je eden od najpomembnejših ciljev supervizije z učitelji (poleg usmerjenosti na ponujene tematske sklope) v prvi vrsti prav ozaveščanje, prepoznavanje in razločevanje procesov znotraj supervizijske skupine (s pomočjo izkustvenega učenja). V prispevku nameravam osvetliti nekaj pomembnih točk v razvoju skupinske dinamike supervizijske skupine učiteljev in ponuditi (praksi) ustrežnejši model posameznih skupinsko-dinamičnih faz v razvoju supervizijske skupine.

Ključne besede: supervizija, mala skupina, učitelj, skupinska dinamika.

Abstract

The development of each group passes through specific phases characterised by group dynamics processes. In describing these processes, authors usually proceed from first defining the group formally and then informally. On one end we find the prototype of the formal group which is the work group, on the other, the informal group which is based on relationships. When trying to classify the supervision group, we fall short of clarity, since the supervision group could be defined as being both. We can truly maintain that each small group - regardless of the content of its work - contains general rules and sequences of characteristic communication development, expression of emotions, of establishing power structures, dealing with success, of the division of roles etc. We can, however, notice that each group (supervision group not excluded) develops its own characteristic way and tempo of expression, recognition of and further management of the process - all closely connected to the objectives of the group (which can either be success

or relationship oriented). The specificity of teachers (or others involved in group work as part of their profession) lies in the fact that their focus on the processes is inseparably linked to the success or failure of their work. Next to being competent academically and in the professional area, teacher's skill in understanding and dealing with the group dynamics processes of the class as a group is essential for his/her success in class. Due to this feature of their work with the group one of the main aims of teacher supervision (next to being directed to thematic clusters) is to make aware of, recognize and distinguish the processes within the supervision group (experiential learning). The article tries to focus on certain points in the development of group dynamics of a teacher supervision group and offers a more suitable model of individual group dynamics phases in the development of the supervision group.

Key words: supervision, small group, teacher, group dynamic.

1. Razvojne faze skupine

Vsaka skupina gre v svojem razvoju skozi določene faze, ki so si v različnih skupinah podobne. Hkrati pa tudi posamezna faza na različnih srečanjih iste skupine trajajo različno dolgo. Res je, da se včasih kakšna skupina na določeni fazi zatakne, včasih navidezno preskoči neko fazo, včasih se kaka skupina kot komar vrača na isto mesto (pač tja kjer že itak srbí), včasih pa za kako fazo zmanjka časa.

Če primerjamo različne avtorje, opazimo, da so bili nekateri usmerjeni bolj na tiste vidike v razvoju skupine, ki bi jih lahko poimenovali storilnostno področje, drugi pa bolj v področje odnosov med člani skupine.

Shema 1: primerjava opredelitev faz razvoja skupine po nekaterih avtorjih

Bales (po Rot, 1985, str.126)	Bion W. R. (1985)	Belz H., Muthmann (b.d.)	C. Corey G. in dr. (1992)
orientacija	stadij odvisnosti, anksioznosti	priključitev ali orientacija	začetna faza
evaluacija	združevanje v pare (razvoj skupinske strukture)	boj za oblast in kotrolo	faza prehodnosti
kontrola	stadij borbe ali bega	zaupanje ali intimnost	delovna faza
		diferenciacija	
		ločitev ali zamenjava	faza zaključevanja

Nekateri pa so v svojem proučevanju skušali razvoj skupin opredeljevati z vsakega področja posebej (shema 2).

Shema 2: Opredelitev faz razvoja skupine glede na odnosne in delovne faze.

Tuckman odnosne faze (po Rot, 1985, str.126)	Tuckman delovne faze(po Rot, 1985, str.126)	Havelka (1980) formalne skupine	Havelka (1980) neformalne skupine
faza vzajemnega povezovanja	orientacija in informiranje o nalogi	odločitev o organizirani sestavi skupine	inicialna interakcija
faza konfliktov znotraj skupine	odpor do naloge	razvrščanje konkretnih članov na položaje v skupini	
		preverjanje in spremljanje predhodnih odločitev	izpopolnjevanje skupinske aktivnosti
razvoj kohezivnosti	izmenjava pomembnih informacij o nalogi	optimalno funkcioniranje skupine	
vzpostavljanje funkcionalnih odnosov	reševanje in usmerjenost k cilju	širjenje funkcionalnosti skupine	zapiranje skupine

Ali se v skupini pojavljajo bolj faze, značilne za storilnost, ali tiste, ki so odno-
sno oblikovane, je močno odvisno od značilnosti same skupine; predvsem, ali je
skupina pretežno formalna ali bolj neformalna.

