

ob 20-letnici društva



Mreža odnosov

Posebna izdaja e-glasila
Društva za supervizijo,
koučing in organizacijsko
svetovanje





KOLOFON

Posebna izdaja e-glasila Društva za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje ob 20-letnici društva

Številka 3, letnik II, marec 2018

ISSN 2591-0701

Izide do 2-krat letno.

ODGOVORNA OSEBA: Brigita Rupar

UREDNICI: Marina Ristić in Brigita Rupar

OBLIKOVALA: Marina Ristić

NASLOVNICA: Anamarija Nuša Mulej - OBRAZI NAVDIHA

SODELAVCI: Sonja Žorga, Alenka Kobolt, Anamarija Nuša Mulej, Jani Stergar, Andreja Semenič, Ajda Eiselt Čreslovnik, Vesna Selan, Claudia Knoll, Nuša Lasič, Barbara Gogala, Lea Šugman Bohinc, Petra Videmšek

FOTOGRAFIJE: sodelavci, arhiv društva in splet

Avtorski prispevki ne odražajo nujno stališča Društva SKOS.

E-naslov uredništva: drustvoskos@gmail.com

TRŽENJE: neprofitno

NAKLADA: 60 izvodov

TISK: Srednja medijska in grafična šola Ljubljana

Drage članice, dragi člani!

Tokratna številka Mreže odnosov je jubilejna. Posvečena je 20. obletnici našega društva. Zato se nam je zdelo vredno, da poleg elektronske verzije izide tudi v tiskani obliki. Vendar elektronska oblika prek različnih socialnih medijev doseže mnogo več bralcev in ne zgolj strokovno javnost, kar ima za širjenje poslanstva in sporočil supervizije in koučinga veliko vrednost. Kot ugotavlja v intervjuju pobudnica ustanovitve in prva predsednica društva Sonja Žorga, je bilo povpraševanje po superviziji na pedagoškem področju v začetku tisočletja v porastu, medtem ko v zadnjih desetih letih upada. Drugačna je situacija v socialnem varstvu, kjer so supervizijo umestili v zakon in s tem poskrbeli tako za dvig interesa po izobraževanju za supervizorje kot tudi za strokovno pomoč pri izgorelosti in večjo kakovost dela strokovnih delavcev v socialni.

V Retrospektivi si lahko ogledate najpomembnejše dogodke iz življenja društva. Z Nušo Lasič sva jih razvrstili od ustanovitve leta 1998 dalje. Ključno vlogo pri vzpostavitvi, delovanju društva, izvedbi programa in povezavi s študijskim programom je imela Sonja, ki je bila tudi pobudnica študijskih dni. V omenjeni preglednici so dokumentirani vsi študijski dnevi – štirinajst smo jih imeli do sedaj – kot osrednja strokovna aktivnost našega društva. Sodelovanje na študijskih dnevih je bila redna študijska obveznost študentov v programu Supervizija, osebno in organizacijsko svetovanje, ki je do nekaj let nazaj potekal na Pedagoški fakulteti v Ljubljani. Naj ob tem omenim, da se je delovanje društva zelo prepletalo s študijskim programom. V zadnjih letih, ko študija ni več, se v društvu trudimo, da bi ohranili in utrdili povezave med kolegi, ki so končali program in delajo na različnih strokovnih področjih. Želimo si, da bi društvo postalo osrednji združevalni prostor vseh, ki delamo na področju supervizije, koučinga in razvoja organizacij, ter da bi prek različnih oblik strokovnega druženja plemenitili veščine in bogatili svoja znanja.

Vidno vlogo so pri začetnih korakih delovanja društva in vse do danes odigrale tudi Alenka Kobolt, Barbara Gogala in Nuša Lasič. Alenka je kot profesorica v študijskem programu ter kot avtorica in urednica publikacij veliko pripomogla k širjenju strokovnega znanja s tega področja. Barbara je pustila opazno sled v Evropskem združenju nacionalnih organizacij za supervizijo ANSE, ki je v času njenega delovanja v izvršnem odboru izpeljala več pomembnih projektov. Naj omenim, da je bila Barbara članica usmerjevalne skupine za oblikovanje Evropskega pojmovnika in Okvira kompetenc za supervizijo in koučing. Oba dokumenta sta temeljna za nadaljnji razvoj obeh strok in ju imamo tudi v slovenskem jeziku. Skupaj z Nušo sta bili med izvajalci prve mednarodne poletne šole v okviru ANSE, ki je postala stalna oblika strokovnega dela v tem evropskem združenju.

V Bralnem kotičku boste našli publikacije o superviziji, ki so izšle v slovenskem jeziku in so plod domačih ter nekaterih tujih strokovnjakov in raziskovalcev. V nadaljevanju lahko preberete razmišljanja mlajših kolegov supervizorjev Andreje Semenič, Janija Stergarja in Ajde Eiselt Čreslovnik, ki vsak na svoj način pišejo o izzivih s katerimi se srečujejo pri svojem supervizorskem delu. Objavljeni so tudi kratki povzetki iz magistrskih nalog Andreje Semenič, Marine Ristić, Vesne Selan in Claudie Knoll.

Na zadnji strani pa si lahko preberete nekaj misli glede prihodnosti študijskega programa supervizije in razvoja društva.

Društvu želim, da bi se uspešno razvijalo in živelo še vsaj nadaljnjih 20 let; vam, drage članice in člani, pa da bi ostali njegovi zvesti podporniki in uporabniki.



Intervju s prvo predsednico društva

Sonjo Žorga



Kako je društvo nastalo? Kdo so bili pobudniki, ustanovni člani, kdaj je bila prva seja?

Predno smo ustanovili društvo, se nas je manjša skupina združevala v Sekciji za supervizijo pri Združenju za socialno pedagogiko. Na ustanovitev samostojnega društva sta pomembno vplivala dva dejavnika:

- dejstvo, da se kot sekcija nismo mogli včlaniti in še naprej sodelovati v Evropskem združenju nacionalnih organizacij za supervizijo ANSE ter
- prvi (tridnevni) seminar na temo supervizije pri nas, ki ga je v Kranjski Gori vodil nizozemski supervizor Louis van Kessel (prvi predsednik ANSE).

Omenjenega seminarja se je leta 1997 udeležilo kakšnih dvajset udeležencev, ki jih je supervizija zanimala. Ob zaključku seminarja

smo se (ob spodbudah van Kessla) odločili, da bomo ustanovili društvo. Oblikovali smo skupino, ki je kasneje med drugim predstavljala ustanovne člane, člane prvega izvršnega odbora in tudi prvo in najštevilčnejšo generacijo specializantov specialističnega študija Supervizija. Ustanovni sestanek smo imeli maja 1998, na njem je bilo prisotnih štirinajst oseb. Nekateri se v aktivnosti društva kasneje niso vključevali, drugi pa so bolj ali manj aktivni še danes. Med njimi naj navedem zlasti Barbaro Gogala in Nušo Lasič, ki sta v društvu odigrali posebej pomembno vlogo.

Kakšni so bili začetni cilji delovanja društva? Katere dejavnosti so bile osrednje v življenju društva?

Na ustanovnem sestanku smo sprejeli program dela, ki odraža hkrati tudi cilje društva:

- razvijanje strokovnih in znanstvenih izhodišč, metod in tehnik ter koncepta supervizije;
- uveljavljanje poklicnih standardov, poklicne etike in poklicne avtonomije na področju supervizije ter skrb za kvaliteto supervizije;
- spodbujanje usposabljanja supervizorjev (organiziranje različnih oblik strokovnih srečanj);
- razvijanje mreže intervizijskih in supervizijskih skupin ter mreže supervizorjev;
- sodelovanje z drugimi posamezniki in organizacijami, ki se ukvarjajo s supervizijo doma in v tujini
- razvoj in promocija supervizije v slovenskem prostoru;
- vključitev v Evropsko združenje nacionalnih organizacij za supervizijo v Evropi ANSE;
- izdajateljska dejavnost.

Mislím, da smo člani vse omenjene cilje uresničevali, večino v okviru društva, nekatere pa predvsem izven njega (npr. publiciranje).

Skoraj istočasno z ustanovitvijo društva je bil postavljen program specialističnega študija supervizije, ki je bil z bolonjsko reformo preoblikovan v magistrski študij na 2. stopnji.

Kako so se povezovale dejavnosti obeh in kaj bi izpostavila?

Res je, program specialističnega študija supervizije je zaživel leto dni pred ustanovitvijo društva in delovanje obeh je že ves čas tesno povezano. Verjetno je to predvsem zato, ker je bilo doslej vedno nekaj oseb aktivno vključenih hkrati tako v izvajanje študijskega programa kot tudi v delovanje društva. Ko se je začel specialistični študij supervizije, sem bila npr. jaz hkrati koordinatorica in ena od izvajalcev tega programa, pa tudi predsednica društva in ob vključitvi v ANSE še izvoljena v njihov izvršni odbor. Tako so se lahko pretakale informacije v vse smeri: ves čas smo npr. pazili, da so bili v študijskem programu upoštevanji standardi in zahteve ANSE, društvo je oblikovalo svoje standarde v skladu z evropskimi, naši člani v izvršnem odboru ANSE pa so vplivali na dogajanje na evropski ravni. Intenzivno sodelovanje med društvom in študijem je potekalo tudi v smislu izobraževanja: študentje so se vsako leto udeležili študijskih dni društva, člani pa so se prav tako vsako leto udeleževali tradicionalnih tridnevni delavnic, ki so jih vodili priznani tuji strokovnjaki, vabljeni v okviru študija in stalnega strokovnega izpopolnjevanja na Pedagoški fakulteti. Tako so imeli študentje že med študijem možnost spoznavati svet aktivnih supervizorjev in se včlaniti v društvo, supervizorji pa so lahko na kvalitetnih delavnicah svoje znanje vsako leto osvežili. Tako sodelovanje je predstavljalo tudi

pomemben most med »starimi« in »novimi« supervizorji, saj je bil vedno tako na študijskih dnevih kot tudi na delavnicah poleg strokovnega pomembnega tudi družabni del.

Kakšno vlogo je odigrala ANSE in kako se je društvo povezovalo z njihovimi aktivnostmi? Kaj je bilo pomembno in zanimivo v tem povezovanju?

ANSE je imela pomembno vlogo pri naši odločitvi za ustanovitev samostojnega društva, naši člani so aktivno sodelovali na letnih skupščinah, konferencah in poletnih šolah, ki jih je organizirala ANSE, supervizorji, ki smo jih spoznavali tam pa so prihajali v Slovenijo izvajati delavnice. Zanimiv je bil že sam začetek povezovanja. Povsem nepričakovano je že leta 1996 avstrijski supervizor Siegfried Tatschel (kasneje je imel pri nas tudi delavnico) telefoniral na Pedagoško fakulteto in nas povabil na Dunaj na sestanek skupine supervizorjev, ki je načrtovala povezovanje nacionalnih supervizijskih organizacij v okviru Evrope. Nismo se poznali in ne vem, kako je izvedel za nas. Sestanka smo se udeležili in potem sem hodila na redna pripravljala srečanja v različna mesta Evrope in bila leta 1997 med ustanovnimi člani ANSE, čeprav v Sloveniji sploh še nismo imeli svojega društva, kar je spet nenavadno. Naslednja zanimivost je bila, da je bil takoj po nastanku našega društva (1998) voljen v takrat petčlanski izvršni odbor ANSE tudi slovenski predstavnik, kar se je nadaljevalo vse do leta 2014. Zadnja in tudi najdlje (mislim da kar osem let) je bila v njem Barbara Gogala kot sekretarka ANSE. Poleg tega so bili v prvi mednarodni intervizijski skupini med štirimi sodelujočimi državami prav predstavniki Slovenije (Nuša Lasič, Barbara Gogala in Marta Vodeb Bonač).

Takrat naše društvo in ANSE še nista imela dovolj sredstev, zato je bilo tako sodelovanje v njihovem IO kot tudi na intervizijskih skupinah izključno na stroške udeležencev.



Ristič, M.

Kaj je tebi dalo društvo? Kakšno vlogo je imelo v tvojem poklicnem delu na Pedagoški fakulteti?

Društvo je zame pomenilo prostor, v katerem se srečujem in sodelujem z ljudmi, ki jih zanima supervizija in ki želijo supervizijo vpeljati v slovenski in evropski prostor, jo uveljaviti kot poklic in kvalitetno obliko dela s strokovnjaki. Poleg tega mi je druženje s supervizorji v veselje, saj se mi zdijo večinoma zrele in tople osebe. Ni pa imelo društvo kakšne posebne vloge pri mojem delu na fakulteti, prej bi rekla obratno. Kot profesorica na fakulteti sem bila primorana pisati in pisala sem o superviziji, saj me je to področje najbolj zanimalo. Ker sem razvojna

psihologinja, sem precej raziskovanja in pisanja posvetila razvoju in učenju v superviziji. Z objavljanjem člankov, urejanjem monografij in tematskih revij s področja supervizije, poročanjem na konferencah ipd. sem na svoj način promovirala supervizijo in prispevala k njeni konceptualizaciji, kar je bil hkrati tudi cilj društva.

Kako ocenjuješ sedanjo situacijo na področju supervizije in kje vidiš nadaljnje korake pri razvoju te stroke?

Ker sem že osem let upokojena, nimam več dovolj stika s prakso, da bi si upala ocenjevati sedanjo situacijo na področju supervizije. Kar lahko opazim, pa je, da je bilo povpraševanje po superviziji, njeno izvajanje in financiranje na področju vzgoje in izobraževanja v začetku tega tisočletja v porastu, nato pa je prišlo do stagnacije, iz katere se menda še nismo izvili. Po drugi strani pa se mi zdi, da je na področju socialnega varstva situacija vedno boljša, saj je na listi že 83 licenciranih supervizorjev, ki jih najemajo organizacije s tega področja in jih financira njihovo ministrstvo. S tem, ko so vključili supervizijo kot obvezo za strokovne delavce v zakon, so ji pred 20-imi leti na široko odprli vrata. Iz tega sklepam, da bi bilo verjetno koristno na sistemski ravni urediti supervizijo tudi drugod, ne le v socialni.

Na kaj bi se morali v društvu osredotočiti v bodoče, kaj bi predlagala članom in vodstvu?

Še naprej skrb za sprotno dopolnjevanje in osveževanje znanja supervizork in supervizorjev, vzpostavljanje potrebe po superviziji v praksi in ponoven poizkus razširitve članstva na supervizorje drugih smeri in šol ter sodelovanje z njimi.



SPOMINSKI UTRINKI OB 20- LETNICI DRUŠTVA ZA SUPERVIZIJO



Vse od ustanovitve sem delovanje društva sicer spremljala, vendar ne povsem od blizu. Zlasti v prvem obdobju od ustanovitve je bilo moje profesionalno delo z in za supervizijo vezano predvsem na sodelovanje v izobraževalnem programu. Zapisujem spomine iz »oddaljene orbite«, ki se nikoli ni sukala v središču. Prvih let delovanja društva se spominjam v zavedanju, da je bila glavna pobudnica in nosilka aktivnosti Sonja Žorga, ki je motivirala krog sodelavk in sodelavcev, ki so ustanovili društvo in izvedli prve aktivnosti. V spominu mi je, da je prva društvena ekipa veliko naredila za širjenje supervizijske prakse v Sloveniji ter za vključitev v Evropsko združenje ANSE, ki se je takrat ustanovljalo. Če se ozrem na svoj prispevek, menim, da sem v 20 letih delovanja društva še največ prispevala s tem, da sem kot avtorica in urednica spodbujala razvoj strokovne literature tega področja. Za bolj angažirane društvene aktivnosti je zmanjkovalo časa in energije. A kot članica sem imela priložnost okusiti strokovno moč, ki jo nacionalno društvo lahko črpa iz mednarodnega povezovanja. V mislih imam organizacijo raznolikih projektov in poletnih šol. Tovrstno strokovno druženje je način, kako domače izkušnje in znanja povezati in razširiti z mednarodnim razvojem ter bogatiti razvoj supervizijske stroke.

Društvu naj bo v ponos, da vključuje tako tiste, ki so zaključili prej specialistični in sedaj magistrski študij na Pedagoški fakulteti v Ljubljani, kot tudi tiste, ki so zaključili druge programe (na primer program izpopolnjevanja po dokončanem študiju in nekajletni praksi, kot se je študij razvil na Fakulteti za socialno delo). Vrata so odprta tudi tistim, ki so zaključili kakšno od terapevtskih modalitet in opravljajo supervizijsko delo.

Posamezno profesionalno področje od drugih profesionalnih področij ločijo predvsem tri bistvene značilnosti - trije ključni elementi, ki jih lahko poimenujemo stebri posamezne profesije. Vrstni red stebrov, ki jih v nadaljevanju navajam, ni pomemben, bistveno je, da so prisotni vsi trije:

1. **Formalni izobraževalni program na visokošolski ali univerzitetni stopnji.**
2. **Raziskovalna aktivnost na področju z organiziranimi oblikami sodelovanja med teoretičnim povzemanjem in inovacijami na področju izvajanja profesije.**
3. **Obstoj profesionalnega združenja z oblikovanim etičnim kodeksom, ki poleg ostalih premis regulira profesionalno delovanje v praksi.**



Našteti elementi, ki družno oblikujejo identiteto supervizije kot profesije, so v Sloveniji prisotni že dvajset let. Zato je praznovanje te obletnice pomembno. Ne le za članice in člane društva, tudi za tiste, ki so se v supervizijske procese v tem obdobju vključevali. In imeli priložnost osebno izkusiti kakšen pomen in vlogo je imela oziroma ima supervizija v njihovem profesionalnem razvoju. Ocenjujem, da se je supervizija v vseh izpeljankah in oblikah izvedbe v Sloveniji v teh dvajsetih letih od nastanka društva še najbolj razvila na področju psihosocialnega dela. Vanj umeščam socialno, psihoterapevtsko, svetovalno, zdravstveno in raznoliko pedagoško delo, saj je pri vseh omenjenih poklicih tesno sodelovanje z ljudmi zelo pomembna sestavina dela. Praktiki, ki delajo z ranljivimi skupinami mladih, povedo, da so z udeležbo v supervizijskih procesih dobili predvsem podporo a tudi

potrditev s strani sodelavcev, da so spoznavali svoje odzive in poglede drugih, ozavestili svoja stališča, pridobivali komunikacijske veščine ter se učili medsebojnega povezovanja in boljšega razumevanja drug drugega (Kobolt, 1998). S. Žorga in Vec (2004), zaključujeta, da supervizijo lahko razumemo kot eno od metod samorazvoja, ki uspešno prispeva k nenehnemu učenju in razvoju strokovnih delavcev, ter jim pomaga do integriranega razvoja vseh njihovih funkcij. Podatki raziskave J. Švagan (2009), kažejo na dokaj visoko stopnjo zadovoljstva slovenskih supervizantk/supervizantov s supervizijskimi procesi, v katere so bili vključeni.

