

Naslov članka/Article:

Supervizija kot podpora svetovalnemu delavcu pri skrbi zase

Supervision as Support in a Counsellor's Self-Care Practice

Avtor/Author:

Ivana Leko

CC licenca



Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav



Šolsko svetovalno delo št. 1/2025, letnik 29

ISSN 1318-8267

Izdal in založil: Zavod Republike Slovenije za šolstvo
Kraj in leto izdaje: Ljubljana, 2025

Spletna stran revije:

<https://www.zrss.si/strokovne-revije/solsko-svetovalno-delo/>

Supervizija kot podpora svetovalnemu delavcu pri skrbi zase

Supervision as Support in a Counsellor's Self-Care Practice

15



Ivana Leko

Vrtec Otona Župančiča Črnomelj
ivana.leko@guest.arnes.si

Izvleček

V uvodu opišemo pomen profesionalnega in osebnega razvoja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju ter znotraj tega pomen profesionalne skrbi zase. Sodelovanje v supervizijskem procesu je ena izmed temeljnih oblik skrbi zase, ki preprečuje izgorelost in spodbuja profesionalni razvoj strokovnih delavcev. Svetovalni delavec zaradi kompleksnosti svojega dela potrebuje supervizijo in intervizijo za krepitev refleksivne kompetence (Programske smernice, 2024). Opisala bom svoje izkušnje pri usposabljanju za supervizijo ter pridobitve na področju profesionalnega razvoja.

Ključne besede:

skrb zase, ovire pri skrbi zase, refleksivna kompetenca, supervizija

Abstract

The introduction describes the significance of professional and personal development of counsellors in education and, as part of that, the importance of self-care. Collaboration in the supervision process is one of the key elements of self-care as it prevents burnout and fosters counsellors' professional development. Due to the complexity of their work, counsellors need supervision and intervention to strengthen their reflexive competences (Program Guidelines, 2024). I will describe my own experiences in supervision training as well as acquired professional development skills.

Keywords:

self-care, obstacles to self-care, reflexive competence, supervision

Uvod

V vrtcih in šolah se svetovalni delavci¹ soočajo z različni poklicnimi izzivi. »Pri delovanju svetovalni delavec upošteva razvojne in pedagoške potrebe vseh otrok in mladostnikov ter specifične potrebe posameznih otrok

¹ Zaradi večje jasnosti in preglednosti besedila bom v nadaljevanju prispevka uporabljala za svetovalne delavce, strokovne delavce, supervizorje in supervizante dosledno samo moško obliko, pri čemer so v vseh primerih mišljeni tako moški kot ženske.

in mladostnikov na vseh petih področjih svetovalnega dela.« (Programske smernice, 2024, str. 6) Skupina specifičnih potreb, izzivov ali težav otrok lahko izvira iz posameznika ali iz socialnega okolja, iz katerega izhaja, npr. ločitev staršev, družinsko nasilje, vključevanje otrok migrantov in beguncev. Svetovalni delavec je povezovalni člen med vodstvom, vzgojitelji/učitelji, starši, otrokom in zunanjimi institucijami. Da lahko svetovalni delavec uspešno opravlja vse svoje delovne naloge, mora skrbeti za svoj profesionalni in osebni razvoj.

Profesionalni in osebni razvoj svetovalnega delavca med drugim vključujeta tudi skrb zase. Svetovalni delavec, ki je spodbujen in je aktiven na področju svojega osebnega in profesionalnega razvoja, se lažje sooča z delovnimi izzivi. Prav supervizija podpira strokovnjake pri spoprijemanju s številnimi izzivi, ki jih prinaša praksa svetovalnega dela. Skrb zase je nujna pri etičnem izvajanju dela z ljudmi (Videmšek, 2021).

Skrb zase kot del profesionalnega in osebnega razvoja strokovnih delavcev

Pojem skrb zase je bil na področju dela z ljudmi vplejan z namenom preprečevanja številnih stresorjev, ki se pojavljajo v teh poklicih (Hatcher, Bride, Oh, idr., 2019, v Erčulj, 2020). Skrb zase lahko na splošno definiramo kot uporabo spretnosti in strategij strokovnih delavcev pri zadovoljevanju njihovih osebnih, družinskih, čustvenih in duhovnih potreb in hkrati pri skrbi za potrebe in zahteve njihovih uporabnikov (Newell in Nelson-Gardell, 2014, v Erčulj, 2020).

Bloomquist idr. (2015, v Erčulj, 2020) dodajajo, da skrb zase od posameznika zahteva, da se namenoma posveča dejavnostim in držam, ki prispevajo k blagostanju² in zmanjšujejo stres.

