

TEHNIKE, FAZE I PROCESI SUPERVIZIJE

/THE TECHNICS, PHASES AND PROCESSES OF SUPERVISION

Peter Praper

SAŽETAK/SUMMARY:

Rad donosi osim povijesne perspektive početka i razvoja supervizijske prakse u svijetu i u Sloveniji na koju su utjecala pretakanja iskustava različitih profesija, objašnjenje pojma supervizije, modela i tehnika skupljanja supervizijskog materijala. Nadalje, rad donosi podatke o poraznoj učinkovitosti poslijediplomskih programa na praktični rad te naglašava da supervizija nije zamjena za formalnu, tradicionalnu akademsku naobrazbu već je njezina dopuna. Autor predstavlja faze supervizijskog procesa kao i poteškoće koje se tijekom procesa učenja javljaju objašnjavajući ih s dinamske perspektive te s perspektive kognitivnih teorija i teorija učenja.

Apart from the historical perspective of the beginnings and development of supervisory practice in the world and in Slovenia, which was influenced by merging of experiences of various professions, this paper brings us the explanation of the term supervision, and of models and techniques of collecting supervisory material. Furthermore, this paper provides data to show how poorly postgraduate programmes equip the students for practical work and emphasizes the fact that supervision is not an alternative to formal, traditional, academic education, but its complement.

The author presents the phases of supervisory process as well as the difficulties which arise in the course of learning, explaining them from the dynamic perspective, and from the perspective of cognitive theories and theories of learning.

KLJUČNE RIJEČI / KEYWORDS:

vrste supervizije/supervision types, faze supervizijskog procesa/supervisory process phases, transfer, kontratransfer i transpozicija/transference, countertransference, transposition

Prof. dr. **Peter Praper**, Spec. klin. psihologije, Psihoterapeut, Grupni analitičar
Prof dr **Peter Praper**, specialist of clinical psychology, psychotherapist, group analyst



IZVORI SUPERVIZIJE

Literatura izvan područja psihoanalitičke psihoterapije rado prešućuje pravi izvor supervizije. Primjer je knjiga Vide Milošević Arnold i sur. iz 1999. godine koja pak sažima američko-nizozemske izvore, gdje je rečeno samo to da je supervizija nastajala u zdravstvu na području Engleske (1).

Činjenica je da supervizija potječe iz zdravstvene prakse u kojoj su se kroz studij kliničkih slučajeva crpila nova znanja, iako to još nije bila supervizija. U ranoj fazi razvoja psihoanalize Freud je studij slučaja prenio na redovite sastanke svoje uže grupe koja je brzo postala svjesna prirode terapijskog odnosa i doprinosa analitičara u tom odnosu. Umjesto pacijenta i njegove „bolesti“ pod lupom je bio postavljen terapeut i značajke njegove osobnosti. Potaknule su se rasprave o tome koliko je potrebno emocionalne blizine, koliko je potrebno distance, koliko se analitičar smije miješati u život pacijenta... Postavljeno je načelo neutralnosti i apstinencije. Pozornost se s analize slučajeva usmjerila na analizu unosa analitičara u profesionalni odnos. Tako je nastala supervizija. Kako bi supervizija ostala to što je - pomoć analitičaru pri analizi slučajeva - ostali su strogo unutar okvira profesionalnog rada analitičara. Spoznavanjem da analitičar nužno mora biti osoba koja je prošla kroz osobnu analizu, supervi-

ziju su odvojili od same osobne analize i tako su nastala tri stupa obrazovanja i osposobljavanja analitičara, sada već tipične sastavnice psihoterapeutovog obrazovanja:

- teorijski studij
- osobna analiza (analitički rad na sebi) i
- supervizija.

DEFINIRANJE POJMOVA

Sam izraz supervizija pomalo je nespretno skovan, jer uvodi značenje „gledanja odozgo“ odnosno kontrole, što je u potpunoj suprotnosti sa supervizijom.

Supervizija je refleksija, reprocesiranje tijekom profesionalnog rada, usmjerena na stručnjakov unos u profesionalni odnos s klijentom. To je iskustveno, stručno učenje i s vremenom postaje čimbenik u procesu profesionalnog rasta. Prvenstveno je namijenjen tome da stručnjak kroz zrcaljenje pronađe mogućnosti za osvježavanje svojih latentnih psihičkih sadržaja koji se uključuju u njegov profesionalni rad.

Supervizor je iskusan stručnjak koji je svoj profesionalni identitet uspio nadograditi psihoanalitičkim psihoterapijskim znanjima integrirajući ta znanja u okvir prvobitnog profesionalnog područja.

