Dragana Glišovič Meglič

MODELI SUPERVIZIJE

VODENJE IN DINAMIKA SUPERVIZIJSKIH SKUPIN NA SLOVENSKIH CENTRIH ZA SOCIALNO DELO

UVOD

Metoda supervizije se je pri nas začela uporabljati v drugi polovici 70. let. Takrat se je vzpostavila na področju socialnega dela z družino, kjer obstaja še danes kot mreža, v katero je zajeta večina delavk in delavcev centrov za socialno delo, ki delajo na tem področju.

Strokovni izraz »supervizija« se uporablja za opis posebne metode dela, katere cilj je razbremenitev strokovnjakov, tako da lahko konstruktivno preživijo stresne situacije in ohranijo zmožnosti za učenje. Sodobne definicije supervizije v socialnem delu poudarjajo različne cilje, kot so vodenje, usmerjanje, opora in pomoč pri razvijanju profesionalnih prijemov, izobraževanje oz. učenje s pomočjo izkušnje, pa tudi nadzor (Miloševič 1999: 3). Pomemben korak pri vključevanju supervizije v sistem socialnega varstva je napravil zakon o socialnem varstvu (Ur. list RS, št. 54/1992). Po njegovem sprejemu se je supervizija najprej uveljavila kot spremljevalka projektov in inovativnih programov na področju socialnega varstva. Tako kot vse metode se je tudi supervizija razvijala in prilagajala posameznim modelom socialnega dela, ki so jih trenutno uporabljali. Njeni cilji so se oblikovali hkrati s procesom profesionalizacije socialnega dela. Čimbolj je bilo socialno delo avtonomno, tem večji pomen je dobila potreba in pravica socialnih delavcev po superviziji. Supervizija je spodbuda za učenje o ravnanju v profesionalnem odnosu in pri spoznavanju sebe, kar je nujni sestavni del kvalitetnega strokovnega dela, in opora pri prenašanju obremenitev ob odgovornem strokovnem delu, sprejemanju odločitev, postavljanju meja oz. profesionalne distance, preprečevanju otopelosti in izgorevanja. Je tudi usmerjanje pri profesionalnem ravnanju (včasih tudi nadzor), pri čemer strokovnjaka usmerjajo strokovnjaki z več znanja in izkušnjami, ki imajo tudi pedagoške sposobnosti in so praviloma iz iste stroke (Miloševič 1994: 475–476).

»Metasupervizija« je supervizija, ki je namenjena supervizorjem. V tem procesu supervizorji dobijo podporo in pomoč za vodenje supervizijskih sestankov. To jim omogoča uspešnejše in učinkovitejše delo s supervizanti. Različni avtorji, tako domači kot tuji, supervizijo različno razumejo, vrednotijo in tudi različno opredeljujejo. Poglejmo si nekatere med njimi. Alenka Kobolt (1994: 489) razume proces supervizije kot proces refleksije o lastnem poklicnem delu, ki se odvija v simetrični komunikaciji bodisi med supervizorjem in supervizantom v individualnem supervizijskem procesu bodisi v skupini strokovnih delavcev. Pogoj pa je, da že opravljajo praktično delo in želijo razmišljati o tem, kako in zakaj delajo, kar delajo. Pripravljeni so se učiti novih odgovorov na stara vprašanja. Žorga (1994: 158) opredeli supervizijo »kot proces, v katerem si strokovni delavec pridobiva boljši vpogled, podporo in strokovno vodenje za svoje delo.« Gre za metodo, ki je namenjena strokovnjakom in jim je v neposredno pomoč, posredno pa je seveda tudi v pomoč strankam, saj jim zagotavlja kvalitetne profesionalne usluge.

TEORETSKA IZHODIŠČA SUPERVIZIJE

V Sloveniji obstaja veliko modelov supervizije za različna strokovna področja dela. Med seboj se razlikujejo glede na teoretska izhodišča (psihoanalitično usmerjena, skupinskodinamična, usmerjena k uporabniku, modeli, ki izhajajo iz različnih terapevtskih pristopov), na vključenost supervizantov (vključenost celotne organizacije, vključe-

nost timov, vključenost glede na delovna področja) in na poudarjene elemente (poudarek na poklicni identiteti, izkustvenem učenju, nadzoru, izobraževanju, osebni rasti). Glede na število udeležencev poznamo individualno, skupinsko (z ljudmi, ki niso tesno povezani, na primer iz različnih ustanov) in timsko supervizijo (z ljudmi, ki delujejo v istem timu).

Supervizija kot metoda dela je namenjena strokovnjakom in jim je v neposredno pomoč, posredno pa je v pomoč tudi strankam. Strokovnjaku naj bi pomagala ohraniti in razvijati profesionalnost in osebnostne potenciale. Zato je treba v supervizijskem procesu zagotoviti določene pogoje: povezanost med delom in učenjem, usposobljen supervizor, motivirani supervizanti, varna klima, primeren prostor, vnaprej določen čas, dogovorjen institucionalni okvir in potrebna finančna sredstva.

Cilj supervizije je omogočiti strokovnjaku učenje, mu pomagati, da pride do svojih lastnih rešitev v zvezi s problemi, ki se mu porajajo pri delu, in mu omogočiti najučinkovitejše soočenje s stresnimi situacijami. Supervizija mu pomaga tudi pri integraciji praktičnih izkušenj in pri iskanju lastne poklicne identitete (Žorga, Tancig 1994: 159). Usmerjena je v proces poglabljanja in širitve znanj za kvalitetnejše strokovno delo in v povezovanje strokovnjakov pri opravljanju storitev, ki vključujejo intenziven in neposreden odnos med strokovnim delavcem in tistim, ki pomoč potrebuje. Kadushin (po Žorga, Tancig 1996: 99) ima supervizijo za dobro, če združuje tri funkcije, in sicer učno, ki je usmerjena v razvoj poklicnih spretnosti in znanj, podporno, ki je osredotočena na pomoč pri soočanju in premagovanju stresa, in usmerjevalno, za katero je značilno zagotavljanje kontrole kvalitete in standardov pri delu z ljudmi.

Vsebina supervizije je odvisna od tega, kakšen je namen njenih udeležencev, torej od cilja, ki si ga sodelujoči zastavijo na začetku procesa. Lahko je usmerjena na supervizanta, na konkretni problem ali na metodo dela, ki jo supervizant uporablja. Pomembno je, da se udeleženci procesa soočijo s temi vidiki: sposobnost videnja vsebine, ciljev in rezultatov dela, metodološka sposobnost in osebno emocionalno doživljanje delovnih situacij (Miloševič 1994:480).