Zgodovinsko gledano pojem skrb zase izhaja že iz grške kulture. Sokrat se predstavi svojim sodnikom kot učitelj skrbi zase: »Bog ga je pooblastil, da spo-

minja ljudi, da morajo skrbeti, ne za svoje bogastvo, ne za svojo čast, temveč za sebe same, za svojo dušo.« (Foucault, 1993, str. 32). Sokrat izpostavi pomen človekovega dobrega počutja, ki izhaja iz notranjega duševnega počutja in ne iz bogastva posameznika. Gre za načelo, ki so ga stari filozofi želeli prenesti na vse, ves čas in vse življenje. »Nikoli ni ne prezgodaj ne prepozno za ukvarjanje s svojo dušo,« je dejal Epikur (Foucault, 1993, str. 35). Povedal je torej, da ni nikoli prepozno, da začnemo skrbeti za svoje dobro počutje. Zato je pomembno, da se svetovalni delavec zaveda, da je skrb zase prvi korak do dobrega počutja. Skrb zase je namenjena spreminjanju, iskanju prave poti, ki nas vodi do novih spoznanj o sebi, svojem delu, ravnanju. V sodobnem času razumemo, da v tem procesu posameznik ne poudarja svojih pomanjkljivosti, temveč skupaj s podpornim družbenim okoljem soustvarja pogoje za uresničevanje skrbi zase (Videmšek, 2021; Možina, 2020). Prvi korak k skrbi zase naredi svetovalni delavec, širše družbeno okolje pa postavlja temelje za njeno uresničevanje.

V poklicih pomoči³ je izpostavljenost stresu velika. Vsak strokovni delavec se različno odziva nanj. Na posameznikov odziv vplivajo osebnost, izkušnje, socialna mreža in tudi druge okoliščine (Erčulj, 2020). Vpliv stresa je lahko pozitiven ali negativen, bodisi da motivira strokovnega delavca, bodisi da ga ta doživi kot situacijo, iz katere ne vidi izhoda in jo doživlja kot preseganje lastnih zmogljivosti.

Posledice stresa, ki jih posameznik doživlja pri svojem delu, so lahko fiziološke (glavobol, težave s hrbtenico, bolezni srca), psihične (nespečnost, fobije, depresija) ali vedenjske (motnje prehranjevanja, potreba po alkoholu, nedovoljenih substancah) (Videmšek, 2021).

Stres predstavlja preizkušnjo, zato je pomembno, da ima strokovni delavec možnost lastne refleksije nastalih dogodkov. Refleksija mu omogoča, da raziskuje izkušnje in se vpraša, zakaj je ravnal tako, kot je. S tem se mu odpira nova pot spoznanj o lastnem ravnanju,

² Z izrazom blagostanje/dobrobit (angl. well-being) pojmujejo stremljenje k zadovoljstvu z življenjem, skrb za telesno in duševno zdravje ter dobre odnose; sprejete trajnostnega življenjskega sloga (LifeComp: Evropski okvir za osebno in socialno ključno kompetenco ter kompetenco učenje učenja; www.zrss.si/pdf/lifecomp.pdf).

³ Poklici pomoči so tisti, katerih glavni namen je zagotavljanje podpore, oskrbe ali pomoči drugim ljudem (npr. socialni delavci, zdravstveni delavci, učitelji).

dogodkih, ki ga podpirajo in opogumljajo. S pomočjo samorefleksije (npr. zapisovanje konkretnih dogodkov) strokovni delavec razvija vprašanja in ideje o svojih dejavnostih in praksah, tako lahko razširi svoj repertoar odzivanja, spozna svoja ravnanja in gradi na dogodkih, ki mu pomagajo in ga opogumljajo.

Matrica skrbi zase

Slovenska avtorica Videmšek (2021) je oblikovala matrico skrbi zase, ki temelji na pozitivni psihologiji in teoriji dobrega počutja. Avtorica navaja, da profesionalna skrb zase pomeni, da strokovni delavec nadomesti tisto, kar ga bremeni, s tistim, kar ga aktivira, ga veseli.

Matrica skrbi zase je sestavljena iz osebne (mikroraven), skupinske (mezoraven) in organizacijske ravni (makroraven). Vse tri so spirhalno povezane med seboj.

Mikroraven – osebna zavzetost za skrb zase

Mikroraven pomeni, da svetovalni delavec sam zase prepozna, kdaj potrebuje podporo in pomoč pri delu, ki ga opravlja. Videmšek (2021) v svojem delu izpostavlja miselnost Colina in Cambella, ki pravita, da je skrb zase v smislu življenjskega sloga posameznika ključna osnova za zdravje. Od načina skrbi zase je odvisno, kako posameznik skrbi zase in za svoje duševno zdravje, kako se sooča s čustvi in stresom, kako se bo spoprijemal z različnimi življenjskimi izzivi.