Supervizor omogućuje superviziranom ponovno procesuirati neki dio svoga profesionalnog rada, omogućuje mu da se analitički promatra u radnoj situaciji (profesionalnim odnosima) te mu kroz supervizijski proces omogućuje stručni i osobni razvoj. Stoga mora imati bogato iskustvo u profesionalnom radu s ljudima u parovima i u grupama, mora imati smisao za upravljanja procesima učenja s odraslima, a ujedno mora biti dovoljno zreo da prepozna ili kontrolira svoju latentnu motivaciju u radu s ljudima, inače još jednom potvrđuje staru izreku: „Onaj tko ne zna raditi, ide za učitelje. Učitelj koji ne zna učiti, učiti će učitelje!“

TEHNIKA SUPERVIZIJE

Moguće su različite tehnike superviziranja. Opisati ću diadnu i grupnu superviziju, superviziju grupe (tima) te interviziju.

Diadna supervizija (supervizija u paru) podrazumijeva da supervizor i supervizirani surađuju u uvjetima ponavljajućih seansi (najmanje 1 x 14 dana) tijekom nekog vremena kako bi ostvarili proces koji dovodi do ozračja povjerenja, odnosno od početnog učenja dolazi do prelaska na analizu emocionalne pozadine neke profesionalne interakcije. Diadna supervizija omogućuje bolju analizu vertikalnih elemenata

odnosa (princip snažniji - slabiji, nadređeni - podređeni...) i emocionalne osnove odnosa s elementima povezanosti i diferencijacije.

Grupna supervizija odvija se u manjim grupama. Grupa je po mogućnosti sastavljena tako da se članovi ne susreću kao kolege u istoj instituciji te supervizor nije zaposlen u istoj instituciji. Kako bi se izbjegao dvostruki odnos, kolege iz različitih institucija nalaze se kod supervizora. Naglasak je na dinamici horizontalnih odnosa i ulogama u strukturi grupe, pripadnosti i društvenoj podršci.

Prednost grupne supervizije je u tome što svaki član dobiva zrcalne poruke i od drugih supervizanata u grupi (a ne samo od autoriteta supervizora) i u akciji se prepoznaje kako komunicira horizontalno i vertikalno, prepoznaje sebe u dinamici suradnje i natjecanja kao i u drugim komponentama.

Supervizijska grupa je izvrstan medij za integraciju novih znanja, profesionalnog ponašanja i samomijenjanja (stručnog i osobnog rasta). Percepcija pojedinca i njegova procjena neke pojave ovise o njegovom dinamičnom položaju, odnosu prema promatranoj pojavi i stupnju osobnog razvoja promatrača. Osim toga, više očiju vidi više i tek komunikacija o razlikama oslikava cjelinu. Često se radi o nesvjesnim ili izvan-



svjesnim sadržajima, stoga trebamo pogled drugoga i mogućnost rasprave. Supervizijska grupa je prostor osvještavanja i provjeravanja stvarnosti.

Supervizija grupe (tima) potpuno je drugačija od supervizije u grupi. Ovdje se više ne analizira posredno materijal iz profesionalnog odnosa pojedinog supervizanta s klijentom, već se analizira funkcioniranje cijelog tima u akciji. Pojedinac ima manju važnost od djelovanja cijele grupe, odnosno važan je s obzirom na to je li njegov doprinos radu tima podržavajući, otkrivajući ili destruktivan, zaštitnički. Važni aspekti su: stupanj koherentnosti (povezanosti, pripadnosti), stupanj integracije suradnje i natjecanja u timu kao cjelini, unutarnja struktura tima, stupanj diferencijacije i funkcionalnosti uloga, komunikacijski stil u timu, komunikacija tima na van itd. Ovaj oblik supervizije otvara nova područja djelovanja, kao na primjer u kolektivnim sportovima.

Intervizijom nazivamo uzajamnu superviziju u grupi onih koji su kroz supervizorski proces dozreli do razine supervizora.

TEHNIKE PRIKUPLJANJA I ODABIRANJA MATERIJALA

Zvučni zapis i korištenje transkripata je vjerodostojan prikaz verbalne komunikacije. Omogućuje dobru anali-

zu svake supervizantove intervencije. Nedostatak je gomila (često i beznačajnih) riječi, a time i ogromno trošenje vremena na superviziji. Supervizijska grupa također se teško prati samo slušno i obično slijedi dogovor da je potrebno pripremiti i prijepis, što supervizantu uzima osobito puno vremena za pripremu. Ponekad je zvučni zapis također nešto što identificira klijenta, što je etički sporno ako ne dobijemo njegovu informiranu suglasnost.

