

Metoda in izkušnja supervizije na Glasserjevi kakovostni šoli

■ **Gregor Dovč**, mag. inkluzivne pedagogike in prof. nemščine, je učitelj dodatne strokovne pomoči in nemščine na *Osnovni šoli Preserje pri Radomljah*.

V članku je predstavljena supervizija in njen namen. Sledi opis supervizije, ki sem jo kot strokovni delavec doživljal na Glasserjevi kakovostni šoli, v kateri je supervizija za zaposlene pomemben sestavni del tovrstnih šol po vsem svetu.

Supervizija

»Supervizija je pri nas, vsaj formalno, našla svoje mesto pred nekaj leti in jo razume-mo predvsem kot nujni pogoj za kakovostno strokovno delo v poklicih, katerih cilj je pomagati sočloveku in kjer je odnos do uporabnika bistvena sestavina delovnega procesa« (Milošević-Arnold idr., 1999: IX). Še pred dvajsetimi leti je bila ta metoda pri nas novost, hkrati pa je postala zaželen način za strokovno izpopolnjevanje, saj, tako Kobolt in Žorga, »pri poklicih, v katerih je delo z ljudmi bistvena prвина, namreč velja, da si skoraj ne moremo pridobiti dokončne poklicne kompetence« (Kobolt in Žorga, 2013: 13). Proces supervizije povzemata kot pot od »poklicnega k profesionalnemu« (prav tam).

Supervizija je nastala postopno, ko so se razvijali poklici in profesije, z namenom, da bi se strokovnjaki razbremenili, da bi znali konstruktivno preživljati stresne situacije, hkrati pa bi se učili. Po drugi strani metoda supervizije pomaga tudi uporabnikom storitev, saj jim omogoča kakovostnejše storitve. Metoda je nastala v medicini, vendar se je kmalu prenesla na področje socialnega dela.

Supervizija, kot jo je leta 1998 opredelilo *Društvo za supervizijo* (danes se imenuje *Društvo za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje*), je:

- oblika profesionalne refleksije in svetovanja za zagotavljanje kakovostnejšega opravljanja poklicnega dela ter spodbujanje profesionalnega in oseb-

nega razvoja strokovnih sodelavcev na različnih delovnih področjih, na katerih je delo z ljudmi pomembna značilnost (vzgoja in izobraževanje, socialno varstvo, duševno zdravje, zdravstveno varstvo, pa tudi kultura, gospodarstvo, politika itd.);

- učni proces ter specifična učna in podpornna metoda, ki predstavlja izhodiščno točko za poklicno samorefleksijo;
- profesija, ki se ne omejuje na posamezna profesionalna področja in šole (Kobolt in Žorga, 2013: 19).

Sodelujoči v supervizijskem procesu

Osebe, ki so udeležene v supervizijskem procesu, so:

- supervizant: oseba, vključena v proces, strokovnjak, ki se uči za delo ter spozna samega sebe v različnih profesionalnih vlogah;
- supervizor: izkušen strokovnjak, ki usmerja supervizante v stalno učenje ob konkretnem delu. Za opravljanje svoje naloge potrebuje strokovno znanje in praktične izkušnje s strokovnega področja, hkrati pa je za vlogo supervizorja praviloma še posebej usposobljen.

Poznamo več vrst supervizije. Individualna supervizija je supervizija med supervizorjem in enim supervizantom, ki omogoča