Cox in Steiner (2013, v Videmšek, 2021) izpostavljata tri osnovne strategije pri skrbi zase: samozavedanje, samoregulacijo in samoučinkovitost.

Svetovalni delavec z uresničevanjem samozavedanja, samoregulacije in samoučinkovitosti prispeva k last-



Slika 1: Matrica skrbi zase (Videmšek, 2021)

ni skrbi za svoje psihofizično (duševno) zdravje in s tem pomaga sprva sebi, nato pa tudi vsem udeleženi (staršem, zaposlenim idr.).

Mezoraven – pomen odnosov z drugimi v skrbi zase

Mezoraven temelji na predpostavki, da skrb zase ne izhaja iz posameznika, temveč da ta preda nalogo skrbi zase na druge. Nanaša se na dejavnosti, ki se izvajajo znotraj ustanove in spodbujajo strokovnega delavca k vedenju o skrbi zase.

Primer aktivnosti na mezoravni je timski pristop, pri katerem sodelujejo strokovnjaki z različnih področij (Cox in Stainer, 2013, v Videmšek, 2021). Timsko delo omogoča porazdelitev dela, stresa in bolečine, ki jih doživljajo strokovni delavci, in pomeni medsebojno podporo drug drugemu.

Vzgojno-izobraževalni zavod, predvsem njegovo vodstvo, je lahko vir podpore in spodbude v profesionalni skrbi zase njegovih zaposlenih (supervizija, timsko delo, družabna srečanja, dobra informiranost in komunikacija znotraj kolegija, kolektiva).

Makroraven – organizacijski vidiki, ki spodbujajo skrb zase

Celostni sistem vzgoje in izobraževanja na makroravni se ukvarja s sistemsko usmerjenostjo področja skrbi zase. Dober primer je zmanjšanje normativov na področju zaposlovanja svetovalnih delavcev, kar jim omogoča dovolj časa za opravljanje svetovalnega dela, zmanjšuje stres ter hkrati spodbuja njihov profesionalni razvoj (supervizija).

Izzivi pri skrbi zase v profesionalnem okolju

Naravnost svetovalnih delavcev, da primarno skrbijo za psihosocialne potrebe drugih udeležencev v

primerjavi s svojimi, pomeni izziv pri profesionalni skrbi zase. Šimleša (2013, v Erčulj, 2020) meni, da lahko pomoč drugim ponudimo šele, ko imamo sami zadovoljene svoje primarne potrebe. Ko svetovalni delavec poskrbi za svoje fizične, čustvene, duševne in druge potrebe, lahko udejanji svoje poslanstvo pomoči drugim. Vendar pa sami pogosto svoje življenje dajo na čakanje, ker mislijo, da morajo najprej zadovoljiti potrebe drugih.

Mit o »popolnem strokovnjaku« predstavja tudi izziv pri skrbi zase. Wilkins (1997, v Erčulj, 2020) pri opisanju svoje izkušnje pravi, da je prav osvobajajoče spoznanje, da ni treba, da je »popoln« strokovnjak. Ravno to spoznanje svetovalnemu delavcu omogoča,

da prepozna svoje šibkosti in se spoprime z njimi. Zavedati se mora, da je življenje včasih stresno zanj in za vse, s katerimi sodeluje. To pa mu omogoča, da se razvija tako osebno kot strokovno.

Pomembno je, da svetovalni delavec zna poiskati čas, ki ga bo namenil skrbi zase. Najprej ozavesti njen pomen in skrb

zase umesti v letni delovni načrt, nato jo uresničuje. Le tako bo imel pregled nad lastnim uresničevanjem skrbi zase in se hkrati obvezal, da bo evalviral svoje udejanjanje na tem področju.

Zapletenost psihološkega, pedagoškega in socialnega profesionalnega prostora in obremenjenosti, ki jo doživljajo delavci v »poklicih pomoči«, lahko vodi do pojavov izgorelosti (Kobolt, 1996, str. 67). Sayyedi in O'Byrne (2003, v Erčulj, 2020) opozarjata, da so strokovnjaki v poklicih pomoči pogosto tako zaposleni s skrbjo za druge in za potrebe svojih klientov, družine in prijateljev, da pozabijo nase.

Svetovalni delavec potrebuje varen prostor, kjer lahko podeli svojo izkušnjo, občutke, nemoč, prostor, kjer je viden, slišan in podprt, da lahko predela težke delovne situacije, da ne pride do izgorelosti. Zavedati se mora svoje ranljivosti in si priznati, da potrebuje podporo, bodisi v obliki pogovora ali supervizije.

Timsko delo omogoča porazdelitev dela, stresa in bolečine, ki jih doživljajo strokovni delavci, in pomeni medsebojno podporo drug drugemu.

