

# Konfrontiranje v superviziji

## Confrontation in Supervision

Ajda Eiselt

### **Povzetek**

Ajda Eiselt, prof. defektologije, CIRIUS Kamnik, Novi trg 43a, e-pošta: ajda.eiselt@gmail.com

*Konfrontacija je način, kako supervizor supervizantu z različnimi tehnikami pomaga odpirati nove vidike neke situacije. Za pozitiven izid terja trdno oblikovan odnos in zelo pretanjeno delovanje supervizorja, saj nenehno obstaja nevarnost, da bo supervizant supervizorja napačno razumel. Konfrontacija je neuspešna, če supervizor v komunikacijo vnese nasprotovanja, moraliziranje, intelektualiziranje, argumentiranje ali nestrpnost. Vse to izzove obrambne mehanizme, npr. supervizant se zapre vase in postane neodziven, zato je pomembno, da supervizor upošteva emocionalne plati človeka. Z dobro oblikovanimi sporočili lahko supervizor zmanjša možnost, da ga supervizant doživi, kot da ga želi utišati ali da ga želi loviti na besedah. Konfrontacija ni uporabna v vseh situacijah – supervizor se odloči, kdaj jo bo uporabil, hkrati pa mora način konfrontacije in komunikacije prilagoditi osebi, ki jo konfrontira.*

*Konfrontacijo razdelim po dveh kriterijih: prvi kriterij je posrednost (posredna in neposredna), drugi pa v zvezi s tem, kaj konfrontiramo, in sicer ali gre za konfrontiranje z napetimi situacijami na superviziji ali z dogajanjem v interakciji med supervizorjem in klientom. Pišem tudi o potencialnih področjih, na katerih lahko pride do konfrontacije.*

**Ključne besede:** konfrontacija, supervizija, intervencija, odnos, odzivanje, čustva, konflikt.

**Abstract**

*Confrontation is a method with which a supervisor helps the supervisee to open up new aspects of a situation by using various techniques. In order to achieve a positive outcome, the supervisor must form a solid relationship and operate in a highly delicate manner, since there is a constant danger that the supervisee will misunderstand the supervisor. Confrontation is unsuccessful if the supervisor involves opposition, moralization, intellectualizing, argumentation or intolerance into the communication. All of this provokes defense mechanisms, e.g. the supervisee closes off and becomes unresponsive, which is why it is important that the supervisor considers the emotional aspects of the person. With well-formed messages the supervisor can reduce the chances of the supervisee feeling that he or she is trying to be silenced or that his or her words will be twisted.*

*Confrontation cannot be applied to every situation – the supervisor decides when to use it and must simultaneously adapt the method of confrontation and communication to the person he or she is confronting.*

*Confrontation is divided by two criteria: the first criterion is indirectness (indirect or direct), while the other is related to that which is being confronted, namely whether we are dealing with the confrontation of tense situations during supervision or with the confrontation of events in the interaction between the supervisor and the client. The potential areas in which confrontation can occur are also noted.*

**Key words:** *confrontation, supervision, intervention, relationship, response, emotions, conflict.*

## Uvod

Konfrontativne intervencije lahko zvenijo kot igre moči, saj vsako soočanje pomeni pritisk in povzroča napetost (Bras, 1977). Na eni strani se ve, da lahko konfrontacijo sogovornik razume kot napad nase (npr. kot obsojanje, kot razvrednotenje njega, njegovih dejanj ali njegovih čustev, kot grožnja ipd.), na drugi strani pa je dobra konfrontacija nekaj, kar lahko usmerja pozornost sogovornika na njegove latentne potencialne in je potrebno dejanje supervizorja (Vec, 2002). Čas v superviziji je omejen in supervizija lahko zaradi 'nesposobnosti konfrontirati' postane manj učinkovita.

## Cilj konfrontacije

Konfrontacija je dejanje supervizorja, soočenje s samim seboj pa ena od možnih posledic (in edini dober izid konfrontacije) pri supervizantu, saj ima konfrontacija lahko zelo različne učinke. Ne glede na to, s katere strani pride spodbuda za spremembo, si mora človek vedno drzniti soočenje s seboj, saj je »vedno lažje ustvariti novo laž kot sprejeti novo resnico« (Albahari, 2008, str. 30).