2. Značilnosti faz v supervizijski skupini

V supervizijski skupini so zastopane značilnosti razvoja tako delovne (for-
malne) kot tudi odnosne (neformalne) skupine. Supervizijska skupina je
namreč skupina, v kateri se oba vidika tesno prepletata in sicer ne glede na
prvotni značaj skupine. Tudi kadar je supervizijska skupina formirana kot
formalna (npr. obvezna, predpisana udeležba s strani direktorja, usmerjena na sto-
rilitnostno področje ipd.), se med njenim delovanjem nujno vzpostavljajo značil-
nosti neformalnih skupin. Transformacija pa poteka tudi v obratni smeri - še
tako neformalna skupina potrebuje za svoje funkcioniranje nekatera formalna
"ogrodja", ki članom v skupini olajšajo organizacijo, vzpostavijo jasnost pravil,
obveznosti itd.

Prepletanje obeh značilnosti znotraj supervizijske skupine opredeljujejo že
sami cilji (od zelo abstraktnih, npr. izboljšati kakovost dela, do bolj konkretizi-
ranih, npr. za kaj sem odgovoren, kakšna so moja čustva ipd.), vendar tudi značil-
nosti dela (delo s skupino, odgovornost do lastne institucije, do svoje strokovnosti,
uspešnost ni neposredno merljiva itd.).

V razvoju supervizijske skupine bi posamezne faze težko enoznačno oprede-
lili, saj se med seboj tesno prepletajo, ne sledijo vedno druga drugi v "pričako-
vanem" vrstnem redu, zato naj nam bo njihovo poimenovanje predvsem za lažjo
orientacijo. Bolj smiselno od samega poimenovanja zgleđa znotraj vsake posa-
mezne faze odkrivati tiste značilnosti in specifičnosti, ki govorijo o razlikah med
odnosnim in storilnostnim nivojem.

- **Faza priprave** dejansko ni prava skupinska faza, saj vključuje mentalno naravnost vsakega posameznika na skupinsko srečanje. Pomembno vlogo imajo pri tem zavedna in nezavedna pričakovanja in z njimi povezana čustva strahu, veselja itd. Ločevati kaže lastna pričakovanja od percepiranih pričakovanih drugih (kaj jaz pričakujem od drugih in sebe, od tega, kaj jaz mislim, da drugi pričakujejo od sebe in mene!). Zlasti v srečanjih, ki so bolj usmerjena v delovno področje, je lahko že priprava sama temeljni del supervizijskega srečanja.
- **Začetna faza ali faza orientacije** Gre za fazo previdnosti, tipanja, iskanja informacij, relativne distanciranosti, ko člani uporabljajo standardne, neogrožujoče vzorce vedenja in komunikacije. Na prvih srečanjih člani pogosto delujejo deloma na podlagi izkušenj iz podobnih skupin, deloma pa po metodi poskusov in napak, s čimer odkrivajo tiste nujno potrebne, referentne točke za lastno vedenje. Kadar je takšnih opornih točk malo (nestrukturirano vodenje), se povečuje njihovo občutenje ogroženosti. Prav zaradi tega je v supervizijski skupini smiselno dati članom nekaj opore, npr. v obliki določenih "nalog". Le-te ne posredujemo toliko zaradi storilnostne usmerjenosti, temveč kot nekakšno neogrožujoče sredstvo, preko katerega lahko člani vzpostavijo prve orientacijske točke v medsebojnih odnosih. Ta faza je bolj izrazita, če se člani med seboj slabo ali sploh ne poznajo.
- **Faza začetnega strukturiranja** (ki jo vsekakor kaže ločiti od faze izraženih konfliktov, za katero mora biti določena struktura, ki zagotavlja varnost, že vzpostavljena). Za vsakega posameznika je nujno, da svoje fizično in socialno okolje strukturira. Zunanji svet se deli na **fizično in socialno realnost** (pomen preverljivosti!). Vedno, kadar je nek del sveta, v katerem posameznik živi, take narave, da ga sam ne more preveriti, potrebuje **referentno točko** (nek odziv), ki kaže, ali je njegov odnos pravilen ali ne. Šele to mu omogoča predvidevanje in s tem konstruktivno vedenje.
V tej fazi pride v supervizijski skupini do vzpostavljanja medosebnih relacij (razvoj skupinske strukture), pogosto se člani združujejo v pare glede na različne dejavnike (iskanje zaščitnika ali "kimavca", glede na skupne interese, preteklost ipd.), ki so praviloma povezani z občutji varnosti. Prihaja do soočenja z različnimi vrednostnimi sistemi posameznikov, vendar brez večje težnje po poenotenju - bolj v smislu medsebojnega "tipanja", preverjanja stališč članov. Pojavijo se prve norme oz. skladnost članov glede željenega, pričakovanega vedenja v skupini, ki pa temeljijo še vedno na normah, ki jih posamezniki prinašajo in prenašajo iz drugih skupin, katerih člani so (ali so bili).
- **Faza konfliktov**, ko postanejo nasprotja izrazitejša. Dejansko je to podfaza strukturiranja, saj preko konfliktov člani vzpostavljajo medsebojna razmerja, ki temeljijo na socialni moči. V tej fazi prično začetni pari oz. povezave bodisi razpadati ali pa se preko interakcij še utrdijo. S konflikti (ki niso vedno tudi verbalizirani) člani vzpostavljajo skupinske norme. Zaradi peobremenjenosti z razmerji znotraj skupine je pogosto moteno delo, usmerjenost in uspešnost je drugotnega pomena. Konflikti se včasih zaostrijo (ob nepomembnem povodu dobijo nesorazmerno večje razsežnosti), predvsem zato, ker dejansko igrajo vlogo mehanizma za vzpostavljanje skupinske strukture.

