



> Interno e - glasilo Društva za supervizijo,
koučing in organizacijsko svetovanje

> MREŽA ODNOSOV

Številka 2, letnik I, november 2017

ISSN 2591-0701

Izide do 2x letno.

Odgovorna oseba: dr. Brigita RUPAR

Urednica: Darja FIŠER

Avtorski prispevki ne odražajo nujno stališč Društva SKOS.

E-naslov uredništva: drustvoskos@gmail.com

UVODNIK

dr. Brigita RUPAR

Spoštovani člani in dragi bralci,

Pred vami je 2. številka našega glasila, ki smo mu nadeli ime Mreža odnosov. Ime na simbolni način odraža in poudarja to, kar v društvu počnemo: se povezujemo in mrežimo z namenom, da bi vzpostavili strokovno skupnost, ki bo promovirala dobre učinke supervizije in koučinga. Želimo vzpostaviti trdno povezano skupino supervizorjev in koučev iz različnih področij in sektorjev, ki se bo v okviru društva usposabljala, izmenjevala izkušnje, se podpirala in nadgrajevala svojo strokovnost.

Opozorila bi vas, da smo prevedli Evropski pojmovnik in Evropski okvir kompetenc za supervizijo in koučing, ki ju lahko najdete na spletni strani društva oziroma na facebooku. Oba dokumenta spadata med temeljne priročnike vsakega supervizorja ali kouča. V Pojmovniku so na pregleden način razloženi vsi temeljni pojmi, v Kompetenčnem okviru pa so ključni koncepti prevedeni v učne dosežke. "Uporabo" toplo priporočam!

30. septembra, na lepo, sončno soboto smo izpeljali simpozij z naslovom Supervizija in koučing – uvidi v strokovno prakso. Zbralo se nas je 30 članov in drugih zainteresiranih. Povzetki predavanj in delavnic so predstavljeni v nadaljevanju. Vabim vas, da si jih preberete, vredno je.

Naslednje leto praznujemo 20. obletnico društva. Praznovanje bo potekalo v okviru študijskih dni, ki se bodo odvijali v drugi polovici marca. V izvršnem odboru že razmišljamo, kako bi jo obeležili. Vabim vse, ki ste pripravljeni sodelovati z idejami, delavnicami, predavanji ali kako drugače, da se nam pridružite!

Želim vam veliko uspehov pri vašem poklicnem delu in v osebnem življenju.

Brigita Rupar

SIMPOZIJ Supervizija in koučing – uvidi v strokovno prakso

Ljubljana, 30. 09. 2017

Darja FIŠER

Simpozij Društva za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje v soorganizaciji Inštituta Knoll za glasbeno terapijo in supervizijo je potekal v soboto, 30. 09. 2017.

Simpozij smo naslovlili Supervizija in koučing – uvidi v strokovna prakso. Pomembnost supervizije v sodobnem času, času sprememb, hitrega spreminjanja okolja je izjemnega pomena. Zato so uvidi v strokovno prakso supervizorjev in koučev pomembni za hitrejše, učinkovitejše prilagajanje prakse na vseh nivojih dela.

Zato smo glavno predavanje namenili uvidu v *Pomen supervizije pri strokovnem delu z ljudmi*, ki nam ga je predstavil dr. Tomaž Vec. Sledile so pomembne predstavitve, dosežki Društva v zadnjem letu, kar se odraža v prevedenem *Evropskem okviru kompetenc za supervizijo in koučing*, ki ga je predstavila dr. Brigita Rupar, Vesna Selan pa *Dogajanje na evropski sceni v okviru evropskega združenja za supervizijo ANSE*.

Popoldanski del je bil namenjen izkustvenim delavnicam. Petra Založnik je predstavila dva pristopa, dva uvida v strokovno prakso – *Orodja za vodenje skupinskih procesov* in *Kako do uvidov v superviziji*. Vesna Selan in Anamarija Mulej sta ponudili *Preobrazbo v koučingu*, Marina Ristič se je skupaj z udeleženci spraševala, *Kako biti učinkovit supervizant* in Claudia Knoll je z glasbeno/gibalnimi utrinki že dopoldne razgibala udeležence, popoldne pa tudi v delavnici *Glasbene improvizacije v superviziji*.