Vizualni snimak omogućuje analizu i neverbalne komunikacije i sa suvremenom tehnologijom može se dobiti s nekoliko kamera pod različitim kutovima. Potpuno otkriva identitet klijenta/klijenata, stoga se koristi samo u posebnim uvjetima učenja i istraživanja, uz pisanu informiranu suglasnost uključenih i ugovorom supervizanata o poštivanju etičkih načela. Inače, u razvijenim sustavima, supervizija s analizom snimaka postaje kriterij i uvjet ozbiljne edukacije.

Bilješke mogu nastajati zapisivanjem neposredno tijekom rada s klijentom i vjerodostojnije su od sintetiziranja nakon seanse, iako to može ometati komunikaciju. Supervizant vremenom nauči pamtit i nakon seanse s klijentom vjerodostojno zabilježiti tijekom važnih dijelova komunikacije (osobito svoje vlastite intervencije). Moguća je kombinacija da tijekom seanse su-

pervizant zabilježi samo napomene prema kojima će rekonstruirati sesansu tijekom supervizije. Nedostatak ovog načina je u tome da supervizantu može biti važno nešto drugo od onoga što je zaista bilo važno na superviziji i da tako dio materijala otpadne i to možda upravo onaj koji je supervizant potisnuo ili previdio.

O usmenom materijalu govorimo kada se supervizant ne oslanja na pisani materijal. Koristi se u supervizijama koje su izrazito usmjerene na subjektivnost profesionalca. Takve supervizije često su preblizu psihoanalitičkoj psihoterapiji i tako mogu zamagliti granice.

Opservacija kao supervizijska tehnika koristi se planski samo u određenim aktivnostima, u pravilu u sistemskoj obiteljskoj terapiji, gdje je isprepletana sa samom terapijom.

Sadržajna selekcija materijala mijenja se ovisno o fazi supervizije. Početnici koji se osjećaju kao učenici (vježbenici) obično donose isječke uspješno provedenih radnih zadataka. Nakon što uvide da je učenje moguće putem otklanjanja poteškoća i pogrešaka, počinju donositi isječke i neuspješno izvedenih radnih zadataka. Tek nakon što se pozornost usmjeri na praćenje procesa rada, odabiru materijal iz kojeg je jasno kako se odvija neki radni ili terapijski proces. Ovaj način supervizije traje

dulje vremena i također omogućuje percipiranje sebe kroz vrijeme, dajući sveobuhvatnije rezultate.

FAZE SUPERVIZIJE

Pravi učinci supervizije pojavljuju se onda kada supervizant supervizira neki svoj dugotrajniji radni proces kroz dugotrajniji supervizijski proces. Kada je uključen u supervizijsku grupu, dodatno doživljava i razvojni proces supervizijske grupe kao cjeline.

Početna faza supervizije počinje s dogovorom za superviziju između supervizora i supervizanta. Dogovor uključuje pojašnjavanje zahtijevnih uvjeta aktivnog sudjelovanja i prezentacije materijala. Supervizor odlučuje je li prikladna diadna ili grupna supervizija i vodi računa o odgovarajućem sastavu grupe.

Prvi dio pripada upoznavanju. To je faza u kojoj se osim manifestnih motiva za superviziju, počinju pojavljivati i latentni. Nije suvišno ako se supervizor i supervizirani dogovore za probnu fazu (npr. 2 mjeseca), a zatim konačno odluče o daljnjem radu.

U početnoj fazi supervizant često idealizira supervizora, od njega očekuje zaštitu, čarobna rješenja, pokušava se sjediniti s njim, a istodobno se boji njegove moći i autoriteta. Supervizant



često doživljava nesigurnost, sram, osjećaj nemoći, nudi lažnu sliku, marljivost i poslušnost ili, pak, nastupa opozicijski. Supervizor može odreagirati i kontratransferno pa se doživljavati sveznajućim, izražavati svoje mišljenje kao mjerodavno i češće zauzimati pokroviteljsku poziciju ili ulogu autoriteta.

U srednjoj fazi odnos supervizora i superviziranog postaje realističan, kooperativan i kolegijalniji. Supervizor prihvaća supervizanta bezuvjetnije, a supervizant bolje prihvaća sam sebe, dobiva na samopouzdanju te napušta nerealna očekivanja. Postaje neovisniji. Materijal se prestaje vrednovati kroz prizmu nepravilno - pravilno i supervizant ga više ne odabire tako da ispadne dobro. To ne znači da je sve dobro. Kriterij postaje pitanje jesu li procjene supervizanta oslonjene na prihvatljivu paradigmu tj. da ne radi prema principu vlastite kože – kako sam misli i osjeća, već da kao profesionalac zna i teoriju i praksu.