Supervizija in svetovalno delo

Supervizija je temeljna oblika podpore lastnemu profesionalnemu razvoju strokovnih delavcev. V statutu Društva za supervizijo najdemo eno izmed definicij, ki jo opredeljuje kot obliko profesionalne refleksije in svetovanja za zagotavljanje kvalitetnega opravljanja poklicnega dela in spodbujanja profesionalnega in osebnega razvoja strokovnih delavcev na različnih delovnih področjih, ki delajo z ljudmi (Žorga, 2002).

Eden izmed namenov razvojno-edukativnega modela⁴ supervizije je pomagati supervizantu⁵ pri ozaveščanju in razbremenjevanju ter predelavi čustvenih vsebin in hkrati omogočati učinkovitejše obvladovanje stresa (Žorga, 2002). S tem se uresničuje cilj supervizije, ki se dotika preprečevanja odtujenega odnosa do dela in pregorevanja strokovnjaka (4. člen Pravilnika o načrtovanju spremljanju in izvajanju supervizije strokovnega dela na področju socialnega varstva, 2003).

Supervizija v povezavi s svetovalnim delom je bila sprva omenjena v Programskih smernicah za predšolsko vzgojo za svetovalne delavce vrtcev oz. šol v sklopu načela strokovnosti in strokovnega izpopolnjevanja svetovalnega delavca: »Svetovalni delavci v vrtcih oziroma šolah imajo pravico in so se dolžni stalno strokovno izpopolnjevati ter preverjati lastno strokovnost v supervizijskih, intervizijskih⁶ in podobnih skupinah.« (Čačinović idr. 2008, str. 10)

Posodobljene Programske smernice svetovalnega dela v programih s področja vzgoje in izobraževanja (2024) postavljajo strokovne kompetence svetovalnih delav-

cev kot prvi pogoj za opravljanje svetovalnega dela. Med skupne kompetence dela svetovalne službe spada tudi refleksivna kompetenca, ki je opredeljena kot kritično razmišljanje o lastni usposobljenosti in samoregulaciji strokovno-etične drže. Uresničuje se z udeležbo v edukativnih modelih supervizije in intervizije oz. z vključitvijo v različne oblike reflektiranja lastne prakse. Med pogoji profesionalnega razvoja svetovalnih delavcev je zapisana »sistemska urejena možnost udeležbe svetovalnih delavcev v edukativnih modelih supervizije in intervizije« (prav tam, str. 12-13).

Med skupne kompetence dela svetovalne službe spada tudi **refleksivna kompetenca**, ki je opredeljena kot kritično razmišljanje o lastni usposobljenosti in samoregulaciji strokovno-etične drže.

Potreba po superviziji je v posodobljenih smernicah zastopana tudi v sklopu petih področij delovanja svetovalnega dela. Zapisana je pod področjem razvoja vzgojno-izobraževalnega zavoda in profesionalnega razvoja. To področje zajema pomen vloge svetovalnega delavca kot

podpore pri profesionalnemu razvoju vseh zaposlenih, pri kakovosti predšolske oz. šolske vzgoje ter skrbi za lastni profesionalni razvoj.

Supervizija je opredeljena kot obvezujoča dejavnost v socialnem varstvu, vendar postaja vse pomembnejša tudi v vzgoji in izobraževanju. Zadnja leta je opaziti več možnosti udeležbe tako v intervizijskih kot v supervizijskih skupinah, tako se postopoma uresničuje ideja o sistemske urejenem izvajanju supervizije.

Supervizija kot podpora skrbi zase

Supervizija za svetovalnega delavca predstavlja priložnost, da podpre profesionalno skrb zase. Je priložnost, da v varnem okolju raziskuje svoje delovne izkušnje,

4 Razvojno-edukativni modeli supervizije in intervizije so tisti, ki jih vodijo supervizorji oz. intervizorji, educirani za izvajanje supervizije oz. intervizije v vzgoji in izobraževanju.

5 Supervizant je strokovnjak, ki je vključen v supervizijski proces in na posameznem supervizijskem srečanju predstavi svojo situacijo ter postavi supervizijsko vprašanje. Na srečanju je odgovoren za vsebino supervizije, saj pripravlja gradiva in postavlja konkretna vprašanja, izraža dvome, ki se mu porajajo pri delu, odgovoren je tudi za rezultate svojega učenja.

6 Intervizija je vrsta supervizije, v kateri skupina kolegov reflektira o vprašanju, ki je pomembno za njihovo dejavnost. Vloge v intervizijski skupini niso določene vnaprej, temveč jih fleksibilno prevzemajo vsi člani.

ravnanja in odzive ter jih izkoristi za svoje prihodnje delovanje. Supervizija pomaga, da supervizanti oza-vestijo svoja znanja, hkrati pa prispeva k uvidu smisla njihovega strokovnega dela. S tem varujejo skrb za delo in skrb zase tudi takrat, ko jih prevzame občutek negotovosti, strokovne nesamozavesti ali nekompetentnosti (Videmšek, 2021).