Z okroglo mizo in zaključki simpozija smo sklenili dan in zagotovo je vsakdo odšel z boljšim uvidom v strokovno prakso supervizije in koučinga. Pomembnost simpozija v mreženju odnosov je velika in vsakdo je lahko odnesel kaj koristnega za svoje delo.

Naslednje leto se nam lahko pridružite, saj s tem bogatite svojo prakso ter svoje izkušnje delite z nami.

POMEN SUPERVIZIJE PRI STROKOVNEM DELU Z LJUDMI

dr. Tomaž VEC

Pred strokovnjake, ki delajo z drugimi ljudmi se vse pogosteje postavlja zahteve prenesene iz poslovnega sveta. Storilnostno naravnana sodobna družba zahteva od strokovnih delavcev učinkovitost in prepoznavne rezultate (torej doseganje ciljev) v najkrajšem možnem času. Problem dela na vseh področjih dela z ljudmi pa je v tem, da so rezultati, ki jih drugi vrednotijo kot odraz učinkovitega dela, odvisni ne le od strokovnega dela, temveč od cele vrste drugih dejavnikov (npr. od situacijskih in okoljskih dejavnikov, od značilnosti populacije in posameznikov, s katerimi strokovnjak dela, od socialnih in sistemskih značilnosti, v katere je posameznik vpleten, od njegove zgodovine itd.). Pri delu z ljudmi večkrat ugotavljamo, da strokovno popolnoma ustrezni postopki, ki smo jih uporabili, včasih pripeljejo do nezaželenih izidov in hkrati večkrat vidimo tudi, da imajo strokovno oporečni postopki včasih zelo ugoden izid (vsaj kratkoročno). Strokovnjak s svojim delom sicer vpliva na doseganje tovrstnih ciljev, vendar je pri tem zgolj en od dejavnikov vpliva – pa še ta pogosto ne najpomembnejši!

Supervizija je ena od oblik dela, ki strokovnim delavcem omogoča vpogled v to, ali je njihovo delo, ne glede na rezultate, ki se kažejo, kvalitetno oz. strokovno ali ne. Supervizija lahko poteka individualno, kot timska ali skupinska ali pa kot organizacijska supervizija – v vsakem primeru je proces, ki je usmerjen v dva temeljna cilja: bolj zadovoljujoče in bolj kvalitetno opravljanje strokovnega dela. Z obema ciljema je povezana refleksija, ki tako postane cilj in je hkrati temeljna metoda supervizije.

Značilnost razvojno-edukativnega modela supervizije je postopnost procesa, preko katerega supervizantu omogoča ne le stabilno integracijo praktičnih izkušenj in teoretičnih znanj, da najdeva in se uči novih rešitev za stare probleme (in od-uči neproduktivnih strategij), temveč mu omogoča izgradnjo boljše strokovne identitete in kompetenc. Prav zato načeloma poteka v manjših skupinah (do 6 udeležencev), 15 srečanj na 14 dni po 3 ure. Usmerjena torej ni v kratkoročno, hitro doseganje ciljev, temveč v trajnejše spremembe strategij kvalitetnejšega soočanja z različnimi strokovnimi situacijami. Nenazadnje pa supervizija s svojo procesno naravnostjo sooča supervizante z mejami delovanja na profesionalnem področju, s čimer v večji meri ozaveščajo tudi področja in meje lastne profesionalne odgovornosti in etičnosti. Prav zaradi tega supervizantje praviloma pričnejo doživljati svoje delo z drugimi ljudmi kot manj stresno in bolj zadovoljujoče in se posledično lažje izognejo t.i. sindromu izgorelosti.

EVROPSKI OKVIR KOMPETENC ZA SUPERVIZIJO IN KOUČING

dr. Brigita RUPAR

Kompetenčni okvir je drugi izdelek projekta ECVision, ki je nastal v evropskem združenju za supervizijo ANSE. Prvi je bil Evropski pojmovnik supervizije in koučinga. Oba dokumenta je pripravil projektni tim izbranih strokovnjakov, članov nacionalnih združenj ANSE (Association of the National Organisations for Supervision in Europe, <http://www.anse.eu>). V društvu smo dokumenta prevedli v slovenski jezik, dostopna sta na naši spletni strani.

Pojmovnik služi kot osnova za skupno izrazoslovje ter s tem razumevanje procesov, ki se dogajajo v obeh oblikah strokovnega svetovanja in dela z ljudmi. Pojmovnik ni zgolj zbirka pojmov ampak tudi oris značilnosti supervizije in koučinga v evropskem prostoru in osnova za izdelavo kompetenčnega okvira.