»Osnovni cilj konfrontacije je, da olajša spremembe s širjenjem zavedanja in spodbujanjem klienta k tistim življenjskim dejavnostim, ki so ovira za nadaljnji razvoj.« (Kristančič, 1995, str. 89.) Konfrontacija pomaga supervizanta soočiti z nekaterimi vidiki njegovega načina mišljenja, emocijami ali vedenjem, ki so vzrok za težave, in vodi v zavedanje ter s tem omogoča prevzemanje odgovornosti za spreminjanje emocij, misli ali vedenja, povezanega s problemi, ki jih sicer supervizant ne prepoznava, jih ignorira ali od katerih beži. Omogoča razvoj bistvenega zavedanja o blokiranih močeh, hkrati pa razvija zaupanje v osebno moč (Kristančič, 1995).

## Zakaj konfrontacija?

Sama sicer dajem večji pomen podpornemu vidiku supervizije, vendar mi je marsikatero delo/učenje v supervizijski skupini povzročilo tudi krizo identitete. Razmišljanje o lastnem čustvovanju

in mišljenju me je pripeljalo do novih pogledov, ki so terjali spremembe prepričanj in predstav o sebi in svetu ter vodili v osebne spremembe. Z vstopom v supervizijsko skupino in učenjem v njej pride do krize identitete in mislim, da je tako prav, saj strah dela človeka neumnega, z vsemi nerazrešenimi in neobdelanimi konflikti deluje zaviralno (Brocher, 1972), v soočenju s samim s seboj pa vidim možno pot k spremembi.

Veliko preprosteje, kot se ukvarjati s sabo s svojimi čustvi, mislimi in vedenji, je zatekanje k dogmam, vsaka dogmatičnost pa pomeni konec izobraževanja. Izobraževanje odraslih bi se moralo pripraviti na življenje v negotovosti (prav tam).

Ravno tako kot soočenje s sabo je pomembno soočenje z drugimi. V supervizijski skupini se lahko nudi model, kako to početi. »Naše življenje in njegova produktivnost je obremenjena s težnjo, da bi se izognili konfrontaciji mnenj. Kljub temu ali pa prav zaradi tega prizadetost in užaljenost motita medčloveške odnose. Naloga vsakega čustvovanja je v tem, da postane razumljivo stališče, ki omogoča kanalizirati samoljubje, da bi tako vsako sožitje postalo manj naporno.« (prav tam, str. 34)

## **Najprej podpremo, šele nato konfrontiramo**

Dokler posameznik ne doživi zaupanja v proces, se ne bo pripravljen soočiti z dogajanjem znotraj samega sebe in ne bo pripravljen za konfrontacijo. Brez ustvarjalnega, globljega in intimnejšega odnosa med supervizorjem in supervizantom lahko supervizant konfrontacijo doživi kot napad na svojo osebno integriteto.

Supervizorjeva komunikacija in empatija odpravljata obrambe in olajšujeta oblikovanje medsebojnega odnosa. Dober medsebojni odnos omogoča potrebno zaupanje, zmanjšuje strah, povečuje samoeksploracijo in konstruktivne spremembe.

Prvi pogoj za učinkovito konfrontacijo je prisotnost empatije, ki temelji na globokem razumevanju klientovih emocij, izkušenj in vedenja (Kristančič, 1995). Svetovalčeva odprtost do klientovih občutkov nelagodja pomaga klientu, da se sprosti in odpre.

»Kljub dobrim namenom svetovalca lahko klient prezgodnjo konfrontacijo razume kot kritiko, osramotitev ali kot svetovalčevo

zavračanje.« (prav tam, str. 37.) Z empatijo se vpliva na potrebo po konfrontaciji, ker se supervizant v takem odnosu tudi sam začne usmerjati k samokonfrontaciji. Samokonfrontacija je potrebna pred supervizorjevo konfrontacijo zaradi dveh zelo pomembnih razlogov: manj je tvegana in klient je najpogosteje pripravljen integrirati vpogled, ki je potreben pri samokonfrontaciji. Sicer se lahko supervizor sooči z nevarnostjo, da začne s konfrontacijo prej, preden je klient integriral svoj vpogled.