- **Faza zaljubljenosti ali kohezivnosti** in medsebojnega zaupanja. Struktura v skupini postane razmeroma trdna, zagotavlja varno orientacijo vsakemu posamezniku glede njegove vloge, glede njegovega položaja v skupini in glede njegove socialne moči. Večina norm je vzpostavljenih in o njih člani večinoma ne razpravljajo več, saj postanejo obrazci vedenja in komuniciranja "sami po sebi razumljivi" po načelu "v tej skupini pač tako je". Skupina razvija sebi lastna pravila, pa tudi zunanja obeležja, kot je npr. stil komunikacije, skupna interesna področja, podobnost vedenja, včasih oblačenja, nošenje simbolov itd.

Nobena skupina ne more učinkovito obstajati brez procesov normalizacije (sprejemanje norm) in brez konformiranja (prenos norm), saj se na ta način zavaruje in zagotavlja nujna usklajenost članov. Brez prenašanja norm na nove člane in brez stalnega sprejemanja norm večine (bodisi, da norme sprejemajo novi člani, ali pa "stari", ki se ob določeni normi znajdejo v položaju manjšine ali "drugačnega" posameznika) nobena skupina ne bi mogla obstati. V skupini bi prišlo ali do popolne nepredvidljivosti ravnanja (kaos) ali pa do rigidnosti, kar bi zaradi zunanjih sprememb ali sprememb pri posameznih članih oboje nujno vodilo v razpad skupine.

Konformiranje je torej nujen proces za obstoj socialnih sistemov. Problematična je lahko le pretirana konformnost, ker posameznik izgubi svojo individualnost, kar pa je prav značilnost te faze v razvoju skupine. Vendar tudi v skupini ne sme biti (pre)dolgo prevelika stopnja konformnosti, ker bi to vodilo v rigidnost sistema, zaradi česar bi skupina lahko razpadla. Od tega, kje je točka ravnotežja, je odvisno funkcioniranje skupine. Moscovici (po Hayes, 1994) pravi, da je konformiranje lahko nevarno, ker naredi skupino rigidno, kohezivno. To pomeni, da se ob taki skupini spreminja okolje, sama skupina pa ostaja nespremenjena, kar nujno vodi v konfliktnost.

V supervizijski skupini pa zasledimo tudi procesa podrejanja in poslušnosti. To sta procesa, med katerima se posameznik odloči, da bo svoje vedenje prilagodil percipiranim zahtevam drugih (skupine ali posameznika). Obstaja torej nek pritisk, za katerega niti ni nujno, da je realen, pomembno je, da ga kot takega posameznik zaznava. Glede na svoje predvidevanje posledic, glede na izkušnje itd. se posameznik na zavednem ali nezavednem nivoju odloča o nadaljnjem ravnanju, ki ga prilagodi svoji percepciji zahtev drugih. V supervizijski skupini je npr. podrejanje in poslušnost lahko zelo dobra tema za uvod v razgovor o podobnih dogajanjih v razredu, o lastnem odnosu do avtoritete ipd.