V procesu rabijo izkušnje strokovnega delavca kot učni material. Naloga supervizorja je omogočiti supervizantu, da se ob predstavljenih izkušnjah uči o sebi in o svojem poklicnem ravnanju. Supervizant se ob refleksiji konkretnega dogodka iz lastne prakse sooča s svojimi obrambami, čustvenimi vsebinami in vrednotami in stališči, ki usmerjajo njegovo ravnanje. V procesu torej ugotavlja, kakšen pomen ima določen dogodek zanj osebno in kako vpliva na njegovo poklicno sfero. Rezultat supervizijskega procesa je navadno prav večja strokovna kompetenca supervizanta. Na ta način prihaja do novih spoznanj in teoretskih znanj, ki jih udeleženi tudi integrira.

Navadno so supervizijska srečanja strukturirana, tako da se nanje pripravijo vsi udeleženci. Pripravijo in podajo kratke in jedrnate opise konkretnih profesionalnih situacij, ki jih nato obravnavajo. Srečanje navadno sestavlja šest elementov: kratka osvetlitev trenutne situacije in svojega počutja, razprava o poročilih s prejšnjega srečanja, dogovor o vsebini srečanja, predstavitev in obravnava konkretnega supervizijskega vprašanja, refleksija in dogovor o naslednjem srečanju (Miloševič 1994: 484-486).

Gre za sistematičen in kontinuiran proces, ki traja določeno časovno obdobje. Sistematičnost procesa zagotavljajo vnaprej opredeljene delovne faze: predhodna, uvodna ali začetna, srednja ali delovna, vmesna evalvacija, sklepna faza, sklepna evalvacija in slovo. Ves supervizijski proces mora biti ustrezno dokumentiran, sicer se iz njega ne bi bilo mogoče učiti. Dokumentacija je lahko bodisi v klasični pisni obliki (zapiski, poročila, dnevniki) ali pa je podprta s tehničnimi pripomočki, kot so video ali tonski zapis. V procesu neredko srečamo ovire v učenju, najpogosteje s paradoksnim načinom mišljenja, sindromom pomaganja, transfernimi in kontratransfernimi vsebinami, paralelizmom in ovirami v komunikaciji.

Osrednjega pomena je kakovost odnosa med supervizorjem in strokovnim delavcem. Temelj učinkovitega supervizijskega odnosa sta medsebojno zaupanje in spoštovanje posameznikovega značaja in izkušenj. Učenje v superviziji je celosten proces, ki vključuje integrirano delovanje vsega organizma: mišljenje, čustvovanje, zaznavanje in vedenje. Zato je osebni odnos med supervizorjem in supervizantom nujen. Supervizor torej deluje prek odnosa, supervizant pa se v tem odnosu uči. Od kakovosti odnosa je v veliki meri odvisno, koliko in kaj se bo supervizant naučil. Pri tem je pomembno, da supervizor pozna različne načine učenja in vodenja ter da dopušča, da supervizant išče lastne poti. Supervizor in supervizant vnašata v odnos vsak svoja pričakovanja o tem, kako bo

potekal supervizijski proces. Nanje vplivajo prejšnje izkušnje s supervizijo, kulturno in zgodovinsko ozadje, iz katerega izhajata, poznavanje literature o superviziji, navsezadnje pa tudi informacije in stališča, ki jih imata drug o drugem. Za to, kakšen odnos vzpostavita, sta odgovorna oba. Pri tem je pomembno, da je odnos dovolj prožen, da se lahko sproti prilagodi supervizantovim posebnim profesionalnim in učnim potrebam.

Vloga supervizorja je odvisna od tega, za kakšen model supervizije gre, spreminja pa se glede na potrebe supervizantov, ki so odvisne od tega, do kod je prišel v karieri. Vloga supervizorja je odvisna od tega, kako opredelimo cilje in funkcije supervizije, velja pa tudi narobe, da je potek supervizije odvisen od supervizorja, ki vodi ta proces. Če supervizor izhaja iz terapevtskih vrst, bo v supervizijskem procesu več terapevtskih elementov, drugi bodo vnašali več didaktično-konceptualnih vidikov, če so se že prej ukvarjali z razvijanjem določenega koncepta ali metode in so uspešni praktiki na supervizantovem področju. Pettes (Pettes 1979, po Miloševič Arnold 1999: 31) navaja lastnosti idealnega supervizorja: znanje in izkušnje v vodenju, izkušnje v usmerjanju v učenje, sposobnost usposabljanja za praktično delo, sposobnost dajanja potrebne podpore, komunikacijske izkušnje in sposobnost istočasne uporabe vsega znanja in izkušenj stroke socialnega dela. Vloga supervizanta v supervizijskem procesu se opira zlasti na odgovornosti. Odgovoren je za vsebino supervizije oziroma za svoja konkretna vprašanja iz prakse, za rezultate svojega učenja v procesu, hkrati pa se od njega pričakuje, da bo upošteval na začetku sprejet supervizijski dogovor (Miloševič Arnold 1999: 30-33).

Vodenje je lahko sporno vprašanje za mnoge skupine in je pogosto v središču problemov. Vodenje v skupini se lahko spreminja, glede na to, ali je skupina v ustvarjalnem ali destruktivnem procesu ali vmes. Dejansko vodstvo v skupini lahko sovpada s formalnim vodstvom ali pa tudi ne. Ni mogoče predpisati, katere sposobnosti in znanja mora imeti vodja, vendar pa naj bi uporabljal tri vrste znanj: tehnična znanja (znanja iz stroke), znanja o človeku in medčloveških odnosih in konceptualna znanja (Randall, Southgate, po Ammon 1990: 75).

Učinkovitost supervizijskega procesa je odvisna od ustrezne komunikacijske klime. V supervizijski skupini se supervizantovo mišljenje, čustva, stališča, motivi srečujejo in soočajo z mišljenjem, čustvi in stališči drugih supervizorjev in supervizantov (mišljena sta seveda oba spola; zaradi preglednosti besedila navajamo samo enega). S komunikacijo se uresničujejo tudi cilji medsebojnega odnosa. Supervizijski proces v skupini lahko razumemo kot transakcijo v komunikaciji, kamor vstopajo supervizanti in supervizor, ki prinašajo znanje, značilne zaznave, stališča, pričakovanja, spretnosti in izkušnje. To poteka po treh kanalih, in sicer z besedo, tonaliteto in govorico telesa. Cilji dobre komunikacije v skupini so biti slišan, viden, razumljen in sprejet. Uspešna komunikacija v superviziji temelji na odkritosti, spoštovanju in sprejemanju.