Čprav je odnos vzpostavljen, lahko klient konfrontacijo interpretira kot odsotnost empatije ali pa ga konfrontacija lahko celo prizadene. Ali sploh in kakšno konfrontacijo uporabiti, je v veliki meri odvisno tudi od tega, koga se supervizira – konfrontira oz. v kakšnem stanju je ta oseba oz. kaj v tistem trenutku potrebuje.

## Ovire pri konfrontaciji

Potreben je torej določen čas, da se konfrontacija sploh lahko uporabi, saj je treba ustvariti potrebno zaupanje in oblikovati ustrezen odnos med supervizorjem in supervizanti.

Dodatne ovire, da konfrontacija steče, pa so še v človekovi naravi, in te so na obeh straneh – na supervizantovi in supervizorjevi.

Namen supervizije na en strani je, da podpre človeka v dejanjih, ki so 'ustrezna', na drugi strani pa, da pomaga ozaveščati ter motivira k spremembam in napredku. Vendar pa je verjetno ravno zaradi strahov drugo težje.

Supervizorja od uporabe konfrontativnih intervencij odvrča strah, da bi bil napačno razumljen. Temu se do neke mere izogne tako, da uporabi več intervencij preverjanja točnosti svojih percepcij in supervizantovega razumevanja supervizorjevih povratnih informacij.

Supervizantovi oviri za napredek sta (Kristančič, 1995):

- obrambe in prilagoditveni mehanizmi,
- naravna nagnjenost človeka, da ohrani »status quo«.

Za ustrezno ravnanje supervizorja pri konfrontiranju je pomembno razumevanje in poznavanje dinamike zgoraj omenjenih sil, ki zavirajo spreminjanje.

Obrambni mehanizmi se začenjajo razvijati v zgodnjem obdobju življenja in so življenjskega pomena, ker posamezniku pomagajo, da obvlada različne stresne razmere. Na eni strani so obrambni mehanizmi tisti, ki ščitijo pred pretirano anksioznostjo, ki je povezana z bolečimi spomini, nesprejemljivo impulzivnostjo, občutki krivde in z drugimi neprijetnimi čustvi. Vendar pa so mehanizmi, ki imajo življenjsko pomembno obrambno funkcijo v otroštvu, lahko v poznejših življenjskih obdobjih neučinkoviti. Lahko zavračajo, zadržujejo čustva in zavedanje ter s tem onemogočajo rešitev problema.

Mehanizme projekcije in racionalizacije uporabljamo, kadar želimo eksternalizirati odgovornost za nastali problem, čustva ali motive, vse to pa povzroča, da uporabljamo neustrezne reakcije. Izolacija pred afekti in vzporedno obsesivno-kompulzivno vedenje povzročata togost v vedenju, siromašita emocije in inhibirata spontanost, kar vse zavira čustveni razvoj posameznika (prav tam). Zgoraj navedeni mehanizmi in drugi podobni načini vedenja človeka odvrtačajo od neposrednega soočenja s problemi, kar podaljšuje težave.

Mnogo čustvenih in kognitivnih reakcij je globoko ukoreninjenih in nasprotujejo spremembam. Prav zato človekove spremembe v teh naučenih reakcijah terjajo precej truda. Mnogo jih vztraja v odporu tudi takrat, ko se konfrontirajo z nujnostjo spreminjanja.

Ena od ovir na poti k spremembam je težnja, da bi postali intimno povezani s svojimi težavami ne glede na njihovo intenziteto ali neustreznost.