Vec in A. Kobolt (2010) sva zapisala, da je k širjenju in razvoju supervizije v Sloveniji v zadnjih dvajsetih letih prispevalo so-vplivanje naslednjih dejavnikov:

- družbeni kontekst in prelom s političnim sistemom, kar je vplivalo na iskanje novih alternativ za razvoj posameznikov, skupin in družbe v celoti;
- to je spodbudilo nastajanje novih modelov dela, od strokovnjakov zahtevalo nove pristope ter drugačne načine razreševanja poklicnih vprašanj;
- velik vpliv na širjenje supervizije je imel razvoj nevladnega sektorja, ki pomembno dopolnjuje obstoječe oblike skrbi za različne skupine in odpira nova področja dela (na primer zagovorništvo oseb s problemi v duševnem zdravju, projektni načini dela z mladimi, raznovrstni preventivni programi, novi pristopi k obravnavi nasilja, inkluzivno delo z učenci s posebnimi potrebami ...

Prav nevladne organizacije so se prej in bolj intenzivno kot obstoječe in tradicionalne ustanove (šole, zdravstvene institucije) poslužile supervizije kot podpornega mehanizma za izvajalce svojih programov (Dekleva, 1995). Ocenjujem, da je temu tudi danes tako. Zlasti tiste nevladne organizacije, katerih delo praviloma temelji na projektih, so razvile zavedanje, da lahko supervizija prispeva k bolj kvalitetni izvedbi vsebin in pomaga pri premagovanju nepričakovanih zapletov.

Kratek spominski zapis zaključujem z osebnimi željami za prihodnji razvoj supervizije in njenih izpeljank ter seveda društva:

Srčno si želim, da bi v Sloveniji uspeli oblikovati nov magistrski študijski program, ki bi bil zadosti širok in hkrati dovolj strokovno poglobljen, da bi v njem našli prostor za nadgradnjo in teoretsko ter praktično pripravo za razvoj svojega supervizijskega dela strokovnjaki iz zelo raznolikega strokovnega spektra. Prvi koraki v to smer so že narejeni in upam, da bo proces dobro zaključen.

Da bi mesto in vlogo v delovanju tega društva našlo čim več mladih in aktivnih supervizork in supervizorjev, tudi koučev in koučinj.

Da bi tisti, ki se staramo in smo več ali manj že izpolnili svoje profesionalno poslanstvo, s svojimi izkušnjami podpirali mlade.

Da bi se društvena kultura in klima nadgrajevali s čim več strokovnimi srečanji in izmenjavami ter da bi še unaprej utrjevali svoje mesto v mednarodnem povezovanju.

Ter na koncu, a ne najmanj pomembno, da bi s svojo aktivnostjo člani in članice prispevali k razvoju reflektivnosti in strokovnosti ter interdisciplinarnega povezovanja vseh strok, ki sodijo na tako imenovano psihosocialno področje ali teritorij (si drznem uporabiti ne povsem priljubljen izraz) »pomagajočih« se poklicev.



Viri:

Dekleva, B. (1995), Uvajanje supervizije kot razvojno-podporne dejavnosti na področju obravnavanja problemov v zvezi z odklonskostjo mladih. V: Dekleva, B. (ur.): *Supervizija v izvedendružinski vzgoji*. Ljubljana. Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti, Ljubljana, str. 6-3.

Kobolt, A. (1998). Odnos vzgojiteljev in vzgojiteljic stanovanjskih skupin do supervizije in njihove izkušnje s supervizijskim procesom. V , Klasinc, Darja (ur.) *Supervizija v stanovanjskih skupinah*. Maribor: Društvo strokovnih delavcev v stanovanjskih skupinah - BIVA, str. 50-58.

Švagan, J. (2009). *Ovire v superviziji*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta. Diplomsko delo.

Vec, T., Kobolt, A. (2010) Maatschappelijke en professionele context van de ontwikkeling van supervise in Slovenië. *Supervisie en coaching*, letn. 27, št. 2, str. 80-90.

Vec, T., Žorga, S. (2004). *Supervision: the process of professional reflection and development*. Zbornik konference Izobraževanje za spremembo (str. 95-102). Ljubljana: ŠENT.

Kratek oris sodelovanja v izvršnem odboru ANSE v letih 2006 – 2014

V izvršnem odboru ANSE sem nasledila Janka Mijoča, pred njim je bila članica Sonja Žorga. V pričetku mojega mandata je vse potekalo precej dramatično, saj je predsednik ANSE Bernhard Münning zaradi bolezni nenadoma odstopil, predsedovanje pa prevzel Wolfgang Knopf z ekipo, v kateri smo bili večinoma novinci. Potrebovali smo kako leto, da smo ujeli ritem dela in določili prioritete, kar je bilo izredno zanimivo tako z vsebinskega kot tudi skupinsko dinamičnega vidika. Podedovali smo pobude prejšnjega IO in želje članic, da se nekako približamo strukturam Evropske unije. Kmalu nam je postalo jasno, da vodi pot preko EU projektov, zato smo v sodelovanju z Dunajsko ljudsko univerzo prijaviли prvi projekt vseživljenjskega učenja, Grundtvig projekt. Cilj je bil podpreti člane nacionalnih društev pri udeležbi v mednarodnih intervizijskih skupinah, ki so z leti postale osrednja vsebina sodelovanja posameznih supervizorjev iz različnih držav, kultur in predvsem supervizijskih šol. Prvotni cilj ni bil realiziran, saj projekta nekatere članice niso dobile, tako da se je delo osredotočilo na teorijo in prakso sprejemanja drugačnosti. Nastal je priročnik z izkustvenimi vajami in teoretičnim uvodom.

Supervizijske poletne šole so postale redna oblika srečevanja članov nacionalnih društev za supervizijo. V času mojega sodelovanja v IO smo soorganizirali poletne šole v:

- Tallinu 2007
- Dublinu 2009
- Stavangerju 2011
- Kaunasu 2013

Prva štiri leta so minila v izvajanju projekta, dveh poletnih šol in razmišljanju o bodoči strategiji. Pravo delo in kvaliteta sodelovanja pa je nastopila v mojem drugem mandatu, v času od 2010 do 2014. Polovica članov IO, ki smo z delom nadaljevali, smo pridobljene izkušnje in vizijo hitro posredovali novincem in nadaljnje delo je gladko steklo. Nekoliko smo spremenili koncept delovanja organizacije. Uvedli smo bienalno srečanje predsednikov nacionalnih društev, ki so sprejemali strateške pobude, medtem ko je generalna skupščina sprejela odločitve. Prednost je bila v tem, saj so imeli delegati že na sami skupščini vsa pooblastila za odločanje s strani svojih društev. V teh štirih letih je v ospredje stopila tema skupnih standardov in medsebojnega priznavanja kvalifikacij za supervizorja. Pogrešali smo neko skupno podlago, oziroma konsenz o konceptih in kompetencah supervizorja. V času obstoja ANSE smo se namreč pogosto srečevali z dilemami, če

sploh opravljamo isto delo, če zastopamo isto stroko?!? Dejstvo je, da se supervizijske tradicije in šole med seboj razlikujejo. Iskanje skupnih imenovalcev smo opravili v okviru projekta ECVISION v okviru razpisa Leonardo da Vinci. Sodelovali smo z evropsko organizacijo EUROCADRES in že omenjeno ljudsko univerzo. Rezultati in produkti so Evropski pojmovnik supervizije in koučinga ter Okvir kompetenc. Prva konferenca je bila v Bruslju, zaključna na Dunaju. Moja vloga je bilo sodelovanje v usmerjevalni skupini.

V letu 2011 smo si zadali, da bomo sestanke IO združili z obiskom in podporo nekaterim članicam, tako smo obiskali špansko, bosansko in litvansko društvo ter z njimi opravili pogovore oziroma kar konkretno supervizijo. Najbolj smo bili zadovoljni z obiskom v Tuzli, saj je to društvu odločilno pomagalo, da so bili sprejeti v ANSE. V času mojega sodelovanja v IO se je število rednih članov precej povečalo. V spominu imam, da se je v teh letih pridružilo pet nacionalnih društev. Danes ANSE šteje 15 rednih članic in 2 pridruženi.

V strategiji smo si zadali tudi sodelovanje na področju raziskovanja, ki se je materializiralo na prvi konferenci o raziskovanju v superviziji v Budimpešti.

Poleg vsebine in rezultatov je bilo sodelovanje v mednarodnem timu izredno doživetje. Komunicirali smo precej neposredno, se naučili reševati probleme in razčiščevati konflikte, ki so kdaj pa kdaj spremljali delo. Delovnemu sestanku je navadno sledila refleksija, v kateri smo si povedali, kako smo sodelovali in ugotavljali, kaj bi lahko izboljšali. Če se še kritično ozrem na delo, je slabša plat aktivnosti bila to, da smo porabili finančne rezerve, saj je bilo kljub našemu volonterskemu delu stroškov poti in sofinanciranje projekta več kot v preteklih mandatih, ko se je dogajalo manj.

IO v zame najboljših letih.



Spomin s prve poletne šole na Madžarskem

Nuša Lasič

»Medkulturni dialog«

V mojem dolgoletnem delovanju v društvu in v supervizijskih procesih nasploh, se mi je najbolj vtisnila v spomin izkušnja s 1. poletne šole ANSE na Madžarskem. Z Barbaro Gogala sva bili s strani madžarskih kolegov, organizatorjev 1. poletne šole ANSE (2003), povabljeni, da izvedeva eno izmed delavnic na temo „Medkulturni dialog“.

Zdelo se mi je zanimivo in pomembno, da kot supervizorka vstopim v manj znan prostor, saj le v taki izmenjavi lahko čustveno doživim neznano, se tega bolje zavedam in razvijam občutljivost in empatijo za kulturno različnost in njeno sprejemanje.

Neznan odnos sicer nasploh označuje supervizijo, v katerega kot supervizorji vedno ali pogosto vstopamo. Vendar učenje v medkulturnem kontekstu, razlike v jeziku, krajih in kulturi ustvarjajo posebno okolje, ki ga običajno nimamo v izobilju. Naša mnenja, želje, vrednote, vedenje, način doživljanja, pričakovanja in zaznave posameznikov – tako imenovani umski in čustveni set – vnašamo v skupen prostor. Tudi naša skupna zgodovina, veroizpovedi, miti in legende so del tega. Ko pomislim na kulturne razlike, vem, da nista pomembni samo etnično ozadje in rasna pripadnost. Še kako pomembno so tudi: nacionalno in regionalno ozadje, spol, invalidnost, razred, starost, poklic, okolje, v katerem smo odraščali, v katerem delamo in živimo, in tudi versko ozadje. In vedno obstaja mešanica tega in vsak od nas sodeluje v več subkulturah hkrati. Ti dejavniki zavestno in nezavedno vplivajo na način naše interakcije in vedenje v konkretnih medkulturnih razmerah, na naše razumevanje drug drugega in medsebojno razumevanje situacije.

Prav iz teh razlogov sem želela še več tovrstnih izkušenj, čeprav sem jih že nekaj imela s prvih mednarodnih supervizijskih delavnic HASI (projektu ANSE), kjer smo sodelovali supervizorji z Madžarske, Avstrije, Slovenije in Italije (Južne Tirolske).

Madžarski kolegi, ki sva jih spoznali na 1. mednarodni intervizijski skupini HASI, so naju povabili, da izvedeva eno izmed delavnic na temo „medkulturni dialog“. Odločili sva se za razlike med poklici. Na tem mestu ne želim opisovati vsebine najine delavnice, pač pa izkušnjo, iz katere sem se veliko naučila.

Po uvodnem predavanju Luisa van Kessla na temo Medkulturni dialog smo se razdelili v skupine. Že ob uvodni predstavitvi članov skupine sem bila presenečena, ker so bili vsi udeleženci Madžari razen ene Avstrijke. Prvi dan je bil dinamičen, sodelujoč, vsi udeleženci so bili aktivno vpeti v skupni prostor in delo. Nič nenavadnega nisva opazili v dinamiki in delu skupine. Prvi dan se nama je zdel uspešen, odhajali sva z dobrimi občutki. Zvečer sva analizirali celotno dogajanje in načrtovali naslednji dan. Naslednji dan pa je nastopila popolna sprememba. Že na začetku je eden od udeležencev sporočil, da bo skupino zapustil, za svoj odhod je navedel objektivni razlog. O tem smo se pogovorili in po uvodnem delu s težavo nadaljevali z delom. Po dopoldanskem delu, ki sva ga z veliko spodbujanja in motiviranja članov za silo izpeljali, je bila skupina v popoldanskem delu „mrtva“, ne-sodelujoča, delovala je utrujeno, nezainteresirano. Ozračje je bilo nasičeno z odporom. Vrsta vprašanj je švigala skozi misli. Kaj se je zgodilo? Kaj je ta zastoj, odpor povzročilo? Kaj to pomeni? Kako in s čim nadaljevati? Ostal nama je niz vprašanj brez odgovorov, le ugibali sva lahko. Potem pa, kot da bi se možganske meglice razkadile in v ospredje je stopilo spoznanje. Odpovejva se vsebini in delajva z odporom. Kako? Takrat se nama je zdelo najbolje, da odkrito spregovoriva o svojih opažanjih, vtisih, mislih in vprašava

udeležence, kaj so opazili, kaj doživljajo, kaj je povzročilo zastoj. Tako sva tudi storili, nastopil je trenutek olajšanja, zadelo se mi je, da si je skupina „z globokim izdihom oddahnila“. Iz njih se je začelo sproščati vse zadržano. Pripovedovali so, da so se delavnice morali udeležiti proti svoji volji, šef je „izdal ukaz“, ni bilo ugovora, ne upajo se upreti absolutni „avtoriteti“. Poudarili so, da se jim to pogosto dogaja, da ne morejo sami izbirati in odločati. In potem najina „Eureka“ – seveda, zato so se v najini delavnici znašli sami Madžari – bili so delegirani v najino skupino. Luščenje je seglo še dalje, pripovedovali so o njihovih sestankih, posvetih, seminarjih ipd., ki se vedno začenjajo z njihovo zgodovino, uvodi so dolgi, obteženi z izkušnjami, ki jih je skozi zgodovino doživel madžarski narod. Za to porabijo veliko časa. Ena od udeleženk je sporočila, da je najin „hiter“ začetek dela s skupino, ne da bi ga ustavljali z dolgimi uvodi, pomenil zanjo osvežitev, novo spoznanje, da se da tudi drugače. Skupina je ponovno oživela. V njihovih prispevkih na koncu srečanja so se najbolje izrazile kulturne razlike. Udeleženka z Avstrije (znana supervizorka) je pozorno spremljala dogajanje in na koncu sporočila, da tako odkritega, odprtega procesa, ki je udeleženi omogočal spregovoriti o kulturnem zakulisju naroda in organizacije, še ni doživela.

Ko s časovno odmaknjenostjo gledam na to izkušnjo, se mi zdi odgovor na zastoj in ravnanje z odporom tako jasno in logično, vendar takrat, ko sem bila v dogajanju in obremenjena z odgovornostjo – delavnico je potrebno speljati do konca – ni bilo lahko. Delavnica ni bila izpeljana, srečanje je bilo uspešno.