U ovoj fazi supervizant postaje sposoban integrirati različite modele i paradigme, ali ne u smislu eklekticizma, da bi preskakao iz jednog na drugi pristup ili sve pomiješao, već integrirao kompatibilne elemente u svoj osnovni pristup. Supervizant počinje superviziju koristiti kao verifikaciju vlastitih hipoteza o klijentu, o odnosu i o sebi u tom

odnosu. Osjeća učinke profesionalnog i osobnog rasta, a to se postiže supervizijskim procesom koji traje nekoliko godina.

U završnoj fazi supervizant će izbrusiti svoj specifičan stil rada, odabrati sebi najbližu paradigmu i pristup u koji je integrirao elemente drugih pristupa, te izbistriti svoju profesionalnu sliku o sebi. Oblikuje se njegova profesionalna autonomija, što ne znači da je sam sebi dovoljan, već da postaje ravnopravan sugovornik ostalim stručnjacima, stoji iza svojih odluka u profesionalnom radu i inače.

Počinje sažimati proces supervizije, osvrtni se za dodatnim, drugim mogućnostima, zamjenjivati supervizorovo promatranje samopromatranjem. Pokreće se završni proces i proces razdvajanja. Završna faza uključuje i separaciju, stoga supervizant može doživjeti osjećaje potištenosti, a ponekad čak i sve veće neslaganje sa supervizorom, ljutnju prema njemu te tako lakše odlazi. Završna faza uključuje planove za drugačije i dodatne oblike supervizije i supervizant pri tom, priznajući učinke, lako prihvaća uvjet permanentne supervizije, pri čemu se supervizori i oblici supervizije mijenjaju.

Supervizor se u ovoj fazi postupno povlači iz uloge supervizora; u grupi ju naizmjenično preuzimaju drugi članovi

vi, u paru supervizor postaje više konzultant. Ponekad supervizor također ima potrebu da ili odgodi zaključak ili prebrzo preskoči proces rastanka.

SUPERVIZIJA KAO PROCES OSVJEŠTAVANJA

Proces osvještavanja latentne motivacije supervizanta (težnji kojih nije svjestan), njegove uloge i pozicije u odnosu, središnji je element supervizije koji vodi do osobnog i profesionalnog rasta. Zapravo se ide još dalje - prema slijedu, lančanom procesu: osvještavanje → samospoznavanje → samomijenjanje. Naravno, supervizant pri tom doživljava otpor iza kojega je strah od nesvjesnih i iracionalnih dijelova sebe, strah od promjene, reakcija na zahtjev nakon samomijenjanja uz potrebu zaštite samopoštovanja.

Osnovni elementi osvještavanja su oni koje poznajemo iz psihoanalize i koji se odnose na dinamiku nesvjesnih težnji, konflikata i obrambenih reakcija supervizanta, ali samo u događajima u njegovom profesionalnom radu. To mu također pomaže kod prepoznavanja otpora i transfera ili transpozicije kod klijenta, kada ujedno prepoznaje i svoj otpor, kontratransfer ili transpoziciju u odnosu na njega, što se pokazuje kao paralelizam sličnih sadržaja. Procesi osvještavanja u superviziji ograničeni

na područje uspostavljanja profesionalnog odnosa supervizanta s klijentima i na područje latentnog značenja njegovih intervencija. Ujedno oni ne smiju prerasti u terapiju s posezanjem u supervizantovo područje privatnosti.

Otpor supervizanta je s psihodinamskog gledišta odraz konfliktnog doživljavanja iz svijesti potisnutih težnji i očuvanja postojeće ravnoteže. Kada se pojavi mogućnost da se ove težnje ponovno osvijeste ili da dođemo do promjene, povećava se strah koji je jednom potaknuo potisnuti konflikt do te mjere da izvodimo manevre koji sprečavaju i sabotiraju osvještavanje. Tako također sprječavamo bilo kakvu promjenu.

S gledišta teorije učenja, ponašanja i kognitivne teorije, otpor je naučena reakcija na očekivanja koja uzrokuju anksioznost, kao što su:

- očekivanje da ćeš biti kritiziran, kažnjen, osramoćen,
- da ti neće uspjeti i da je bolje da ne pokušavaš,
- da se ne isplati, jer od svega nemaš ništa.

Otpor s jedne strane tako pomaže u očuvanju, naizgled, ravnoteže tj. ima funkciju prilagođivanja i izbjegavanja nelagode a s druge strane predstavlja zapreku mogućnosti da ponovno pro- vjerimo elemente potisnutog konflikta



i onome što trebamo promijeniti. Otpor supervizanta u superviziji naizgled nije ništa drukčiji, ali je razmatran u navedenom opsegu. Ostaje u okviru profesionalnih odnosa supervizanta s klijentom i dijelom supervizanta sa supervizorom, tako da supervizija ne prerasta u terapiju. Najčešće se pokazuje u nepripremljenosti supervizanta da pripremi materijal tako da omogući razotkrivanje njegovog unosa u profesionalni odnos. Otporu također doprinosi osjećaj stranosti vlastitog glasa na snimci ili slike dobivene kamerom.