Nekateri premagajo ovire k spremembam in razvijejo samozaupanje, pogum ter samozavest v procesu. »Spoštovanje, zaupanje in avtentičnost spodbujata klienta, da prevzame tveganje, da je v odnosu odkrit in spontan. Empatična komunikacija povečuje klientovo samozavest in zavest o emocionalnih izkušnjah in razmišljanju. Konfrontacija te sposobnosti ne more nadomestiti, lahko pa zavre ali korigira 'slepoto', ki se pojavlja v samopercepciji nekaterih klientov.« (prav tam, str. 90)

Kristančičeva (1995) piše o tem, da klient izraža splošen odpor do sprememb s tem, da intelektualizira problematiko oziroma dinamiko težav in prenosa vpogleda v svoje dejavnosti. Nekateri klienti prevzamejo vlogo slabiča: človeka, ki preverja verodostojnost odločitev in dejavnosti; racionalizira nedejavnost in mnogo drugih

oblik vedenja, ki mu služijo za obrambo pred spremembami.

Konfrontacija torej terja trdno oblikovan vzajemni odnos. Vsebuje emocije in je zato tvegana. Nenehno namreč obstaja nevarnost, da bo supervizant napačno razumel supervizorjeve motive za uporabo konfrontacije, zato mora biti uporabljena tako, da v največji možni meri pri sogovorniku zmanjšamo napačno razumevanje našega namena. O tem nekoliko več v naslednjem poglavju.

## **Kako konfrontirati?**

### **Kako ne konfrontirati**

Da bi dobili boljšo predstavo o tem, kako konfrontirati, in ker je konfrontacija precej občutljiva intervencija, je na tem mestu smiselno ugotavljati tudi, kako ne konfrontirati. Supervizija naj bi omogočala priti v stik s seboj in spodbujala spremembe. Konfrontacija je ena izmed oblik intervencij, da se to doseže. Spodaj so opisane intervencije, ki sicer soočajo mnenja (ali jih vsaj izražajo) in stremijo k spremembam, vendar so zaradi neupoštevanje emocionalne plati človeka neuspešne pri doseganju sprememb in bolj kot te izzovejo obrambne mehanizme.

Supervizor se mora zavedati, da mu je že s samo vlogo dodeljena avtoriteta, zato se mora še toliko bolj zavedati možnosti kazanja svoje superiornosti, moči, kontrole oz. se mora še toliko bolj potruditi, da tega ne bi izkazoval.

#### *Moraliziranje*

Vsaka komunikacija, ki vsebuje moraliziranje (»To pa ni lepo od vas ...«), poučevanje (»Saj vam je menda jasno, da bi tega ne smeli storiti!«), ali opominjanje, je v bistvu obsojanje vedenja (Kristančič, 1995). Tak način ali tip komuniciranja povzroči odpor, odtujenost, posledica je uporaba mehanizmov obrambe, v procesu se supervizant ne bo odpiral in ne bo odkrival svojih čustev, posebej če ni pripravljen sprejemati kritike ali presojanja in obsojanja.

#### *Intelektualizacija*

Pridobivanje vpogleda v izkušnje in doseganje sprememb je mnogo bolj pomembno kot intelektualna razprava o preteklih



čustvih, ki so povzročale sedanje stanje in težave. Vsaka intelektualizacija komunikacije zmanjšuje učinkovitost procesa. Vprašanja, kot so: »Zakaj menite, da morate zadovoljiti druge?« ali »Kakšna je vaša teoretična razlaga strahu, ki ga čutite?«, so sterilna, hladna raziskovanja, ki vodijo v intelektualne špekulacije (Kristančič, 1995).

### *Argumentiranje*

Uporaba argumentiranja ni konfrontacija. Z argumentacijo se komunikacija razkraja in celo uničuje (Kristančič, 1995). Z uporabo argumentacije se v bistvu ignorira supervizantova stališča in emocije. Zato lahko argumentiranje dojamemo kot komunikacijo, med katero se pri njem poraja občutek izgubljenosti. Ob tem ko doživlja supervizorja kot eksperta, ki zna argumentirati, supervizant lahko kaže pasiven odpor, alienacijo in celo sovraštvo (prav tam). Neusklajenost supervizorja s supervizantom ne bi smela biti opazna v njegovi kompetentni interakciji tako dolgo, dokler supervizant sam ne bi začutil, da je treba sprejeti njegovo stališče, in dokler se sam ne prepriča, da je pravilno in da prispeva k učinkovitemu reševanju njegovih problemov.

