

**8. MEĐUNARODNA
INTERDISCIPLINARNA
KONFERENCIJA O
KLINIČKOJ SUPERVIZIJI**

Garden City, Long Island,
SAD, 13. - 15. lipnja 2012.

**34. GODIŠNJI
MEĐUNARODNI
SIMPOZIJ UDRUŽENJA
ZA RAZVOJ SOCIJALNOG
RADA S GRUPAMA
»STRAST ZA GRUPNI
RAD: MEĐUNARODNI
RAZGOVOR«**

Garden City, Long Island, SAD,
14. - 17. lipnja 2012.

U prostoru Studija za socijalni rada Sveučilišta Adelphi (*School of Social Work, University of Adelphi*) u lipnju 2012. godine održana su dva značajna skupa. Prvi je 8. međunarodna interdisciplinarna

konferencija o kliničkoj superviziji (*The Eight International Interdisciplinary Conference on Clinical Supervision*) koju je tradicionalno organizirao Studij za socijalni rada Sveučilišta Adelphi, a drugi je 34. godišnji međunarodni simpozij Udruženja za razvoj socijalnog rada s grupama »Strast za grupni rad: Međunarodni razgovor« koji je organiziralo Udruženja za razvoj socijalnog rada s grupama (*The Association for the Advancement of Social Work with Groups*) koji se održavao na istom mjestu od 14. do 17. lipnja 2012. Ova dva programa na kreativan su se način preklapala, povezujući grupnu superviziju s grupnim socijalnim radom. U ovom prikazu veću pozornost ću posvetiti 8. međunarodnoj interdisciplinarnoj konferenciji o kliničkoj superviziji.

Osma međunarodna interdisciplinarna konferencija o kliničkoj superviziji odvijala se kroz četiri oblika rada – poludnevne radionice koje su prethodile otvaranju konferencije, plenarna predavanja, paralelna predavanja, okrugli stolovi i poster prezentacije. Kao i na prethodnim konferencijama, svi sudionici čije su teme prihvaćane kao usmena izlaganja imali su na raspolaganju 45 minuta, a paralelno se odvijalo 6 do 7 takvih predavanja. Ovaj oblik rada omogućio je da se zaista može nešto i reći i čuti o temi koja se prezentira, no poteškoća je bila odlučiti se između većeg broja zanimljivih tema koje su se odvijale u isto vrijeme. Ukupno je održano 40 ovakvih izlaganja. Odnosila su se na široki raspon sadržaja kao npr. mikroanaliza komunikacije u superviziji, paralelni procesi u superviziji, procjena ishoda supervizije, doprinos supervizije, prevencija sagorijevanja, etički izazovi u superviziji i što o njima treba znati svaki kompetentni praktičar.

I na ovoj konferenciji nastavljen je rad okruglih stolova koji su se odvijali istodobno u jednoj velikoj dvorani. U dvorani je bilo postavljeno 13 okruglih stolova s 10 do 12 stolica, a na svakom stolu bila je napisana tema o kojoj se za njim razgovara. Teme su, između ostalog, bile vezane uz značaj odnosa u kliničkoj superviziji, rješavanje prepreka u odnosu supervizanta i supervizora, među-kulturalnu superviziju, istraživanja izobrazbe iz supervizije, suradni odnos u superviziji i njegove granice, balansiranje višestrukih uloga u superviziji, evaluaciju napretka u superviziji. Svaka tema imala je facilitatora koji je dao kratak uvod u temu, a zatim potaknuo raspravu. Nakon jednog sata, sudionici su mijenjali temu/stol, tako da je svaki sudionik mogao sudjelovati u raspravo o dvije teme.

Plenarna predavanja zaista su bila izvrsna. Posebno bih izdvojila uvodno plenarno predavanje koje je održala Clara Hill »Što empirijski znamo o učincima treninga i supervizije: Implikacije za praksu« te završno predavanje Carolyn Knight »Klinička supervizija za praksu grupnog rada«. To je ujedno bilo i uvodno plenarno predavanje 34. godišnjeg međunarodnog simpozija Udruženja za razvoj socijalnog rada s grupama.