PROBLEM RAZISKAVE

Raziskali smo uporabo supervizije na petih slovenskih centrih za socialno delo[1], in sicer, pod kakšnimi pogoji se odvija, na kakšen način poteka, katero vrsto supervizije uporabljajo, kakšna je njena vsebina, kako poteka supervizijski proces, kakšne so vloge v njem, kateri pripomočki se najpogosteje uporabljajo, kakšno vzdušje prevladuje na srečanjih, kakšno je zadovoljstvo članov skupine s srečanji in kako oz. ali sploh slog vodje supervizijske skupine vpliva na njeno skupinsko dinamiko in na zadovoljstvo supervizantov. Namen raziskave je bil ugotoviti (1) značilnosti supervizije v centrih za socialno delo, (2) raziskati odnos med slogom vodenja supervizijske skupine, prevladujočim vzdušjem na supervizijskih srečanjih in zadovoljstvom supervizijske skupine ter njenimi učinki na osebno in strokovno življenje supervizantov, (3) kakšne vrste oziroma tipi supervizije se pojavljajo na slovenskih centrih za socialno delo. Supervizijski proces bomo osvetlili z več zornih kotov in na tej podlagi poskusili konceptualizirati različne tipe supervizije. Podatki so pridobljeni na dva načina. Prvi je intervju s petnajstimi strokovnimi delavci (iz vsakega centra, ki je bil zajet v raziskavo, po trije strokovni delavci) na podlagi vnaprej pripravljenega standardiziranega vprašalnika. Nadaljnji podatki so pridobljeni z vprašalnikom, ki je vseboval reflektirane odgovore intervjujev in je zajel supervizante iz vseh centrov. Standardizirani vprašalnik je temeljil na nizozemskem modelu supervizije. Po njegovi definiciji je supervizija kontinuiran učni proces, ki se izvaja po določeni strukturi, načrtu in dogovoru. V tem procesu supervizant skoz nenehno refleksijo ozavešča

svoja doživljanja, ravnanja in poglede na svoje strokovno delo in kompetence. Supervizija tako po svoji vsebini omogoča učenje za profesionalno vlogo in je usmerjen cirkularni učni proces, v katerem supervizant razvija svojo profesionalno identiteto, ko uporablja in reflektira svoje izkušnje, da bi izboljšal svoj osebni odnos.

Raziskava je bila razdeljena na kvalitativni (komparativni) in kvantitativni del. Zbiranje podatkov je potekalo pet mesecev. Kvalitativni del vsebuje besedne opise in pripovedi strokovnih delavcev. Pri vsakem vprašanju smo primerjali odgovore in pripovedi strokovnih delavcev s petih različnih centrov za socialno delo. Vprašalnik, na podlagi katerega je bil opravljen intervju, je zajel po tri strokovne delavce z vsakega centra. Podatki so bili obdelani ročno. Kvantitativni del podatkov je bil zbran s pomočjo vprašalnika, sestavljenega na podlagi teh intervjujev, njegov cilj pa je bil preveriti z intervjujem dobljene rezultate. Zajel je člane supervizijske skupine petih centrov za socialno delo. Rezultati tega dela so obdelani s pomočjo računalniškega programa Excel.

Vsi podatki so dobljeni z vnaprej sestavljenim standardiziranim vprašalnikom. Na podlagi izpolnjenih vprašalnikov so bili izvedeni intervjuje. Pred izvedbo raziskave je bil vprašalnik preizkušen na dveh strokovnih delavkah. Poskusni intervjuji niso vključeni v poročilo. Z njimi je bila zgolj ugotovljena primernost vprašalnika za nadaljnje raziskovanje. Vprašalnik obsega 22 vprašanj različnega tipa (odprtega, zaprtega in razvrščanje po pomembnosti), ki se nanašajo na organizacijo, potek in značilnosti supervizijskega procesa na centru za socialno delo. Kvantitativni vprašalnik poleg opisnih podatkov (spol, delovne izkušnje, izobrazba, pogostost supervizijskih srečanj, dolžina srečanj in število članov) vsebuje tri sklope trditev. Prvi se nanaša na način vodenja supervizijske skupine; predpostavljali smo, da imata prednost pedagoško-edukativni (direktivni) in skupinskodinamični (nedirektivni) slog. Drugi opisuje vzdušje na supervizijskih srečanjih. Tretji sklop pa se nanaša na zadovoljstvo članov supervizijskih skupin s supervizijskimi srečanji. Vsak sklop vsebuje 10 trditev. Iz teh podatkov so bili izračunani aritmetična sredina, standardna deviacija in Pearsonov koeficient.

KAJ JE POKAZALA RAZISKAVA

Glede razumevanja in pomena besede supervizija je raziskava pokazala, da strokovne delavke poznajo supervizijo kot strokovno metodo dela in si proces supervizije razlagajo predvsem kot proces pomoči in podpore strokovnjaku. Temeljni pogoj, ki mora biti izpolnjen za izvedbo pravilne in uspešne supervizije, je povezava med delom in učenjem, usposobljen supervizor in motiviran supervizant. Ti temeljni pogoji za izvedbo supervizije so večinoma zadovoljeni, veliko intervjuvanih strokovnih delavcev je pohvalilo usposobljenost svojega supervizorja. Strokovni delavci, ki so bili zajeti v raziskavo, so vključeni v različne oblike supervizije - timsko supervizijo, intervizijo, individualno in skupinsko supervizijo. Strokovni delavci imajo različne izkušnje s supervizijo. Nekateri se udeležujejo (ali so se udeleževali) supervizije izven svojega CSD in imajo bogate izkušnje s tovrstno obliko dela. Na vseh v raziskavo zajetih centrih je najbolje poskrbljeno za primeren prostor, najslabše pa za nemoten potek srečanj. Največkrat ima na supervizijskih srečanjih prednost predstavitev in obravnava konkretnega supervizijskega vprašanja kot najpomembnejši element srečanja. Temu sledijo dogovori o vsebini srečanja, refleksija prejšnjega srečanja in kratka osvetlitev trenutne situacije. Supervizijska srečanja trajajo različno dolgo, sorazmerno s pogostostjo srečanja; če srečanja potekajo enkrat na dva meseca ali več, navadno trajajo tri ure in več, če pa potekajo vsak mesec, trajajo uro do dve. Faze supervizijskega procesa strokovni delavci prepoznavajo le delno ali pa jih sploh ne prepoznavajo. Cilja supervizijske skupine, ki jima dajejo prednost, sta učenje skoz izkušnjo in refleksijo in podpora. Osebni cilji se večinoma skladajo s cilji skupine, razlikujejo pa se od posameznika do posameznika. Le na enem centru za socialno delo so lahko poimenovali metodo dela, po kateri delajo (»metoda incidenta«), na drugih štirih centrih pa metode niso znali poimenovati (značilno je, da tam delujejo terapevtsko usmerjeni supervizorji). Po mnenju supervizantov je za vlogo supervizorja najpomembnejše, da ima ustrezno izobrazbo in dovolj izkušenj ter da jim daje potrebno podporo. Supervizorja najpogosteje doživljajo kot konzultanta in svetovalca. Za vlogo supervizanta pa je po njihovem mnenju najpomembnejše, da supervizorju popolnoma zaupa, da preverja svoje poglede ob pogledih supervizorja in ostalih članov