Kompetenčni okvir omogoča jasna in uporabna merila za ocenjevanje supervizijskih kompetenc in široke in raznolike možnosti za praktično izvajanje. V uvodnem delu sta na kratko predstavljena Bloomova taksonomija učnih dosežkov in Evropski okvir kvalifikacij iz katerih so izhajali avtorji. Potem sta opisana dva ključna koncepta in sicer profesionalna identiteta in profesionalno delovanje ter posamezne kompetence v okviru obeh konceptov. Kompetence so razdelane na treh nivojih: znanje, spretnosti in delovanje.

Kompetenčni okvir zagotavlja nadaljnji razvoj teorije in prakse supervizije in koučinga v Evropi tako, da njuni dosežki postanejo bolj pregledni in primerljivi. S tem so postavljeni standardi strokovnega dela supervizorjev in koučev tudi v naši državi. V društvu smo prevedli oba dokumenta z namenom, da tudi naši supervizorji in kouči povečajo zavezanost strokovnemu znanju.

V ANSE pa potekajo aktivnosti za pripravo Evropske profesionalne izkaznice za supervizorje in kouče, s katero bomo dobili možnost, da svoje delo ponudimo v širšem evropskem prostoru.

DOGAJANJE NA EVROPSKI SCENI - ANSE

Vesna SELAN

ANSE - Association of National Organisations for Supervision and Coaching in Europe - je bila ustanovljena leta 1997 – letos praznuje 20 let. Povezuje 8.000 supervizorjev in koučev ter več kot 80 izobraževalnih ustanov v 22 evropskih državah.

Njen namen je prenos znanja in izkušenj na evropski ravni, poenotenje etičnih standardov in kompetenc, mednarodno sodelovanje, oblikovanje mednarodnih intervizijskih skupin.



Upravni odbor ANSE

Slovenija je z Društvom za supervizijo (koučing in organizacijsko svetovanje) v ANSE prisotna že od samega začetka (1997). Predsedniki in predstavniki društva se udeležujejo generalnih skupščin, ki so vsake dve leti. Med leti 1997 in 2017 so bili slovenski predstavniki v ANSE Sonja Žorga, Janko Mijoč, Barbara Gogala, Tomaž Vec in Vesna Selan.

Poleg tega člani našega društva sodelujemo na poletnih šolah in v mednarodnih intervizijskih skupinah. V slovenščino smo prevedli oba ključna dokumenta projekta ECVision: Pojmovnik supervizije in koučinga ter Kompetenčni okvir.



Letošnja polenta šola ANSE Summer University se je odvijala v Rotterdamu med 21. In 25. avgustom. Njen naslov se je glasil Moving and being moved. Na predavanjih, delavnicah, aktivnostih in skupinah za refleksijo (homegroups) se je zvrstilo 130 udeležencev iz 22 držav, kar je prispevalo k ustvarjalnemu mednarodnemu vzdušju, bogati izmenjavi praks in mnenj.

Namen ANSE je torej mednarodno strokovno povezovanje na področju supervizije in koučinga, izmenjava izkušenj, prenos znanja in kompetenc na evropski ravni. Na spletni strani ANSE www.anse.eu se nahaja knjižnica in vse aktualne informacije o novostih, dogodkih in publikacijah.

Vabljeni!



Prispevek našega društva na delavnicah ANSE poletne šole



Ustvarjalno vzdušje na delavnicah



Utrinek s predavanj

KAKO BITI UČINKOVIT SUPERVIZANT

Marina RISTIĆ

KAKO BITI UČINKOVIT SUPERVIZANT?

Delavnica se osredotoča na vlogo supervizanta v supervizijskem procesu. Uporabljam veliko začetnico pri supervizantu, saj je v raziskavi ena izmed supervizork tako opisala udeleženko, ki je optimalno učinkovita v procesu. V prispevku je kratek izsek iz teorije in del raziskave, ki sem jo izvedla za magistrsko delo – »Soustvarjanje supervizijskega procesa«, kjer sem opravila individualne intervjuje s tremi izkušenimi supervizorkami in fokusne intervjuje z njihovimi tremi supervizijskimi skupinami.