### *Dogmatske interpretacije*

Svojo dogmatsko interpretacijo supervizor kaže že, ko uporablja prehitro konfrontacijo. Interpretacija psihodinamike klientovega doživljanja, vedenja, čustvovanja je lahko koristna, vendar ne sme biti toga in avtoritarna (Kristančič, 1995). S svojo avtoritarnostjo strokovnjak zadovoljuje bolj svoje potrebe kot pa potrebe supervizanta. Tako sicer lahko naredi vtis na supervizanta, vendar ga ta ne bo sprejel, ampak ga bo prej doživel kot arogantnega strokovnjaka.

Supervizor naj ne bi bil nasilen do supervizantove avtonomije in ne sme uporabljati konfrontacije kot sredstvo nadvlade ali izkazovanja premoči nad supervizantom. Supervizant potrebuje supervizorja, ki je pristen do njegovih percepcij ter spoštuje in sprejema pravico do izbire lastne usmeritve. Metode konfrontacije ne uporabljamo v hladni, brezosebni situaciji, ker bo konfrontacijo razumel kot napad. V tem primeru bo supervizorja sprejel kot destruktivno osebo, ki kaznuje ali pritiska nanj in v njem poraja občutek krivde. Konfrontacija je olajšana, če se strokovnjak nauči



konfrontirati brez nasprotovanja. Vsaka nestrpnost in pritisk, ki odsevata supervizorjevo 'magično' mišljenje in njegovo potrebo, da bi doživel glorifikacijo v neposrednem odnosu, je podobna nerealnim pričakovanjem supervizantov.

## **Posredna in neposredna konfrontacija**

Način konfrontacije je na kontinuumu posredna – neposredna konfrontacija.

Posredna konfrontacija spodbuja supervizanta, da sam raziskuje, in mu omogoča samokonfrontacijo. Namen posredne konfrontacije v svetovalni komunikaciji je v povabilu sogovorca, da razširi, razmisli, raziskuje druga možna izhodišča, vidike itd., zato bi morali namesto konfrontiranja pravzaprav uporabljati pozivanje, izzivanje (angl. challenging) (Nelson Jones, 1996 v Vec, 2002).

Neposredna konfrontacija pa je tista, pri kateri supervizor supervizantu pove, kar misli ali čuti o tistem, kar je pravkar slišal. Supervizor naj ne bi bil nasilen do supervizantove avtonomije, saj naj bi bil pristen do njegovih percepcij ter naj bi spoštoval in sprejel pravico do izbire lastne usmeritve. Supervizor lahko neposredno konfrontacijo uporabi, ko je odnos tako zrel in trden, da prenese, da supervizor odkrito pove, supervizant pa sam izbere, kako bo povedano razumljivo.

Samokonfrontacija ima prednost pred supervizorjevo konfrontacijo, ker supervizant gotovo integrira vpogled. Pred vsako neposredno konfrontacijo bi bilo dobro poskusiti napeljati na samokonfrontacijo.

Kristančičeva (1995) navaja naslednja vprašanja, ki spodbujajo samokonfrontacijo v procesu svetovanja: Kaj ste pravkar storili? ali Zakaj se prav zdaj umikate? ali Ali v tem vidite kakšna nasprotja? ali Kaj menite, ali bi lahko to situacijo sprejeli tudi na drugačen način? ali Ali je vaše vedenje v skladu z vašimi cilji?.

Metoda, ki olajšuje samokonfrontacijo, je tudi ponavljanje. V Kristančičevi (prav tam) je naveden primer: Povej to še enkrat!. Ta tehnika je uporabna, ko supervizant preskoči pomembne besede, fraze, stavke ali pa je nekongruenten v svojih izjavah. V teh primerih lahko supervizor reče: »Ali lahko prosim to ponoviš!« S tem spodbuja, da supervizant v svoje vsebine vnese tudi čustva. V primeru supervizantove nekongruentnosti lahko tudi supervizor

poudari svoja občutja (npr. »Opazil sem, da si ..., potem pa si nekaj drugega« ali »Malo sem se zmedel ob tem, kaj torej bolj velja zate?«) (Vec, 2002, str. 423)