Najčešći znakovi otpora su:

- supervizant izostaje, ne dolazi u dogovoreno vrijeme (zaboravlja na dogovor),
- zaboravlja realizirati dogovorene zadatke i dolazi bez materijala,
- navodi razgovor na površne, svakodnevne teme i mijenja odnos u druženje,
- odjednom nema problema ili oni postaju nerješivi za njega,
- skače s teme na temu i donosi fragmente rada s mnogim klijentima bez eksploracije procesa,
- otvara teorijska pitanja,
- raspravlja o problemima bez njihovog rješavanja...

Nismo uvijek svjesni otpora i on može biti prisutan zajedno sa željom za spo-

znavanjem i stjecanjem profesionalnog iskustva.

U psihoanalitičkoj psihoterapiji otpor klijenta obično se analizira kako bi se, potom, osvijetlio i obradio iz svijesti potisnuti konflikt. U supervizijskom procesu psihoterapeuta, otpor supervizanta često je signal postojanja prepreka koje mora obraditi u procesu svojega vlastitog terapijskog iskustva. U superviziji supervizor pomaže supervizantu istodobno vidjeti otpore kod klijenta, tražiti put za razrješenje te ujedno upozorava na otpore kod supervizanta, budući da se i ovaj može bojati veće autonomije, odgovornosti, očekuje od supervizora da će ga kritizirati i slično.

Transfer je fenomen koji je otkrio Freud u psihoanalizi. Tako je dokazano da neriješene konfliktne sadržaje i nezadovoljene potisnute težnje iz važnih odnosa u djetinjstvu (s majkom, ocem, braćom, sestrama...) nepromijenjene prenosimo na važne osobe u kasnijem životu. Takvi sadržaji su obično zasićeni dječjim impulsivnim reakcijama, osjećajima zavisti, ljubomore, zaljubljenosti, mržnje, osjećajima krivnje i okrivljavanja i slično, i to u odnosu gdje nema objektivne realne osnove za dominantne infantilne sadržaje.

Dakle, psihodinamski gledano, transfer je odraz u djetinjstvu potisnutih i konzerviranih i kondenziranih težnji,

konflikata, povezanih s emocionalnim odgovorom i elementima djetetovog odnosa prema kompleksu koji čekaju aktivaciju.

Prema teorijama učenja transferni sadržaji su oblici ponašanja koji su odraz preopsežnog generaliziranja nekih ranih iskustava iz odnosa s tada važnim osobama, što potom potiče također specifična očekivanja (nagrade ili kazne, opraštanja ili zabrane, prihvatanja ili odbijanja). Odgovor je kondicioniran i u kasnijim odnosima prepoznat kao neprimjereno ponašanje.

Transferiranje, kao i otpor, ima ulogu prilagodbe i bez obzira što održava dječji, nerealistički način reagiranja koji ne paše području gdje se manifestira. U psihoanalitičkoj psihoterapiji analiza transfera jedan je od najvažnijih načina analize potisnutih konflikata i obrade konfliktnih odnosa.

Kontrtransfer je fenomen koji je također bio istražen najprije u psihoanalizi i u njezinim ranim fazama tretirao se kao nezrela reakcija stručnjaka na transferne sadržaje klijenta. Te reakcije odraz su odbijenih dječjih težnji i konflikata supervizora te potkrepljuju iskrivljenu percepciju klijenta kako bi on sam od toga imao psihičku korist. Iz perspektive teorije učenja rekli bismo da stručnjak tako održava nerealističke predodžbe o sebi, drugima i

o samim odnosima. Jednostavan je primjer kada klijent u početku idealizira stručnjaka, koji se ponaša kao da sve zna i može učiniti, a ovaj odreagira tako da dokaže svoju svemoć. No postoje i mnogi drugi oblici kontratransfernog odgovora, zasićeni emocijama entuzijazma ili ravnodušnosti, ljubavi i mržnje, brige ili zanemarivanja, ljutnje, bespomoćnosti, razočaranja itd.

U profesionalnom odnosu stručnjak mora kontratransfer imati pod kontrolom. Dobro educirani terapeuti također znaju potaknuti klijenta na razmišljanje o tome što on sam unosi u odnos, i čime to pobuđuje takav odgovor kod druge osobe.

Transpozicija je fenomen koji se često zamjenjuje s transferom, a radi se o raznim oblicima nezrelosti u uspostavljanju odnosa (odnos se uspostavlja prema shemama iracionalnih, arhaičnih emocionalnih pretpostavki, a ne racionalno, funkcionalno). Ako je netko nepovjerljiv, autoritaran, podložan, sadističan, ovisan i slično u svim odnosima, to nije strano ni u odnosu sa stručnjakom, nego je jednostavno manifestacija njegovih karakterističnih obilježja koje se prenose iz odnosa u odnos.