Pogled iz teorije:

Supervizant naj:

- vidi povezanost dela in učenja,
- ima dobro izhodiščno znanje in je dobro usposobljen,
- prostovoljno in motivirano sodeluje s supervizorjem, ki si ga sam izbere (Žorga, v Kobolt in Žorga, 2000, str. 173, 174).

Ugotovitve raziskave o superviziji na CSD-jih (Glišovič Meglič, 2004) kažejo, da supervizanti kot najbolj pomembne navajajo naslednje **značilnosti svoje vloge:**

- da **supervizorju popolnoma zaupajo,**
- da **prevzamejo odgovornost za lastno učenje** in vsebino supervizijskega procesa,
- da **preverjajo svoje poglede** ob pogledih supervizorja in ostalih članov skupine,
- da so s pomočjo supervizorja **usmerjeni v iskanje novih možnosti** in načinov reševanja problemov.

Za čim boljši izkoristek supervizije je potrebno, da supervizanti razvijejo določene sposobnosti, kot so (Žorga, v Kobolt in Žorga, 2000, str. 293):

- razumljivo opisovanje delovnih izkušenj;
- postavljanje vprašanj v zvezi s svojim delom;
- kritično opazovanje lastnega poklicnega delovanja;
- zmožnost reflektiranja svojega delovanja;

- poimenovanje uvidov, do katerih pridejo;
- prenos spoznanj v nadaljnje delo...

Ovire na strani supervizanta:

Med ovirami, izhajajočimi iz drže in značilnosti supervizantov, S. Derganc (2003) navaja: prevelika pričakovanja, **strah**, negotovost, regresivno vedenje, racionalizacija, **intelektualizacija**, izmaličenje realnosti, **različni obrambni mehanizmi**, nepripravljenost za rast, **odpor do sprememb**, preveliko prevzemanje odgovornosti nase, **nepričakovani življenjski dogodki in ne-dogodki**, nepripravljenost reševanja konfliktov in **slabo telesno počutje**.

J. Švagan (2010) doda še: **supervizant prevzame vlogo supervizorja**, ima napačne predstave in pričakovanja v zvezi s supervizijo, **ne sprejme supervizorja in njegovega načina dela**, psihološke igre supervizantov: z igrami, ki jih igrajo nezavedno, se supervizanti skušajo izogniti superviziji zaradi skritih motivov, ki so pogosto različni strahovi: **strah pred ocenjevanjem in precenjevanjem**, pred odkrivanjem, zaradi slabih izkušenj itd... Opiše tudi ovire, ki izvirajo iz načinov kako se supervizantje učijo: paradoksalni način razmišljanja, **sindrom pomaganja**, transferne in kontratransferne vsebine, paralelizem...

Pogled iz raziskave:

1. VLOGA SUPERVIZANTA

Po mnenju supervizork je vloga supervizanta zelo pomembna, zato da bi slednji optimalno izkoristil supervizijski proces. Kot ključno navajajo, da je aktiven, se vključuje, upošteva dogovore, spoštuje zaupnost, prispeva svoj vidik, se razkriva, dela na sebi, prenese naučeno v prakso, sodeluje in prevzema odgovornost za svoj učni proces in doseg lastnih ciljev.

Supervizantke svojo vlogo vidijo kot vlogo soigralca, ki predvsem analizira svoje delo, išče zase to, kar potrebuje, in s postavljanjem vprašanj ter deljenjem svojih pogledov pomaga ostalim članom. Poleg tega skrbi za svoj učni razvoj, tako da se od drugih uči in sam oblikuje rešitve iz ponujenega.

2. SPODBUDNI DEJAVNIKI NA STRANI SUPERVIZANTA

Po izkušnjah supervizork:

Lastnosti: če je odprt, pogumen, angažiran, zainteresiran, iskren, pristen, stoodstotno psihično in fizično prisoten, podporen, senzibilen za druge, ima znanje in ima dobro razvite socialne veščine.

Učinkovito vedenje: pripravljen je delati na sebi, sodelovati, se prilagajati, prispevati svoje poglede, se učiti, upoštevati dogovore, skrbeti za svoje potrebe, uporabljati humor ...