Vec, Rupnik Vec in Žorga (2014, v Erčulj, 2020) poudarjajo, da je proces supervizije osredotočen predvsem na poklicni razvoj strokovnjaka in s tem na situacije, ki izhajajo iz njegovih delovnih izkušenj. Njen primarni namen je tako boljše strokovno delovanje strokovnjaka v prihodnosti (Erčulj, 2020, str. 25).

Razvojno-edukativni model supervizije je usmerjen na procese učenja in profesionalno integracijo. Spodbuja profesionalno rast in razvoj strokovnega delavca, kar posledično vpliva na povečanje njegove profesionalne kompetentnosti. Namen je omogočiti supervizantu proces poklicne refleksije in učenja, razvijati sposobnost samostojnega razmišljanja in odločanja o delu ter omogočiti integracijo teoretičnih spoznanj skozi izkušnje.

Osnovne funkcije supervizije so (Kobolt, 1992):

- edukativna funkcija supervizije je pomembna za razvoj veščin in sposobnosti strokovnega delavca, pri tem se bolj zaveda svojih reakcij v odnosih, dinamike odnosov ter raziskuje drugačne načine ravnanja. Edukativne cilje uresničujemo z refleksijo in raziskovanjem supervizantovega dela;
- podporna funkcija supervizije daje v ospredje čustva, ki se pojavljajo pri delu. Supervizantom daje možnost, da ozavestijo svoje reakcije in jih predeležajo. Podporo dobi s podpornimi povratnimi informacijami o sebi in svojem delu, da s svojimi problemi ni sam, da lahko v varnem prostoru raziskuje in izraža svoje stiske. Posledica sta zmanjšanje stresa in preventiva pred izgorelostjo;

- usmerjevalna funkcija supervizije zagotavlja nadzor nad kakovostjo dela z ljudmi, skrbi, da so dogovori izpeljani, vloge definirane in odgovornosti razjasnjene.

Vse tri funkcije se tako rekoč medsebojno prepletajo in izmenjujejo skozi supervizijski proces. Razmerje med posameznimi funkcijami pa je odvisno od ciljev, ki si jih zastavimo na začetku procesa.

Supervizijski proces vodi strokovnjaka k spoznanju svojih stališč, predsodkov in neizgovorjenih teorij, ki jih ima, in kako vse to vpliva na njegovo delo. Svetovalni delavec se mora zavedati, kje sta njegova meja in odgo-

vornost pri opravljanju lastnega dela in od kje naprej je odgovornost drugih soudeležencev (staršev, vzgojiteljev, vodstva). Če to odkrije in predelel situacijo, lahko uvidi, kako lahko naslednjič odreagira drugače. »Ustrezna supervizija omogoča strokovnemu delavcu integracijo tega, kar dela, občuti in misli, integracijo praktičnih izkušenj s teoretičnim znanjem, prenos te-

orije v prakso ter učenje samostojnega izvajanja svojega dela.« (Žorga, 2005b, str. 361)

Supervisorjeva naloga je, da dovoli strokovnjaku začuti čustvene napetosti v varnem odnosu, pri čemer jih lahko reflektira in se iz njih uči (Hawkins in Shohet, 1992, v Erčulj). Skozi predstavitev supervizijskega gradiva supervizant spozna, kako je neki dogodek vplival na njegovo čustveno dožemanje. Supervizant mora biti odprt za proces, saj gre za lastni proces učenja. Pogosto je odkrivanje lastnih občutij in misli boleče, vendar je končni rezultat, ki ga supervizant pridobi, večja strokovna kompetentnost, notranji občutek lastne moči in čustvena razbremenitev strokovnjaka.

Kobolt in Žorga (2006) opozarjata na kompleksnost in edinstvenost situacij, v katerih se znajdejo strokovnjaki s socialnih in poklicnih področij, in dodajata, da v takih situacijah znanje ne more biti dokončno, saj se delovne okoliščine vedno znova spreminjajo.

Supervisorjeva naloga je, da dovoli strokovnjaku začuti čustvene napetosti v varnem odnosu, pri čemer jih lahko reflektira in se iz njih uči.

Ravno zato je izredno pomembno, da imajo svetovalni delavci možnost stalne udeležbe v supervizijskih procesih, v katerih ob strokovnem vodenju supervizorja sproti predelajo svoje izkušnje.

Moja izkušnja v procesu usposabljanja za supervizorja

Razlogi za udeležbo v usposabljanju

Ker sem začutila potrebo po dodatni podpori pri svojem vedno bolj zahtevnem strokovnem delu (kompleksne strokovne dileme, občasni občutki izgorelosti), sem se leta 2021 vpisala v program usposabljanja za supervizorje/supervizorke na fakulteti za socialno delo. Program izvaja tudi pedagoška fakulteta, vendar ga v tistem letu niso izvajali.