To fazo pogosto napačno imenujejo fazo ljubezni. Zaradi pretiranega pognemanja vedenja, zmanjševanja pomena individualnosti, negiranja razlik in drugačnosti ipd. lahko prej govorimo o skupinski zaljubljenosti; gre namreč za veliko mero projekcij lastnih želja in pričakovanj v druge. Projekcije, ki so tako individualno obarvane, pogosto niso skladne z resničnostjo.

Kadar se skupina zaključi znotraj te faze, opazimo med člani skupine veliko idealiziranja (npr. skupina je bila pa res enkratna, v takšni nisem nikoli več sodeloval, kako čudovito smo sodelovali in se razumeli, bili smo odlična kombinacija, še sedaj vse skupine primerjam s tisto, ampak kaj takega se ne more več ponoviti ...)

Fazo kohezivnosti težko ločujemo od delovne faze.

- **Delovna faza** skupine, katere značilnost je, da člani niso več zaposleni z vzpostavljanjem struktur (socialne moči, komunikacij), razporedili so se že po svojih (več ali manj) željah, sposobnostih, nagnjenjih itd. Sedaj lahko pričnejo delati, kar se od njih pričakuje ali kar vsaj mislijo, da se od njih pričakuje.

Konflikti znotraj te faze so povezani z odstopanjem posameznikov ali manjšine od vzpostavljenih norm (ki jih je večina sprejela). Ostali člani skupine težijo k poenotenju sprejetih nenapisanih pravi, zaradi česar izvajajo na "odstopajoče" pritisk. Z "odstopajočim" pa ni mišljena določena vloga v skupini, ki jo skupina pravzaprav potrebuje in spodbuja za svoje delovanje, npr. vloga "grešnega kozla", klovna, nergača ipd. Konfliktom v tej fazi pogosteje zmanjšujejo pomen oz. jih potiskajo v stran.

- **Faza so-vplivajočega so-delovanja** v mnogih skupinah se niti ne pojavi, saj člani ne presežejo bodisi konformizma (simbiotične navezave s skupino) bodisi svoje težnje po drugačnosti (antikonformizmu). **Značilnost te faze je, da se člani znotraj skupine ne počutijo ogrožene tudi kadar se pojavijo težnje po drugačnosti in po spremembah norm v skupini.** Večja verjetnost za pojav te faze je, kadar je skupina izrecno usmerjena v spreminjanje in razvoj (kadar to predstavlja enega izmed njenih ciljev), kot če je usmerjena v dosežke, kakovost dela ipd. Člani skupine pričnejo (ponovno) ločevati cilje skupine od svojih lastnih in jih poskušajo usklajevati, ob čemer prevzemajo odgovornost za lastna dejanja (v delovanju ostalih ne vidijo več vzroka za lastno vedenje, ampak ga prepoznajajo kot vpliv ob katerem sami sprejemajo odločitve za svoje vedenje). Kljub "so-vplivanju" (vzajemnem vplivanju) so pripravljeni preko "so-delovanja" (skupnega delovanja) uresničevati svoje posamezne in skupinske cilje. **Temeljni indikator te faze je realen odnos do sebe in drugih.**

Skupina v tej fazi prične z redefiniranjem pravil, norm, vlog, statusov itd. zaradi česar ponovno pride do konflikti. Za razliko od predhodnih faz pa tu nastopi konstruktivnejše reševanje konfliktov.

- **Faza zaključevanja**, ki nastopi bodisi zaradi formalno podane strukture (zlasti v delovnih skupinah), npr. konec šolskega leta, zaključen trening, razrešen problem, bodisi zaradi potreb znotraj skupine (občutek stagnacije pri članih, večja privlačnost drugih skupin ipd.). Medtem ko v prvem primeru opazimo težnjo po zagotovitvi za ponovno sestajanje ter žalost zaradi izgube in strah pred prihodnostjo (ostanki konformne odvisnosti?), se v drugem primeru člani usmerjajo pretežno v prihodnost ob jasni zavesti, kaj realno še lahko pričakujejo drug od drugega. Drugi primer zaključevanja je kajpak možen, kadar je skupina prešla tudi fazo so-vplivajočega sodelovanja.