skupine ter da je s pomočjo supervizorja usmerjen v iskanje novih rešitev. Supervizijske veščine, ki se jim zdijo v procesu supervizije najpomembnejše, so podpora in sprejemanje, opazovanje in poslušanje. Največ se supervizanti naučijo pri konkretnem reševanju problemov, sodelovanju, planiranju in prevzemanju odgovornosti ter pri razvijanju spoštovanja in empatije do drugih članov skupine. Svoje delo evalvirajo ustno s povratno informacijo. Vsi vprašani se strinjajo, da je etičnost v superviziji nujna, vendar ni potreben poseben kodeks etike, zadostujejo etična načela socialnega dela. Obstajata dva modela vodenja supervizijske skupine; eden se bolj nagiba k uporabi skupinsko-dinamičnih prvin, drugi pa se bolj nagiba k uporabi pedagoško-edukativnih elementov. S pomočjo ocenjevalne lestvice različnih značilnosti je slog vodenja supervizijskih skupin razdeljen na dva temeljna sloga, nedirektivni skupinskodinamični in direktivni edukativno-pedagoški. Primeri trditev, ki označujejo uporabo direktivnega sloga vodenja, so tile: vodja jasno določi faze dela v skupini, zahteva dosledno spoštovanje in izvajanje dogovorov in delovno disciplino, zastavlja vprašanja, o katerih potem razpravljajo. Nedirektivni slog vodenja pa se kaže v takih trditvah: vodja dopušča, da se dogajanje v skupini razvija samo od sebe, verbalizira nejasno izražena čustva, pozoren je na čustveno dogajanje v skupini. Tisti strokovni delavci, ki ocenjujejo slog vodenja supervizijske skupine kot skupinskodinamičen, so z vzdušjem, ki prevladuje na samem supervizijskem srečanju, manj zadovoljni oziroma z njim niso zadovoljni. Tisti strokovni delavci, ki ocenjujejo slog vodenja supervizijske skupine kot edukativno-pedagoški, pa so z vzdušjem, ki prevladuje na samem supervizijskem srečanju, zadovoljni. Strokovni delavci, ki so s prevladujočim vzdušjem v supervizijski skupini zadovoljni, so zadovoljni tudi s supervizijsko skupino in njenimi učinki in narobe. Korelacije med sklopi vodenja, vzdušja in zadovoljstva so nizke. Kljub temu lahko rečemo, da sta se v določeni meri vzdušje, ki prevladuje na supervizijskem srečanju, in zadovoljstvo članov skupine s supervizijskimi srečanji pokazala odvisna od načina vodenja supervizijske skupine. Tisti, ki so bili z načinom vodenja supervizijske skupine zadovoljni, so tudi vzdušje na supervizijskih srečanjih označili kot pozitivno in so bili zadovoljni z učinki supervizijske skupine. Tisti, ki z vodenjem supervizijske skupine niso bili zadovoljni, niso doživljali vzdušja na supervizijskih srečanjih kot pozitivnega, niti niso zaznali pomembnih učinkov procesa supervizije v svojem osebnem in strokovnem življenju. Strokovni delavci so o slogu vodenja, s katerim so bili bolj zadovoljni, menili, da vsebuje prvine edukativno-pedagoškega sloga. Rezultat, ki kaže, da med slogom vodenja, prevladujočim vzdušjem supervizijskih srečanj in zadovoljstvom s srečanji ni jasne korelacije, lahko pojasnimo s tem, da se strokovni delavci zavedajo, da je supervizija nepogrešljiva metoda dela v socialnem varstvu, zato so do neke mere zadovoljni z vsem, kar jim je ponujeno na tem področju, in razlik v slogu vodenja ne dojemajo kot nekaj pomembnega, kar bi vplivalo na oceno vzdušja in zadovoljstva s supervizijo.

POSKUS KONCEPTUALIZACIJE RAZLIČNIH TIPOV SUPERVIZIJ

Na podlagi rezultatov raziskovalne naloge lahko sklenemo, da na vsakem posameznem centru za socialno delo, ki je bil zajet v raziskavo, prevladuje svojstven tip supervizije. Površen pregled pokaže, da ne obstajajo večje razlike oz. razhajanja med centri glede supervizije kot take; če pa se poglobimo v nekatera vprašanja in odgovore, lahko vsakemu centru za socialno delo pripišemo svoj tip supervizije glede na to, kako izpolnjuje temeljne pogoje, glede na odnos med supervizorjem in supervizantom, glede na izpolnjenost skupnih in osebnih ciljev in glede na slog vodenja, prevladujoče vzdušje in zadovoljstvo s supervizijsko skupino. Opisana tipologija ima naravo poskusne opredelitve, ki bi jo bilo treba preveriti z nadaljnimi raziskavami.

STALNI TIP SUPERVIZIJSKE SKUPINE

Znano je, da je samoiniciativnost temeljna vodilna sila tako skupine kot posameznika in da je brez motivacije vsak trud, vložen v projekt ali nalogo, zaman. Na tem centru so opisali potek supervizijskega procesa prav s temi lastnostmi – nesamoiniciativnostjo, premajhno motiviranostjo in nepripravljenostjo za inovacije. Pri vprašanju o temeljnih pogojih, ki morajo biti izpolnjeni za izvedbo pravilne in uspešne supervizije, je bil najvišje razvrščen odgovor, da je to usposobljen supervizor. Temeljni pogoj, ki je na njihovi lestvici dosegal nižje rezultate, pa je motiviranost supervizanta.