Po izkušnjah supervizantk:

Lastnosti: če zaupa v skupino, supervizorja in proces, se zaveda pomembnosti lastnih vprašanj: »...da ni nekih nepomembnih stvari in vse, kar je zate pomembno, je res pomembno (SUT1/D)«, ne pozna primerov drugih članov, je odprt, odkrit, iskren in motiviran, ve, s kakšnim namenom je tam, si upa dati ven oziroma izraziti brez pretiranega oziranja na mnenje drugih, je pogumen (»Skočiš v vodo in plavaš (SUT3/O).«), je pripravljen delati na sebi, vložiti, žrtvovati čas, priznati, da imamo vsi probleme, slišati, spoznavati samega sebe in če se počuti varno ter ima željo po izboljšavi.

Učinkovito vedenje: če pove, kar si misli, zapiše svoja razmišljanja (refleksije), aktivno sodeluje, dela na svojem primeru, poskrbi, da dobi, kar potrebuje, se posveti dogajanju na srečanju, izrazi drugačen pogled, se trudi, ne pametuje, ne komplicira, aktivno posluša, se vživlja v druge, dobro oceni, kaj, komu, kdaj in kako ter čemu povedati, upošteva dogovore in ne prenaša informacij o članih in dogajanju izven skupine ...

3. OVIRE NA STRANI SUPERVIZANTA

Supervizorke navedejo:

Lastnosti: ni motiviran za delo na sebi, ne zaupa v supervizorja in supervizante, ima preveliko potrebo po potrditvah, je grob, vulgaren, preveč neposreden, ima previsoka ali nerealna pričakovanja, je na začetku svojega profesionalnega razvoja, nima potrebe po superviziji ... *Občutja supervizanta:* da ni slišan, viden, da nima dovolj prostora in doživlja odpore do supervizije.

Neučinkovito vedenje: ne spoštuje dogovorov supervizorja in drugih, vnaša konflikte, prevzema vlogo supervizorja, prelaga odgovornost, se upira, spodbuja konflikte, ruši proces, zavzema preveč časa in prostora, ne pogleda vase in nase, ne spoštuje, pretirano vztraja pri svojem ... Semkaj sodi tudi *razdiralna komunikacija:* krivi druge, grdo govori, ne posluša, kritizira, žali, vpada v besedo ...

Ovira je tudi, ko in če se niso prostovoljno udeležili procesa, če so bili napoteni, če je to obveza in če so vzporedno vključeni v več procesov oziroma izobraževanj.

Supervizantke navedejo:

Lastnosti: če ne zaupa, ima predsodke, ima negativen odnos do supervizije in skupine, ne čuti potrebe po superviziji, je neprostovoljno udeležen, ni skoncentriran in če ni pripravljen pogledati vase, je zadržan, je zaprt ali preveč odprt, je nestrpen, ne razume drugih, ne zmore sočustvovati z drugimi, težko izpostavi notranje doživljanje ...

Neučinkovito vedenje: če se preveč cenzurira z namenom, da bi ugajal drugim, zamuja in je odsoten, se ne more vživeti v primer ali drugega člana, ne ve, kaj

pričakovati, mu misli odplavajo in ne more slediti, se preveč odpre in globoko osebno izpove ...

Lastni občutki: če je utrujen, nemočen, zmeden, čuti šok ob primeru ter strah pred tem, da je izpostavljen, in tem, kaj bo odkril.

Za razmislek: Kakšni smo mi v vlogi supervizanta?

- **Kaj nam gre dobro?** → **In je potrebno le utrjevati.**
- **Kaj nam ne gre dobro?** → **In je treba opustiti.**
- **Kaj novega se je potrebno naučiti, dodelati, izboljšati?** → **Kaj vpeljati?**

Iz teorije in izkušenj lahko sklepam, da je odgovornost za učenje predvsem na supervizantu, supervizor omogoča okoliščine, supervizant pa te okoliščine izkoristi, ali pa ne, v svoj prid. Vse to in veliko več se dogaja znotraj **soustvarjanja supervizijskega procesa**.

Za supervizorke je soustvarjanje vrednota, ki ji sledijo, za supervizantke pa je soustvarjanje doprinos vsakega člana skupine s svojim aktivnim sodelovanjem in z vzajemnim sovplivanjem. Pokazalo se je, da je vloga supervizorja predvsem v tem, da omogoča čim bolj optimalne učne okoliščine supervizantom oziroma da je odgovoren za vodenje procesa. Na supervizantu je, da te okoliščine učinkovito izkoristi za svoj profesionalni razvoj tako, da je aktiven, pogumen, iskren, sodelujoč in da prevzame odgovornost za svoje učenje, torej za vsebino supervizijskega procesa. Vloga supervizijske skupine je, da podpira, spodbuja, ustvarja, vzpostavlja varno in zaupljivo vzdušje in da je vir mnogoterih perspektiv, idej, rešitev in tako dalje ter da je učinkovita tudi kot sosupervizorka oz. kot asistentka supervizorju.