Retrospektiva

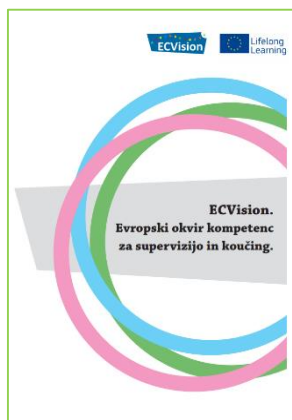
ZGODOVINSKI PREGLED POMEMBNEJŠIH AKTIVNOSTI DRUŠTVA OD USTANOVITVE 1998 DALJE

Čas	Naziv/ime	Vsebina	Kraj
Maj 1998	Društvo za supervizijo	Ustanovitev	Ljubljana
	Izvršni odbor Društva za supervizijo	Imenovan je prvi IO DS, predsednica Sonja Žorga	Ljubljana
	Dan odprtih vrat Društva za supervizijo	Dogajanje na področju supervizije v Sloveniji	Ljubljana
1998	Društvo za supervizijo se vključi v ANSE- Association Of National Organisation For Supervision In Europe	Sonja Žorga postane članica IO ANSE	Dunaj
	Zgibanka Društva za supervizijo	Zgibanko in logotip oblikuje Dušan Pirih Hup, vsebino pripravi IO DS	Ljubljana
1999	Projekt mednarodne delavnice HASI (Madžarska, Avstrija, Slovenija Italija)	Dvoletni projekt ANSE-deluje kot mednarodne delavnice štirih dežel. Udeleženci iz Slovenije: Nuša Lasič, Barbara Gogala, Marta Vodeb Bonač	Budimpešta, Fiesa, Bolzano, Dunaj
	Psihohigienski dnevi Društva za supervizijo	Zabavni in rekreativni program za člane organizirata Julija Pelc in Tomaž Vec	Kandrše
	Kriteriji za pridobitev naziva supervizor/ka	Sprejeti so kriteriji DS, ki jih mora izpolnjevati supervizor/ka in priporočila s standardi za izvajanje kvalitetne supervizije. Pripravi jih skupina: Bojan Bogataj, Bojan Pucelj, Nuša Lasič, Radovan Zupančič, Sonja Žorga	Ljubljana
2000	1. konferenca ANSE	Predstavitev prispevka: Supervision and Coaching in Slovenia-Sonja Žorga; predstavitev delavnic HASI: Barbara Gogala in Nuša Lasič	München
2002	Generalna skupščina ANSE Študijski dnevi 15.-17.11.	Generalna skupščina ANSE je potekala sočasno z mednarodnimi študijskimi dnevi DS; Član IO ANSE postane Janko Mijoč. Predsednica DS postane Nuša Lasič	Fiesa
	Mednarodna poletna šola	Delavnico na temo Medkulturni dialog v superviziji izvedeta Barbara Gogala in Nuša Lasič	Salgatorjan, Madžarska
2003	Študijski dnevi 28.-29.11.	Delavnico Preferred Futuring (Ustvarjanje prihodnosti) je vodila Sonja Žorga	Zreče
2004	2. konferenca ANSE 7.-9.5.	"Problems of Values – a Challenge for Praxis and Theory in Supervision and Coaching, udeležili so se jo Brigita Rupar, Tanja Vec, Sonja Žorga, Nuša Lasič, Janko Mijoč	Leiden, Nizozemska
	Socialna zbornica	Oblikovani so predlogi k merilom za izbiro supervizorjev pri SZ-pripravila Nuša Lasič	Ljubljana
	Čajanka intervizijskih skupin	Ljubljanska intervizijska skupina organizira srečanje članov drugih intervizijskih skupin- organizacijo prevzel Tomaž Vec	Ljubljana
	Študijski dnevi 19.-20.11.	Predsednica IO postane Barbara Gogala, članice Brigita Rupar, Sonja Žorga, Darja Matičetova, Julija Pelc in Janko Mijoč	Gozd Martuljek
2005	Seminar z Liljo Cajvert, marec	Kreativni pristopi v superviziji	Jezerško
	Študijski dnevi 18.-19.11.	Vsebina: učeča se organizacija (Jože Škrli) in simpozij Supervizija v organizaciji	Fiesa
	Čajanka intervizijskih skupin 13.6.	Primorska intervizijska skupina organizira srečanje članov drugih intervizijskih skupin	Koper
	Izvršni odbor ANSE	Članica postane Barbara Gogala	
2006	Študijski dnevi 20.-21.11.	Vsebina ŠD: Borza znanja Izvoljeni novi člani IO Barbara Gogala (predsednica), Brigita Rupar, Nuša Lasič, Darja Matičetova, Jože Škrli	Ljubljana
2007	Študijski dnevi 16.-17.11.	Vsebina ŠD: coaching v živo (Nataša Kogoj), LEGO resna igra (Tadej Pugelj, Društvo moderatorjev)	Logatec
	Aktivirana spletna stran	Člani IO pripravljajo spletno stran DS : Tanja Rupnik Vec, Brigita Rupar, Darja Matičetova, programerja David Čreslovník, kasneje Sašo Stanojev	Ljubljana, Lucija

Čas	Naziv/ime	Vsebina	Kraj
2008	Konferenca in generalna skupščina ANSE	Counselling in a Multicultural Europe, A Key Competence Within Long Life Learning in projekt Grundvig; udeležita se je Barbara Gogala in Nuša Lasič	Temišvar, Romunija
	Seminar z Louisom van Kesslom 10.-12.4.	Seminar Coaching – izziv za supervizorja (organizacija Pef)	Most na Soči
2009	Študijski dnevi 27.-28.3.	Predsednik IO ANSE Wolfgang Knopf je predstavil dejavnost ANSE in avstrijskega društva za supervizijo. Članica IO ANSE Beatrice Conrad je izvedla delavnico o superviziji z managerji. Izvedena je bila skupščina društva. IO ostane nespremenjen.	Lucija
2010	Študijski dnevi 24.-25.9.	Julija Pelc in Tatjana Dobnikar sta izvedli delavnico na temo Ustvarjalnost v superviziji - uporaba maske.	Kranjska Gora
2011	Poletna šola ANSE 8.- 12. avgust	Naslov: Inspiring moments in supervision. How to promote change? Udeležili so se: Brigita Rupar, Darja Matičetova, Majda Golja in Alenka Kobolt	Stavanger, Norveška
	Študijski dnevi 11.-12.11.	Umetnostna improvizacija v superviziji; izvajalki Claudia Knoll in Špela Lotti Knoll. Izvoljen nov IO v sestavi: Darja Matičetova (predsednica), Brigita Rupar, Barbara Gogala, Majda Golja, Claudia Knoll in Andreja Semenič	Rakičan
2012	6.3. in 4.4.	Trening koučinga za supervizorje. Izvajalka Barbara Gogala	Ljubljana
	3. hrvaška konferenca o superviziji 18.-20.4.	Naslov: Postignuća i izazovi razvoja supervizije. Udeleženke s prispevki: Sonja Žorga, Alenka Kobolt, Tanja Vec, Brigita Rupar.	Opatija
2013	Uvrstitev poklica Supervizor v Standardno klasifikacijo poklicev	Opis pripravila in poskrbela za vpis v register Barbara Gogala.	Ljubljana
	Študijski dnevi 15.-16.3.	Vsebina: Motivacijski intervju, vodi Darja Bardutzky Boben, Tanja Vec: Tehnike za delo z emocionalnimi stanji	Pliskovica
2014	ECVision konferenca 13.-14.2.	A European System of Comparability and Validation of Supervisory Competences. Udeležili so se: Barbara Gogala, Tomaž Vec in Brigita Rupar.	Bruselj
	Strokovna druženja 24.1., 31.5.	Organizator Jani Stergar. Potekala so v obliki popoldanskih delavnic . Vsebine različne: KLIK model (Marja Čad), Metodični vidiki dela v veliki skupini (Marina Ristić), Vrednote, vizija, poslanstvo društva (Anamarija Nuša Mulej)	Ljubljana, Bled
	Študijski dnevi 11.-12.4.	Predstavitev produktov ANSE projekta ECVision: Evropski pojmovnik in Okvir kompetenc supervizije in koučinga. Vesna Selan: Koučing za osebni razvoj	Veržej
2015	Prva raziskovalna konferenca o superviziji in koučingu v organizaciji ANSE 23.-24.4.	Udeležili so se: Barbara Gogala, Sonja Žorga in Brigita Rupar, ki je predstavila raziskavo z naslovom: Effects of the Supervision Process on Teachers' Self-Regulation	Budimpešta
	Študijski dnevi Janeza Bečaja 21.-22.5.	Retrospektiva Janeza Bečaja – vodila Jože Škrli in Tomaž Vec Čuječnost in stik s sabo – vodili Jani Stergar, Marina Ristić in Cvetka Ornik. Izvoljen nov IO: Brigita Rupar (predsednica), Vesna Selan (blagajničarka), Ajda Eiselt in Claudia Knoll	Debeli Rtič
2016	Študijski dnevi Janeza Bečaja 11.-12.11.	Naslov: Od kod lahko supervizija črpa? Izvajalci Marina Ristić, Vesna Selan in Jani Stergar. Predstavljen je prevod Evropskega pojmovnika supervizije in koučinga. Z novim statutom se društvo preimenuje v Društvo za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje.	Celjska koča
2017	Študijski dnevi 17. -18.3.	Vsebina: O pomenu neverbalnega izkustva v superviziji, izvajalka Claudia Knoll. Marja Čad: Kdo sem jaz v očeh družbe. Izvoljen nov IO v sestavi: Brigita Rupar (predsednica), Vesna Selan, Ajda Eiselt Čreslovnik in Darja Fišer.	Bled
	Simpozij Supervizija in koučing – uvidi v strokovno prakso 30.9.	Plenarna predavanja: Tomaž Vec, Brigita Rupar, Claudia Knoll. Delavnice: Claudia Knoll, Vesna Selan, Anamarija Nuša Mulej, Marina Ristić, Petra Založnik. Izšli 2 številki internega e-glasila. Urednica Darja Fišer	Ljubljana

FOTO UTRINKI



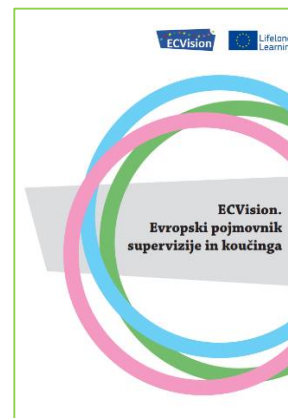


Evropski pojmovnik supervizije in koučinga in Evropski okvir kompetenc za supervizijo in koučing

Evropski pojmovnik in Evropski okvir kompetenc za supervizijo in koučing je izdelala ekspertna skupina Evropskega združenja za supervizijo ANSE. Pojmovnik prinaša opise ključnih pojmov in načine njihovega razumevanja na področju supervizije in koučinga. Predstavlja osnovo skupnega izrazoslovja ter oriše različnosti supervizije in koučinga v evropskem prostoru.

Kompetenčni okvir je evropski sistem primerljivosti in potrjevanja kompetenc supervizorjev in koučev in temelji na ključnih pojmih, opisanih v pojmovniku. Omogoča jasna in uporabna merila za ocenjevanje supervizijskih kompetenc

ter široke in raznolike možnosti za praktično izvajanje. Kompetenčni okvir zagotavlja nadaljnji razvoj teorije in prakse supervizije in koučinga v Evropi tako, da njihovi dosežki postanejo bolj pregledni in primerljivi. Avtorji so se pri izdelavi okvira naslonili na Evropski okvir kvalifikacij ter Bloomovo taksonomijo. Kompetenčna matrika ima štiri področja: kompetenca, znanje, spretnost in delovanje, ki je jedrni del, s katerim je opisano vedenje povezano s posamezno kompetenco. Pomeni, da kompetenčni okvir opredeljuje vedenja, lastnosti in orodja, ki jih morata izkazovati supervizor in kouč pri strokovnem delu. S tem so postavljeni standardi strokovnega dela obeh strokovnjakov in je zagotovljena tudi primerjava med učnimi programi ponujenimi s strani univerz in s strani drugih izvajalcev.



Supervizija in koučing

Urednica Alenka Kobolt

Kobolt, Alenka (2010). Supervizija in koučing. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Publikacija prinaša zanimive in aktualne prispevke o tem, kako spodbujati in usmerjati profesionalni razvoj pedagoških delavcev ter razvoj šol v učeče se skupnosti. Vsaka organizacija ali posamezniki, ki želijo slediti toku časa in biti konkurenčni na svojem področju, morajo nenehno »delati na sebi«. S pomočjo supervizije učitelji in učiteljice postajajo aktivni raziskovalci in ustvarjalci lastne prakse. Koučing povečuje motivacijo in vpliva na večjo učinkovitost ter kakovost dela. V knjigi so predstavljene različne poti in izkušnje, kako to doseči in kaj je pomembno pri tem. Toplo jo priporočamo vsem, ki želite hitreje stopati po poti spreminjanja lastne miselnosti in prakse, ter tistim, ki želite pomagati v tem procesu svoji delovni sredini. Strokovna monografija je izšla v sodelovanju Zavoda RS za šolstvo in Pedagoške fakultete v Ljubljani.



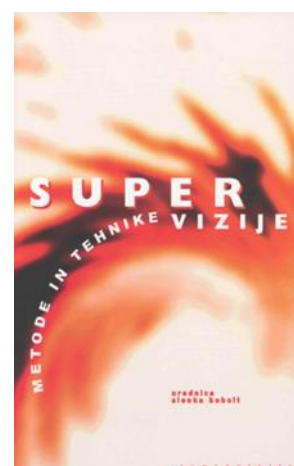
Metode in tehnike supervizije

Urednica Alenka Kobolt

Kobolt, Alenka (2004). Metode in tehnike supervizije. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Med edukacijo o supervizorju pogosto razmišljamo kot o osebi, ki jo želimo ponotranjiti, vgraditi v sebe. Kasneje začnemo razvijati svojega notranjega supervizorja, ker je to lažje in bolj realno. Še lažje pa je med edukacijo ali vključenostjo v proces supervizije to knjigo spremeniti v svojega pomočnika in ga v procesu učenja imeti čim pogosteje ob sebi.

V zborniku štirinajst avtorjev obravnava različne teme s področja supervizije. Središče njihovega zanimanja so metode in tehnike v superviziji. S prispevki avtorji na različne načine in v različnem obsegu ustvarjajo konsistentno celoto, katere sporočila gredo bolj ali manj v isti smeri, bralca spodbujajo k razmisleku in mu hkrati dajejo odgovore na številna vprašanja. Okvir različnim perspektivam in metodam daje urednica, ko umešča supervizijo na kontinuumu od teoretične utemeljenosti pa vse do metodične izvedbe.

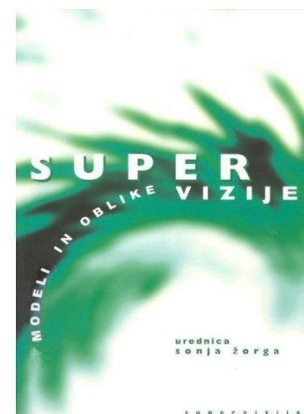


Modeli in oblike supervizije

Urednica Sonja Žorga

Žorga, Sonja (2002). Modeli in oblike supervizije. Pedagoška fakulteta.

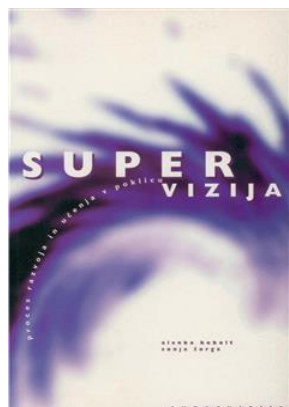
Knjiga namenja največ prostora predstavitvi razvojno-edukativnega modela supervizije. Model se je v zadnjih desetih letih razvil v Sloveniji in je zlasti uveljavljen na področju pedagoških in socialnih dejavnosti, kot temeljni model pa ga uporabljamo tudi v izobraževanju supervizork in supervizorjev v okviru magistrskega študija Supervizija, osebno in organizacijsko svetovanje na Pedagoški fakulteti v Ljubljani.



Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu

Alenka Kobolt, Sonja Žorga

Kobolt, A- in Žorga S. (1999): Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.



Delo Alenke Kobolt in Sonje Žorga, supervizork z dolgoletnimi izkušnjami, prihaja v pravem trenutku, ko sta potreba in zanimanje za področje supervizije v vedno večjem razmahu. Avtorici sta že z naslovom knjige Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu označili glavne poudarke in pojmovanje supervizije, ki sta jo podrobneje predstavili v svojem delu. Delo posega v jedro učenja in razvoja profesionalne kompetence. V vsakodnevem življenju se učenje pogosto razume kot sprejemanje informacij. Vendar je to le od daleč podobno učenju. Tako kot bi bilo nesmiselno trditi: "Ravnokar sem prebral knjigo o vožnji kolesa – sedaj znam voziti kolo." Resnično učenje zadeva bistvo človeka. S takim učenjem se nenehno spreminjamo in se ponovno ustvarjamo. Resnično učenje nam omogoča, da širimo svojo ustvarjalno moč in avtentično ravnanje. Tako učenje pa ni mogoče brez izkušenj, refleksije, raziskovanja lastne prakse in ne nazadnje integracije teorije in prakse.

UTRINEK IZ DNEVNIKA

Andreja Semenič

Pa saj smo šele na začetku!

Čez teden dni začnem z vodenjem svoje prve supervizijske skupine. To bo še en začetek.

Dva začetka. Dve novi vloji.

Me asociira na par novih čevljev. Jih opazim, me pritegnejo. Ja, hočem jih imeti! Vzamem s police, jih občudujem, res so lepi!

Počasi jih obujem in potem raziskujem. So mi preveliki? Premajhni? Tiščijo pri straneh?

Koliko časa mi je udobno v njih in kdaj me ožulijo.....

Jih bom ob koncu sezone vrgla v smetnjak ali pozabila nanje na dnu omare?

Bodo to čevlji, ki jih ne bom želela sezuti?

In kakšna je pot, ki jo lahko prehodim v teh čevljih?

Kakšen odtis, sled pustijo za seboj?

Zgornji zapis najdem med zaprašenimi refleksijami na podstrešju – umestim ga slabo desetletje nazaj. n potem grem do omare s čevlji - vmes se prebijam čez kitaro, službeni računalnik, se spotaknem ob dudo in plenice, umakniti moram sestavljanke in posodo od psa. Končno lahko poiščem svoje supervizijske čevlje.

Lepi so.



In čeprav jih obujem samo dvakrat na mesec, so z mano ves čas. Prežeta sem z njimi. Prav rada jih včasih samo gledam. In ko zdrzne moja noga v čevljev... takrat me prevzame posebna energija. Občutek povezanosti z intuicijo, sprejemanja, radovednosti in zaupanja.

Vzamem še supervizijsko torbo. In potem lahko grem.

Včasih je lepa pot in drobni kamenčki mi brusijo podplat. Prav smejim se. Ponosna sem.

Ah, včasih ... moram po spolzki brvi ali nepričakovano stopim v blatno lužo.

Takrat mi je hudo. Kar sezula bi jih.

In potem se spomnim na društvo – na skupino supervizijskih čevljev, ki koraka in se srečuje že dvajset let. Na skupino, kjer v strokovnem okolju vsakič znova dobim navdih in strast za supervizijsko delo. Ki so mi vzgled in podpora.

No, takrat pogledam te svoje čevlje, jih zloščim in si rečem: pejmo skupaj še naprej.

Vandranje med supervizorjem in učiteljem

Zapisal bom razmišljanje o hoji po dveh različnih poteh: po poti učitelja in po poti supervizorja. Gre za dva vidika, dve vlogi, dve poti, ki sta se z razvojem pričeli druga drugi približevati. Spominjam se, kako sem kot supervizor začetnik – še študent pričenoval svojo supervizijsko pot na terenu. Posloviti sem se moral od svojega močnega področja abstraktne konceptualizacije, po domače teorije, in se seliti na drugo stran „supervizijskega Atlantika“ razvojno-edukativnega modela – v prakso, ki preko modela izkustvenega učenja zaobjema celoto učnega polja. Večkrat sem se v mislih bodril, da grem, podobno kot antropologi, ki so prekinili s t. i. „arm-chair“ tradicijo, na „teren“. Kar drevenel sem v sebi, si postavljal številna vprašanja in se v lastni negotovosti pripravljaj na posamezna srečanja z načinom, ki mi je – kot učitelju praktiku najbližje – s temeljito pripravo. Pri tem sem si s skrbnim načrtovanjem, faznostjo dela, izbranimi metodami itn. itn. skoraj vedno skušal strogo začrtati pot, po kateri bi naj srečanje peljalo. Pa seveda ni! Šlo je svojo pot. Spraševal sem se, koliko učiteljskega je v meni kot supervizorju? A se skušam preveč oklepati cilja? Čigavim ciljem sploh sledim? Sem bil na srečanju preveč edukativen? Je to v redu? Kam me to lahko pelje?