Zdi se, kakor da strokovni delavci ne zmorejo teže svoje odgovornosti, zato jo prelagajo na supervizorja. Supervizor je v njihovih očeh »veliki brat«, varuh, ki bedi nad njimi oziroma njihovim ravnanjem. Drugi temeljni pogoj, ki se je strokovnim delavcem tudi zdel zelo pomemben, je varna klima. Ta je res zelo pomemben pogoj za izvedbo uspešne supervizije, vendar sama zase ne rešuje problema monotonije in ni nadomestilo za pomanjkanje samoiniciativnosti. Potrebo po varnosti lahko razumemo tudi kot potrebo po tem, da vse ostane enako, nespremenjeno, že poznano, tako, kakršno je bilo, da življenje (supervizija) teče po enakih tirih in enakih metodah. Torej brez novitet in inovativnosti, ki bi razburkale mirno morje varnosti. Na vprašanje, kaj je najpomembnejše za vlogo supervizorja, so vprašani z najvišjo oceno ovrednotili njegovo usmerjenost v psihološko dogajanje med udeleženci v supervizijskem procesu in sprejemanje odgovornosti za supervizantove strokovne odločitve. Strokovni delavci doživljajo supervizorja kot vodjo, kar tudi je, vendar odgovornost za supervizijski proces in njegovo vsebino nosijo tudi sami. Pri vprašanju, kakšni so cilji supervizijske skupine, so strokovni delavci na najvišje mesto uvrstili kreativno reševanje poklicnih in včasih osebnih problemov. Pri osebnih ciljih se jim je zdela najpomembnejša skrb zase.

Večinoma so zadovoljni z obliko supervizije, ki jo imajo, s prevladujočim vzdušjem vred, ne pa tudi z učinki supervizijske skupine, naj bi glede na zbrane odgovore pri njih prevladoval edukativno-pedagoški način vodenja, ki naj bi potekal v nekih okvirih in imel v veliki meri sistematično strukturo. Kljub temu, da veliko pomembnost pripisujejo vlogi vodje v supervizijskem procesu, dobljeni rezultati kažejo, da slog vodenja supervizijske skupine navkljub vsemu nima odločilnega pomena za vzdušje, ki večinoma prevladuje na supervizijskih srečanjih, ter na zadovoljstvo z učinkom, ki ga ta skupina ima na njihova življenja.

Stalni tip supervizijske skupine se je izoblikoval v urbanem okolju v srednje velikih ustanovah (CSD). Bremenijo ga premalo motivirani posamezniki, ki večinoma ohranjajo stalnice pri svojem delu in slabo sprejemajo inovacije. Pogosto prelagajo odgovornost na supervizorja in občutijo veliko potrebo po varnosti. Zanj je značilen pedagoško-edukativni slog vodenja, zadovoljstvo s prevladujočim vzdušjem in nezadovoljstvo s supervizijsko skupino oziroma njenimi učinki.

TEKMOVALNI TIP SUPERVIZIJSKE SKUPINE

Ta center zaposluje zaposluje veliko število strokovnih delavcev, so zelo dovzetni za različne novitete, nove programe, projekte, kadre, posledica pa je prikrito ljubosumje med zaposlenimi, ki se kaže v tekmovalnem odnosu. Vsi se strinjamo, da je tekmovalnost zaželena lastnost, a če je čezmerna, slabo vpliva na odnose in kakovost dela. Ta tekmovalnost se kaže v odgovorih intervjuvancev, krati pa njihovi odgovori izžarevajo motiviranost in samoiniciativnost, kar so sami intervjuvanci razglasili za enega izmed najpomembnejših temeljnih pogojev, ki zagotavlja uspešnost supervizije. Tekmovalni odnos se izraža tudi v potrebi po varnosti. Sodelavci se med seboj ne počutijo varno, občutek imajo, da prežijo drug na drugega in čakajo, da bo kdo storil napako. Iz tega izhaja, da je tudi uresničevanje nekaterih osebnih ciljev nemogoče, trdita dve respondentki. Uresničevanje osebnih ciljev zahteva določeno stopnjo odprtosti in iskrenosti, kar pa ni vedno mogoče, še zlasti če se človek ne počuti varno in je ozračje prepojeno s tekmovalnostjo. Strokovne delavke so sicer zadovoljne z odnosom med supervizorjem in supervizanti, zavedajo se tudi pomembnosti prevzemanja odgovornosti za supervizijski proces, prav tako pa se jim zdi pomembna tudi usposobljenost, primerna izobrazba in zadostne izkušnje supervizorja, kar so po njihovem mnenju tudi temeljni pogoji za izvedbo uspešne supervizije.

Tudi na tem centru so vprašani strokovnjaki zvečine ocenili, da je prevladujoči slog vodenja supervizijske skupine pedagoško-edukativni; le za nekatere je skupinskodinamični. Tisti, ki so ocenili, da je prevladujoči slog vodenja supervizijske skupine pedagoško-edukativni, so zadovoljni s prevladujočim vzdušjem na supervizijskih srečanjih, čutijo se sprejete, varne, lahko prosto izražajo svoja mnenja in kritične poglede. Strokovnjaki pa, ki so slog vodenja označili kot skupinskodinamični, se v supervizijski skupini ne počutijo sprejete, ne upajo si izraziti mnenja, menijo, da jih člani skupine ocenjujejo, ipd. Ti strokovni delavci s prevladujočim vzdušjem niso zadovoljni, kakor tudi niso zadovoljni z vplivom supervizije na njihovo osebno in strokovno delo oziroma tega vpliva oz. spremembe pri sebi ne zaznajo.

Tekmovalni tip supervizijske skupine se je izoblikoval v izrazito urbanem okolju in veliki ustanovi (CSD), kjer vlada potreba po dokazovanju in

potrditvi pri reševanju kompleksnih problemov. Vzdušje je tekmovalno in prežeto z željo po uspehu. Prav tako se kaže izredno velika potreba po varnosti. Prevladuje pedagoško-edukativni slog vodenja (vsaj njegove prvine) in zadovoljstvo z vzdušjem in s supervizijsko skupino.