Izkušnje kažejo, da osebna zavzetost, iskrenost, prostovoljno sodelovanje, spoštovanje dogovorov, zaupanje v proces in supervizorja ter pogum za vstopanje v svoj notranji svet in razkrivanje povečujejo učinkovitost supervizije. Ko supervizanti niso pripravljeni se odpirati, deliti svoje izkušnje, ko želijo biti le opazovalci, se bodo manj učili in razvijali, saj niso aktivni udeleženci, ampak bolj pasivni opazovalci. Bolje se supervizantje vključijo in angažirajo v sam proces, več je možnosti za pozitivne rezultate supervizije. Podobno kot pri plesu, potrebno je, da nekdo vodi, ampak drugi mora tudi slediti, vodenje si lahko izmenjujeta in tako izmenično vodita, sledita, ujameta svoj ritem...

Tako kot je supervizor v procesu nastajanja, se konstanto razvija, se tudi supervizant uči in se razvija v svoji vlogi.

Viri:

Derganc, S. (2003). Odpori in ovire v procesu supervizije. *Socialna pedagogika*, 7(2), 227-238.

Glišovič Meglič, D. (2004). Modeli supervizije: vodenje in dinamika supervizijskih skupin na slovenskih centrih za socialno delo. *Socialno delo*, 43(5/6), 265-275.

Kobolt, A. in Žorga, S. (2000). *Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Švagan, J. (2010). Dejavniki, ki vplivajo na supervizijske poteke in izkušnje supervizantov. V V A. Kobolt (ur.), *Supervizija in Koučing* (str. 59-90). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.



GLASBENA IMPROVIZACIJA V SUPERVIZIJI

Claudia KNOLL

O ustvarjalnih pristopih v superviziji se vedno več govori. Tudi decembrska tematska številka revije *Socialna pedagogika* (2016) nakazuje zanimanje stroke za to področje, saj vsebuje kar tri članke, ki se osredotočajo na ustvarjalnost/kreativnost/kreativne tehnike in metode v superviziji.

Delavnica z naslovom "Glasbena improvizacija v superviziji" je imela dva namena:

- ✓ omogočiti udeležencem izkustvo v metodi 'prosta glasbena improvizacija', ki izhaja iz strokovnega področja glasbene terapije in je uporabna tudi v superviziji (Knoll 2012, Knoll 2016a);
- ✓ ozavestiti udeležence o pomenu ustvarjalne drže supervizorja kot ključno izhodišče za smiselno uporabo t.i. 'kreativnih tehnik' v superviziji, ne glede na to, ali gre za glasbene ali katerikoli druge neverbalne tehnike (Knoll 2016b)



Udeleženke delavnice so bile zelo aktivne – tako v izkustvenem delu, ki je vključeval prosto igranje na znane in neznane instrumente, skupinsko in posamezno, kot tudi v verbalni refleksiji svojega doživljanja. Veliko je bilo razpravljanja o

možnosti uporabe predstavljenih metod in o želji udeležencev po več samoizkustva supervizorjev v obliki metasupervizije v pristopu 'ustvarjalne supervizije'.

Hvaležna sem za zavzeto sodelovanje udeleženk – povečini socialnih pedagoginj – v delavnici, in njihove bogate ideje in izkušnje. Veselim se nadaljevanja te 'ustvarjalne zgodbe' na področju supervizije v Sloveniji in bogatih razprav na to temo!

Literatura:

- Knoll, C. (2016a). Musikalische Improvisation in der Supervision. V: H. Schirmer (ur.). *Jahrbuch Musiktherapie/ Music Therapy Annual*, št. 16. Reichert-Verlag: Wiesbaden.
- Knoll, C. (2016b). Ustvarjalnost v superviziji – premik k celostnemu pristopu supervizije. V: *Socialna pedagogika*, letnik 20, št. 03-04.
- Knoll, C. (2012). Supervizija glasbenih terapevtov. V: Bucik, K. & B. Caf (ur.): *Izzivi umetnostne terapije*, zbornik prispevkov, SZUT: Maribor.