Tako sem se na svojih študijskih začetkih predvsem ukvarjal z dilemo, da ne bom kot učitelj v polje supervizije vnašal preveč „učiteljskega“ načina, preveč edukativnih vsebin, da ne bom poučeval, dajal navodil ipd. Temu sem namenil kar nekaj dela na sebi bodisi v sklopu metasupervizijskih ali intervizijskih srečanj pa tudi preko „teoretičnega fitnesa“, s katerim sem se skušal okrepiti. Hotel sem ločiti ta dva, Kessler bi dejal profesionalna selfa: učiteljskega in supervizorskega. Zato sem pri svojem delu, učiteljskem in supervizorskem, skušal svoja delovanja čim bolj reflektirati. Iskal sem poti, da bi ločeval ta dva dela sebe, z željo, da bi postal bolj strokoven, bolj „helikopterski“ in podporen pri delu supervizorja. Tako sem butal v svoja izkustva tudi na svojem delovnem mestu učitelja. Se lovil pri prepoznavanju svoje vloge, občasno malo jadral nad svojim kolektivom in občasno posegal na področja, ki niso bila moja. Ja, supervizorski del je „prebijal“ tudi v vlogo učitelja. Kar nekajkrat sem si „polomil“ zobe, ko sem skušal v „nesupervizorski vlogi“ v šoli razmišljati, čutiti in ravnati kot supervizor. Kar nekajkrat sem bil razočaran, vrtel sem se okrog svojih previsokih pričakovanj. Tako sem sčasoma spoznal, da strogo ločevanje, kot sem si ga sprva zamišljal, ne bo možno. Od spreminjanja sem naredil obrat k sprejemanju.



Želel sem sprejeti oba načina, vlogi, ki sta mi, vsaka v svojem kontekstu, dajali veliko, in hkrati ohraniti njuno ločenost. In začela se je pot integracije obeh delov. Sprejemati sem pričel stvari takšne, kot so in kot bi jih sam želel videti, da so. Vedno mi sicer ni uspelo, a sem se iz morebitnih padcev skušal učiti. S pomočjo čuječnosti, nekaterih izobraževanj, izkušenj in premnogih reflektiranj pa tudi teoretičnih obogatitev sem se začel poslavljati od lastnih visokih pričakovanj in se skušal hvaležno prepuščati toku življenja ter si dopuščati, da v nekaterih situacijah pač ravnam iz tega ali onega selfa, niti ni pomembno. Kar je pomembno, je, da se pri tem ne obsojam in da se hkrati zavedam razmejitve obeh.

Ko sedaj gledam na ta svoj poskus spremenjenega način delovanja, težko rečem, kje je bila točka preobrata in s tem transformacije. Bil je proces. Ni bilo reza, bolj je bilo postopno valjenje snežne kepe, ki je na neki točki postala transformacija. Sprejel sem torej to svojo supervizijsko drugačnost/različnost v učiteljskem kontekstu in obratno: učiteljsko različnost v supervizijskem kontekstu. Dragoceno se mi zdi, da si to dovoljujem in da po eni strani v svoje učiteljsko delo vnašam supervizijske elemente in hkrati ohranjam svoj učiteljski, poučevalni jaz ter na drugi strani v supervizijsko delo vnašam „učiteljske prvine“, zavedajoč se meja supervizorskega jaza. Zavedam se morebitnih prednosti kot tudi slabosti prepletanja obeh vlog. Pomembnejše kot same slabosti se mi zdijo iskanja stičnosti in sodelovanja: tako se sprašujem, kako in kaj lahko ena stran od druge črpa, kako se lahko obe obogatita in še bi lahko našteval. Obe vlogi se lahko dopolnjujeta. Poti se zblížata, a se ne zlijeta. Jaz pa lahko s tem postajam bolj sam svoj. V tej ali oni vlogi.



Claudia Knoll

Glasba v superviziji



Vznemirljivo, stimulatивно, kreativno in estetsko zanimivo glasbo lahko improvizira kdorkoli, na kakršnemkoli inštrumentu ali mogoče celo samo na stolu, mizi, človeškem kolenu ali na vratih banke, medtem ko čakate, da se odpro.

(Wigram 2004, 39)

Objave različnih avtorjev preteklih let kažejo na to, da se pomen ustvarjalnosti, improvizacije in igre za supervizijski proces vedno bolj raziskuje. Improvizacijske tehnike in priložnosti za igro najdemo v različnih medijih, na primer v drami, gibanju, likovnem izražanju, uporabi sličic, figuric in podobno. Ampak zakaj bi ravno glasbo uporabljali v superviziji? Katere posebne kvalitete ima glasba – in posebej prosta glasbena improvizacija, ki jo želim tukaj izpostaviti?

Za razliko od drugih medijev stopimo v improvizaciji z glasbo vedno v medosebni stik. Improvizacije v dvoje ali v skupini omogočajo neverbalna, igriva srečanja (Winnicott, 1973). Weymann (2004, 47) poziva k spremembi razumevanja medija in tehnike, s katerima obravnavamo klijente. **Saj ne obravnavamo z medijem temveč v njem.** Poudarja pomen **srečanja** in pove, da se dogajajo glasbene improvizacije vedno nekje „vmes (...) predvsem pa med ljudmi, ki jo ustvarjajo“ (prav tam). Glasbene improvizacije omogočajo tudi prevzemanje različnih vlog znotraj igre – a brez potreb po uporabi besed kot povečini v dramski igri. Medtem ko gibanje ali slikanje lahko počne vsak zase, z glasbo vedno posredno vplivamo



drug na drugega, slišimo in smo slišani. Tudi kadar igra le en posameznik, se le-ta dotakne drugega in drugi njega – kot poslušalci, reflektivni sogovorniki, soigralci ali pa tudi nasprotniki. Glasba je pojav v času in prostoru – ko je konec improvizacije, je ne moremo ponavljati, še enkrat poslušati (razen če smo jo posneli), je ne moremo odnesti domov (kot bi lahko nastalo sliko, risbo). Pogovor o glasbeni improvizaciji je vedno refleksiven, saj je izkušnje konec. Zato ima tako močno simbolično vrednost in jo posamezni avtorji vidijo celo kot simbol za (duševno) življenje človeka nasploh (Weymann, 2004).

Primer iz mojega supervizijskega dela z uporabo glasbene improvizacije naj osvetli, kako izgleda konkretna intervencija v praksi. Gre za delo v mešani supervizijski skupini z malo izkušenj.

Supervizant z gradivom predstavi svojo temo. Dela na šoli in ima nalogo nuditi dodatno strokovno pomoč devetletnemu fantu, ki je na novo prišel na šolo. Fant kaže precej čustveno-vedenjskih težav in je težko vodljiv. Med sovrstnike se še ne vključuje, učitelji se predvsem pritožujejo in obupujejo nad njegovim vedenjem. Biva v šolskem domu.

S starši je zelo malo kontakta, na povabila se redko odzovejo, do sestanka šolske svetovalne službe s starši je prišlo enkrat. Oče deluje precej dominanten, mati tiha. S strani svetovalne službe prejšnje šole ni potekala nobena izmenjava informacij, menda, ker starši tega niso želeli. Supervizant pove, da se na samem s fantom sicer dobro razumeta in lahko sodelujeta, ampak da se drugače „prav nič ne da“. Ob pripovedovanju deluje obupan, a o svojem počutju nič ne pove. Na vprašanja skupine in supervizorke se odzove tako, da ponavlja že povedano in to, da se „nič ne da spremeniti“. Čustvenim vsebinam se izmika in se kar naprej vrti okrog že povedanih vsebin problemske situacije tega fanta. Predlagam glasbeno improvizacijo. Dve so-supervizantki iz skupine naj igrata eno improvizacijo v dvoje, drugi poslušamo. Ena naj zavzema ob tem pozicijo fanta, druga pa pozicijo strokovnega delavca (supervizanta z gradivom). Sedeta na tla, med njima glasbila.

Tišina, prvi zvoki, vsaka igra po svoje, tolčeta po različnih glasbilih – delujeta izolirano, brez smeri, brez vsebine, namena. Ni prijetno za poslušanje. To stanje traja.

Zgodijo se majhni premiki, ne gledata se, a se zdi, da sčasoma postaneta pozorni druga na drugo. Včasih se zdi, da se katera izmed njiju odzove na igranje druge, a ni moč določiti katera na katero. Še vedno je igranje tako neusmerjeno, razpršeno, nepredvidljivo, da je težko poslušati, slediti. Potem pa se nenadoma srečata dve palčki na ksilofonu – ena v roki ene supervizantke, druga v roki druge. Konec.

Prvo sledijo asociacije, ideje, občutenja, misli tistih, ki niso igrali. Supervizant z gradivom posluša, si zapiše. Govorijo o izkušnjah kaosa, neusmerjenosti, brezcilnosti, izolaciji, samoti, poizkusih nesmiselnega kontakta brez odgovora, občutkih nemoči, žalosti, tudi vzmenirjenosti, pa čudežna oz. nepričakovana združitev na koncu na istem instrumentu. Nato spregovorita o svoji izkušnji supervizantki, ki sta igrali. Veliko že povedanih opisov se ponavlja, predvsem na strani „strokovnega delavca“. Govorita tudi o ključnem trenutku srečanja. Ta se za njiju ni zgodil nenadoma, kar naenkrat, temveč sta doživljali več poizkusov srečanja in trenutke dejanskega srečanja že prej. Doživljali pa sta jih različno. Medtem ko je bil s strani „strokovnega delavca“ prisoten občutek nemoči, ker so bili poizkusi kontakta z njegove strani neuspešni, brez smisla, je povedal „fant“ o preobremenjenosti s samim seboj in z vsemi zvoki, ki jih je izvajal on in drugi. Preobremenjenost z nalogami, s pričakovanji. Hkrati pa lastna brezcilnost, nezaupanje vase in v druge, strah pred kontaktom. Pravi, da ni mogel gledati soigralca, a je začutil njegovo bližino, ker je pridobil vedno več njegove pozornosti, hkrati pa je bilo nekako „nevarno“. Ko se je zgodilo srečanje na ksilofonu, je bilo to nenamerno, a ga ni presenetilo. Nekaj trenutkov je to lahko zdržal, potem pa je doživljal konec glasbe kot bližnjo odrešitev.

Supervizant z gradivom je poslušal, si zapisal, in sedaj spregovori o svojem doživljanju – ob improvizaciji in tudi zdaj, po vsem, kar je bilo povedanega. S pomočjo supervizorja in skupine izlušči iz materiala tisto, kar mu je blizu, kar ga preseneča, kar želi ovreči, kar se ga je dotaknilo – skupaj razmišljamo o poimenovanih občutkih – kateri so njegovi, kateri fantovi, kateri morda niti niso njuni, ampak pripadajo okolici, drugim delavcem, staršem?



Jasne rešitve problema se na tem srečanju ne najde. Zgodilo pa se je, da je supervizant prišel v stik s svojimi čustvi in jih je reflektiral. Odprl se mu je možen vidik fanta, s katerim dela. Dobil je več zaupanja v to, da imajo njuna srečanja vrednost za fanta. Tako kot so pomembna in zaželeni, so vendarle tudi krhka. Po temu soočenju na ravni medosebnih odnosov, transferja in kontratransferja se je supervizant kasneje na srečanju uspel tudi konkretno ukvarjati z vprašanji na ravni sodelovanja z drugimi strokovnimi delavci in starši. Razmejeval je odgovornosti drugih od lastnih.

Viri:

- Knoll, C. (2016). *Glasbena improvizacija v superviziji*. Neobjavljeno magistrsko delo. Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Weymann, E. (2004). *Zwischentöne. Psychologische Untersuchungen zur musikalischen Improvisation*. Gießen: IMAGO Psychosozial-Verlag.
- Wigram, T. (2004). *Improvisation. Methods and Techniques for Music Therapy Clinicians, Educators and Students*. London, Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Winnicott, D.W. (1973). *The Child, the Family, and the Outside World*. Middlesex: Penguin.

To je en primer uporabe glasbe v superviziji, izvzeto iz mojega magistrskega dela (Knoll 2016). Čeprav gre tukaj za glasbeno improvizacijo kot intervencijo znotraj obravnave gradiva, je lahko zelo koristna tudi v začetku ali na koncu srečanja. Pomembno je pri tem razmišljati o vlogi glasbe na posameznih delih srečanja, da lahko intervencijo smiselno uporabljamo. Ampak o tem kdaj drugič.



Andreja Semenič

ČUJEČNOST V SUPERVIZIJSKEM PROCESU

Uvod

Prebiranje in raziskovanje psihološkega konstrukta čuječnosti, predvsem raziskav o njenih pozitivnih učinkih, ter dejstvo, da je čuječnost razglašena za eno izmed najučinkovitejših preventivnih strategij na področju duševnega zdravja, me je vodilo k temu, da sem se odločila za raziskovanje čuječnosti v povezavi s supervizijo. Udeležba na večtedenskem tečaju čuječnosti ter redno prakticiranje čuječnostne meditacije je mojo odločitev še poglobila. Čuječnost razumem kot življenjski pristop, ki pomeni usmerjanje pozornosti na dani trenutek ter razvijanje nepresojajočega, sprejemajočega odnosa do lastnega notranjega doživljanja. Čuječnost razvijamo vsak dan in vse življenje, s stalnim ustvarjanjem stika s seboj (Bajt, 2016). Z vidika profesionalnega razvoja supervizorke mi praksa čuječnosti predstavlja pomembno dopolnitev. V prvi vrsti gre za osebno izkušnjo, ki pa je ne morem ločiti od mojega profesionalnega razvoja. Geller in Greenberg (2012) zapišeta, da posameznik preko samoraziskovanja prepozna svoj jaz in zavedanje doživljanja kot orodje, ki ga lahko uporablja za razumevanje klienta, terapevtskega procesa in njunega odnosa. Prakso čuječnosti tako razumem tudi kot pripomoček, ki mi služi kot del priprave na vodenje supervizij ter navajanje na način, kako biti s supervizanti kot dopolnilo in nasprotje temu, kaj s supervizanti početi. Učenje tehnik čuječnosti širi moj nabor intervenc, ki jih uporabljam v supervizijskem procesu. Dodano vrednost vidim tudi v tem, da lahko tehnike čuječnosti ponudim supervizantom, kadar ti izrazijo željo, da bi jih prakticirali v času med srečanji.

Z magistrsko nalogo Čuječnost v supervizijskem procesu želim prispevati k razjasnitvi konstrukta čuječnosti ter utemeljitvi stičnosti in razlik med čuječnostjo in supervizijo. Pri predstavitvi čuječnosti izhajam iz teoretičnih izhodišč, ki opisujejo definicije čuječnosti, aksiome čuječnosti, čuječnost kot terapevtsko disciplino ter mehanizme delovanja. Kot temeljno metodo učenja in razvoja v superviziji opišem refleksijo, posebej se posvetim procesno orientiranim pristopom. Čeprav beseda čuječnost v supervizijski teoriji ni eksplicitno omenjena, raziščem pojavljanje elementov čuječnosti v supervizijskem procesu. Stičnosti in razlike med pristopoma opredelim glede na temeljne značilnosti in predpostavke ter glede vloge supervizorja oziroma čuječega terapevta. Predstavim mehanizme delovanja, preko katerih tako čuječnost kot supervizija dosegata pozitivne učinke ter transformativne spremembe v smeri doseganja večjega profesionalnega ter osebnostrnega razvoja. V nalogi so predstavljene ugotovitve raziskave, v kateri sem raziskovala, ali supervizorji razvojno-educativnega modela pri vodenju supervizijskega procesa uporabljajo elemente čuječnosti ter na kakšen način. Raziskovala sem, ali lahko uporabo čuječnosti povežemo s stopnjo profesionalnega razvoja supervizorja ter kako se supervizorji soočajo z zastoji v procesu.

Čuječnost

Zanimanje za čuječnost in njeno uporabo hitro narašča. Škodlar in Srakar (2015) vidita razlog za povečano zanimanje za čuječnost, skokovit porast števila znanstvenih, strokovnih in poljudnih besedil o njej ter uporabo čuječnosti na področju dela z ljudmi kot odraz določenega primanjkljaja oziroma potrebe v družbi kot celoti. Menita, da gre za zanemarjene dimenzije, ki do sedaj niso bile dovolj v ospredju. Sem uvrstita usmerjenost na telo – delo na telesnih občutjih ter izražanje in predelovanje čustev preko telesnih vaj. Pa tudi: usmerjenost na neposredno izkušnjo in sedanji trenutek, soočanje in sprejemanje življenjskih danosti, vzpostavljanje naklonjenega odnosa do sebe in uporabo človekovih zmožnosti, da vpliva na svoje življenje.

Arzenšek (2015) čuječnost uvršča med intervence, ki so povezane s koncepti iz pozitivne psihologije. Vloga tovrstnih intervenc v psihološkem svetovanju je v zmanjšanju trpljenja na eni strani in krepitevi klientovih notranjih virov in veščin za povečanje notranje motivacije ter za zmanjšanje napetosti in obrambnih mehanizmov ob načrtovanih vedenjskih spremembah na drugi. Tudi v slovenski stroki je čuječnost vse bolj poznan in uveljavljen koncept. Praksa čuječnosti je vstopila v slovenski prostor najprej v svoji izvorni funkciji kot oblika budistične meditacije in nato v novih sekularnih oblikah in aplikacijah, predvsem kot psihoterapevtska metoda in sredstvo za izboljšanje počutja (Zalta in Ditrich, 2015).