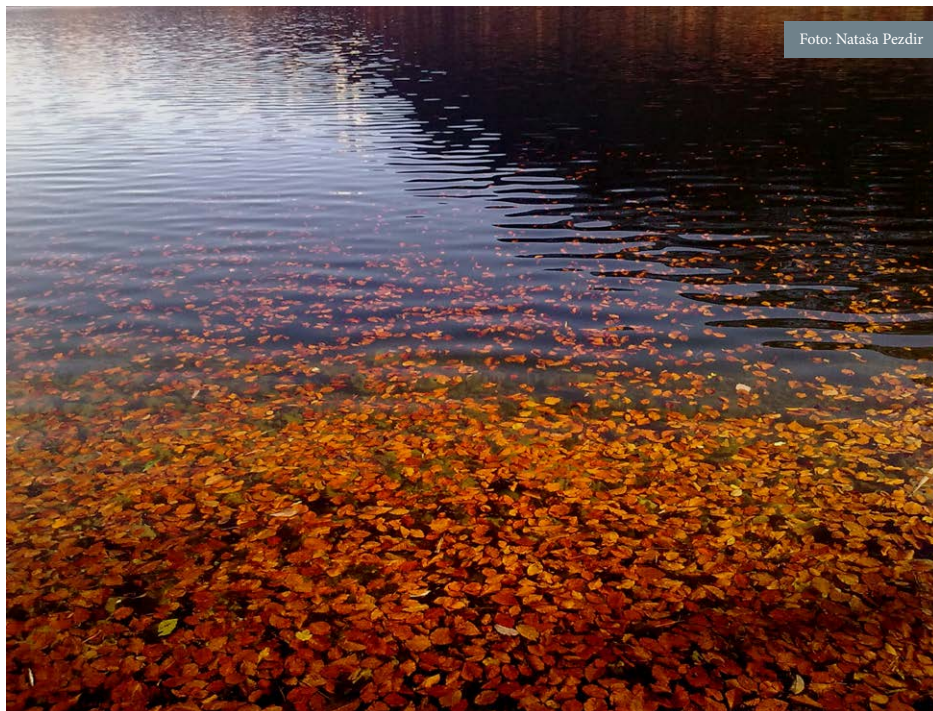


Foto: Nataša Pezdir

poglobljeno obravnavo in je priporočljiva za študente na praksi, pripravnike ali strokovnjake, ki se uvajajo v novo delo. Skupinska supervizija je najpogostejša, a so skupine ponavadi manjše. Supervizanti se učijo drug od drugega, se identificirajo s težavami, skupaj iščejo rešitve. Timska supervizija poteka v skupini ljudi, ki tesno sodelujejo in imajo že vzpostavljene medsebojne odnose. Skupaj rešujejo vprašanja, razmišljajo o svojem delu in o težavah, ki jih pri delu ovirajo. Intervizija poteka v skupini strokovnjakov, ki so podobno usposobljeni; ti se menjajo v vlogi supervizorja in supervizanta; nihče ne prevzame stalne vloge supervizorja.

Potek supervizije in supervizijskega procesa

Supervizija lahko poteka v različnih zaporedjih, navadno pa vsebuje stalne elemente. Vida Milošević-Arnold (1999) navaja naslednje:

- Sodelujoči osvetlijo trenutno situacijo ter počutje supervizorja in supervizantov. Povedo, kaj jih trenutno okupira, drugim razkrijejo svoje 'notranje vreme', s čimer se razbremenijo vsega, kar jih ovira. Namen tega dela je, da udeleženci neobremenjeno sodelujejo v superviziji.
- Razprava o poročilih s prejšnjega srečanja: v njej ugotavljajo posledice – učinkovitost supervizije za supervizante.
- Dogovor o vsebini srečanja: predlog o vsebini pripravi supervizor, ki supervizantom lahko ponudi več možnosti.
- Predstavitev in obravnavo konkretnega supervizijskega vprašanja: dialog med supervizorjem in supervizantom naj bo zavesten, premišljen, spodbuja naj notranji dialog supervizanta in posledično učenje.
- Refleksija na srečanje: vsak udeleženec razgrne svoje občutke o dogajanju na srečanju.
- Dogovor o naslednjem srečanju: določimo kraj in uro srečanja, vsebino lahko opredelimo kasneje oziroma v skladu s potrebami.

Sam supervizijski proces je, tako Milošević Arnold (prav tam), sistematičen in kontinuiran proces, ki poteka redno, na vsaka dva tedna (po nizozemskem mode-

lu 20 srečanj po uro in pol). V predhodni fazi se supervizanti seznani s supervizijo in supervizorjem, on pa se informira o instituciji, področju in udeležencih. Srečajo se, supervizor se jim predstavi, prav tako jim predstavi njihove pravice in obveznosti. Uvodna faza obsega dve ali tri srečanja, v katerih se sprejme supervizijski dogovor, kjer se udeleženci spoznajo med sabo in definirajo cilje, možnosti in omejitve supervizije. Supervizanti se med seboj spoznajo, kar omogoča učenje za vsakega udeleženca. Sledi delovna faza, ki vključuje zgodbe, konkretne situacije iz delovnega okolja in supervizijska vprašanja. Pomemben del so vmesne evalvacije. Sledi sklepna faza iz več srečanj, sklepna evalvacija in slovo v superviziji.