ORODJA ZA VODENJE SKUPINSKIH PROCESOV

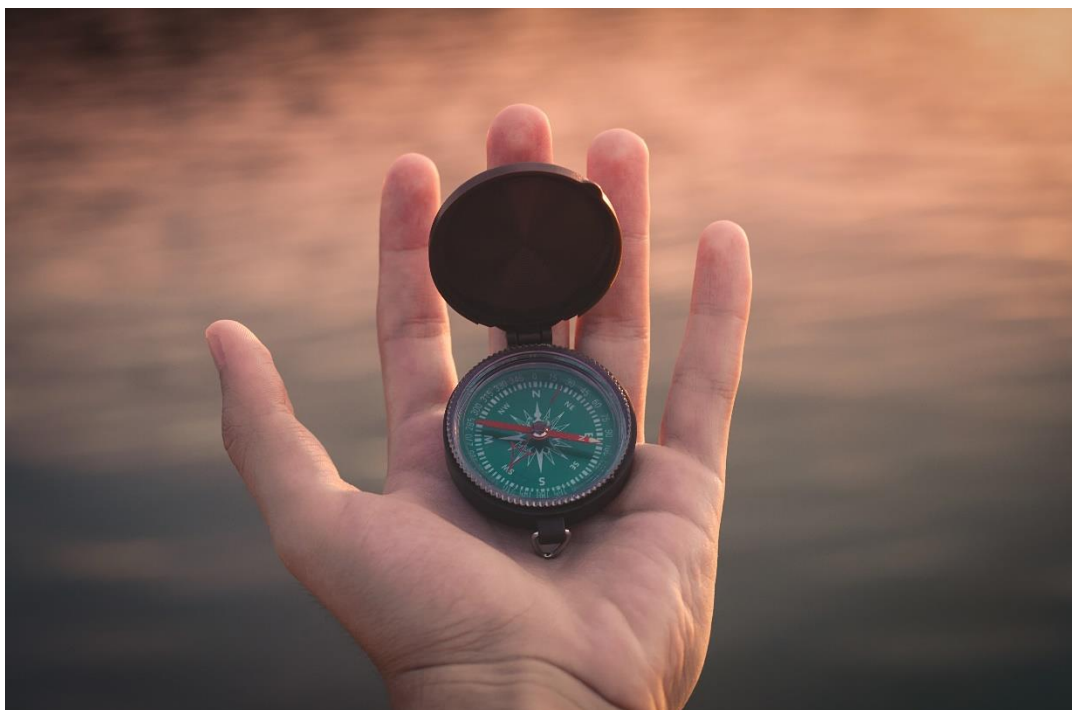
Petra ZALOŽNIK

Petra Založnik

je pedagog in sociolog kulture, ki že skoraj desetletje deluje na področju formalnega in neformalnega učenja ter izobraževanja. Zadnjih nekaj let pa njeno področje delovanja predstavljata tudi vodenje skupinskih procesov in pripovedovanje zgodb. Pri svojem delu si prizadeva za odpiranje novih perspektiv, kvalitetno komunikacijo ter iskrivo povezovanje med posamezniki.

Orodja za vodenje skupinskih procesov

Udeleženci so ozavestili, kaj je skupina, skupinski proces in kateri so ključni pogoji za dobro sodelovanja skupine. V delavnici so spoznali tudi, kaj pomeni vsebinsko nevtravno vodenje procesov in katere so osnovne veščine in orodja moderatorja. V zaključnem delu so se seznanili s »sedmimi pomočniki«, ki so temelj za vključujoče vodenje skupin.



PREOBRAZBA SKOZI KOUČING

Vesna SELAN in Anamarija MULEJ

Namen delavnice je bil na praktičen način izkusiti in raziskati, kako do več osebnega ravnotežja v življenju. Teoretična izhodišča delavnice so bila spoznanja sinergetike in nevrolingvistični model koučinga v kombinaciji z inspirativno metodo Obrazi navdiha, ki jo je razvila avtorica Anamarija Mulej za usmerjanje ustvarjalnega potenciala na poti samorazvoja in preobrazbe.



Cilj je bil s pomočjo navdihujočih kartic izkusiti in raziskati, kaj deluje na posameznika; kaj lahko naredi in spremeni, da bolj enakomerno porazdeli vire moči in energijo na vseh področjih življenja - da je v boljšem stiku s sabo in okoljem in živi bolj zadovoljno, izpolnjujoče.