Najbolj pogosto je čuječnost definirana „kot stanje pozornosti in zavedanja tega, kar se dogaja v sedanosti“ (Brown in Ryan, 2003, str. 822). Nyanaponika Thera (1972, v Brown in Ryan, 2003, str. 822) imenuje čuječnost kot „jasno in enotno zavedanje o tem, kaj se dejansko dogaja z nami in v nas, v trenutku zaznavanja“. Kabat-Zinn (2003) opredeljuje čuječnost kot „zavedanje, ki se pojavi preko usmerjanja pozornosti namenoma na sedanji trenutek, in je nepresojajoče do izkušnje, trenutek za trenutkom“ (str. 145). Takšno zavedanje lahko vključuje tako notranje (npr. misli, čustva, telesne senzacije) kot zunanje dogajanje (npr. zvoki, barve, vonjave in druge zaznavne kvalitete). Po mnenju Kabat-Zinna (2003) je čuječnost sposobnost vsakega človeka in je vsak čuječen do določene mere. To je „inherentna človeška sposobnost“ (str. 146). Brown in Ryan (2003) izpostavljata, da čuječnost kot naravna lastnost posameznika še ni bila veliko preučevana in

raziskana. Po njunem mnenju ima skoraj vsakdo zmožnost biti udeležen in biti zaveden. Kljub temu pa priznavata, da se posamezniki med seboj razlikujejo v čuječnosti ter, da se sposobnost čuječnosti razlikuje med posamezniki, saj nanjo vplivajo številni dejavniki (prav tam).

Raziskava

V okviru magistrske naloge je bila izpeljana raziskava, v kateri me je zanimalo, ali supervizorji pri vodenju supervizijskega procesa uporabljajo elemente čuječnosti in na kakšen način; ali lahko večjo/manjšo uporabo elementov čuječnosti v supervizijskem procesu povežemo s stopnjo profesionalnega razvoja supervizorja ter, kakšen pogled imajo supervizorji na zastoje (paralelni procesi, transfer, kontratransfer) v procesu supervizije ter, kako se soočajo z zastoji v supervizijskem procesu. V raziskavo je bilo vključenih osem supervizorjev, ki so člani Društva za supervizijo. Za pridobivanje podatkov sem uporabila kvalitativno metodo raziskovanja in sicer tehniko polstrukturiranega intervjuja.

Diskusija z zaključki

Odgovori na raziskovalna vprašanja kažejo, da supervizorji, zajeti v preučevani vzorec, v supervizijskem procesu posredno uporabljajo neformalno čuječnost. Elementi čuječnosti se pojavijo pri usmerjanju pozornosti na „tukaj in zdaj“, pri vključevanju lastnih doživljanj v proces ter pri sprejemanju emocij. Uporabo elementov čuječnosti lahko povežem s stopnjo profesionalnega razvoja supervizorjev, ki so sodelovali v raziskavi, ne pa tudi s številom let vodenja supervizij. Tudi začetnik supervizor je lahko sposoben upravljati procesne prvine v superviziji ter pri vodenju uporabljati lastna doživljanja. Posebej se je pokazala uporabnost elementov čuječnosti

v procesno orientiranih pristopih. Pomembno vrednost ima predvsem pri prepoznavanju in reševanju zastojev v supervizijskem procesu. Intervjuvani supervizorji za prepoznavanje zastojev uporabljajo zaznavanje lastnih čustev ter telesnih senzacij. Za reševanje zastojev uporabljajo usmerjanje pozornosti na „tukaj in zdaj“ ter spremembo perspektive, kar sta pomembna elementa čuječnosti. Intervjuvani supervizorji sami sebe opisujejo, da se doživljajo kot čuječe. To so utemeljili s tem, da so med supervizijskim procesom prisotni v odnosu do supervizanta.

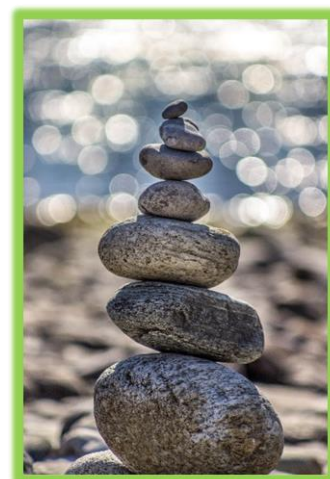
Biti „čuječ“ postaja del zaželenih lastnosti, ki naj bi jih sodobni strokovnjak na področju dela z ljudmi gojil in razvijal v samem sebi. Supervizor mora med srečanjem vzdrževati določeno stopnjo budnosti in zavedanja. Pozoren mora biti na subtilna sporočila, ki jih s seboj prinaša supervizant, obenem pa mora biti pozoren tudi nase, na svoja doživljanja in čutenja. Menim, da prakticiranje čuječnosti pomembno prispeva k razvoju teh sposobnosti. Čuječnost razumem kot pot k temu, da supervizor postane bolj pozoren na vse, kar se dogaja v procesu.

Prispevek raziskave vidim v osvetlitvi načinov delovanja supervizorjev v supervizijskem procesu. Ugotovila sem, da so elementi čuječnosti že prisotni v supervizijskem procesu oziroma so njen zelo pomemben del, vendar pa niso tako poimenovani. Prav tako je prispevek raziskave v tem, da nakazuje smernice, katere elemente čuječnosti bi bilo smiselno razvijati in vključevati v supervizijski proces.

Magistrsko delo nakaže možnost večje uporabe čuječnosti, in sicer na več načinov:

- kot pripomoček za supervizorja v smislu osebnega in profesionalnega razvoja ter v smislu razvoja sposobnosti, ki so pomembne za vzpostavljanje supervizijskega odnosa,
- kot osnovo za različne vrste „čuječnostnih intervenc“,
- pri informiranju in modeliranju supervizantov določenih tehnik čuječnostne meditacije ter
- za izoblikovanje novih modelov supervizije, kjer bi čuječnost nastopala kot pomemben del supervizijskega procesa.

Možnosti nadaljnega raziskovanja te tematike vidim na več področjih, predvsem pri raziskovanju učinkov čuječnostne meditacije na supervizorja ter na izide supervizijskega procesa. Koristno bi bilo raziskati uporabo intervenc čuječnostne meditacije ter mogoče celo izoblikovati model čuječnostne supervizije.



Viri:

- Arzenšek, A. (2015). Čuječnost kot psihološka intervencija v psihološkem svetovanju. V A. Zalta in T. Ditrich (ur.), *Čuječnost: tradicija in sodobni pristopi* (str. 75–94). Poligrafi 77/78(20), Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče.
- Bajt, M. (28. 4. 2016). Doživljanje stresa in kako sprejeti realnost. Delo, 28. 4. 2016.
- Brown, K. W. in Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.
- Geller S. M. in Greenberg L. S. (2012). *Therapeutic presence: A mindful approach to effective therapy*. American Psychological Association: Washington, DC.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present and future. *Clinical Psychology Science and Practice*, 10(2), 144–156.
- Semenič, A. (2016). *Čuječnost v supervizijskem procesu*. Magistrsko delo. Ljubljana. Pedagoška fakulteta.
- Škodlar, B., Srakar, D. (2015). Čuječnost v psihoterapiji. V A. Zalta in T. Ditrich (ur.), *Čuječnost: tradicija in sodobni pristopi* (str. 59–73). Poligrafi 77/78(20), Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče.
- Zalta, A., Ditrich, T. (2015). Čuječnost: tradicija in sodobni pristopi, uvod. V A. Zalta in T. Ditrich (ur.), *Čuječnost: tradicija in sodobni pristopi* (str. 3–10). Poligrafi 77/78(20), Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče.

Soustvarjanje supervizijskega procesa

Zelo rada uporabljam metafore, zato pri predstavitvi supervizije potencialnim supervizantom to predstavim kot svetilnik, ki stoji v razburkanemu morju v vseh vremenskih razmerah in usmerja na poti profesionalnega razvoja. Tudi supervizijska skupina je kot svetilnik, vsak član ti odseva, nastavi zrcalo na nekaj drugega, na nekaj, kar sam prej nisi videl. Ti si pa tisti, ki izbereš, katero pot boš ubral. Ko veš, zakaj je nekaj problem, najdeš tudi odgovor, kako ta problem rešiti.

Vsaka skupinska supervizija je sokreacija med supervizorjem, supervizanti, organizacijo in kontekstom. Izraz "soustvarjanje" in predpona "so" sta v tem kontekstu primerna, saj gre za sodelovanje, soraziskovanje, sooblikovanje, ki ga v procesu izpeljejo sogovorniki, sopotniki in sodelavci. Supervizor in supervizant skupaj preko vzajemnega spoštovanja in priznanja tvorita supervizijski odnos. V tem odnosu je supervizor strokovnjak iz supervizije, supervizant pa strokovnjak na svojem delovnem področju. Tako omogočata resnična srečanja s samim seboj in z drugimi.

V magistrskem delu „Soustvarjanje supervizijskega procesa“ (Ristić, 2017) se je pokazalo, da je za supervizorke soustvarjanje vrednota, ki ji sledijo, zato se zelo trudijo, da soustvarjanje omogočajo v procesih, ki jih vodijo tako, da supervizante postavijo v ospredje delovanja, jih povabijo k delu, vodijo in jim hkrati sledijo, se nanje odzivajo, z njimi dogovarjajo in jim predlagajo. Od supervizantov iščejo pristanek, jih podpirajo, spodbujajo in usmerjajo, ter vzpostavljajo dialog. To ponazori izjava supervizorke: *»Zdi se mi, da je to kar centralno, mogoče celo centralni dejavnik, da ljudje res optimalno vložijo in odnesejo iz skupine. Ker če, soustvarjanje je načeloma to, da angažiraš vse, skratka vsak ima priložnost, prav ta SO je najbrž najbolj bistven v celem procesu. (SUP3)« (prav tam, str. 63)«*

Za supervizantke pa je soustvarjanje vzajemno sovplivanje in doprinos vsakega člana skupine s svojim aktivnim sodelovanjem in prevzemanjem odgovornosti za svoj razvoj. Izjava, ki to lepo ilustrira: *»Dejansko je supervizija tako sestavljena, da je supervizorka vodila, da si sam prišel do odgovorov, preko vprašanj in pogledov drugih (SUT1/Č)(prav tam, str. 80).«*

Vloga supervizorja vidijo predvsem v tem, da omogoča čim bolj optimalne učne okoliščine supervizantom oziroma da je odgovoren za vodenje procesa. To pomeni, da izhaja predvsem iz potreb supervizantov, saj jih postavi v ospredje, da skrbi za: odnose in cilje, konstruktivno komunikacijo, njihovo dobrobit in varnost, vzdušje, vključenost vseh članov, da poskrbi, da vsak dobi priložnost, da dela na svojem primeru in da se dileme, vprašanja ali odprte zadeve zaključijo oziroma zaprejo. Da odgovornost za razvoj prepušča supervizantom in je v tem primeru "modrec", ki nima kompleksa vsemogočnega, marveč se zaveda svojih omejitev in virov, da čuječe sledi ter vodi supervizante in proces. Včasih prevzame vlogo kolega, nadzornika, učitelja, pomočnika, detektiva, mentorja, sodelavca, svetovalca včasih celo terapevta.

Za ilustracijo vloge supervizorja lahko uporabimo metafore, ki so jih supervizantke uporabile (prav tam, str. 86):

- „**Fiksna točka:** torej ko vse te ideje, misli, ko se razvija neka dilema, ki lahko gre v veliko različnih smeri, potem je supervizor tam kot sidro, kot neka fiksna točka, ki usmeri nazaj, na to, zakaj smo danes tu in o čem bomo debatirali (SUT1/F).“
- „**Tudi varna točka.** Ki zagotavlja to varnost (SUT1/A).“
- „**Morska asociacija. Svetilnik,** meni se zdi kot da supervizor ima to luč in od tebe je odvisno, ali boš ti sledil ali ne, luč ti nudi usmeritev (SUT1/E).“
- „**Nekako je bilo fajn,** da je nekdo kot ena **koklja**, da nas ima tako pod okriljem, malo spodbuja, da gremo, hkrati pa nas tako malo čuva (SUT2/I).“
- „**Zelo je veliko odvisno od supervizorja. Nekako, kakšen je kot človek. Od človeka (SUT3/O).**“

Vloga supervizanta je zelo pomembna. Na njem je, da okoliščine učinkovito izkoristi za svoj profesionalni razvoj tako, da je aktiven, pogumen, iskren, sodelujoč, da sprašuje, da sledi, da vzame, kar potrebuje, da upošteva dogovore, da poskrbi za svoje potrebe in da prevzame odgovornost za svoje učenje, torej za vsebino supervizijskega procesa. To je vloga soigralca, ki predvsem analizira svoje delo, se uči od drugih, pomaga drugim, da se učijo in sam oblikuje rešitve med ponujenim.

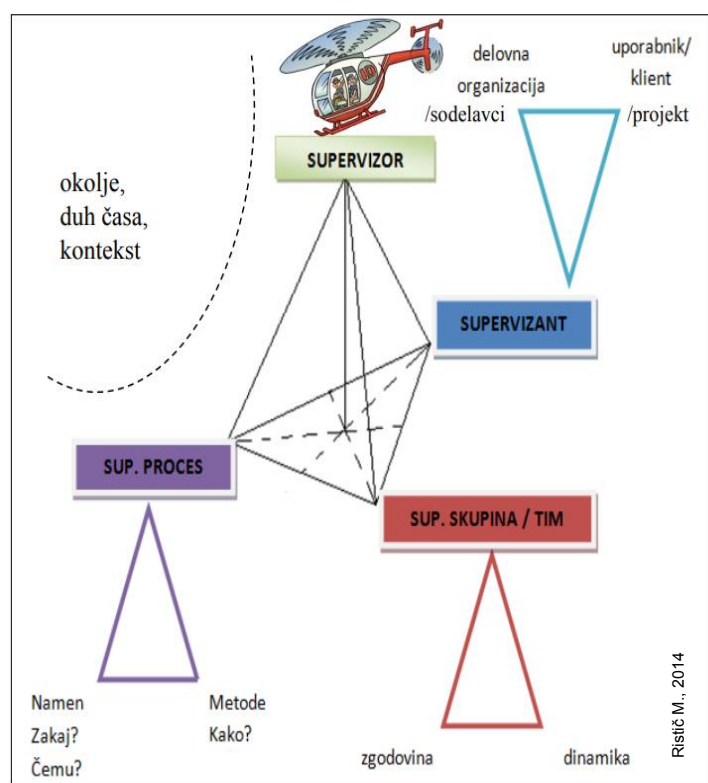
Vloga supervizijske skupine je, da podpira, spodbuja, ustvarja, vzpostavlja varno in zaupljivo vzdušje in da je vir mnogoterih perspektiv, idej, rešitev in omogoča nov vpogled. V skupinski superviziji so člani drug drugemu zrcalo ter bogat vir izmenjave izkušenj in znanja. Skupina deluje kot katalizator – pospeševalnik, pobudnik in usmerjevalnik razvoja udeležencev. Hkrati pa skupina deluje tudi kot **so-supervizor**.



Supervisorke in supervizantke so navedle, da v supervizijskem procesu **spodbudno deluje**, če obstaja zaupanje med vsemi člani, v supervisorja in v supervizijski proces, če se vsi aktivno angažirajo, če supervisor v ospredje postavi supervizanta, ga čuti, mu sledi in ga vodi. Spodbudno deluje tudi, če je supervizant pripravljen delati na sebi, sodelovati, prispevati svoje poglede in če upošteva dogovore, če se v skupini ustvari vzdušje, kjer prevladuje varnost, zaupanje, spoštovanje, podpora, sproščenost, kreativnost, če se razvijejo dobri delovni odnosi, če skupaj sooblikujejo jasen dogovor sodelovanja, kjer razjasnijo pričakovanja, cilje in pravila ...

Med študijem literature in predavanji ter lastnim vodenjem supervizijskih procesov sem si oblikovala sliko supervisorja, ki sem jo poimenovala supervisorjeva piramida (lastno oblikovanje, 2014).

Grafičen prikaz supervisorjevega delovanja: „**SUPERVIZORJEVA PIRAMIDA**“.



je pozoren nase, je v stiku s samim seboj in svojim notranjim doživljanjem in opazuje vplive iz okolja, razume duh časa ter kontekst, v katerem se supervizija odvija. To je njegova piramida, kjer deluje iz centra ali vrha in ima pregled nad vsemi petimi aspekti: nad procesom, supervizantom, skupino, okoljem in sabo.

Pri delu naj bo do supervizantov topel in mehak ter do problema oziroma supervizijskega gradiva hladen in odločen. Pripravi naj se na srečanja, si oblikuje zemljevid dogajanja, vendar naj se zaveda, da je zemljevid sicer odličen pripomoček, ni pa enak pokrajini. Za dogajanje naj bo odprt in fleksibilen, predvsem pa prisoten „tu in sedaj“, v svojem dogajanju in okrog sebe oz. naj bo čuječ.

Supervizant naj bo pripravljen učiti se, odpirati, raziskovati, stopati tudi izven cone udobja in naj se aktivno angažira. Kajti kamor usmerimo pozornost, tja potuje energija. Zato naj ozavešča svoj notranji svet in išče odgovore na svoja vprašanja. In naj bo dober skrbnik svojih pričakovanj.

Tako supervisor kot supervizant naj zaupata:

- drug drugemu, da delata najbolje, kar znata in zmoreta v danem trenutku,
- samemu sebi in lastni moči za samopomoč, za odkrivanje lastnih resursov,
- ter predvsem supervizijskem procesu, da bo omogočil profesionalni razvoj.

Vir: Ristič, M. (2017). *Soustvarjanje supervizijskega procesa*. Magistrsko delo. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Na drugi strani pa na supervizijski proces **zaviralno delujejo** potencialne ovire, kot so: če se člani med seboj ali s supervisorjem ne ujamejo, slabi odnosi, nezaupanje, kršenje dogovorov, če supervisor pritiska na člane, moralizira, obsoja, preveč predava ali bolj sledi metodi kot supervizantu, če so člani neprostoovoljno udeleženi in nimajo potrebe po superviziji ter se niso pripravljene izpostavljati, če je v skupini prisotno nespoštovanje, nadzor, vnašanje konfliktov, razdiralna komunikacija, pomanjkanje empatije, če se v skupini ne razvije varna klima ...