Clara Hill, profesorica psihologije savjetovanja i autorica značajnih knjiga i trening modela za poučavanje pomažućih vještina (*Hill's Helping Skills Training Model*), temeljem detaljnog pregleda literature i vlastitih istraživanja analizirala je učinke treninga iz savjetovanja i supervizije na rad pomagača. U fokusu je promjena, kako klijenta kroz proces savjetovanja, tako i pomagača kroz proces treninga i supervizije. Naglašava da supervizija može biti i korisna, ali

i štetna, te da su zbog toga nužna istraživanja. Iako u ovom području empirijski dokazi nisu »jaki«, kvalitativna istraživanja ukazuju na pozitivne učinke supervizije. Kritički se osvrnula na mali broj i metodologiju istraživanja u ovom području, a izlaganje je završila navodeći moguće načine unapređivanja istraživanja u ovom području. Između ostalog, naglasila je da je u istraživanjima potrebno parcijalizirati učinak treninga od prirodnih predispozicija kako za savjetovatelje tako i za supervizore.

Vrlo nadahnuto završno predavanje bilo je posvećeno metodskom aspektu kliničke supervizije. Carolyn Knight, profesorica socijalnog rada (*University of Maryland Baltimore County*), pošla je od teze da grupe prečesto ne postizu potencijale jer stručnjacima nedostaje temeljeno znanje o tome kako, zašto i na koji način grupe koriste korisnicima. Smatra da je dobro da supervizora pripreme supervizante da ovladaju s barem 10 temeljnih načela grupnog rada. S obzirom da smatram da se radilo o iznimno vrijednom predavanju, ukratko ću prikazati ta načela:

1. Grupni rad odnosi se na uzajamnu pomoć. U grupi se ne radi individualno sa svakim pojedinim članom, već se treba poticati komunikacija među članovima. Voditelji koji se boje da će im uzajamna komunikacije među članovima »izmaći iz ruku« prestrukturiraju grupu. Tako npr. ako se u grupi radi na djelotvornom upravljanju srdžbom, treba se prvo govoriti o srdžbi u grupi (pogotovo kad se radi o nedobrovoljnim korisnicima), a ne odmah početi s vrlo strukturiranim programom rada.
2. Uzajamna pomoć ima »izlječujući« aspekt. Ovo načelo gradi se na pristupu I. Yaloma o »izlječujućim« aspektima grupne terapije. U individualnom radu nema altruizama. Klijenti »uzimaju« od nas, ali u grupi daju. I upravo je to davanje tako ljekovito u grupnom radu, kad smo s drugim ljudima koji su »jadrnici kao i ja«.
3. Primarna zadaća voditelja je da potiče uzajamnu pomoć. Ključno je povezati članove. Tako ako npr. netko iznese u grupi svoje iskustvo sa zlostavljanjem, voditelj koji se brine kako će se grupa nositi s tim može propustiti da ih uzajamno poveže. Umjesto da kaže »Sad je to iza vas«, dobro je da pita članove kako je to biti povrijeđen i ponižen, kako se nakon takvih iskustva mogu brinuti za sebe i slično. Bitno je pomoći članovima da razumiju jedni druge, a za to je potrebno svoje komentare i pitanja usmjeriti prema svima.
4. Suvodstvo je umjetnost i znanost. Istraživanja pokazuju da za grupu nije dobro kad voditelji imaju različite perspektive. Uz to, voditelji trebaju imati jasnu ulogu. Treba se znati tko je (su)voditelj, a tko član. Demokracija (koja pod tim vidom nije potrebna) razlikuje se od suradnje (koja je potrebna u odnosu voditelj – članovi).
5. Najosnovnija vještina voditelja grupe jest »praćenje grupe«. Važno je gledati i pratiti kako grupa reagira na člana koji govori. U radu s pojedincem stručnjak je usmjeren na klijenta, u radu s grupom voditelj gleda grupu kao klijenta. Primjer za to je npr. sljedeći komentar voditelja: »Primijetila sam da si izgledala vrlo zabrinuto dok je M. govorila«.