Svetovalne delavke večinoma delujemo same in na delovnem mestu nimamo sogovornika. Zato so za nas toliko bolj dragoceni regijski aktivni, na katerih se srečujemo. Kljub temu se mi je zdelo, da se lahko bolj razbremenim s supervizijo.

Opis programa

Namen programa je usposabljanje strokovnih delavcev za vodenje supervizije na področjih socialnega varstva, vzgoje in izobraževanja ter zdravstva. Cilj usposabljanja je pridobivanje splošnih kompetenc ter kompetenc za strokovno in raziskovalno delo v okviru supervizijskega procesa in razvijanje kritične refleksije o lastnih predpostavkah in pristopih na področju svetovalnega dela.

Program je obsegal 270 ur; razdeljen je bil na teoretični (80 ur) in praktični del (190 ur). Teoretske vsebine so nam bile predstavljene v obliki seminarjev z delavnicami in so bile podlaga za izkustveni del usposabljanja. Med predavatelji smo imeli priložnost sodelovanja z dr. Petro Videmšek, Majdo Golja, dr. Alenko Kobolt, dr. Jano Mali, dr. Leo Šugman Bohinc idr.

Praktični del je bil razdeljen na supervizijske skupine z mentorjem, vodenje lastne supervizijske skupine pod

vodstvom mentorja, udeležbo v intervizijskih skupinah in metasuperviziji.⁷

Na usposabljanje je bilo na podlagi izobrazbe, življenjepisa, delovnih izkušenj in motivacijskega pisma sprejetih deset udeleženk iz vse Slovenije z različnih področij dela (vrtec, šola, CSD, nevladne ustanove, vzgojno-varstveni zavod). Majhna skupina je dala priložnost individualiziranega pristopa, tako da so mentorji lahko sproti spremljali naše delo. Predavanja so potekala vsakih štirinajst dni ob petkih, zato mi je bila dragocena podpora vodstva, da sem lahko uskladila službene obveznosti z usposabljanjem. Dopoldanski čas je bil namenjen teoriji, popoldanski praktičnemu usposabljanju.

Po opravljenem usposabljanju in zagovoru zaključne naloge sem pridobila potrdilo o uspešno dokončanem usposabljanju, na podlagi katerega sem se prijavila na razpis za licenco za izvajanje supervizije na področju socialnega varstva, ki ga podeljuje Socialna zbornica Slovenije.

Opis praktičnega dela usposabljanja

Celotno usposabljanje je bilo zelo intenzivno. Sprva nisem imela predstave, koliko časa, truda in prizadevanja bo treba vložiti v to. Kmalu po prvih teoretičnih predavanjih smo začeli izkustveno učenje. Sprva sem se vključila v supervizijsko skupino z mentorjem. V skupini je bilo pet članic; vodila jo je Majda Golja, ki je bila moja mentorica ves čas usposabljanja. Članice skupine smo bile izbrane naključno.

Hkrati sem začela iskati svojo supervizijsko skupino, ki sem jo vodila pod vodstvom svojega mentorja. Želela sem si skupino s področja vzgoje in izobraževanja, tako da je bil precejšen izziv sestaviti takšno skupino. Supervizija je na področju socialnega varstva bolj razširjena kot v šolskem prostoru, vendar je bil glavni motiv mojega usposabljanja prav to, da bi pedagoškimi delavcem posredovala izkušnjo s supervizijo. Uspelo mi je sestaviti skupino strokovnih delavcev šole s prilagojenim programom v kombina-

⁷ Metasupervizija je oblika supervizije, namenjena supervizorjem, ki skozi proces pridobijo pomoč in podporo za vodenje supervizijskih sestankov, kar omogoča uspešnejše in učinkovitejše delo s supervizanti.

ciji z vrtcem. Skupino so sestavljali različni profili (po dve svetovalni delavki in specialni pedagoginji, vzgojiteljica in učitelj).

Vzporedno so mi bile v pomoč intervizijske skupine udeleženk v usposabljanju, v katerih sem skupaj z dvema članicama premišljevala o izzivih, s katerimi smo se srečevale v svojih supervizijskih skupinah. Pri vodenju intervizijskih skupin smo izmenjevale vloge.

Kaj mi je prineslo usposabljanje

V drugi polovici usposabljanja je sledila metasupervizija. V njej smo se morale preizkusiti v vodenju pod okriljem metasupervizork. V tem delu sem od udeleženk dobila veliko novih idej, kako izraziti iskreno kritično mnenje in pri tem ostati spoštljiv. Srečanja metasupervizije so se snemala, tako da sem imela po vsakem srečanju priložnost še enkrat pregledati posnetek, raziskati, kje je možnost za izboljšavo, opazovati neverbalno in verbalno komunikacijo.