SUPERVIZOR iz vrha deluje nad tremi enako pomembnimi dejavniki supervizije: usmerja supervizijski proces, je pozoren na supervizanta in na supervizijsko skupino.

Posredno supervisor vpliva tudi na **supervizantov trikotnik**, v katerem sta vključena še delovna organizacija, sodelavci in uporabnik oziroma klient, s katerim supervizant dela ali projekt, na katerem dela. Supervisor je model supervizantu in vse, kar se le-ta nauči v superviziji, lahko prenese v svoje delovno okolje in tako izboljša kvaliteto svojega dela.

Pri **superviziji skupine ali tima** je treba biti pozoren na skupno zgodovino članov in na skupinsko dinamiko ter skupino uporabiti za oblikovanje optimalnih pogojev za učenje. Torej s skupino delati in jo uporabiti, da se ustvarijo optimalne okoliščine za učenje.

Supervisor skrbi za **supervizijski proces** predvsem s tem, da je pozoren na namen in cilje supervizije in da pozna odgovor na vprašanje „Zakaj in čemu uporablja izbrane intervencije?“ ter seveda, da pozna nabor metod in tehnik, kako bo delal, da bo soustvaril spodbudno okolje za profesionalni razvoj.

Supervisor usklajuje ali upravlja vse tri aspekte. Poleg tega

Ravno tako naj se vsi udeleženi zavedajo, da tako kot se supervisor v procesu nastajanja konstanto razvija, se tudi supervizant v svoji vlogi uči in se razvija. Supervizant in Supervisor z veliko začetnico v nastajanju. Supervizijski proces lahko gledamo kot srečanje in sopotništvo, kjer je avantura plodna, če so udeleženi odprti za nepričakovano, novo, tveganje, pogum, kairos. Tako je vsako srečanje in vsak proces unikatno soustvarjeno potovanje. Ali kot so rekle supervisorke in supervizantke: „...gre za vzajemno sodelovanje ... porazdeljeno odgovornost ... skupno kreacijo ... sodelovanje ... sovplivanje ... partnerstvo ... soraziskovanje ... prepletenost ... sinhroniciteto ... dialog ... skupno učenje ...“

Vesna Selan

ZAKAJ IN ČEMU KOUČING?



Med podiplomskim študijem supervizije, osebnega in organizacijskega svetovanja sem ugotovila, da mi je koučing od vseh obravnavanih pristopov najbolj blizu, zato sem se ga lotila s teoretičnega in praktičnega vidika. Pri individualnem delu z učenci v kontekstu pouka angleščine, še posebej v okviru prostega pogovarjanja v tujem jeziku, so postopoma in spontano prišle v ospredje teme iz osebnega polja učencev. Zato sem v soglasju z njimi prvine koučinga, o katerih sem se učila in brala, prenesla v delo z učenci, ki so tako postali klienti v procesih koučinga. Sprva sem uporabljala tehnike NLP in narativnega koučinga, a sem v iskanju celovitejšega pristopa v procese vnesla sinergetična generična načela, ki izhajajo iz sistemskih teorij o kompleksnosti in mi predstavljajo celostni pogled na osebni razvoj.

Po definiciji Mednarodne zveze koučev (*International Coach Federation – ICF, 2010*) je **koučing interaktiven proces, ki pomaga posameznikom, podjetjem in organizacijam, da dosežejo hitre in odlične rezultate z uporabo tehnik, ki vodijo do osebnega razvoja; slednji je eden od ciljev, ki jih koučing zasleduje**. Kouč s poslušanjem in postavljanjem vprašanj v procesu omogoči, da klient sam najde najboljše rešitve zase. Van Kessel (2010) navaja, da je pomen koučinga v namernih učinkih, ki jih povzročajo (povečana učinkovitost s pomočjo usmerjenega učenja in uresničevanja potencialov), v načinu dela (umetnost in spretnost postavljanja raziskovalnih vprašanj) ali v z dogovorom formaliziranim odnosu med koučem in klientom, ki mu pomaga dosegati osebne in strokovne cilje ter izboljševati različne vidike življenja.

Scaife (2010) zapiše, da sta **osebni in strokovni razvoj neločljivo povezana**, da se osebne kvalitete (smisel za humor, toplina, sposobnost asertivnosti), vrednote in prepričanja, načini čustvovanja in vedenja prepletajo z lastnostmi, ki opredeljujejo strokovnjaka. Način, kako strokovnjak pristopa k svojemu delu, je izraz tega, kdo on je kot oseba. **Bistvene prvine osebnega razvoja Mearns (v Scaife, 2010) opredeli kot pripravljenost soočiti se s svojimi strahovi, razumeti sebe in raziskati svojo preteklost ter kot pripravljenost raziskovati in eksperimentirati s sabo, tvegati in se lotevati stvari na drugačen način, se učiti soočanja**. Cilji osebnega razvoja so tako povečanje samozavedanja in samopoznavanja na področjih strukture jaza, odnosov, dela in učenja. Scaife poudarja, da je osebni in strokovni razvoj nenehen proces učenja o sebi in svojem delu.

Etimološko koučing izhaja iz angleške besede coaching. Izvor glagola **»to coach«** se nanaša na **»pripeljati pomembno osebo z mesta, kjer se nahaja, tja, kamor si želi priti«**. Sprva so bili kouči podporni konzultanti in zasebni tutorji, ki so študente vodili skozi študij in učenje, torej akademski kouči. Kasneje se je dejavnost koučinga prenesla na šport in tudi širše, na področja, kjer se izboljšuje učinek izvajalcev. Zato je definicij koučinga mnogo. Kot pomembno ocenjujem spoznanje, da je koučing primeren za posameznike, ki nimajo klinično pomembnih težav z duševnim zdravjem ali neobičajno visokega nivoja stresa.



Oče koučinga W. Timothy Gallwey je v svoji prvi knjigi *Notranja igra tenisa* iz leta 1974 opisal bistvo koučinga: igralce tenisa je **treniral s postavljanjem odprtih vprašanj** namesto s popraviljem njihovih napak, kar se je pokazalo za zelo uspešno. Sledil je predpostavki, da človek pride na svet z vsemi potenciali, ki jih je potrebno samo še razviti v primernem in spodbudnem okolju. Ni želel poučevati, ampak pomagati učiti se, zato ni dajal navodil, temveč je spodbujal k učenju z lastno izkušnjo.

Koučing je torej mlada veja pomoči ljudem, zato še ni podkrepljena s teorijami in empirično zbranimi podatki. Opredeljuje se kot **eklektična mešanica konceptov in metod**. Pogosto je prikazan kot industrija dobrega razpoloženja, usmerjen v prihodnost in v močne točke klienta. Rogers (2004, v Van Kessel, 2010) celo pravi, da je koučing zgolj preoblečeno svetovanje.

Van Kessel (2010) se sprašuje, če morda koučing odpira svet čudežev, glede na to, da se kouči reklamirajo z laskavimi nazivi kot vsemogočni in vsestranski. V tekmovalnem in neprestano spreminjajočem se svetu ob soočanju s kompleksnimi življenjskimi zahtevami dejansko obstaja **potreba po podpori v trajnem izkustvenem učenju**, ki jo zadovoljuje koučing, ki je po britanskih raziskavah mnogo bolj učinkovit od enkratnih usposabljanj, seminarjev in delavnic (Van Kessel, 2010).

Značilnosti koučinga se razlikujejo glede na model. Nekaj skupnih imenovalcev je: usmeritev na sedanost in prihodnost (ne ukvarja se s preteklostjo), predpostavka, da klient že ima vse odgovore (ki jih ozavešča s koučevim postavljanjem vprašanj), usmerjenost na cilj (največkrat otipljivi dosežki v zunanjem svetu in subjektivno merljivi učinki v notranjem svetu vrednot, prepričanj, samopodobe, zadovoljstva, odnosov). Van Kessel (2010) navaja, da je za koučing značilno, da gre **za individualizirano sodelovalno aktivnost, ki je usmerjena na klienta, rezultat in konstruiranje rešitve in ne na analiziranje problemov**. Koučing je usmerjen v spodbujanje stalnega samorefleksivnega učenja, kar vodi k napredku in stabilnim spremembam.

Koučing je tesno povezan z učenjem: številni avtorji se strinjajo, da **je koučing neprekinjen tok globinskega učenja, ki deluje transformacijsko**. Zadnji cilj učenja v procesu koučinga je, da tisti, ki se uči (klient), na koncu internalizira učiteljsko vlogo kouča in tako postane svoj lastni učitelj, z drugimi besedami **svoj lastni kouč**. V prihodnjih podobnih situacijah črpa spoznanja iz že zaključenega koučing procesa. Na ta način **koučing ustvarja trajno učenje**. Spodbujanje učenja in rezultatov pa je ena od štirih ključnih kompetenc koučinga, ki jih definira ICF (International Coach Federation – Mednarodna zveza koučev), kot navaja van Kessel (2010, str. 35).

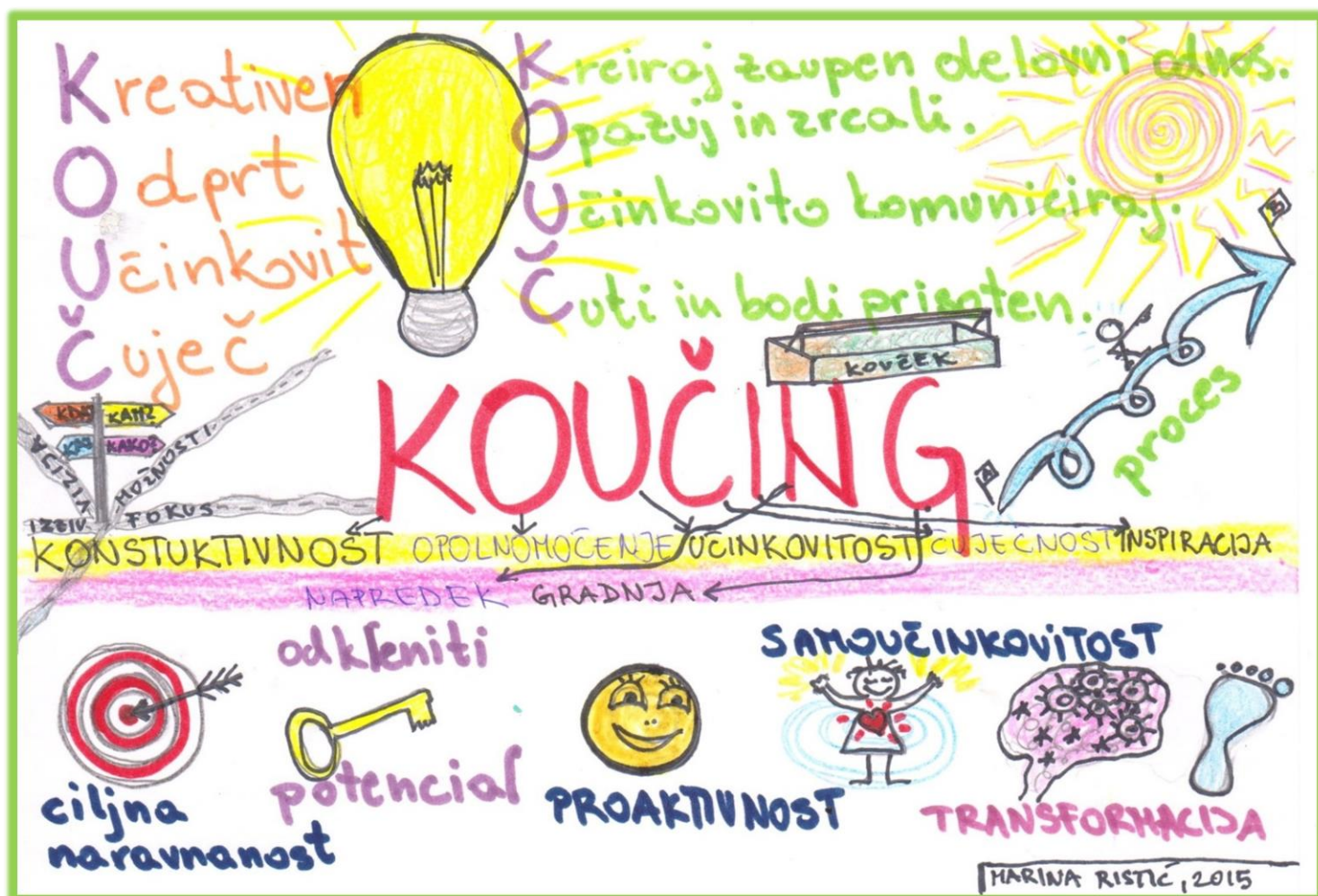
Pomen koučinga je torej izboljšati življenje klientov, jih opolnomočiti pri samoorganizaciji življenja, izboljšati samopodobo, prepoznavati vire moči, razvijati notranjo motivacijo in razviti osebne strategije pri soočanju s strahovi.

Viri:

ICF code of ethics, (2005). Washington: International Coach Federation.

Scaife, J. (2010). *Supervising the Reflective Practitioner*. London and New York: Routledge.

VanKessel, L. (2010). Koučing, področje dela poklicnih supervizorjev? V: Koblitz, A., ur., *Supervizija in koučing*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.



preOBRAZba skozi koučing s pomočjo kartic Obrazi navdiha



Bodi sam sprememba, ki si jo želiš videti v svetu.
Mahatma Ghandi

Eden izmed aksiomov v NLP-ju pravi, da vsak posameznik razpolaga z vso močjo, ki jo potrebuje, da v življenju nekaj naredi, če le želi kaj spremeniti, bo svojo namero, željo tudi uresničil.

Schwarz (2005) navaja, da je ena izmed bistvenih predpostavk NLP-ja, da ima klient na razpolago vse vire, ki jih potrebuje za doseganje svojih ciljev. S tehniko modeliranja in drugimi NLP tehnikami klient aktivira in uporabi svoje potencialne, čeprav se jih sprva sploh ne zaveda. S tem je povezana tudi predpostavka, da se lahko vsakdo, ki se zares odloči za spremembo v svojem življenju, vključi NLP v koučing proces.

V ideji, je model "preOBRAZba skozi koučing, s pomočjo vizualne

umetnosti in inspirativnih kartic Obrazi navdiha", nastal v prepletu teorije s prakso, v sinergiji različnih področij NLP-ja, koučinga in umetnosti. Izhodišča modela se povezujejo z aksiomi NLP-ja in koučinga (O'Connor, J.; Seymour, J., 1996) in se prepletajo z vizualno umetnostjo. Metoda vsebuje kartice, ki služijo kot didaktični pripomoček. Na njih so besede in ilustracije podob, ki so lahko odraz naših notranjih stanj ali pa so le navdih pri opisovanju misli in čustev, ki se nam porodijo ob karticah. So navdih za odkrivanje globine in lepote naše duše, da v sebi predravimo tisto najboljše v nas.

Cilj metode je povečati motiviranost, učinkovitost, doseganje ciljev, **uresničevati potencialne, osebno rasti**, povezovati moč misli z življenjskimi izkušnjami in se nenehno spreminjati (z zavedanjem, da so spremembe stalnica našega življenja).

Nevrolingvistični model koučinga in umetnost je avtorica povezala z vizijo za opolnomočenje posameznika, ki omogoča sprostitev - odklenitev potencialov in za zavestno spremljanje lastnega procesa v posameznikovem življenjskem obdobju. Male kartice Obrazi navdiha, z ilustracijami avtorice in sugestibilnimi besedami v 3 jezikih, predstavljajo igrivo dopolnilo za ustvarjalno razmišljanje. Omogočajo, da posameznik skozi izražene asociacije na sproščen, igriv način razmišlja, raziskuje, se zaveda sebe, svojih občutkov, radosti, se fokusira na želeno prihodnost tukaj in zdaj.

S pomočjo asociativnega razmišljanja spodbujamo kreativnost, raziskovanje, izkustveno učenje. Okrepimo zavestno zavedanje sebe in svoje situacije, povečamo koncentracijo in hitrost razmišljanja, obnavljamo in ohranjamo spomin ter pospešujemo proces povezovanja in vključevanja. Proste asociacije omogočajo preigravanje in kreiranje novih idej, vizualiziranje različnih novih možnosti in priložnosti, ki nam jih ponuja življenje.

Model "preOBRAZba skozi koučing s pomočjo kartic Obrazi navdiha" je namenjena vsem starostnim generacijam (4 - 104), za tiste posameznike in skupine, ki si želijo na sproščen način usmeritve k željeni viziji – cilju, ko se osredotočajo na izziv, so pred odločitvijo, iščejo svojo pravo pot.



S karticami za kreativno, asociativno razmišljanje predravimo domišljijo za nova videnja (imageneering) in občutenja (vidim, slišim, vonjam, okušam, zaznavam intuitivno), ki jih lahko povezujemo v nove zgodbe, na različne kreativne načine izražanja in v različnih okoljih delovanja (doma, v šolah, organizacijah, pred/po začetku srečanja, sestanka,...). Posameznik si s pomočjo kartic vizualizira svojo vizijo, začrta pot in se usmeri na zelene pozitivne izide. Poleg petih čutnih zaznav po VAKOG-u, vključi še šestega – intuicijo - tisto nekaj, kar nadgrajuje pet čutov. Kot piše Carl G. Jung (1923) je intuicije percepcija, ki ni znana zavesti in ki prihaja iz nezavednega.

Oblikuje SMART cilj in naredi realen načrt, da ga doseže na optimalen in njemu učinkovit način. Skozi kratek proces posameznik razmišlja kje je zdaj, kaj in kako dela, v kaj verjame, kaj ga motivira, kdo je ko to počne, del katerega sistema je. Ob posameznih karticah ustvari svojo novo zgodbo in se osredotoči na to kako želi delovati, kaj želi postati, doseči, kdo želi biti.