Jedan od najvažnijih ciljeva supervizije je pomoći supervizantu prepoznati i kontrolirati kontratransfer



kao odgovor na klijenta. U superviziji, stoga, supervizor pomaže supervizantu prepoznati transferne sadržaje kod klijenta i, ujedno, njegov kontratransferni odgovor na te sadržaje. Naravno, pojavljuju se također transferni sadržaji supervizanta u odnosu prema supervizoru. Supervizor je neizbježno objekt, prikladan za supervizantovo transferiranje bilo libidnih očekivanja, bilo agresivnog rivalstva ili narcisoidne idealizacije (2).

Supervizant može, prema načelu paralelizma, u superviziju također prenijeti transferno – kontratransferne sadržaje koji su se pojavili tijekom rada s klijentom. Ponekad paralelno izaziva i kontratransfer supervizora uz supervizanta. To supervizor mora svladati i obrađivati na supervizijskim sastancima supervizora, kako bi mogao pomagati rasplitati komplicirano klupko događaja. Inače, u samoj superviziji supervizor može samo upozoriti supervizanta na transferne sadržaje klijenta ili na supervizantove transferne sadržaje u odnosu prema supervizoru, do te mjere da supervizant bolje razumije položaj svojih klijenata i sebe u trenucima transferiranja. U superviziji rada na područjima psihoterapije uobičajeno je da supervizor savjetuje supervizantu da izražene transferne ili kontratransferne sadržaje obradi u svojoj terapiji (po mogućnosti analitičkim radom na sebi).

Kada dođe do izražaja snažna transpozicija kod klijenta, to obično znači lošu prognozu. Kada supervizor prepozna snažnu transpoziciju kod supervizanta - bilo u odnosima prema klijentima, bilo prema supervizoru ili članovima supervizijske grupe, to može biti znak da kandidat kao osobnost nije prikladan za produbljeni rad s ljudima, barem ne bez podvrgavanja psihoterapiji.

U razmatranim profesionalnim odnosima iznimno je važno razlikovati empatičko razumijevanje emocionalnog stanja klijenta i simpatičko stapanje i utapanje u njegove probleme kao svoje. U psihoterapiji je priznat zahtjev za empatičkim odnosom koji uključuje proveden proces diferencijacije. To znači da psihoterapeut kao čovjek mora postići razvojnu razinu neovisne osobe s jasnim identitetom, koji je svjestan svoje društvene biti i koji ostvaruje odnose uzajamnosti, u kojima drugog ne doživljava kao dio sebe i ne nameće mu se kao dio njega. Takvu diferencijaciju supervizija svakako pomaže provoditi i održavati.

SUPERVIZIJA VAN POLJA PSIHOTERAPIJE

Supervizija, prenesena u druga stručna područja (u obrazovanje, socijalni rad, sudstvo i s njim povezanu meditaciju, u upravljačke strukture, politiku) je

često gubila najvažniju komponentu: osvještavanje latentne motivacije koja utječe na prirodu odnosa i uključuje se u profesionalni rad (3).

Doduše, stavili bismo u nezgodan položaj liječnike, psihologe, kao i druge profesionalne profile u zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, ako bismo ih postavili u ulogu psihoterapeuta, a njihov se posao ne sastoji bazično u toj aktivnosti. Ipak, neko osnovno poznavanje psihoterapije omogućuje im preciznije shvatiti što realno mogu postići klijenti korištenjem usluga zdravstvene ili socijalne zaštite i kada može biti razborito motivirati klijenta da potraži psihoterapiju.

Supervizor za profile koji rade s ljudima, a nisu psihoterapeuti, ima još jedan dodatni zadatak. Kada ne supervizira isti profesionalni profil, spašava ga činjenica da je dovoljno otvoren za to da ga supervizanti upoznaju s prirodom njihovog rada, a on uklanja veo latentnih dimenzija njihovog profesionalnog odnosa s klijentima. Kako bi izbjegao praktičizam supervizije, ograničene samo na učenje, trebao bi osim stručnih znanja i bogate povijesti rada s ljudima, imati također znanja u najmanje tri važna psihoterapijska pristupa, obvezno i psihoanalitičkog. Značajno ga također obogaćuje analitičko iskustvo s radom na sebi. Pri tom ne bi smio napustiti svoje profesional-

ne identitete. Naprotiv - što su jasnije granice, učinkovitija će biti razmjena. Samo pod takvim uvjetom može svoj supervizijski rad nadograditi i s interdisciplinarnim iskustvima. Tako će i supervizantu pomoći razbistriti njegov profesionalni identitet. Supervizant, koji postaje psihoterapeut, lakše će uz to odabrati „svoj“ pristup i modalitet; a liječnik, psihijatar, psiholog, socijalni radnik ili stručnjak iz još neke druge profesije, neće biti ugoran u položaj pseudopsihoterapeuta.