Fazam, ki zadevajo zgolj tisto, kar se dogaja v skupini, pa moramo dodati še

- **Fazo analize**, ki se nanaša na posameznikovo miselno predelovanje dogajanja v skupini (tako na čustvenem, kot na kognitivnem nivoju ter v obliki spremenjenega vedenja) in lahko v njem še dolgo izzveneva.

Če si sedaj poskušamo predstavljati združenost odnosnega in storilnostnega

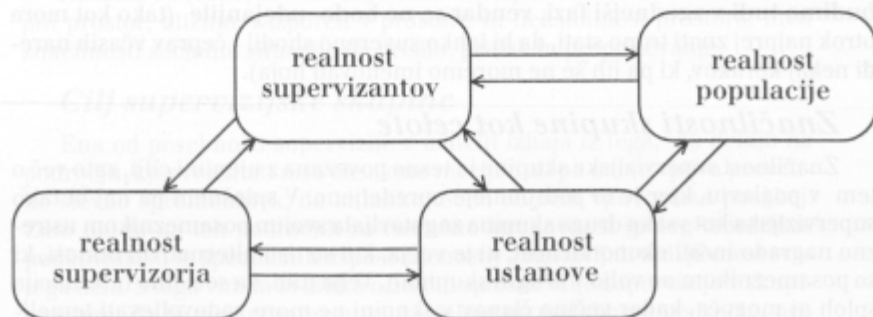
nivoja znotraj vsake posamezne faze, bi po našem mnenju to moralo zgledati približno tako:

Shema 5: Primerjava razvoja faz glede na odnosni in storilnostni nivo

odnosni nivo	Faza	nivo storilnosti
emocionalna naravnost	PRIPRAVA	kognitivna naravnost
iskanje varnosti, podobnosti, stabilnosti	ORIENTACIJA	seznanjanje s problemom
varnost, razporejanje	ZAČETNO STRUKTURIRANJE	začetni zagon, entuziazem
izoblikovanje strukture (socialne vloge, socialna moč, ...)	FAZA KONFLIKTOV	soočanje s pravo naravo problema
projekcija, nekritična poenotenost	FAZA ZALJUBLJENOSTI	skupno reševanje in skupna odgovornost
stabilnost odnosov, ki stopajo v ozadje	DELOVNA FAZA	efikasnost, dobra organiziranost
individualnost in sprejemanje drugačnosti, posameznik ni več zlit z ostalimi	FAZA SO-VPLIVAJOČEGA SO-DELOVANJA	odgovornost posameznika za lastna ravnanja
evaluacija na odnosnem, čustvenem nivoju	ZAKLJUČEVANJE	evaluacija dela skupine
ohranjanje, vzdrževanje in/ali zaključevanje odnosov na emocionalnem področju	ANALIZA	perspektiva uporabe izsledkov na storilnostnem področju

3. Od česa so odvisne faze razvoja skupine?

Model za iskanje odgovora na to vprašanje bi lahko izpeljali iz Aplin-ovega odgovora (Aplin, 1977, cit. po Bečaj; b.d.), kjer govori o treh vrstah realnosti in kateremu smo dodali še en vmesni element):



Hitrost pojavljanja in izraženost tako faz v celoti kot njihovih posebnosti pa vidimo v odvisnosti od:

- **stila vodenja** (npr. ne/direktivni, usmerjen v spremembe, učenje, ...)
- **značilnosti skupine kot celote** (npr. ne/formalne, ne/homogene skupine, skupine disocialnih mladostnikov, psihiatričnih bolnikov, ...) itd.
- **značilnosti posameznikov v skupini** (npr. v skupini prisoten posameznik z veliko/malo izkušnjami, strahovi, asertivnosti, izobrazbe, ...)
- **velikosti skupine** (npr. majhne, srednje, velike)
- **časovne ne/omejenosti**
- **cilja skupine** (npr. delovne, terapijske, supervizijske, ...)
- **situacijskih dejavnikov** (prostorske značilnosti in značilnosti socialne situacije)

Oglejmo si nekatere od zgoraj omenjenih elementov nekoliko podrobneje!

Stil vodenja supervizijske skupine

Koliko prostora "nameniti" posamezni fazi na posameznem srečanju je odvisno med drugim od vodenja (npr. tega, kaj in na kakšen način želimo vzpodbuditi, koliko smo večji v prepoznavanju in delovanju, ...) kot tudi od "naravnosti" samega supervizorja (npr. nedirektivni ali bolj direktivni, usmerjen v spremembe, usmerjen pretežno v učenje, ...)