Vsak posameznik prevzema odgovornost za svoja dejanja sam, koč pa ga v procesu podpira in usmerja; da naredi načrt in sledi akciji, po korakih na poti do cilja. S pomočjo ozaveščanja, skozi oddaljen pogled od svojega izziva, posameznik opiše svojo zgodbo dogajanja. Prepoznavamo na katerem nivoju logične ravni se nahaja in ugotavljamo kaj je za posameznika na tej točki pomembno. Gremo od nezavedne kompetence k zavedni kompetenci (kje, na kateri ravni je izziv - problem in na kateri ravni je cilj); ko se posameznik zave, da on lahko sam reši, spremeni pogled in svoja dejanja. Bolj motiviran odločneje stremi, da doseže želeno.

Pri preverjanju rezultatov uporabljamo **skaliranje** od 0 – 10. Izmeri se stanje pred začetkom in ob koncu pogovornega srečanja. Spremembe, ki jih s posameznikom izmerimo so: **motivacija, proaktivno vedenje, osredotočenost na cilj, počutje** – najbolj prisotno čustvo.

Ko posameznik občuti varno navezanost s koučem, svojo **pozornost lahko pre-usmeri na zgodbo**, ki ga krepi, mu pomaga razvijati večje zavedanje, da pridobi več zaupanja vase, razmišlja in izbira bolj zavestno. S pomočjo kartic raziskuje in odkriva katere vire moči lahko še vključi ali okrepi:

namen	radost	uravnoteženost	odpornost
svoboda	zavedanje	energiziranost – polni energije	
zadovoljstvo	vsebina	motiviranost	veselje
	ljubezen	sočutje	empatija
odločenost	navdušenost	vznesenost	mirnost ...

in sledi sebi, svojemu srcu, svojim vrednotam, motivom, prepričanju da lažje, hitreje in lahkotneje dosega boljše rezultate, kar je pomemben element narativnega koučinga. Posameznik ob zaokrožitvi srečanja z mislijo na novo zgodbo na glas izrazi misel hvaležnosti, čustvo, prepričanje, ki ga preveva ob spremembi, napredovanju in tako zavestno seje semena **osebne rasti** in gradi **boljšo samopodobo** s čimer **krepi osebno identiteto**.

Odzivi po srečanjih:

Odziv gospe pri zrelih 80. letih po večkratnih srečanjih opisuje, da pogovore doživlja v spodbudo, da bi tudi v 3. življenjskem obdobju kot mati in pramati lahko še naprej polno živela, bila usmerjena na to, da se neprestano uči in pomaga, je povezana z mladimi, saj jo pomlajujejo.

»Ta metoda s karticami me vedno znova preseneča s pozitivnim učinkom, saj vedno nekaj novega odkrijem, kaj je tisto za kar mi srce zaigra, katere talente lahko še razvijem; sem utrdila, da sem vesela vseh poti, po katerih sem hodila, da lahko zdaj občudujem sadove življenja in sem hvaležna za vsa doživetja, spoznanja, pridobitve in darove. Zame je bil tale pogovor psihično potovanje za zdravo razmišljanje. Je bil zelo osredotočen pogovor, sem bila v sproščenem duhu popeljana, kot da sem zajela svež zrak, na klopici v naravi z vsemogočno zemljo, pred našim čebelnjakom in pod brajdo.«

Študentka na glasbeni akademiji je koučing zaznala kot spodbujanje k bolj zavestnemu razmišljanju, kreiranju idej in prevzemanju odgovornosti za lastno mišljenje in delovanje. Kartice so ji vnesle več sproščenosti, svežino. Preko asociacij je dobila nove možnosti, mnogo lažje se je osredotočila na to, kako naj vse skupaj izpelje. »Ko sem naredila dober načrt po korakih, - da cilj, ki sem ga ozavestila, ubesedila in vizualizirala, lahko tudi dosežem-, zdaj vidim bolj jasno pot, verjamem vase, da res zmorem. Počutim se bolj samozavestno. Z vodeno podporo sem doživela prijetno presenečenje, da lahko hitro razčistim kako se nečesa - kar se na prvi pogled zdi zahtevno, težko izvedljivo - lahko lotim učinkovito in pravi čas (po navadi v takih primerih do konca odlašam, potem me ujmeta panika in stres). Spoznala sem, da še kako pomembni so mali koraki znotraj velikega cilja. Zanimivo mi je bilo, kako zlahka sem vsak dan zjutraj vadila in se pripravljala na snemanje, ki me po korakih pelje po poti do moje glasbene kariere poti.«

Iz evalvacij razberemo, da posamezniki pozitivno doživijo in vrednotijo praktični model *»preOBRAZba skozi koučing s pomočjo kartic za kreativno razmišljanje Obrazi navdiha«*, kot pristop za pospeševanje posameznikovega napredka, harmonije in osebne rasti, ki se opolnomoči v kratkem času. V sintezi spoznanj ključno vlogo za pozitivne spremembe omogočajo: podpora, opogumljanje, vodenje ob postavljanju vprašanj, pozorno poslušanje, sledenje temi, sproščen pogovor, vizualiziranje in vživljanje v novo zgodbo ter lastno kreativno razmišljanje, ki se pri večini na zabaven način spodbudi z igro besed, besednimi asociacijami in ilustrativnimi – sugestibilnimi podobami na karticah. **Te z zbujenimi notranji viri moči posamezniki povežejo v novo obzorje, sledijo preOBRAZbi - novi zgodbi.**

Ob samorefleksivnem učenju s pomočjo orodja - kartic povezanih v modelu NLP koučinga posamezniki hitreje dosežejo rezultate za uresničevanje sprememb v spreminjajočem se svetu. Pozitivna sprememba se odraža v boljšem počutju, notranji moči, zavedanju virov, občutenju miru in notranji motivaciji. **Osredotočenje k uresničevanju vizije na poti samouresničevanja pa vodi k zadovoljstvu, več radosti in boljši kvaliteti življenja.**

Slišim in pozabim.
Vidim in si zapomnim.
Poskusim in razumem.
Stara kitajska modrost

Viri:
O'Connor, J.; Seymour, J. (1996). *Spretnosti sporazumevanja in vplivanja*. Žalec: Mariborski tisk.
Schwarz, A.; Schweppe, R. (2005). *Nevrolingvistično programiranje Moč podzavesti*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
Drake, D.B. (2012). *Narrative coaching - Narrative Design Labs*. Pridobljeno interno gradivo na seminarju/delavnici s strani avtorja, november 2012. Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani: Podiplomski študij Supervizija, osebno in organizacijsko svetovanje.
ICF code of ethics (2005). Washington: International Coach Federation.



Jani Stergar

Paberkovanje o sociološki imaginaciji in superviziji



V lanskem letu je bilo srečanje Slovenskega sociološkega društva namenjeno med drugim eminentnemu ameriškemu sociologu C. Wright Millsu. Ta je bil navdih različnim radikalnim družbenim gibanjem v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. Žal v slovenščino še vedno ni prevedenega nobenega njegovega dela. Sam se v nadaljevanju sklicujem na srbski prevod iz leta 1964. Njegovo najpomembnejše delo nosi naslov »Sociološka imaginacija«¹. Napisano je bilo daljnega leta 1959. A je aktualno še danes. Mednarodno sociološko združenje ga je proglasilo za drugo najodmevnejše sociološko delo 20. stoletja. Ki je lahko relevantno tudi za supervizijo.

Kot sociolog in supervizor razvojno-edukativnega modela opažam, da bi bilo včasih v sami superviziji potrebne več tako sociološke imaginacije in kot tudi socioloških znanj. In manj psihologizacije in (psiho)terapevtizacije, katerih stranpoti so že raziskovali drugi. Med drugimi že v 70-ih letih Christopher Lasch.

Tekom študija supervizije, med pisanjem magistrskega dela, pa tudi še danes, se ukvarjam z mislijo, koliko sociologije je ali bi lahko bilo del supervizije. Med drugim me zanima, v kolikšni meri si lahko supervizor pri vodenju procesa pomaga s sociologijo, oziroma katere vsebine lahko pomagajo supervizantom spremeniti perspektivo na njihovo zanje trenutno perečo problematiko (danes tako priljubljeno imenovano izzivi) iz osebnega na družbeni nivo. Zanima me, v kolikšni meri se lahko supervizija glede na naravo supervizijskega dela, cilje, ki jih zasleduje, funkcije, ki jim sledi, spremeni v generator tudi t. i. sprememb na družbeni ravni.

Sociološka imaginacija pomeni sposobnost preorientacije iz ene perspektive na drugo: politične/družbene na psihološko; iz proučevanja/pogovora/obdelave enega primera npr. učiteljice na supervizijskem srečanju, na vzporedno prevpraševanje šolskega sistema kot celote, na njegovo socialno konstrukcijo in umeščenost v zgodovino. V osnovi leži v sociološki imaginaciji želja po razumevanju družbenega in zgodovinskega smisla in položaja posameznika.

Mills pravi, da je namen, da posameznik, recimo mu supervizant, razume svojo izkušnjo in da uvidi svojo osebno usodo tako, da se postavi v okvirje svojega časa

ter si pri tem pomaga s pogledi na življenje vseh tistih posameznikov, ki se nahajajo v podobnih okoliščinah, kot so njegove.

Nekateri govorijo o *živahnem zavedanju* odnosa med posameznikom in širšo družbo. Sposobnost videti družbo, v katerih živíš in delaš, kot »outsider«. Kot zunanji opazovalec. Besedo »supervision« lahko v superviziji prevajamo z glagoli »nad-gledati«, »supervideti« itn. Nekateri omenjajo helikopterski pogled. Bi lahko videnje lastnega položaja kot zunanji opazovalec, outsider, povezali s helikopterskim pogledom? Oboje preči neko mejo. Je zunaj. Zaradi česar lastno situacijo lažje razumemo.

Številni problemi, s katerimi se posamezniki srečujejo, tudi npr. supervizanti v polju svojega dela, imajo korenine v družbi in so skupni tudi drugim posameznikom. Nekateri problemi supervizantov imajo sociološke vzroke ali vsaj sopogojenosti. Tudi biografija (tj. osebna zgodovina) supervizantov je povezana s strukturo in zgodovino družbe. Npr. ko ima veliko število ljudi v neki družbi težavo z nezaposlenostjo, le-te ne moremo pripisati posameznikovi neangažiranosti, nedelavnosti ipd. kot se to rado počne v teh z neoliberalno ideologijo naphanih časih. Vzroke ali vsaj vplive oz. neke sopogojenosti je potrebno iskati tudi v različnih družbeno pogojenih dejavnikih, ki se na posamezniku »lomijo«, skozi njega oživijo. Bodisi v pozitivnem ali negativnem smislu. Socialne strukture imajo namreč resničen vpliv na posameznikovo življenje.

¹ *Sociological imagination* se je doslej prevajala kot sociološka imaginacija. Morda bi veljalo razmisliti o prevodu v sociološko domišljijo. Sam ohranjam prvoten prevod.

Mills je verjel, da bi sociološka imaginacija lahko *razbremenila napetosti* v človekovem življenju, ko bi se ta naučil, da v težavi, s katero se srečuje, ni sam. In podobno lahko doživljajo supervizanti tudi v procesu skupinske supervizije, kot zatrjujejo nekateri avtorji in o čemer govorijo tudi izkušnje. S spodbujanjem sociološke imaginacije v samem procesu supervizije bi npr. tako lahko še izraziteje sledili njeni podporni funkciji.

Mills še dodaja, da bi posamezniki, ki bi sledili duhu sociološke imaginacije *prevzeli več akcije* pri vplivanju na javnost, tudi na politike v javnem življenju. Zanimivo bi se bilo poigrati z zamisljivo, da bi supervizija lahko odpirala prostor tudi za bolj emancipatorne akcijske naravnosti supervizantov in tako spodbujala polje spreminjanja tudi v širših, družbenih strukturah. Tako bi se približala idejam kritične psihologije, nekaterim bolj akcijsko naravnanim strujam v družboslovju in humanistiki, tudi položaju akcijskega raziskovanja, katerega »očče« Kurt Lewin je nekje zapisal, da lahko nek fenomen najbolje razumemo takrat, *ko ga skušamo spremeniti*. Sam bi dodal, da ne

zgolj osebni, temveč tudi širši, družbeni fenomen. Sprašujem se, v kaj bi se na ta način supervizija npr. v polju šolstva, kjer tudi sam delujem, lahko spremenila. Kako bi se na morebitno željo npr. učiteljice po spreminjanju razmerij družbene moči med njo in ravnateljico le-ta odzvala? Kako bi se posameznike v supervizijskem procesu še lahko opolnomočilo, razen z govorjenjem o svojih težavah, ali bolj modno izzivih, ki jih skušajo razreševati, iskati svoje »slepe pege« in spreminjati (zgolj) sebe. V teh, za spreminjanje družbenega sistema (ne pa samega sebe!) nevhvaležnih neoliberalnih časih, večkrat tekom srečanja sprašujem supervizante, »koga lahko spremenijo«, v želji, da sprejmejo najprej odgovornost zase, za svoja razmišljanja in ravnanja. Kaj bi se zgodilo, če bi npr. po obravnavi primera supervizantke na osebni ravni, nato pogledali še, kakšne spremembe je moč izvesti na ravni družbene strukture? Kakšen potencial bi s tem supervizija dobila?

Mills pojasnjuje, do kakšnih premikov bi lahko prišlo ob »uporabi« sociološke imaginacije. Pri ljudeh bi njihova sposobnost vznemirjenja in sprejemanja novih vtisov ponovno oživela. Kar si je moč predstavljati tudi v superviziji. Povezovanje mikro in makro ravni namreč omogoča, meni Mills, prevajanje in razumevanje osebnih težav kot *odseva* širših družbenih problemov. Sam bi dodal, da bi bilo potrebno v procesu supervizije biti pozoren na točki, ko bi makro raven lahko postala priročen izgovor / projekcijsko platno / grešni kozel za nespreejemanje lastne odgovornosti supervizanta.



Če se sociologi sprašujejo o uspešnosti sociologije pri beleženju težav posameznikov in posameznic in njihovem prevajanju v strukturne kontekste družbenih problemov, se sam skušam osredotočiti na supervizijo. Njen potencial bi lahko bil na področju dela z ljudmi, ki delujejo v poklicih pomoči, večji. Lahko bi bil, a ga je potrebno kot takšnega najprej prepoznati. Če sociologija v nekem delu »meri« svobodo in jo na nek način skuša tudi spodbujati, bi lahko supervizija to naredila v večji meri, bolj neposredno, »na terenu«. *Emancipatorna supervizija*. Supervizija, ki ne bi sledila trendom družbene amnezije, ampak razgrinjanju (skritih) dejavnikov, sil, v katere smo »interpelirani« in zunaj katerih je potrebno pogledati, da bi lahko videli bolje. Sebe v polju delovnega konteksta in širše družbe.

Razmišljanje je postavilo več vprašanj kot podalo odgovorov. Namen je bil odpirati in zgolj zarisovati nove možnosti². Za iskanje odgovorov bo potrebno temeljitejše raziskovanje.



² Odpirajo se še mnoga vprašanja: *Kako bi sociološko imaginacijo vključevali v supervizijski proces na edukativni ravni? / Kaj bi kot supervizor poleg (sociološkega) znanja še potreboval? / Katero izmed postavljenih vprašanj je zame in katero za razvoj supervizije najbolj ključno?* ©

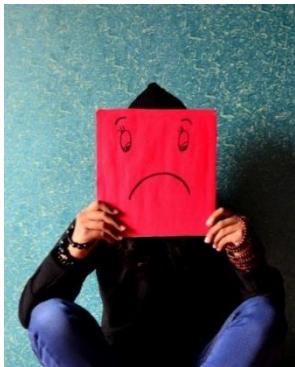
KAJ PA S ČUSTVI V SUPERVIZIJI?

Supervizija ni linearen proces. Pogosto srečanja zaidejo iz predvidene poti, pogosto pa takšne ovinke sprožijo močna čustva, ki spremljajo proces. Kot supervizorka se pogosto sprašujem, kako voditi skupino, da v zadostni meri upoštevam čustveno stanje in hkrati spodbujam miselni in poklicni razvoj.

Ob refleksiji na celoten proces, ki se je do tedaj odvil, in ob refleksiji na posamezno srečanje ter pripravi na novo se pogosto ukvarjam z vprašanjem ravnotežja. Gre za iskanje ravnotežja med nudenjem podpore in „porivanjem“ supervizanta v kritično reflektiranje ter za iskanje ravnotežja med puščanjem, da se sam izrazi na tak način, kot se želi, in tem, da ga začnem usmerjati v refleksijo lastnega doživljanja, razmišljanja in ravnanja. Moja predstava o superviziji je, da skozi ta proces supervizanti postanejo bolj reflektivni, vendar pa to ne gre vedno z roko v roki z občutkom varnosti in razbremenjevanjem.

Občutek varnosti je sploh pomemben, ko je supervizantovo čustveno ravnotežje zamajano. Čustva močno vplivajo na posameznikovo delo, še posebej, kadar je pod stresom in kadar gre za delo z ljudmi. Izvorov čustvene razdraženosti na delu je več. Ljudje imamo razmerja tudi izven službe in stvari, ki se v njih dogajajo, vplivajo na naš službeni „jaz“. Tudi znotraj institucij so socialne, politične in ekonomske sile, ki lahko na zaposlene močno vplivajo. Ljudje imajo do svojih nadrejenih in sodelavcev razmerja in ta razmerja lahko budijo močna čustva. Seveda supervizorji mimo

čustev ne moremo iti. Supervizant se lahko počuti vznemirjen, jezno, nekoristno, zmedeno, zamorjeno, zabavno, zgroženo, ... Včasih se zgodi, da je čustvena obremenjenost tako velika, da na supervizijskem srečanju čustva kar bruha in supervizant kar govori in govori in kljub intervencijam se ne ustavi. Je takrat primerno, da pustimo prostor tem izbruhom? Sprašujem se, kaj bo to pomenilo za cel proces. Če bodo supervizantje to vzeli kot sporočilo, da je supervizija prostor za take stvari, bo to postal model za nadaljnja ravnanja?