Na primjer: psiholog u socijalnoj zaštiti stječe iskustva s ljudima kroz pružanje psiholoških usluga u socijalnoj zaštiti i kroz upoznavanje prirode cjelokupnog (multidisciplinarnog ili interdisciplinarnog) sustava socijalne zaštite. Međutim, ako ne stekne osnovna znanja u području psihodinamike i psihoanalitičke psihoterapije, može biti dobar mentor i savjetnik, ali ne i dobar supervizor. Također, u tom okruženju, psiholog koji se obrazovao do razine psihoterapeuta te se zaposlio kao psihoterapeut, ali nije imao doticaja sa sustavom socijalne zaštite, neće biti dobar supervizor. Također, može biti problematično i to ako je supervizor po osnovnoj profesiji drugog (iako srodnog) profila od supervizanata. Kada pak radi s bivšim kolegama može pomoći u osvještavanju, ali se može desiti da im prebrzo ponuditi analizu umjesto supervizije.



Supervizor, koji radi sa supervizantima u grupama, također nužno treba osnovna znanja iz grupne dinamike, a to još i više vrijedi za supervizora koji se bavi supervizijom onih koji rade grupni oblik psihoterapije ili se bave konsolidacijom timova.

Supervizijska grupa može biti monodisciplinarna, npr. sami psiholozi/ psihologinje, liječnici specijalisti, socijalni radnici (radnice), radni terapeuti (terapeutkinje) itd., ili multidisciplinarna (različiti profesionalni profili u istoj skupini - psihijatar, psiholog, socijalni radnik...). Ponekad je grupa također transdisciplinarna (na primjer, grupa educiranih psihoterapeuta, od kojih je jedan uključen u psihoterapiju kao psihijatar, drugi kao klinički psiholog, treći kao socijalni radnik). Transdisciplinarna supervizijska grupa također može biti grupa direktora, pri čemu je prvi član po osnovnoj profesiji pravnik, drugi ekonomist, treći inženjer itd., a svi vode radne grupe.

U drugim područjima rada (gdje se ne radi o analizi), a u koje spadaju i drugi oblici zdravstvene i socijalne pomoći, možda je tijekom supervizije najvažnije uočiti otpor, smanjiti pritiske i zahtjeve stručnjaka prema klijentu, osvijetliti dimenzije odnosa, pomagati pronaći put iz raskoraka između želje da se olakšala klijentova nedaća i vlastita potreba za dokazivanjem

kompetentnosti. Empatički razumjeti klijenta, njegove strahove, potaknuti ga da progovori o svojim očekivanjima i podržati razumska provjeravanja tih očekivanja, podržati put do nove odluke i aktivnog razrješavanja osnovnog problema zahtjevan je zadatak. Tako je također kompliciran i rad supervizora koji često mora smirivati supervizanta i istovremeno usmjeravati u korektan rad, u kojem će pronaći samopotvrdu.

SUPERVIZIJA KAO PROCES KONTINUIRANOG PROFESIONALNOG OBRAZOVANJA

„Vremena se mijenjaju i mi se mijenjamo s njima“, kaže latinska poslovice. U području profesionalnog rada oslanjamo se na to da nam vrijeme donosi profesionalna iskustva. No to nije uvijek tako. Ljudi u svojoj raznolikosti koriste vrijeme na vrlo različite načine. Jedni, znatiželjni i spremni učiti, stječu profesionalno iskustvo u kratkom vremenu, a drugi u puno duljem vremenskom razdoblju pomalo od svega. Činjenica je da nas za učenje motivira spoznaja da ništa ne znamo i ničim ne vladamo, a to bi želili.

Dodao bih da je spremnost na učenje povezana uz samopoštovanje. Ljudi kojima su potrebni dokazi o vlastitij

vrijednosti, izbjegavaju nove spoznaje. Često odbijaju nove informacije, jer one mogu poljuljati uvjerenje u vlastito sveznanje i maksimalnu profesionalnu osposobljenost. Postoji još više problema koji se javljaju u profesionalnom radu koji nas iscrpljuje u zahtjevnim međuljudskim odnosima. Često koristimo obrambeni stav i pomoću generalizacija premošćujemo potrebu za prilagodbom u svakom novom odnosu. To nas gura u rutinski rad, a da toga nismo svjesni.