RAZVOJNI TIP SUPERVIZIJSKE SKUPINE

Na tem centru še pred kratkim niso imeli supervizije v pravem pomenu besede (zunanji supervizor, določene tehnike, metode, izpolnjenost pogojev, cilji), ampak so na tej ustanovi potekali tedenski kolegiji, redni sestanki vseh zaposlenih strokovnih delavcev. Danes imajo tukaj »pravo« supervizijo, s katero so strokovni delavci, kot kažejo rezultati, pretežno zadovoljni. Skupni cilji, ki se tukajšnjim strokovnjakom zdijo najpomembnejši, so učenje skoz izkušnjo in refleksijo, podpora in oblikovanje nove resničnosti. Delno so ti cilji povezani s tem, da nekateri zaposleni nimajo prav veliko izkušenj s supervizijo, zato se želijo učiti skoz izkušnjo, saj je to najboljša pot do znanja, pri tem pa seveda potrebujejo oporo. Prav tako tudi osebni cilji strokovnih delavcev, ki hrepenijo po pridobivanju novih znanj, izžarevajo vedoželjnost. Najpogosteje so navedeni na prvih mestih lestvice ti osebni cilji: širjenje znanja, izmenjava izkušenj in s tem premik na višjo raven kvalitete dela, podpora v smislu pridobivanja moči in možnost povratne informacije ter s tem preverjanja lastnega dela. Najpomembnejše pri supervizorju so ustrezna izobrazba, izkušnje in dajanje potrebne opore. Za najmanj pomembno pa imajo respondenti sprejemanje odgovornosti za supervizantove odločitve. Čeprav na tem centru nimajo dolgoletnih izkušenj s supervizijo v instituciji, se zavedajo svoje odgovornosti za obstoj in razvoj ugodnega vzdušja na supervizijskih srečanjih. Temeljni pogoj za uspešno supervizijo je po mnenju strokovnjakov povezanost med delom in učenjem, saj v tem vidijo bistvo procesa supervizije in eno njegovih glavnih poslanstev. Temu sledi usposobljen supervizor in motiviran supervizant, saj menijo, da je brez teh dveh pogojev vsakršna supervizija brez pomena. Supervizanti pričakujejo, da je vodja supervizijske skupine nekdo, ki je bolj izkušen in ima več znanja od njih, saj le takemu zaupajo, da jim bo sposoben dejansko reflektirati odnose in dogajanja. Prav tako menijo, da supervizija, ki ni pogojena z motivacijo posameznika (tako notranjo kot zunanjo) in je zgolj posledica predpisanih norm, ni učinkovita. Sloga vodenja, ki prevladuje na supervizijskih srečanjih, strokovni delavci tega centra niso mogli povsem določno izbrati. Dobra polovica se je nagibala k temu, da je bolj pedagoško-edukativni, preostali pa so ga označili kot skupinskodinamičnega. Njihov izbor bi lahko interpretirali iz različnih zornih kotov - na primer, ker nekateri med njimi nimajo veliko izkušenj s supervizijo, je mogoče, da niso prepoznali vseh značilnih elementov, ki določajo oba sloga. Mogoče je, da supervizor pri vodenju supervizijske skupine uporablja kombinacijo obeh slogov in se zaradi tega niso mogli odločiti; mogoče pa posamezniki doživljajo isto prvino na različne načine in so rezultati njihovih odgovorov subjektivna stališča. Vsekakor je zanimivo, da so bili tisti, ki so označili slog vodenja skupine kot pedagoško-edukativni, z vzdušjem skupine bolj zadovoljni kot tisti, ki so opredelili slog vodenja skupine kot skupinskodinamičen. Domnevam, da se tudi pri teh strokovnjakih kaže potreba po bolj razvidni strukturi, kar omogoča lažjo orientacijo v supervizijskem procesu. Tisti strokovni delavci, ki so vzdušje na supervizijski skupini označili kot pozitivno, so zadovoljni tudi s samo supervizijsko skupino in menijo, da pozitivno vpliva na njihovo življenje in delo; drugi, ki so vzdušje označili kot negativno, pa niso zadovoljni niti s supervizijsko skupino in menijo, da jim ta oblika dela ne ustreza.

Razvojni tip supervizijske skupine se pojavlja v urbanem okolju, kjer je velikost ustanove (CSD) srednja. Izraženi sta želja po učenju in pridobivanju novih znanj in velika potreba po podpori. Slog vodenja supervizijske skupine vsebuje prvine pedagoško-edukativnega modela (55%) kot tudi prvine skupinskodinamičnega modela (45%). Le polovica strokovnjakov je zadovoljnih s supervizijsko skupino, druga polovica pa meni, da ne zazna posebnega učinka te skupine.

KOREKTURNI (KOREKCIJSKI) TIP SUPERVIZIJSKE SKUPINE

Ta center za socialno delo sodi med manjše centre za socialno delo pri nas. Sodelavci se med seboj odlično poznajo, zelo pogosto pri reševanju problemov uporabljajo timski pristop, kar ima veliko prednost v pomagajočih poklicih; sodelavci se med seboj tudi neformalno družijo, navkljub

razlikam v starosti in stopnji izkušenosti. Center je pripravljen sprejeti različne novosti, a kaže tudi sposobnost izražanja kritičnosti. Skupinski cilj, ki se jim zdi v procesu supervizije najpomembnejši, je učenje supervizanta skoz izkušnjo in podporo. Osebni cilji strokovnih delavcev centra so predvsem, da bi jim supervizija dala napotke za prakso. Želijo si tudi, da bi se »tržišče supervizije« razširilo in razpolagalo z več usposobljenimi supervizorji, saj bi tako imeli večjo izbiro supervizorjev in s tem večjo možnost, da bodo našli koga, ki bo zadovoljil njihove potrebe. Glede temeljnih pogojev za izvajanje uspešne supervizije menijo, da bi lahko bili nekateri pogoji bolje zagotovljeni. V procesu pogrešajo predvsem sistem in natančno določen cilj. Ena izmed respondentk je dejala, da bi si želela, da bi na superviziji sprejeli nekakšen dogovor in razvili zaupanje, pomembna pa se ji zdi tudi stalnost skupine (vedno isti udeleženci). Včasih se ji zdi bolje, da ljudje niso iz istega kolektiva. Udeležba na njihovi supervizijski skupini je sicer obvezna, vendar se število navzočih strokovnih delavcev od srečanja do srečanja spreminja, in to strokovne delavke moti. Za vlogo supervizorja se jim zdi najpomembneje, da ima ustrezno izobrazbo in dovolj izkušenj, da sprejema odgovornost za supervizantove odločitve ter da je dosleden pri izvajanju in spoštovanju dogovorov in discipline. Pomemben se jim zdi tudi zunanji okvir supervizijskega srečanja, saj je treba dogajanje orientacijsko osvetliti, da postane razvidno, tako da bi imeli strokovni delavci natančen pregled nad celotnim postopkom, zlasti pa bi se zavedali, kje natančno v tem procesu so. Neprecenljivo se jim zdi, da lahko supervizorju popolnoma zaupajo, da preverjajo svoje poglede s pogledi supervizorja in ostalimi člani ter da so s pomočjo supervizorja usmerjeni v iskanje novih rešitev. Za supervizijo odločilna temeljna pogoja sta motiviran supervizant in usposobljen supervizor; strokovni delavci menijo, da se brez tega supervizijska srečanja spremenijo v monotone, brezcilje sestanke, ki zgolj izpolnjujejo norme etičnega kodeksa.