Supervizorjeva vloga je zagotoviti podporo, pospešiti razumevanje in omogočiti supervizantu učiti se iz teh občutkov. Res je, da se supervizantje najbolj kvalitetno učijo iz svojih izkušenj, vendar izkušnja ni dovolj za to, da bo učenje steklo. O izkušnji je potrebno razmišljati in se naučiti iz nje učiti, poleg tega pa naj bi se pri superviziji zagotavljal prijazen prostor, kjer se posameznik počuti varnega in se je zaradi tega pripravljen izkušnje učiti. Supervizor torej mora imeti cel spekter zavedanj in znanj, da supervizija doseže svoj namen. Kot supervizor lahko nudiš supervizantu besede, da mu bo manj neprijetno, manj hudo, vendar lahko pretirana podpora iztiri supervizijo iz svojega primarnega namena – supervizija ni terapija in menim, da je prav, da supervizantu ponudim toliko podpore, da ostaja dolgoročni fokus pozornosti v globalnem procesu na profesionalnem razvoju posameznika.

Včasih pridem s srečanja z občutkom, da nismo nič naredili, vendar s pogledom nazaj ugotovim, da je bilo morda v dani situaciji to, da je supervizant poimenoval čustva, dovolj. Drugič se mi zgodi, da na srečanju supervizant za svojo čustveno obremenjenost išče krivca le v zunanjem svetu (drugih ljudi in sistemu, v katerega je vključen). V refleksijo lastnega ravnanja kar ne zmora vstopiti, kljub mojim mnogim poskusom obračanja fokusa z vedenja drugih na njegovo vedenje, odzivanje in doživljanje situacije. V danem trenutku se obrat supervizantovega fokusa ne zgodi. Vseeno pa je moja izkušnja, da se na sledečih srečanjih le zazna sprememba, če supervizor intervenira s pravo mero podpore in z občasnimi spremembami fokusa na supervizantova lastna vedenja. Vprašanja torej ne obvisijo v zraku, ampak se odgovori nanje pogosto pojavijo na kasnejših srečanjih ali v napisanih refleksijah.

Supervizijski proces je poln čustvenih izlivov, obremenjujoč. Lažje je, kadar so supervizanti manj vznemirjeni in preživljajo bolj stabilne čase. Je pa čisto človeško, da niso v najboljši koži in takrat je toliko bolj pomembno, da postavimo nekoliko drugačne cilje supervizije. Supervizor ima v takem procesu vlogo, da supervizantu pomaga ozavestiti čustva in tako prispeva k temu, da se supervizant ne odziva na fiksno predstavo o dogodku pod vplivom emocij in prezgodnje interpretacije. Da sploh lahko pride do »razkrivanja« čustev, pa je potrebno zagotoviti prijazen prostor, kjer se posameznik počuti varnega. Funkcija pozitivnega čustva je v približevanju določenemu dogajanju, ki je vzbudilo posamezno čustvo, funkcija negativnih čustev pa je v izogibanju dogajanju. Supervizorjeva vloga je zagotoviti podporo, pospešiti razumevanje in omogočiti supervizantu učiti se iz teh občutkov.



Za ponazoritev lahko predstavimo nekaj metafor, ki so jih supervizorke in supervizantke navedle, ko so opisovale supervizijski proces.

SUPERVIZIJA KOT

SUPERVIZORKE:

- **Helikopter:** „Pogled od zgoraj ali od strani.“
- **Kalejdoskop:** „Ko premikaš koščke in organiziraš svoje vidneje.“
- **Potoček misli:** „Skratka metafore ne smejo biti preveč statične, mora ta element gibanja, proces biti in individualen proces spreminjanja in skupinski proces, oboje, gibanje in spreminjanje in teče.“
- **„Prostor za razmišljanje,** za raziskovanje novih poti razmišljanja, doživljanja in ravnanja. Tu je zelo veliko prostora za ustvarjalnost. Tudi prostor, kjer človek v procesu svoje transformacije lahko dobi podporo.“
- **Reka:** „Ima več pomenov, to da nekako lepo smuti teče, da ni kakšnih, seveda so špičke, ampak da ni pretiranih špic. Drugo je pomen reke, da kar je bilo, odnaša in prinaša nekaj novega. V smislu sidharte. Nikoli ni vedno ista. Nikoli ne stopiš v isto reko. Tako tudi človek nikoli ne stopi v istega sebe.“
- **Most:** „Se mi zdi dostikrat to povezovanje čustev in misli, razuma. Dostikrat pride pri superviziji prav to povezovanje enega in drugega, vključno z mano in sem se tega navadila. In se mi zdi, da dostikrat ljudje prevečkrat to dvoje ločimo oziroma da je eno odvisno od drugega in obratno. Ta most, da imaš skoz pretočen, da si ga dovoliš imeti pretočnega.“

SUPERVIZANTKE:

- **Drevo:** „Stabilnost v smislu korenin kot pri drevesu in potem neka nova spoznanja (SUT1/Č).“
- **Rešilni jopič:** „meni se je zdelo, da karkoli se mi zgodi v praksi, da bom to lahko vzela kot primer in skušala rešiti, kot opora (SUT1/C).“
- **Oaza:** „Če si malo izgubljen in ne veš kaj bi, pa prideš do nečesa novega, voda, se osvežiš in najdeš moči za naprej (SUT1/D).“
- **„Globok vdih in izdih,** vse do pet in ne samo do trebuha, ko si ful napet v svojem primeru in vdihneš in dobiš en kup idej in izdihneš in čutiš olajšanje (SUT1/B).“
- **Varno okolje:** „Da imaš neki prostor kamor lahko greš, pa poveš, kaj se ti je zgodilo, kako si sam reagiral, kako si sam razmišljal, pa se potem s temi idejami lahko tam poigraš, se celotna skupina poigra in sestavite nekaj, kar ima smisel. Prej pa samo je nekaj razmetano. Varno okolje, zato ker lahko tam zmečeš not, pa lahko jočeš, pa lahko se malo dereš, vse lahko narediš, ampak je OK (SUT1/F).“
- **Pomlad:** „Ker komaj čakaš, da pride, pa je včasih ful lepo, včasih ni, včasih dež. Prinese pa neko svežino, nek nov razvoj (SUT2/J).“
- **Varnost:** „Varno je bilo, vse (SUT2/I).“
- **Valovanje** (SUT2/I).
- **Reka:** „Reka, ker se mi zdi, da se nekaj kotali, pol pa je mal, pa mal, pa mal, pa več, pa valovi (SUT2/H).“
- **Mozaik:** „Mozaik pa se mi zdi zaradi tega, ker imaš koščke, ker nekaj sestavljaš iz koščkov. Nekaj kar ni enkrat pa je dobro za vedno (SUT2/H).“
- **Hrup:** „Ker ko pomislim na supervizijo mi je čustvo v ospredju, jaz sem čustveno zelo vpletena vedno in v meni se dogaja in potem je tup tup tupp tututut, na koncu pa se po navadi umiri. **Nevih**ta(SUT2/G).“
- **Sonce:** „Ker je bilo vir ugodja, vir toplote, vedno je tole neka toplota, dober občutek, energija. Predvsem energija (SUT2/L).“
- **Eksplozija:** „Ker se mi res zdi, da je bil to nek tak BUM, ta tema, odgovornost. Se mi zdi, da se nikoli nismo niti v kolektivu o tem pogovarjali, niti sama nisem o tem razmišljala. Se mi zdi res, da je to bil nekakšen BUM. Kot **blisk**, neko **razsvetljenje**, a ne (SUT3/P).“
- **„Svetla lučka** nekje, na poti. Ki je mogoče najprej malo medla in potem vedno svetlejša, če si pripravljen neki narediti in tako naprej (SUT3/N).“
- **Okrepčevalnica na poti:** „Ne gostilna, ampak ko tečeš in si že ful zmatran, pa žejen, in okrepčevalnica, kjer dobiš malo vode, energetskih napitkov, oreškov, malo bananc, malo spodbudnih besed: 'bravo, bravo, super dobro ti gre'. Nekako tako in greš naprej (SUT3/O).“



Alenka Kobolt

Utrinek iz supervizijske prakse... O uporabi metafor v superviziji

V supervizijskih procesih vedno pogosteje poprosim članic, in redke člane, supervizijskih procesov, da svoja mnenja, ocene, počutja, odnose v katerih se nahajajo, izrazijo s pomočjo metafor. Ne le, da so metafore kratke, so tudi zelo močne in izpovedne besede.

Vanje vtisnemo esenco, bodisi čustev, razmisleka, pričakovanja, hrepenenja, bojazni, strahu in še in še.

Oglejmo si, kako so mlade supervizantke, v nedavnem supervizijskem materialu, dokončevale nedokončane stavke in v njih mnogokrat uporabile metafore, kot najbolj izpovedni del dopolnitve:

Za opis našega tima izberem naslednjo metaforo (besedo):

- Čebelji panj. Osir. To sta bili prvi asociaciji. Ampak za ta hip je bolj primerna metafora luka – (pa ne Luka Koper).
- Sheme za delo in kupček počečkanih papirjev. Smo zelo razpršene. Sama pa se počutim v timu kot lovilec vodnih kapljic.
- Naš tim je kot mešana solata – smo različne a vse skupaj daje pravi okus.
- Nismo zares tim, smo posamezniki, ki opravljamo svoje naloge in nas veže isti projekt.



POGLED NAPREJ

Sonja Žorga

Moje misli v zvezi s prihodnostjo študija in razvoja supervizorjev so naslednje. Ob bolonjski prenovi študijskih programov je „status“ našega izobraževanja supervizorjev zdrsnil korak nazaj: iz podiplomskega specialističnega študija, ki je zahteval predizobrazbo štiriletnega fakultetnega študija na bolonjski magistrski študij. Kljub temu nam je v programu uspelo ohraniti in izvajati enako zahtevno vsebino, tako da mislim, da je naš študij ohranil prvotno kvaliteto. Moja vizija bi bila, da se Pedagoška fakulteta poveže s fakultetami, ki izvajajo podoben program usposabljanja supervizorjev (kot je npr. podiplomski specialistični študij Supervizija za socialne radnike na Pravni fakulteti v Zagrebu) in skupaj pripravijo medfakultetni študij. Študent bi se lahko vpisal v že obstoječi študij kot doslej ali pa v medfakultetni, kar bi mu omogočilo pridobiti diplomu vseh sodelujočih fakultet, če bi opravil vse obveznosti, ki so zahtevane. Na ta način bi se zaradi mednarodnosti morda povečalo zanimanje slovenskih študentov za študij, poleg tega pa bi lahko nekatere predmete izvajali skupaj za vse študente, kar bi olajšalo izpeljavo študija in povečalo pestrost izvajalcev. S tovrstnim sodelovanjem bi se morda tudi zopet obudilo prirejanje nekajdnevnik seminarjev s tujimi strokovnjaki (ki je v zadnjih letih povsem zamrlo), kar bi omogočalo stalno dopolnilno spopolnjevanje supervizorjev in koučev, članov našega društva.

Lea Šugman Bohinc

Pedagoška fakulteta in Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani sta v procesu temeljite prenove podiplomskega programa supervizije, koučinga in organizacijskega svetovanja, h kateremu želita povabiti tudi soizvajalce z drugih relevantnih študijskih področij. S prenovljenim programom želimo odgovoriti na potrebo slovenskega prostora po ustrezno izobraženih kadrih na vseh področjih, kjer so že organizirani supervizija, koučing ali organizacijsko svetovanje ali bi jih morali organizirati, če želimo slediti sodobnim trendom in praksam v tujini: socialno varstvo, vzgoja in izobraževanje, zdravstvo (vključno s psihoterapijo in psihološkim svetovanjem), pravosodje, gospodarstvo. Ker gre na vsakem od omenjenih delovnih polj za razmeroma majhno populacijo strokovnjakinj in strokovnjakov, obenem pa se večina izobraževalcev in izvajalcev supervizije v svetu danes strinja, da je supervizija transdisciplinaren poklic, ocenjujemo, da je smiselno oblikovati študijski program, ki bo na 2. stopnji združeval učiteljice in učitelje ter diplomantke in diplomante vseh naštetih disciplin in jim ponudil tako skupne kot izbirne, za konkretno strokovno področje specifične vsebine. Menimo, da bomo s takšnim magistrskim programom Slovenijo vrisali na zemljevid držav, ki pomembno prispevajo k razvoju znanosti, stroke in umetnosti supervizije, koučinga in organizacijskega svetovanja, s tem pa tudi k širini ponudbe visokošolskega izobraževanja in h kakovosti strokovnega dela na relevantnih poklicnih področjih v domovini.

Alenka Kobolt

Že nekaj časa je bila v „zraku“ ideja, da bi združili enoletni študijski program Supervizija, ki ga izvaja Fakulteta za socialno delo in magistrski program „Supervizija, osebno in organizacijsko svetovanje“, ki ga izvaja (zadnja leta le vsaki dve ali celo tri leta) Pedagoška fakulteta v Ljubljani.

Ključni razlog za načrtovano združevanje je dejstvo, da je študij supervizije „druga profesionalna pot“ za praktike iz različnih delovnih področjih. Je in tudi v bodoče bo to izredni študij, v katerega so se in se bodo vpisali tisti, ki so ugotovili, da želijo svoja profesionalna znanja nadgraditi. Z znanji in veščinami individualnega in/ali skupinskega dela, katerega namen je gradnja in rast poklicne kompetence na raznolikih področjih, kjer je sodelovanje z ljudmi bistvena delovna prvina.

Prve korake k načrtovanju oblikovanja skupnega magistrskega programa smo že izvedli. Zaenkrat v manjši delovni skupini, kjer proučujemo, katere vsebine naj bi tak širši program magistrskega študija vseboval. Razmišljamo tudi o tem, da k izvajanju povabimo supervizorje/supervizorke iz tujine in tudi domače strokovnjake/strokovnjakinje, ki doslej niso sodelovali v nobenem izmed izvajanih programov.

Lahko zapišem še to, da je delo naše ožje skupine sodelovalno. Osebno sem si več let želela, da bi do združevanja prišlo, zato je moja radost ob tem dogajanju velika. Upi, da nam uspe, so realni. Potrebno bo veliko natančnega dela, saj zaradi novih zahtev in procedur oblikovanje novih ali bolje rečeno „novih starih“ programov, ni prav enostavna naloga. Zahteva veliko znanja, poznavanja področja ter hkrati sodelovanja, ne le bodočih izvajalcev in izvajalk, temveč tudi vodstev fakultet. Želim, da bomo v enem prihodnjih biltenov lahko praznovali „rojstvo“ novega programa in kmalu zatem tudi prve vpise vanj.

Osebno sem zelo optimistična glede razvoja izobraževanja supervizije pri nas. Vse močnejše je spoznanje, da smo združeni izvajalci močnejši in, da lahko s skupnimi močmi pripravimo dobre študijske vsebine za bodoče in že delujoče supervizorje.

Petra Videmšek

Trenutno na Fakulteti za socialno delo poteka Usposabljanje superiorjev /supervizork v socialnem varstvu, v okviru katerega se usposablja 11 slušateljic. Za program Usposabljanja smo na Univerzi v Ljubljani pridobili akreditacijo študijskega programa s strani NAKVISA (Nacionalna agencija za kakovost v visokem šolstvu) zatorej ni skrbi, da se to vrstno izobraževanje ne bi izvajalo tudi v prihodnje.

Poleg omenjenega je zelo aktualna ideja o povezovanju izobraževalnih vsebin s področja supervizije med različnimi Fakultetami (trenutno predvsem med Pedagoško fakulteto v Ljubljani in Fakulteto za socialno delo) za pripravo skupnega magistrskega programa v okviru katerega bi združili in nadgradili izobraževalne vsebine. Delovna skupina za pripravo programa se je že večkrat sestala in začela s pogovori in iskanem možnosti za realizacijo tovrstnega načrta.

Izobraževalne vsebine so tako pripravljene, nekatere se že, nekatere se še bodo izvajale. Tisto, čemer bo potrebno v prihodnje nameniti več pozornosti je uskladitev delovanja med različnimi organizacijami/organi, ki skrbijo za razvoj področja supervizije in resornim Ministrstvom (MDDSZEM), ki že leto dni pripravlja Pravilnik o načrtovanju, organiziranju in spremljanju izvajanja supervizije strokovnega dela na področju socialnega varstva. Prepričana sem, da bi tudi tovrstno povezovanje pripomoglo k dvigu kakovosti supervizorjev, k poenotenemu registru supervizorjev in k razvoju področji, na katerih supervizorji delujejo.

Brigita Rupar

Moji razmisleki gredo predvsem v smeri, kako okrepiti delovanje društva ter pritegniti čim več supervizorjev in koučev različnih smeri, teoretskih usmeritev in modelov. Sestava članov je na nek način „dvodelna“. „Staroselci“ si želimo postopoma predati delo in aktivnosti v roke mlajši generaciji, ki ima več moči, energije, idej in veščin, pomembnih za sodelovanje v sodobnem digitaliziranem okolju, vendar pogosto tudi manj časa. Seveda pa v tem svetu postaja čedalje bolj pomembno vprašanje motivacije. Kaj je tisto, kar bo pritegnilo članstvo? Predvsem strokovnost, širjenje znanja, občutek pripadnosti, zavedanje, da za uspešno strokovno delo potrebujemo pomoč in podporo kolegov. Načinov je več. Izobraževanje in usposabljanje v obliki različnih seminarjev in delavnic, intervizijske skupine, raziskovanje lastne prakse, objava strokovnih prispevkov, zanimive društvene aktivnosti ter povezovanje in izmenjava znanj s podobnimi strokovnimi združenji.

Na zadnjem sestanku izvršnega odbora smo se odločili za vzpostavitev registra supervizorjev in koučev, Društvo bo na podlagi vloge in referenc kandidatu priznalo status supervizorja in/ali kouča in ga vpisalo v seznam na spletni strani. Člani bodo tako dobili odločbo in izkaznico, s katero bodo dokazovali svojo usposobljenost ter garancijo društva za kakovost svojega dela. To bo korak naprej k večji profesionalizaciji in uveljavljanju obeh poklicev.



Energija

besed

navdahne podobe,

dotik misli

razvname srce.

Gradimo

harmonijo prihodnosti.

Energy trickles

from words and

inspires visions,

thoughts brush past

and inflame the heart.

We are building the

harmony of the future.

Anamarija Nuša Mulej