Za primer lahko pogledamo, kako je svoj stil vodenja opredelil Bečaj J. (1995, str. 49): "Moj glavni cilj je bil predvsem zagotoviti nevtralno refleksijo dela skupine in posameznikov. ... Naslednji cilj pa je bila pomoč pri predelavi materiala, ki ga je ponudila refleksija. Skladno z nedirektivnim vodenjem sem tudi poskušal bolj ustvarjati pogoje za predelavo kot pa da bi skupino v to silil. Končno je bil moj cilj tudi pomoč pri razgrajevanju napetosti, ki ga delo z disocialno populacijo prinaša."

Glede vodenja lahko z gotovostjo trdimo, da ne glede na stil velja načelo postopnosti; to je, da se določena faza sicer lahko predhodno že pojavi v nekaterih svojih elementih, načeloma pa skupina preide v nasledno fazo šele, ko je predhodna vzpostavljena. Tako npr., tudi če bi se nam še tako mudilo k delovni fazi, brez potrebne kohezivnosti in še manj brez potrebne varnosti (ki jo daje faza orientacije) pač ne bo šlo - ne glede na stil vodenja! Vse skupaj je videti tako, da določene elemente kasnejših faz lahko vzpodbudimo tudi v zgodnejši fazi, vendar se ne bodo udeležile (tako kot mora otrok najprej znati trdno stati, da bi lahko suvereno shodil - čeprav včasih naredi nekaj korakov, ki pa jih še ne moremo imenovati hoja).

Značilnosti skupine kot celote

Značilnost supervizijske skupine je tesno povezana z njenimi cilji, zato več o tem v poglavju, kjer je to podrobneje opredeljeno. V splošnem pa naj bi tako supervizijska kot vsaka druga skupina zagotavljala svojim posameznikom ustrezno nagrado in/ali ekonomičnost, ki je večja, kot so tisti alternativni odnosi, ki so posameznikom na voljo v drugih skupinah. Velja tudi, da socialna interakcija sploh ni mogoča, kadar večina članov v skupini ne more zadovoljevati temelj-

nih psihosocialnih potreb ali kadar so le-te bistveno ogrožene. Zato se skupina kot taka niti ne oblikuje ali pa prične razpadati.

Supervizija naj bi bila po mnenju vseh avtorjev prostovoljna, saj je lahko le taka uspešna, pri čemer je kriterij uspešnosti "(...) zadovoljstvo supervizorja in članov skupine ob uspešnem doseganju ciljev skupine" (Dekleva B., 1995, str.12). Problem v formalnih skupinah v glavnem pripisujejo motivaciji posameznikov, vendar pri članih supervizijske skupine večkrat opazimo ambivalentnost do same supervizije - zlasti v fazi orientacije. Dejansko lahko tudi formalno zasnovane skupine postanejo dobro motivirane za supervizijo in po drugi strani tisti udeleženci, ki so se popolnoma prostovoljno odločili za supervizijo postanejo nemotivirani, se zatekajo v pasivnost, konflikte itd., pač skladno z lastno psihodinamiko (obrambni mehanizmi) in dinamiko cele skupine (težnja po konformiranju).

Število

Nekateri avtorji navajajo (Hanekamp, Hawkins, po Kobolt A., 1995, str.27) "za zgornjo mejo supervizijske skupine sedem članov, pri čemer opozarjajo ..., da je optimalno število supervizor s tremi supervizanti." Redkeje srečamo drugačna stališča kot npr. Žorga S. (1997, str. 18), ki pravi: "Če supervizor pri svojem delu uporablja kot sredstvo oz. "instrument" skupino samo in njeno dinamiko, tedaj je bolje, da skupina ni majhna." Pri tem navaja Lukana, ki "meni, da mora v takem primeru skupino sestavljati 5-6 članov in ne več kot 10-12."

Pri vodenju supervizije v skupini učiteljev pa ne gre le za instrumentalno uporabnost skupine kot take, ampak tudi za iskanje vzporednic z aktualno učiteljevo prakso, saj večji del svojih težav vežejo prav na delo v razredu - kjer jih tudi poskušajo reševati. Prav zaradi tega bi bilo smiselno težiti k temu, da so v tovrstnih skupinah zastopane vse značilnosti, ki so značilne za vse socialne skupine, kar pa je v najboljšem primeru pri številu članov šest do osem!