Slika 2: Primer predstavitve supervizijskega gradiva s fotografijami



Slika 3: Primer predstavitve supervizijskega gradiva s kockami

Ves čas usposabljanja sem sproti pisala refleksijo, pri čemer sem še enkrat podoživljala proces, prihajala do novih uvidov, raziskovala, kaj sem doživljala, s kakšnimi občutki sem se soočala. S tem mi je supervizija dala priložnost za »*kontinuirano spreminjanje pogledov na lastno delo, odzive do drugih ...*« (Klemenčič Rozman, 2010b, str. 263).

Skupina mi je skozi proces dala vpogled v lastni problem z drugega zornega kota, s tem pa razbremenitev in opolnomočenje za iskanje novih možnosti rešitev. V skupini sem začutila povezanost članov, doživela odprto komunikacijo, občutek varnosti in sproščenosti. Skratka pridobila sem prostor za učinkovito delo na sebi. Da pride do tega, mora supervizor poskrbeti za varno okolje. Njegova naloga je med drugim, da poskrbi za spoštljiv odnos vseh soudeleženi v procesu in možnost, da je vsak posameznik slišan in hkrati tudi sprejet.

»Sodelujem pri primeru z družino, ki ima otroka s posebnimi potrebami. V tem letu ima otrok novi strokovni delavki v oddelku. V prejšnjem šolskem letu sva z mamico načrtovali prehod iz rednega oddelka v oddelek s prilagojenim izvajanjem, vendar sta se starša premislila in je otrok dobil spremljevalca. Opazili smo, da deček ne more slediti dogajanju in da bo vseeno potrebna sprememba programa. Z vzgojiteljicama smo se dogovorile, da bomo postopno pridobile starša za vključitev v prilagojeni program. Kljub dogovoru, da bomo postopoma pridobile starša, je pomočnica vzgojiteljice opravila pogovor z mamo. Povedala mi je, da je že govorila s staršem in da moj pristop ni bil najboljši ter da je mamica pripravljena sprejeti, da otrok gre v oddelek s prilagojenim programom ter naj naprej vodim zadevo. Ob njeni izjavi sem se čutila nemočno, češ da nisem naredila dovolj, da bi otroka usmerila v drug program. Začela sem se spraševati, ali svoje delo opravljam dobro in kaj bi še lahko storila. Kmalu sem dobila klic iz zunanje institucije, od koder so mi povedali, da nismo imeli pravega načina komunikacije s starši. Nastala situacija je bila zame zelo težka, ker sem po dolgem času dobila neodobravanje strokovne delavke o svojem delu, hkrati pa sem začela dvomiti o lastnem pristopu pri delu s staršem. Bila sem zelo zmedena, kako naj nadaljujem delo s starši, ki so izgubili zaupanje, in kako naj povem sodelavki, da njen pristop do starša ni bil najbolj primeren.«

Dodatno potrditev, da sem se prav odločila glede usposabljanja, mi je dalo srečanje, na katerem sem predstavljala svoje supervizijsko gradivo. Stisko, ki sem jo čutila takrat, težko opišem v trenutnem času, ker zdaj nanjo gledam v drugačni luči. Za lažje razumevanje navajam del svojega zapisa.

Skozi supervizijski proces sem sprva dobila podporo članic skupine, tako da so povedale asociacije na mojo

zgodbo. Ključni premik v mojem dojetju zadeve sta bili vprašanji ene izmed članic: »Kako so pri vas v vrtcu razdeljene vloge? Katere naloge opravlja pomočnica ravnateljice?« S tem sem dobila uvid v lastno slepo pego. Spoznala sem, da pogosto v situacijah prehitro prevzamem odgovornost, namesto da bi vključila vse udeležence v proces dela in s tem sorazmerno porazdelila breme. Pri pisanju refleksije sem spoznala, da pogosto prevzemam odgovornost drugih tudi v odnosih v osebem življenju.

Po tem supervizijskem srečanju sem začutila veliko razbremenitev, ker sem od članic dobila razumevanje mojega ravnanja in podporo. Moji nadaljnji koraki delovanja so bili, da sem najprej seznanila vodstvo z dogodkom in vključila pomočnico ravnateljice v skupno sodelovanje. Zahvaljujoč superviziji sem dobila moč za nadaljnje delovanje v nastali situaciji.

Sklep

V odnosu, ki ga soustvarjamo znotraj supervizijske/intervizijske skupine, je pomembna usmerjenost v raziskovanje virov moči, kaj supervizant zmore in kaj so njegove močne strani, ter na soustvarjanje rešitev, ki so sprejemljive zanj.