Z dobro oblikovanimi sporočili lahko zmanjšamo možnost, da nas supervizant doživi, kot da ga želimo utišati ali ga 'loviti' na besedah. »Uporabljali naj bi minimalno količino 'mišic'. Poziv naj bo močan le toliko, kot je potrebno, da dosežemo cilj. Ostri pozivi lahko vzbujajo odpor. Čeprav so včasih potrebni, naj bi se jim v splošnem izogibali.« (Vec, 2002, str. 422,423) Sporočilo ne sme biti skrajšano tako, da je lahko napačno dekodirano, npr. sporočilo »Po eni strani praviš, da ..., po drugi strani pa ...« skrajšamo v »Praviš, da ..., ampak ...« To sporočilo se lahko dekodira v »Ujel sem te, da si najprej govoril, počel nekaj, sedaj pa nekaj drugega.« (Vec, 2002, str. 422) Izogibamo se TI-sporočilom. Soočanje bo sprožilo pri supervizantu manj odpora, če bomo v sporočilu poudarili lastne pomisleke (npr.: »Ne bi želel, da to razumeš, kot da te želim loviti na besedah, samo odkrito ti hočem povedati, da si rekel ..., potem pa si rekel ...«). Manj ogrožajoče deluje soočanje tudi, kadar spregovorimo o svojem namenu (npr. Supervizor: »Moj namen ni v tem, da te kritiziram, ampak le da razmisliš, da te drugi vidijo drugače, kot vidiš samega sebe«).

Na eni strani je pomembna vsebina, ki jo posredujemo v konfrontaciji, na drugi strani način, kako sporočilo zveni (prav tam), in neverbalno vedenje ob tem.

Poleg kvalitete konfrontativne intervencije je pomembna tudi kvantiteta, »saj nihče ne mara, da je kar naprej soočan s pozivi, še posebej, če so le-ti nevesčiči« (Vec, 2002).

Glede na namen konfrontacije je pomembno, da se supervizor odloči, kdaj jo bo uporabil in kako, hkrati pa je treba konfrontacijo prilagoditi konfrontirani osebi.

## Kaj je predmet konfrontacije

V superviziji sta dve vrsti konfrontacije. Pri prvi gre za konfrontiranje dogajanja na superviziji. To je konfrontiranje z napetimi situacijami v skupini in vedenjskimi vzorci, ki so izraženi med procesom. Druga vrsta pa je dogajanje v interakciji med supervizantom in klientom (učencem, sodelavcem).

Ko pride do napete situacije v skupini (npr. med dvema supervizantoma, ki sta tudi sicer sodelavca in kjer eden izraža

neodobranje vedenja ter razmišljanja drugega), Blake in Mouton (1964, v Johnson, Johnson, 1997) predlagata dve vaji kot konfrontacijo. Vaji se uporabljata za reševanje vseh vrst konfliktov znotraj skupine in ju prilagam konkretnemu premeru.

Namen prve vaje je, da se spremeni orientiranost iz zмага – poraz v reševanje problema.

1. Najprej supervizor poudari, da prek te vaje udeleženca lahko dobita izkušnjo, kako reševati konflikte.
2. Oba napišeta, kako vidita sebe in kako drugega (kako rešujeta probleme).
3. Sledi soočenje. Treba je torej najti razlike v percepciji sebe in drugega o njem ter obratno (kako on vidi njega in on sebe). Avtorja omenjata, da so ti opisi pogosto taki, da drugega vidijo kot tistega, ki je nerazumen, neetičen in ni pripravljen reševati problema, sebe pa kot razumnega, etičnega in željnega skupaj reševati problem.
4. Nato vsak zase najprej oceni – diagnosticira trenutni odnos. Sprašujeta naj se: Kaj je problem? Zakaj se ni konstruktivno rešil? Kako sem sam prispeval k nastanku problema, kako je drugi prispeval k nastanku problema ter kako sem prispeval k rešitvi problema in kako je drugi prispeval k rešitvi problema?
5. Sledi srečanje obeh, kjer si podata diagnozi, ki sta nastali na podlagi vprašanj. Skupina in supervizor pomagata izluščiti ključne probleme, ki povzročajo konflikt in glavne razloge za trenja. Nato poskušata oba načrtovati nadaljnje korake pri reševanju konflikta, kjer ju skupina spodbuja, da je njuno razmišljanje usmerjeno v skupno reševanje problema.
6. Oba udeleženca ocenita vajo in povesta, kaj sta se naučila iz nje.