Situacijski dejavniki

(prostorske značilnosti in značilnosti socialne situacije)

Havelka N. (1980, str. 47 - 57) uvršča med prostorske značilnosti: skupni prostor, bližino, razpored v prostoru in fleksibilnost prostora, med značilnosti socialne situacije pa prisilo, pritisk in prepričevanje.

Cilj supervizijske skupine

Ena od posebnosti supervizije z učitelji izhaja iz tega, da delajo na področju, kjer rezultati niso eksaktno merljivi ali pa nanje vpliva preveliko število spremenljivk, da bi lahko točno določili vpliv vsake posebej. Zato naj bi na teh področjih za resnično strokovnost (poleg teoretične podkovanosti in specifičnih usposobljenosti) zagotavljali tudi javnost svojega dela. S tega vidika bi lahko označili splošne cilje supervizije v skupini v tem, da bi med posamezniki, ki delajo na podobnem področju, pri-

merjali izkušnje, iskali najboljše poti za reševanje problemov, pomagali vsake-mu posamezniku pri odkrivanju njegove lastne poti itd. Oglejmo si še nekaj dru-gih opredelitev supervizijskih ciljev:

Dekleva (1995, str. 9): "Supervizija predstavlja poseben proces učenja, kate-rega namen je spodbujanje refleksije in samorefleksije delavca ter dvig njegove strokovne pristojnosti, ... Pogosto omenjene so tri temeljne funkcijesupervizij ...: suportivna (podporna, edukativna (izobraževalna, mentorska) in usmerje-valna (vodstvena, tudi nadzorstvena)."

Kobolt A. (1995, str. 14): "Namen njene uporabe je profesionalna in osebnostna integracija ter napredujoče profesionalne kompetence strokovnih delavcev.. Kot metoda, ki omogoča refleksijo, prispeva k preprečevanju tako ime-novanega sindroma "pregorevanja", ..." in (1995, str. 16) "Cilj tovrstne supervi-zije je bolje obvladati prakso, kar pomeni, da se supervizija posveča zlasti mot-njam in problemom, ki so vezani na poklicno polje."

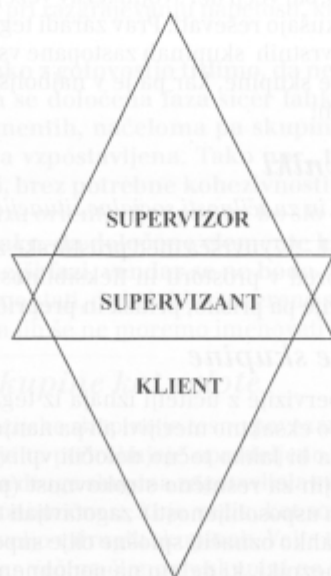
Poglavitni cilj supervizijske skupine:

Kobolt A. (1995, str. 16) po Hess-u (1980): "... generalni namen je, da super-vizant bolj kvalitetno in učinkovito dela s svojimi klienti."

Operacionalizirani cilj supervizijske skupine:

Večinoma je usmerjenost supervizije označena s profesionalnim poljem po-sameznika oz.: "Pri tem je supervizorjeva naloga usmeriti se v relacijo supervi-zant - klient - delovni kontekst supervizanta." (Hawkins, po Kobolt A., 1995, str.24) ali kot ga na sliki 1 shematsko prikazuje Cohn-ova.

Slika 1: Prikaz supervizijske matrike (Cohn, po Kobolt, 1995, str. 20 - 25).