6. Voditelj grupe ima dva korisnika: svakog pojedinog člana i grupu kao cjelinu. Ovdje se otvara pitanja što raditi s »problematičnim« klijentima. Ako grupa ne želi imati problematične članove, neće ih ni biti u grupi. Kako u tom može pomoći voditelj? Bitno je preoblikovati iskustvo člana koji je različit po nečemu tako da ga mogu razumjeti ostali članovi, da on/ona bude značajan za sve da razmisle o nekim svojim iskustvima. Također nije dobro demonizirati grupu kad se neki ili svi članovi ponašaju na način koji ne podupire uzajamnu pomoć, već komentirati: »Mnogi se smiju kad je nešto neugodno ... Kakva su vaša iskustva s tim? ... Kako to povezujete s ovim što se događa u grupi?«. U ovom kontekstu, Carolyn Knight naglašava da je u grupi važna socijalna pravda.
7. Forma slijedi funkciju. Grupna struktura (npr. broj susreta, broj članova) treba odražavati funkciju i svrhu grupe.
8. Aktivnosti koje se koriste u grupi način su postizanja uzajamne pomoći. Nisu same sebi svrha.
9. Voditelj treba biti spreman koristiti sebe na način koji potiče uzajamnu pomoć. To konkretno znači da voditelj treba procijeniti kako i kada podijeliti s grupom svoj doživljaj pojedinih članova i grupe kao cjeline. To je pogotovo značajno kad grupa iz nekih razloga to ne može sama pružiti članovima. Zato je važno da voditelj prati svoje reakcije na ono što se događa u grupi.
10. Pri sastavljanju grupe korisna su dva uzajamno povezana načela: »Noina arka« (barem dvoje koji dijela slična obilježja) i »Ne biti jedini«.

Na kraju vrlo šarmantnog i dinamičnog predavanja navela je da »što nas ne ubije, to nas ojača« te da je stoga važno koristiti superviziju kako bismo učili iz svojih grešaka. U 7. načelu spomenula je socijalnu pravdu. Ova tema bila je posebno razrađena na radionici koju su vodili doajen grupnog rada Charles Garvin i Robert Oretaga na 34. godišnjem međunarodnom simpoziju grupnog rada. Polaze od toga da se socijalna pravda u grupama prepoznaje cijenenjem i vrednovanjem jedinstvenih socijalnih identiteta koji ima svaki član. Socijalni identiteti članova su ishod akumulacije njihovih potreba, iskustava, interakcija. Oni utječu i pod utjecajem su iskustva u grupi i izvan grupe. Pod tim vidom socijalna pravda se kontinuirano oblikuje i oblikovana je grupnom dinamikom. Stoga je, kako naglašavaju, važno tijekom cijelog procesa grupnog rada voditi računa o moći, autoritetu, podršci, načinu rješavanja sukoba, jeziku koji se koristi u kontekstu socijalne pravde.

Ipak, od svih aktivnosti tijekom ove dvije konferencije najkorisnija i najzanimljivija bila mi je poludnevna radionica o odnosu privrženosti, transfera i kontratransfera u kliničkoj superviziji. Radionicu je vodila Susanne Bennett, profesorica socijalnog rada na *Catholic University of America*. Tijekom radionice prikazala je kako tip privrženost olakšava/otežava samorefeleksiju, reguliranje osjećaja i nošenje s uznemirenosti u supervizijskim odnosima te odnosima pomagača i korisnika.

U uvodnom dijelu radionice detaljno je analizira privrženost u odrasloj dobi te ulogu pomagača kao značajne figure privrženosti u pomažućim odnosima. Supervizija koja ima ulogu »sigurnog mjesta« kod supervizanata s nesigurnom privrženosti može dovesti do toga da je izbjegavaju ili da su o njoj previše ovisni. Međutim, u toj interakciji značajnu ulogu ima i stil privrženosti supervizora koji uspostavlja »krug supervizijske sigurnosti« koji se treba mijenjati ovisno o potrebama privrženosti supervizanta.