V drugem primeru gre za vajo, ki uči procesa sodelovalnega dela, kjer se najprej postavijo cilji nekega problema. Gre za to, da se rešuje konflikt skozi osvetljevanje skupnih ciljev.

1. Treba je poudariti, da prek te vaje udeleženca lahko dobita izkušnjo, kako reševati konflikte. Pomembno je, da oba udeleženca iščeta skupni imenovalec rešitve – najprej se postavi cilj in nato se išče rešitve. Treba je biti iskren in odprt pri izražanju svojih občutkov in idej.
2. Nato vsak zase razmišljata, kako bi lahko bolje shajala. Vsak razmisli in napiše seznam idej.

3. Oba naredita kategorije podanih idej.
  4. a. Vsak gre skozi seznam in izbere 3 ali 4 najpomembnejše ideje ter jih oblikuje v konkretne cilje in razmišlja, s kakšno akcijo bi jih dosegel. Naredi si tudi terminski plan teh akcij.  
b. Vsak gre skozi seznam in ugotavlja, katere cilje bi oba morala postaviti kot prioriteto. To naj bodo cilji, ki jih en sam ne more doseči.
  5. Združita seznama in delata akcijski načrt.
  6. Ocenita vajo in kaj sta se iz nje naučila o reševanju konflikta.
- Področja, na katerih lahko pride do konfrontacije:

#### *Konfrontiranje nekongruentnosti*

S to tehniko soočamo sogovornika z različnimi protislovji (Nelson Jones, 1996 v Vec, 2002):

- protislovnost med besednimi, glasovnimi in telesnimi sporočili (*»Praviš, da boš naredila ta korak, vendar si pri tej odločitvi delovala neprepričano.«*)
- protislovnost med besedami in akcijami (*»Praviš, da si dobra poslušalka, opazila pa sem, da si že nekajkrat skočila v besedo.«*)
- neuskkljenost med preteklimi in sedanjimi izjavami (*»Zdaj govoriš, kako ne znaš reči NE, prej pa si pravila, kako si očetu te deklice rekla, da se NE boš pogovarjala z njim.«*)
- protislovnost med klientovim videnjem sebe in našim videnjem njega (*»Rekla si, da ne znaš jasno sporočiti misli, tukaj v tej skupini pa si zelo jasna v izražanju misli.«*)
- protislovnost med klientovim videnjem sebe in kako drugi vidijo klienta (*»Rekla si mi, da nisi priljubljena med sodelavci, po drugi strani pa so tvoje kolegice supervizantke rekly, da si ena bolj priljubljenih kolegic.«*)

Dodajam še potencialna področja, na katerih bi lahko prišlo do konfrontacije:

#### *Konfrontacija med idealiziranim in realnim*

Tukaj gre predvsem za pričakovanja do drugih (*»Če te prav razumem, ti od nje pričakuješ, da bo ravnala tako kot ti v tej situaciji.«*).

#### *Konfrontacija s posledicami odločitev*

Gre za konfrontacijo v tisti fazi supervizijskega srečanja,

ko supervizant dela npr. akcijski načrt ter se še enkrat pretehta negativne in pozitivne posledice neke izbire (»Do zdaj smo osvetlili nekatere posledice takega ravnanja, v nadaljevanju razmislimo še o drugih možnih izidih takega ravnanja.«)