Večina strokovnih delavcev na tem centru je slog vodenja vodje supervizijske skupine označila kot pedagoško-edukativnega. Tisti, za katere na supervizijskih srečanjih prevladujejo elementi pedagoško-edukativnega modela, so s prevladujočim vzdušjem zadovoljni, čutijo, da imajo srečanja določeno formo, znotraj katere se počutijo dovolj varno, varno počutje pa omogoča tudi orientacija v samem procesu. Če ne veš, kje si, se ne moreš obvarovati nevarnosti, ker ne veš, od kod bo prišla, kakšna bo, s kakšnimi sredstvi jo lahko premagaš ipd. Tisti pa, ki menijo, da njihov vodja na srečanjih uporablja prvine skupinsko-dinamičnega modela, z vzdušjem niso zadovoljni. Strokovni delavci, ki so bili zadovoljni z vzdušjem, so bili zadovoljni tudi z obliko, sestavo in učinkom supervizijske skupine. Strokovni delavci, ki z vzdušjem na srečanjih niso bili zadovoljni, niso pokazali zadovoljstva niti s supervizijsko skupino. Menili so, da nima pozitivnega vpliva na njihovo življenje, ne poklicnega ne zasebnega.

Korekturni (korekcijski) tip supervizijske skupine se je vzpostavil v urbanem okolju, v manjši ustanovi (CSD). Uporaba timskega pristopa pri reševanju problemov je zelo pogosta, enako velika naklonjenost k spremembam in novostim. Med sodelavci poteka iskrena, odprta komunikacija, kaže pa se tudi velika potreba po strukturiranosti. Prevladuje pedagoško-edukativni slog vodenja in pretežno zadovoljstvo z vzdušjem in supervizijsko skupino.

RAZISKOVALNO USMERJEN TIP SUPERVIZIJSKE SKUPINE

Tudi ta center spada med manjše centre za socialno delo, kjer se sodelavci med seboj dobro poznajo in tesno sodelujejo pri reševanju problemov. Strokovni delavci so za najpomembnejše skupne cilje, ki jih želijo uresničiti v procesu supervizije, na prvo mesto postavili podporo, saj menijo, da pri takem delu (pomagajoči poklici) nujno potrebujejo neke vrste oporo, potrditev, da delajo prav. Podporo razumejo kot neke vrste semafor, ki jim daje potrditev, jim pove, da lahko gredo naprej po začrtani poti, jih pa tudi opozori, kdaj se je bolje ustaviti in poiskati drugačno rešitev. Na drugo mesto so postavili učenje supervizanta skoz izkušnjo, saj menijo, da se največ naučijo prav iz reševanja lastnih dilem in problemov. Šele takrat, ko občutijo resnost situacije na svoji koži, se dejansko spopadejo z iskanjem najboljše možne rešitve in takrat se tudi največ naučijo. Zato so si za tretji cilj, ki ga želijo kot skupina uresničiti, izbrali »oblikovanje nove resničnosti«, kar razumejo kot soočanje s stališči drugih članov skupine in s pomočjo tega ustvarjanje nove slike o določeni situaciji. To lahko pripelje k prestrukturiranju elementov v brezizhodni problemski situaciji in k oblikovanju nove zgodbe, nove resničnosti. Osebni cilji, o kate-

rih si želijo, da bi se uresničevali med supervizijskim procesom, so novi uvidi v situacijo, podpora, učenje učinkovite komunikacije, učenje skoz izkušnjo. Cilji se jim uresničujejo različno, večina jih je z uresničevanjem osebnih ciljev zadovoljna, saj pravijo, da se jim na posamezno srečanje uresniči vsaj eno pričakovanje oziroma cilj. Tudi na tem centru za socialno delo se osebni cilji prekrivajo s cilji skupine, kar je način, da se izognejo razočaranjem; tako s procesom največ pridobijo. Najpomembnejše za vlogo supervizorja je po njihovem mnenju usposabljanje supervizantov za profesionalne vloge, v čemer se zrcali njihova želja, da bi izboljšali strokovnost. Sledi podpora in usmerjenost supervizorja v psihološko dogajanje med udeleženci. Prijetno preseneča, da se na svoji poti k strokovnosti zavedajo pomena skupinske dinamike, ki jo kot supervizijska skupina ustvarjajo, in si želijo supervizorja, ki jim bo osvetlil nezavedna dogajanja in jim jih podal v obliki povratne informacije. Za vlogo supervizanta se jim zdi napomembnejše to, da supervizorju popolnoma zaupajo, saj si le tako lahko dovolijo odprto komunikacijo. Glede temeljnih pogojev pa se odgovori teh strokovnih delavcev povsem ujemajo z odgovori strokovnjakov prejšnjega centra. Menijo, da je temeljni pogoj za uspešen supervizijski proces povezava med delom in učenjem. Temu sledi usposobljenost supervizorja in motiviranost supervizanta. Način vodenja supervizijske skupine, ki ga ima njihov supervizor, so večinoma označili kot skupinskodinamični, le nekateri so menili, da je bolj pedagoško-edukativen. Z vzdušjem na supervizijski skupini niso preveč zadovoljni (negativna korelacija), prav tako tudi niso zadovoljni s supervizijsko skupino kot tako in ne vidijo bistvenih sprememb v svojem osebnem in strokovnem življenju. Le nekateri so izjavili, da so s prevladujočim vzdušjem na supervizijskih srečanjih zadovoljni, in ti opažajo pozitivne učinke supervizijske skupine na svojem strokovnem ali osebnem področju.

Raziskovalno usmerjen tip supervizijske skupine se je vzpostavil v urbanem okolju, v manjši ustanovi (CSD), kjer je pogosta uporaba timskega pristopa pri reševanju problemov. Zaznati je veliko potrebo po podpori in orientaciji pri reševanju problemov, pa tudi željo po kreativnem reševanju. Prevladuje skupinskodinamični slog vodenja, s tem pa je povezano pretežno nezadovoljstvo s prevladujočim vzdušjem in supervizijsko skupino.

SKLEPI

Supervizija - pomen, oblike in etičnost. Vsi v raziskavo zajeti strokovnjaki so odgovorili, da si supervizijo razlagajo kot proces pomoči in podpore strokovnjaku, vsi poznajo vse v vprašalniku naštete oblike strokovnih srečanj (supervizija, intervizija, kolegij, timsko delo, konzultacije) in vsi so deležni supervizije v skupini. Vsi se tudi strinjajo, da pri superviziji zadostuje splošni etični kodeks socialnega varstva. Pri tej kategoriji so si strokovnjaki enotni.