Pretjerano sigurni i nezavisni supervizanti, što može biti često kod onih s izbjegavajućom privrženosti, mogu dovesti do osjećaja nesigurnosti kod supervizora. Izazov je ostvariti siguran odnos sa supervizantom koji ima izbjegavajući stil privrženosti. Za takve supervizante važno je da nauče tražiti pomoć jer će tako lakše pomoći i svojim klijentima tražiti pomoć. Supervizor to može postići tako da o tome počne razgovarati. Tako npr. u situacijama administrativne supervizije, koja je obavezna, supervizor može pitati: »Ako me ne trebaš kao supervizora, što za tebe znači da trebaš provesti neko vrijeme sa mnom? Što to znači za tebe kao stručnjaka?« Ili u dobrovoljnoj superviziji, supervizor može postaviti pitanje: »Pitam se što se događa između nas? Imam dojam da si se povukla. Je li ti prihvatljivo da istražimo što se to događa?« Kao što se može vidjeti iz ovih pitanja, supervizor ne kritizira, ne analizira, već pokreće otvoreni razgovor koji počinje sa stvarnom zainteresiranosti i riječima: »Pitam se ...«

Susanne Bennett nudi i novi pogled na paralelne procese. Naglašava da se radi o dvo-smjernom procesu. Ne samo da se ono što se događa u praksi/terapiji prenosi u superviziju, već se i ono što se događa u superviziji prenosi u praksu. Posebnu pozornost posvetila je uspostavi odnosa s traumatiziranim klijentima te kako koristiti superviziju da se bolje razumiju poteškoće u uspostavi odnosa s traumatiziranim klijentima.

Vrlo korisna bila je i radionica »Napredne vještine kliničke supervizije: motivi i stvarnosti« koju je vodio Michael V. Ellis, profesor psihologije savjetovanja na Sveučilištu Albany i vodeći trener kliničke supervizije u SAD-u. Radionicu je počeo tako da su polaznici u parovima razgovarali o iskustvu najbolje i najgore supervizije koju su doživjeli. Pri tome su trebali opisati situaciju, ponašanje supervizora, svoje potrebe kao supervizanta te kako su se osjećali tijekom te supervizije. Nakon što je zajednički analizirano nekoliko takvih individualnih iskustava, Ellis je prezentirao metodu samoprocjene koja nam može pomoći da produbimo svoje saznanje o tome kakvi supervizori (ne)želimo biti. Polazi do toga da se puno uči iz loših iskustava te da je važno takva iskustva procesirati kako bi se bolje razumjelo što se u takvim situacijama događalo na razini odnosa. To je jako važno jer je supervizor osoba koja ima značajnu ulogu u konsolidiranju profesionalnih kompetencija supervizanata. Dakle, što predlaže Ellis? On, kao ustrajan zagovaratelj snimanja supervizijskih i savjetovateljskih susreta, predlaže isti pristup rada na sebi i za supervizora i za savjetovatelja. Treba izabrati snimku dijela susreta u kojem su se osjećali zburnjeno ili izgubljeno, kad im nije išlo dobro, ili im je nešto bilo vrlo izazovno. Takve situacije, iako mogu biti nelagodne i teške, dobra su mjesta za učenje. Predlaže da se taj dio susreta analizirati kroz nekoliko perspektiva – klijenta/supervizanta,

stručnjaka/supervizora, procesa, osobne analiza iskustva. Predlaže da se iz perspektive klijenta/supervizanta analizira korištenje ja/ti govora, korištenje riječi »treba«, »mora«, »ne može«, »ne smije«; koje metafore klijent/supervizant koristi; o kojim temama govori; ima li klijent/supervizant »tajni plan« i po kojim verbalnim ili/i neverbalnim znakovima se to vidi; koliko puta i u kojim situacijama je klijent/supervizant prekinu stručnjaka; kako verbalno ili/i neverbalno reagira na intervencije; je li neverbalna prezentacija klijenta/supervizanta u skladu s njegovom/njezinim godinama; je li uključen ili distanciran; kakvo mu je neverbalno ponašanje (brzina i ton govora; razina energije...).

Za analizu iz perspektive stručnjaka/supervizora predlaže da se analizira sljedeće: čestina korištenja otvorenih pitanja u odnosu na da/ne pitanja; koliko uspješno reflektira osjećaje klijenta/supervizanta i na njih reagira s empatijom; koliko koristi pitanja koja su usmjerena na kognitivno (npr. Što mislite da biste voljeli da se dogodi sljedeće?) ili na osjećaje (npr. Kako se u vezi svega toga osjećate?); ima li stručnjak/supervizor »skriveni plan« i po čemu se to prepoznaje; koje metafore koristi; kako reagira na ono što klijent/supervizant kaže – nastoji li pokazati autoritet i stručnost ili toplinu i razumijevanje ili pokušava »izazvati« njegova/njezina iracionalna uvjerenja; je li uključen ili distanciran; kakvo mu je neverbalno ponašanje (brzina i ton govora; razina energije...); kako verbalno i neverbalno reagira na klijenta/supervizanta; koji se osjećaji i stavovi mogu prepoznati kod stručnjaka/supervizora u interakciji s klijentom/supervizantom – nestrpljenje, zainteresiranost, otvorenost, frustracija, ljutnja ...; što je stručnjak/supervizor zaista želio reći, ali nije; što je stručnjak/supervizor zaista osjećao, ali to nije pokazao.