Glasserjeva kakovostna šola

Na šoli enkrat mesečno poteka supervizijsko srečanje, kjer obravnavamo različne teme s področja Glasserjeve teorije izbire. Na vsakem srečanju ima supervizor pripravljen nabor dejavnosti, ki se nanašajo na različne teme, ki jih obravnavamo z vidika Glasserjeve teorije izbire. Udeleženci supervizije so vsi novozaposleni v prvih dveh letih svoje zaposlitve. Supervizorji so izkušeni učitelji, ki so opravili dodatno usposabljanje za supervizorje. Pri vsaki dejavnosti so udeleženci aktivni, govorijo o svojih izkušnjah, predvsem s področja dela z učenci, njihovih težavah pri delu itd.

Supervizor na srečanjih ne nadzoruje in usmerja dogajanja v celoti, ampak le navržne teme in dejavnosti, nato pa se udeleženci sami aktivno priključujejo temi z mnenji in izkušnjami. Supervizor ne komentira ali umešča v različne okvire, po koncu dejavnosti jih le umesti v okvir teorije izbire ter z njihovo pomočjo razloži teme teorije izbire. Odnosi med supervizanti so sproščeni, dejavnosti so usmerjene v aktivnost, tako da udeleženci skozi različne izkušnje in (namišljene) situacije govorijo o svojem svetu kvalit. Supervizanti med seboj delijo različne izkušnje, težave, na katere naletijo tako pri šolskem delu kot v osebnem življenju.

Srečanje supervizije se vedno zaključi s samorefleksijo v krogu, kjer vsak udeleženec pove, kako se počuti, kaj bo odnesel



Foto: Petra Duhannoy

od tokratnega srečanja. Celoten proces supervizije je usmerjen na posameznika in njegovo doživljanje tako poklicnega kot zasebnega življenja, na krepitev močnih področij ter prepoznavanje in kompenziranje šibkih. Supervizija mi kot pedagoškemu delavcu omogoča, da na svojo pedagoško prakso kot tudi osebno pogledam skozi očala Glasserjeve teorije izbire, naredim refleksijo ter s tem oblikujem zaključke, si zadam nove cilje.

Učinki supervizije segajo daleč preko osebne in profesionalne rasti posameznika. Supervizija je tudi druženje in spoznavanje sodelavcev in povezovanje med njimi tako na strokovni kot tudi na osebni ravni. Tako v težavah vem, koga prositi za pomoč.

Kako pomembno vlogo ima zaupanja vredno, varno okolje, je opisal tudi William Glasser, ki je sodeloval z mnogimi ravnatelji. Dva izmed njih sta še posebej izstopala in izžarevala zaupanje: »Ko sem bil z njim na šoli, sem se počutil varnega. Videl sem, da tudi učitelji čutijo enako. Zame je to pomenilo, da lahko brez skrbi dajem predloge, se pogovarjam z osebjem, z učenci. /.../ Od njiju sem dobil pogum, da sem šel naprej in počel večino tega, kar sem potem naredil. Pogum je pomemben – čim varnejša je vaša šola, več poguma bodo imeli vaši učitelji« (Glasser, 2001: 114–145). 

Viri in literatura

- Glasser, William (2001): *Vsak učenec je lahko uspešen*. Radovljica: Mca.
- Kobolt, Alenka; Žorga, Sonja (2013): *Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Založba UL Pedagoške fakultete.
- Milošević-Arnold, Vida; Vodeb Bonač, Marta; Erzar, Doris idr. (1999): *Supervizija – znanje za ravnanje. Priročnik za supervizijo kot proces učenja za strokovno ravnanje in osebni razvoj*. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.