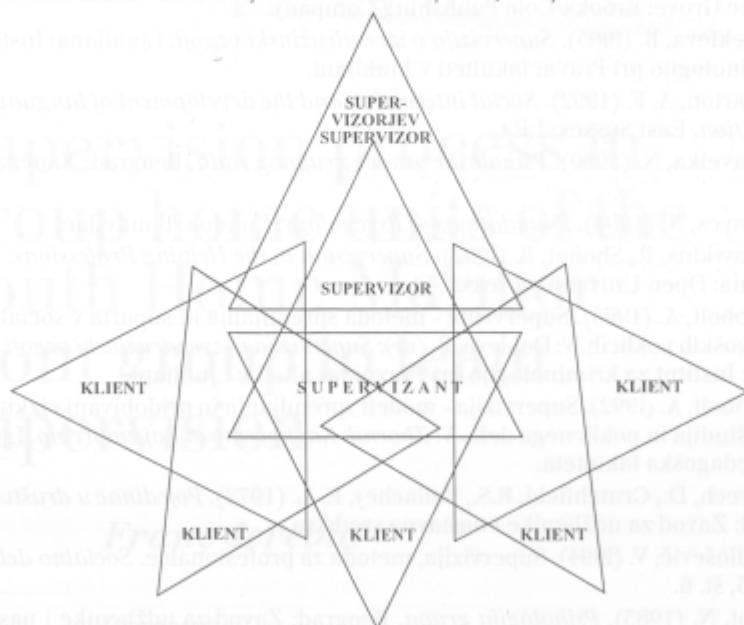


V superviziji z učitelji pa bi morali izhajati iz značilnosti njihovega dela, ki je vezano na več nivojev; **vsebine** (ki naj bi jo diplomanti ob nastopu dela pač že obvladali, oz. je v to usmerjeno mentorsko delo); **relacije učitelj - učenec in učitelj - delovni kontekst** (o katerih smo govorili zgoraj), ter **relacij, ki jima pogosto namenjamo premalo pozornosti, to sta učitelj - razred (kot skupina) in učitelj - sodelavci (kot skupina).**

S tega stališča se zdi edino smiselno izrabiti vse značilnosti skupinske dinamike, ki se pojavljajo v sami supervizijski skupini, jih analizirati in iskati vzporednice z vsemi ostalimi socialnimi podsistemi, v katere je vključen učitelj in ki bistveno oblikujejo njegovo naravnost, pristop in pričakovanja do dela, osmišljanja svojega dela itd.

Kako naj bi bila videti izraba vseh značilnosti skupinske dinamike v supervizijskem procesu smo poskušali ponazoriti z naslednjo shemo:

Slika 2: Ponazoritev značilnosti skupinske dinamike v supervizijskem procesu:



S takšnim pristopom supervizijska skupina ne ostaja le sredstvo za doseganje nekega cilja, ampak jo izrabimo za to, da postane sama tudi cilj.

Zaključimo lahko, da supervizijska skupina učiteljev z gotovostjo razvije sebi lasten način ukvarjanja s skupinsko dinamičnimi procesi, kar je seveda v tesni povezavi s samimi cilji skupine (ki so lahko naravnani v uspešnost ali v odnose). Specifičnost te skupine je v tem, da ji skupina sama predstavlja hkrati sredstvo (instrumentalna uporabnost skupine kot take) in cilj. Ena temeljnih postavk pri vodenju tovrstnih supervizij bi torej morala biti prav v vzporednem osvetljevanju procesov v skupini, s katero učitelji delajo in v skupini, v kateri takrat so (supervizijska skupina)!

Literatura

Bečaj, J. (1995). Moje izkušnje s supervizijo v naših zavodih. V: Dekleva, B. (ur): *Supervizija v izvendružinski vzgoji*. Ljubljana: Institut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

Bečaj, J. *Skupinska dinamika v osnovni šoli*. Neobjavljeno gradivo. Ljubljana, b.d.

Belz, H. in Muthmann, C. (b.d.), Faze v razvoju skupne. Neobjavljeno študijsko gradivo za socialno psihologijo.

Bion, W.R. (1985). *Iskustva u radu s grupama i drugi radovi*. Zagreb: Naprijed.

Clough, R.(1995). Making supervision work. V: Prichard, J.: *Good practice in supervision*. London: Jessica Kingsley.

Corey, G., Corey, M. S., Callanan, P. & Russell, J.M. (1992). *Group Techniques*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.

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

Garton, A. F. (1992). *Social interaction and the development of language and cognition*. East Sussex: LEA.

Havelka, N. (1980). *Psihološke osnove grupnog rada*. Beograd: Naučna knjiga.

Hayes, N. (1994). *Foundations of Psychology*. London: Routledge.

Hawkins, P., Shohet, R. (1992). *Supervision in the Helping Professions*. Philadelphia: Open University Press.

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

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

Krech, D., Crutchfield, R.S., Ballachey, E. L. (1972). *Pojedinac u društvu*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.

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

Rot, N. (1985). *Psihologija grupa*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.

Vec, T.(1995) *Socialno vplivanje*. Neobjavljeno gradivo za vaje pri socialni psihologiji.

Whitaker, D. S. (1987). *Using Groups to Help People*. London: Routledge.

Žorga, S. (1994). Model supervizije na področju pedagoških dejavnosti. *Psihološka obzorja* št. 3/4.

Žorga, S. (1997). Odprte dileme ob izvajanju profesionalne supervizije. *Socialno delo*, letnik 36, št.1.