Med usposabljanjem za supervizijo sem med drugim dobila vpogled v lastno slepo pego, da vedno prevzamam preveliko odgovornost. Naučila sem se, da se včasih moram ustaviti in se vprašati, kaj je moje delo in do kod sežejo moje pristojnosti in meje ter kje se začnejo odgovornosti drugih (staršev, vzgojiteljev, vodstva). S supervizijo sem znova odkrila, kako biti radoveden, raziskovalen do delovnih izzivov in v odnosih. Spodbudila je videnje moje lastne vrednosti in s tem okrepila in dvignila mojo poklicno samozavest. S supervizijo sem pridobila pri svojem profesionalnem in osebem razvoju ter hkrati z njo uresničila skrb zase.

Po usposabljanju in pridobitvi licence sem začela voditi lastne supervizijske skupine v vzgoji in izobraževanju. Med drugim me navdušuje, kako pestrost različnih profilov članov omogoča meni in vsem udeleženi videnje poklicnih situacij s čisto novih zornih kotov.

Namen supervizije je omogočiti svetovalnim delavcem proces poklicne refleksije in učenja, razvijati sposobnost samostojnega razmišljanja in odločanja o svojem delu, omogočiti integracijo teoretičnih spoznanj skozi izkušnje, prispevati k čustveni razbremenitvi in s tem omogočiti učinkovitejše obvladovanje stresa ter posledično preprečevanje izgorevanja. Supervizija pomaga posamezniku pri oblikovanju poklicne identitete in

krejitvi strokovne avtonomije. Strokovnjaka usposablja, da se bo znal učiti iz vsakodnevnih delovnih izkušenj. Svetovalni delavec je tisti, ki mora poiskati svoje vire moči pri skrbi zase.

Želim si, da bomo v prihodnje na področju vzgoje in izobraževanja imeli še več priložnosti za različne supervizijske skupine, ki nam bodo v pomoč pri skrbi zase. ■

Viri in literatura

Erčulj, S. (2020). *Skrb zase med študenti praktiki socialne pedagogike in socialnega dela* [Diplomsko delo]. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta. <http://pefprints.pef.uni-lj.si/6470/>

Foucault, M. (1993). *Zgodovina seksualnosti*. 3, *Skrb zase*. ŠKUC.

Klemenčič Rozman, M. M. (2010a). Doživljanje supervizijskega procesa pri (bodočih) strokovnjakih v poklicnih pomoči. *Socialna pedagogika*, 14(1), 83–100. <http://pefprints.pef.uni-lj.si/1087/>

Klemenčič Rozman, M. M. (2010b). Pomen supervizije za razvoj strokovnjaka v poklicnih pomoči. V A. Kobolt (ur.), *Supervizija in koučing* (str. 249–266). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, in Zavod RS za šolstvo.

Kobolt, A. (1992). Supervizija – modeli spremljanja in pridobivanja izkušenj v času študija in poklicnega dela. V F. Žagar (ur.), *Kaj hočemo in kaj zmoremo: zbornik s posveta o problemih in perspektivah izobraževanja učiteljev* (str. 120–123). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Kobolt, A. (1996). Supervizija med izobraževalnim in podpornim vidikom. *Psihološka obzorja*, 5(2), 65–73.

Kobolt, A., in Žorga, S. (2006). *Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu*. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Možina, M. (2020). *Skrb zase: od antike do danes* [Video]. http://videlectures.net/pozitivnapsihologija_mozina_skrb_zase/

Pravilnik o načrtovanju, spremljanju in izvajanju supervizije strokovnega dela na področju socialnega varstva. (2003). *Uradni list RS*, št. 117/03. <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2003-01-5080>

Programske smernice svetovalnega dela v programih s področja vzgoje in izobraževanja. (2024). Zavod RS za šolstvo, Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MVI/Dokumenti/Osnovna-sola/Ucni-nacrti/Drugi-konceptualni-dokumenti/Programske-smernice-svetovalnega-dela-v-programih-s-podrocja-vzgoje-in-izobrazevanja.pdf>

Programske smernice. Svetovalna služba v vrtcu [Elektronski vir]. (2008). Zavod RS za šolstvo, Ministrstvo za šolstvo in šport. https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/Sektor-za-predsolsko-vzgojo/Dokumenti-smernice/Programske_smernice_vrtcec.pdf

Videmšek, P. (2021). *Supervizija v socialnem delu: učenje na podlagi dobrih izkušenj*. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo.

Žorga, S. (2002). Razvojno-edukativni model supervizije. V *Modeli in oblike supervizije* (str. 15–45). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Žorga, S. (2005). Vloga supervizije pri poklicnem in osebnostnem razvoju strokovnega delavca. V Devjak, T. (ur.), *Partnerstvo fakultete in vzgojno-izobraževalnih zavodov: izobraževanje – praksa – raziskovanje* (str. 356–375). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.