Pogoji supervizijskega procesa in zadovoljstvo z njihovim uresničevanjem. Temeljni pogoji za uspešno supervizijo so usposobljen supervizor, povezava med delom in učenjem, motiviran supervizant. Z izpolnjenostjo pogojev (najbolje je poskrbljeno za primeren in privlačen prostor, najslabše pa za nemoten potek supervizijskega procesa) in s supervizijskim procesom je večina respondentov zadovoljnih.

Pomembnosti v supervizijskem procesu. Najpomembnejši element supervizijskega srečanja je predstavitev in obravnava konkretnega primera, takoj za tem pa sledita dogovor o vsebini srečanja in kratka osvetlitev trenutne situacije. Temeljni cilji skupine so trije: učenje supervizanta skoz izkušnjo in refleksijo, kreativno reševanje problemov, podpora. Osebni cilji so odvisni od posameznika, večinoma pa se ujemajo s cilji skupine.

Struktura supervizijskega srečanja in vodenje. Supervizijska srečanja se najpogosteje pojavljajo v dveh oblikah: enkrat na mesec, navadno za dve uri, ali enkrat na dva meseca za tri ure ali več. Strokovni delavci zvečine ne prepoznavajo faz supervizijskega procesa (navedenih v vprašalniku) v celoti, ampak le deloma. Le strokovni delavci enega CSD so metodo dela, ki jo uporabljajo v supervizijskem procesu, imenovali »metoda incidenta«. Na vseh ostalih CSD metode dela ne morejo natančno poimenovati, strinjali pa so se, da vodja supervizijske skupine uporablja bodisi prvine transakcijske terapije bodisi prvine realitetne terapije.

Vloge v superviziji. Najpomembnejši za vlogo supervizorja so po mnenju vprašanih ustrezna izobrazba in izkušnje, usposabljanje supervizantov za profesionalne vloge in podpora. Supervizorja najpogosteje doživljajo kot svetovalca, konzultanta in učitelja. Za vlogo supervizanta je najpomembnejše prevzemanje lastne odgovornosti za učenje in vsebino supervizijskega procesa, popolno

zaupanje supervizorju in usmerjenost k iskanju novih možnosti in načinov reševanja problemov.

Dogajanje na supervizijskem srečanju. Na splošno se strokovni delavci vseh petih CSD dobro počutijo v supervizijski skupini, imajo občutek pripadnosti in sprejetosti in se medsebojno podpirajo. Odgovori kažejo, da se strokovni delavci največ naučijo pri konkretnem reševanju problemov, pri razvijanju empatije do drugih in pri sprejemanju odločitev. Dogajanja na supervizijskem procesu navadno ne dokumentirajo, evalvirajo pa večinoma ustno, s povratnimi informacijami.

Izkušnje s supervizijo in supervizijske veščine. Dosedanje izkušnje s supervizijo se razlikujejo in so odvisne od posameznika; enako supervizijske veščine, katerih uporaba se zdi posameznikom v supervizijskem procesu pomembna tako pri drugih kot pri sebi.

Korelacija med vodenjem, vzdušjem in zadovoljstvom. Obstajata dva modela vodenja supervizijske skupine. Eden se bolj nagiba k uporabi skupinskodinamičnih prvin (nedirektivni pristop), drugi pa se bolj nagiba k uporabi pedagoško-edukativnih elementov (direktivni pristop). Korelacije med sklopom vodenja, vzdušja in zadovoljstva so nizke. Kljub temu lahko rečemo, da sta se vzdušje, ki prevladuje na supervizijskem srečanju, in zadovoljstvo članov skupine s supervizijskimi srečanji pokazala v določeni meri odvisna od načina vodenja supervizijske skupine. Rezultat, ki kaže, da med slogom vodenja, prevladujočim vzdušjem supervizijskih srečanj in z zadovoljstvom s samimi srečanji ni jasne korelacije, lahko utemeljimo s tem, da se strokovni delavci zavedajo, da je supervizija nepogrešljiva metoda dela v socialnem varstvu, zato so zadovoljni, da jim je ponujeno vsaj nekaj.

Praktični sklepi pa so tile. Vodstva institucij bi morala spodbujati strokovne delavce k vključevanju v supervizijo, ki poteka izven njihovega delovnega kolektiva. Vodstvo in drugi strokovni delavci bi morali biti ozaveščeni o pomembnosti in potrebnosti supervizijske metode, kar je naloga strokovnih izobraževanj. Prav tako bi bilo treba strokovne delavce v poklicih pomoči ali v poklicih psihosocialne pomoči spodbujati k usposabljanju za supervizorje in pridobitvi licence za opravljanje te funkcije (naloga socialne zbornice). Evalvacija supervizijskega procesa bi morala biti opravljena tudi v obliki pisnih poročil. Na ta način bi se bolj poglobili v proces in razmislili o tem, kaj so v njem pridobili za svojo profesionalno vlogo in za osebno rast. Tudi strokovni delavci bi morali imeti priložnost sodelovati pri izbiri supervizorja in s tem odločati, v kakšen tip supervizije bodo vključeni, kar bi jim nedvomno pripomoglo k večjemu zadovoljstvu. Proces supervizije na področju socialnega varstva bi morali ves čas raziskovalno spremljati, saj lahko le sprotna refleksija zagotovi pravo smer dela.

OPOMBA

[1] Ker se raziskava osredotoča na sam proces supervizije, njegovo vsebino, kvaliteto in kvantiteto in proučuje njegove razsežnosti, so imena v raziskavo vključenih centrov za socialno delo v pričujočem prispevku irelevantna.

LITERATURA

A. Kobolt (1994), Skupinska supervizija in supervizija delovne skupine oziroma tima. *Socialno delo*, 33, 6: 489-493.

R. Randall, J. Southgate (1998), *Skupinska dinamika v skupnosti: Ni treba, da so vaši sestanki tako neznosni.* Ljubljana: Zveza kulturnih organizacij Slovenije.

V. Miloševič Arnold, M. Vodeb Bonač, D. Erzar Metelko, M. Možina (1999), *Supervizija - znanje za ravnanje.* Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

V. Miloševič (1994), Supervizija - metoda za profesionalce. *Socialno delo*, 33, 6: 475-487.

Zakon o socialnem varstvu (1992). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.

S. Žorga (1994). Model supervizije na področju pedagoških dejavnosti. *Psihološka obzorja*, 3, 3-4: (157-169).

- (1996). Intervizija - možnost pospeševanja profesionalnega razvoja. *Socialni izziv*, 2: 87-95.

S. Žorga, S. Tancig (1996), Izhodišča in program izobraževanja iz supervizije. *Psihološka obzorja*, 5, 2: (97-103).