Poudarek je bil na izkustvenem raziskovanju, soustvarjanju, ozaveščanju in preseganju omejitev. Udeleženske so se v trojicah preizkusile v vlogi kouča, klienta ali opazovalca. Osredotočale smo se na to, kako priti do večjega osebnega ravnotežja in zadovoljstva.

Za začetek smo s pomočjo kolesa ravnotežja definirali izhodiščno stanje: kje sem v tem trenutku na vseh področjih svojega življenja. S pomočjo NLP in kreativnih metod, predvsem inspirativnih kartic Obrazov navdiha smo spodbudili intuitivno in ustvarjalno razmišljanje: kaj so moje srčne želje, kaj si resnično želim, k čemu stremim?



Sistematično smo oblikovali cilje in se konkretno usmerili na pot pre-OBRAZ-be. Pri tem smo izhajali iz stališča, da sprememba vedenja vodi k izboljšanju ravnotežja in višji kvaliteti življenja. Ob koncu je sledila refleksija - izmenjava izkušenj na ravni skupine.



Utrinki z delavnice: Kaj smo pridobile?

Delo s karticami je bilo učinkovito, prijetno, enostavno, sproščeno in spontano.

Ozavestila sem pomembne vidike svojega življenja, prepoznala sem, kaj me meče iz ravnotežja v življenju, odprl se mi je nov pogled, nova perspektiva, konkretna pot do ravnotežja.

Čutila sem srčnost in zaupanje med celotno skupino.

Delo je bilo nevsiljivo in igrivo; veliko se mi je zgodilo v smeri moje spremembe v kratkem času; osredotočila sem se na bistvo; našla sem se dobre volje in spoznala, da je preobrazba lahko zabavna.

*We do not learn from experience...
we learn from reflecting experience.
– John Dewey*

KAKO DO UVIDOV V SUPERVIZIJI

Petra ZALOŽNIK

Kako do uvidov v superviziji

Z metodo svetovne kavarne smo skupaj raziskali vprašanje uvidov v superviziji. Sodelovanje, delitev znanja in izkušenj, porajanje idej in vzpostavitev dialoga pa je bilo glavno vodilo pri iskanju naših odgovorov. Ustvarjalen proces je udeležencem omogočil skupno učenje ter raziskovanje svojih potencialov in potencialov skupine.



OKROGLA MIZA IN ZAKLJUČKI SIMPOZIJA

Darja FIŠER

Simpozij je ponudil veliko. Vsi udeleženci so si bili edini, da je bila vsebina aplikativna, koristna in predvsem so pohvalili izbor tem. Zelo všeč jim je bil delavniški sistem, kjer so preizkušali nove metode in tehnike za uporabo v praksi.

Zaključke simpozija lahko strnemo v nekaj sklepnih misli:

- ✓ Spremembe v družbi nam morajo predstavljati izziv, supervizijo je potrebno prilagajati zahtevam družbe, ker se le tako lahko posameznik socialno uveljavi in občuti varnost. In k tem želenim izidom mora temeljiti delo supervizorjev in koučev.
- ✓ Uporaba enotne terminologije, ki jo prinaša Evropski okvir kompetenc za supervizijo in koučing, je pomembna pri delu in prepoznavnosti naše stroke.
- ✓ Vključevanje v evropski prostor bo supervizorjem omogočila tudi evropska profesionalna izkaznica, ki je v pripravi v okviru ANSE.
- ✓ Pomembno je poznati orodja za vodenje skupinskih procesov, metode in tehnike supervizije, saj s tem pristop k superviziji in koučingu postane še bolj kakovosten, ustvarjalen in tako bolj zaželen.
- ✓ Pomembno se je zavedati svoje vloge kot supervizor, kouč, supervizant ali koučiranec, saj z dobrim sodelovanjem lahko pridemo do preobrazbe na vseh nivojih, kjer želimo.

Ena najpomembnejših ugotovitev simpozija je bila, da je izrednega pomena naše povezovanje, da delimo izkušnje ter s poenoteno terminologijo nastopamo v javnosti pri vsem, kar delamo.

Vabljeni na naslednji dogodek društva, to bodo ŠTUDIJSKI DNEVI marca 2018.