Ellis daje i detaljne sugestije za analizu procesa savjetovanja/supervizije:

- **Odgovornost za sadržaj.** Tko je odgovoran za ono što se događa i o čemu se razgovara? Je li došlo do nekih promjena u odgovornosti za ono što se događa i kako je do toga došlo?
- **Što se događa s tišinom?** (Pravilo 20 sekundi – stručnjak/supervizor će pričekati 20 sekundi nakon što nešto kaže prije nego što nastavi.) Tko govori prvi? Što se neverbalno događa za to vrijeme?
- **Što se događa s klijentovom/supervizantovom ljutnjom, tugom?** Spominje li se to? Tko to spominje? Što se neverbalno događa kod stručnjaka/supervizora, a što kod klijenta/supervizanta kad se izraze značajne emocije?
- **Što se komunicira neverbalno?**
- **Koje metafore koristi stručnjak/supervizor, a koje klijent/supervizant?**
- **Koja bi bila metafora odnosa stručnjaka/supervizora i klijenta/supervizanta?** Učenika i učitelja? Prijatelja? Članova obitelji? Starog čovjeka i njegovog tvrdoglavog magarca? Nešto drugo?
- **Kakve su promjene u razini energije?** Što se mijenja i kako se promjena očituje? Tko mijenja? Što je potaknulo promjenu? To je dobro nacrtati kao graf posebno za stručnjaka/supervizora i posebno za klijenta/supervizanta.

- **Kako se mijenja sadržaj (tema)?** Tko je mijenja? Što mislite da je potaknulo promjenu teme? Kako je promjena napravljena?
- **Borba moći.** U vezi čega se »bore« stručnjak/supervizor i klijent/supervizant? Radi li se o kontroli ili o tome tko jest, a tko nije u pravu? Opire li se klijent promjeni?
- **Kritične točke.** Kritične točke, odnosno točke izbora su one koje utječu na daljnju »razmjenu« stručnjaka i korisnika. To može biti i nešto zaista važno što je rekao klijent/supervizant? Ili neka opservacija stručnjak/supervizor i klijent/supervizant?
- **Usklađenost kognitivnog i emocionalnog.** Događa li se da kad klijent/supervizant govori o osjećajima, stručnjak/supervizora nastavlja s intervencijama koje su u kognitivnom području (misli, procjena...). I obrnuto. Kad i zbog čega se događa ta promjena?

U zadnjem dijelu stručnjak/supervizor analizira čega je postao svjestan. Koje su mu najveće brige vezane uz tog klijenta/supervizanta? Kako reagira na njega/nju? Značajan dio ovog posljednjeg dijela analize je i sustavna analiza koliko je u tom pomažućem odnosu prisutan neki od sljedećih aspekata – rodno pitanje, ageizam, seksizam, kulturalna različitost, religioznost, homofobija, pristranost u procjenjivanju, teoretska pristranost.

Da sažmem. Na razini vještina, tehnika, teorija, ideja za istraživanje ova konferenciji je bila vrlo korisna. Preporučujem čitateljima da pogledaju na mrežnoj stranici *Best practice in Clinical supervision* (ACES, 2011.; <http://www.acesonline.net/wp-content/uploads/2011/10/ACES-Best-Practice-in-clinical-supervision-document-FINAL.pdf>). No što se tiče same konceptualizacije supervizije i njezine organizacije, američki model supervizije koji uključuje i administrativno-organizacijsku komponentu ima svoja ograničenja za primjenu u modelu razvojno-integrativne supervizije koji razvijamo u Hrvatskoj.

Priredila: Marina Ajduković