### *Konfrontacija z vedenjskimi vzorci*

Gre za situacije, ko postanejo nekateri vzorci obnašanja v supervizijskem procesu prepoznavni. Supervizant se na supervizorja odziva s kompetitivno bojevitostjo, pasivnim odporom, podrejenostjo ali odvisnostjo in lahko, da je to tudi njegov slog odzivanja v njegovem privatnem ter profesionalnem življenju. (Kristančič, 1995). Npr. če supervizant reagira na supervizorja »kot na kompetentnega tekmeča, 'diktatorja', 'superiorno mamo', 'šefa', 'mučitelja' ali 'prevaranta', ima morda fiksno idejo, da bo svoje impulze in svojo usodo mnogo bolje obvladoval in nadziral, če bo obvladoval in nadziral druge« (Kristančič, 1995, str. 86). Te svoje fikcije lahko vnaša tudi v supervizijski odnos. Lahko pa supervizant včasih vnaša v odnos potrebo, da bi bil voden, da bi drugi skrbeli zanj, in tako postavlja supervizorja v vlogo starša – v smislu ego stanja iz transakcijske analize (*»Sama prepoznavam neko podobnost med odnosi, o katerih govoriš – enega si predstavila že nekaj srečanj nazaj, ko si govorila o odnosu z ravnateljico, nato si na drugem srečanju govorila o situaciji s tistim očetom ter še danes, ko si zaigrala ta dialog, ki si ga imela s sodelavko. Meniš, da se zelo motim, če rečem, da si v vseh teh odnosih v ego stanju otroka?«*).

Naštete konfrontacije pomagajo ozavestiti koncepte, skozi katere gleda supervizant na svet in na ljudi, s katerimi dela, ter osvetlujejo supervizantove vzorce obnašanja. To skuša supervizor doseči s tem, da supervizanta usmerja na njegove notranje procese. Gre za nezavedno vsebino, ki se pojavlja v interakciji s klientom, drugim supervizantom ali supervizorjem. Tako se lahko pride do spoznanja, kako supervizant vidi klienta skozi prizmo lastnih vrednot, stališč, predsodkov in v kakšne odnose ima težnjo vstopati.

## **Sklep**

Treba se je zavedati, da je konfrontacija po eni strani zelo tvegana (če je uporabljena prezgodaj ali neustrezno), po drugi strani pa je lahko zelo učinkovita metoda. Menim, da je prav, da je konfrontacija

samo ena od možnih intervencij, in ne prevladujoči stil supervizorja.

Supervizor mora doseči določeno stopnjo osebnostne zrelosti in znanja supervizije, da se zna izogniti številnim pastem, ki nanj prežijo v procesu soočanja. Morebitne napake supervizorja, nastale zaradi prevelikega čustvenega vložka, lahko proces v precejšnji meri zavrejo, med samim postopkom pa je potrebno veliko več improvizacije ter intuicije kakor pri preostalih metodah, kar od supervizorja zahteva določeno mero izkušenosti. Hkrati pa je z dobro opravljeno konfrontacijo dobiček tako velik, da se noben supervizor ne bi smel izogniti temu področju.

Predvsem se ne sme zanemariti dejstva, da je, ko supervizanta konfrontiramo, za spremembe potreben čas, da bi lahko dosegli evalvacijo in integracijo ustreznega vedenja. Ta proces povzroča različne konflikte in različna supervizantova odzivanja nanje, vendar vedno pokaže boljše možnosti, saj »se vsako razumevanje novih delov zavedanja, ki je jasno interpretirano, po določenem času preverja v drugih izkušnjah, vse to pa so postopni procesi« (Kristančič, 1995, str. 86).

## Literatura

Albahari, D. (2008). *Vaba*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Bras, S. (1977). *Izbrana poglavja iz psihoterapije*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Brocher, T. (1972). *Skupinska dinamika in izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Johnson, D., W., Johnson, F. P. (1997). *Joining Together: Group theory and Group Skills*. Boston: Allyn&Bacon.

Kristančič, A. (1995). *Svetovanje in komunikacija*. Ljubljana: Združenje svetovalnih delavcev Slovenije.

Vec, T. (2002). Specifične komunikacijske tehnike v svetovalno – terapevtski praksi. *Socialna pedagogika*, 6(4), 405–430.

*Strokovni članek, prejet marca 2009.*