Pristajanje na cjeloživotnu superviziju štiti nas od rutine. Uskoro utvrđujemo da to nije samo profesionalna dužnost, već naša prednost i stoga superviziju uzimamo kao naše pravo. Kao što to rade supervizanti tijekom učenja psihoterapijskog rada, tako i u kasnijoj, zreloj fazi profesionalnog rada, u supervizijskom procesu mogu se dijeliti iskustva u malim grupama i tako svaki sudionik koristi iskustva iz rada svakoga člana.

Vodeći menadžeri na Zapadu, još su prije nekoliko desetljeća utvrdili da su „ljudski resursi“ za radnu učinkovitost važniji od tehnologije. Stoga institut kontinuirane supervizije podržavaju kao jedno od najznačajnijih investicija u kadrove.

Od ranih sedamdesetih godina, kontinuirano profesionalno obrazovanje

jedno je od glavnih strateških načela uspješnog poslovanja pa je stoga i pritisak na poslijediplomske visokoškolske programe mnogo je intenzivniji nego prije nekoliko desetljeća. Međutim, rezultati o njihovoj učinkovitosti za neku stručnu praksu porazni su (4) i upućuju na:

- formalni obrazovni postupci ne mogu biti kontinuirani;
- doprinose samo 8 do 10 % korisnih znanja;
- magistarski i doktorski studiji imaju jako malo zajedničkog s područjima primjene;
- prelaženje na specijalizacije zahtijeva povezivanje osnova učenja s područjima i institucijama u kojima se provodi praksa;
- nije pitanje jesu li poslijediplomski programi potrebni ili ne, već kako ih učiniti učinkovitima;
- suradnici imaju veći utjecaj na to kako će se netko profesionalno i stručno oblikovati, nego što su programi kontinuiranog obrazovanja;
- locus učenja je u većoj mjeri profesionalna praksa nego učionica;
- bez kontakta s istraživačkom i akademskom sferom, praktičari se mogu zastati u rutinskom radu;
- preporučeni put je: studij teorije - savjetovanje / mentorstvo - supervizija;



- poučavanje se mijenja u aktivnosti učenja, gdje je „mlađi, supervizant“ središnji aktivni agens, a uče svi, pa i - supervizor.

RAZVOJ SUPERVIZIJE NA PODRUČJU SLOVENIJE

Supervizija kod nas nije neki novi modni krik. Živi već više od pedeset godina i to na području gdje su specijalizacije dio obrazovne scene koju organizira zdravstvena struka putem svojih komora s državnim ovlastima, posebice u okvirima specijalizacije i potom usmjerene subspecijalizacije iz područja psihijatrije i kliničke psihologije.

U Sloveniji se prije mnogo godina, preko Pedagoškog fakulteta Sveučilišta u Ljubljani, a preko veza s Nizozemcima, a kasnije i preko Komore za socijalni rad, pojavila supervizija kao nešto potpuno novo. Naravno, u maloj Sloveniji nije moglo ostati skriveno da se radi o prijenosu prakse koju je razvilo Udruženje psihoterapeuta u području psihoanalitičke odnosno psihodinamički usmjerene psihoterapije.

S američko-kanadskim modelom supervizije u socijalnom radu, koji su usvojili Nizozemci, susreo sam se 1986. godine na ljetnoj školi u Dubrovniku. Kada su kolege – organizatori sa Sveučilišta u Calgaryju vidjeli da su naišli na

iskusne psihoterapeute, rad su reorganizirali tako da smo učili na temelju različitih iskustava (od onih koji jednako razmišljaju i tako ništa ne naučiš). Sljedeće godine neki od nas bili su pozvani u Kanadu kako bi njihovom pristupu dodali analitičku dimenziju supervizije.

Prilikom prenošenja nizozemskog modela supervizije uočilo se da je riječ o prijenosu američko-kanadskog modela koji sam po sebi znači prijenos supervizije iz analitičkih oblika psihoterapije, bez dobrog razgraničenja i povezivanja s drugim područjima stručnog rada s ljudima.

Kada govorimo o superviziji u obrazovanju ili socijalnom radu, postavljamo ih oboje u odnos s psihoterapijom tako da su granice zamagljene u toj mjeri, da je neki identificiraju s psihoterapijom kroz vraćanje na Liebault Bernheimovu definiciju iz 1891, koju nalazimo kod Jacksona, 1999. Godine, a prema kojoj je psihoterapija bilo koja pomoć preko odnosa i sugestije (5). Bez obzira na to jesmo li spremni govoriti o tome ili ne, još uvijek održavamo rascijepljenost između struka i znanstvenih disciplina kako bismo definirali svoju struku ili znanost, a istodobno održavamo i provodimo svaki svoju „psihoterapiju“. U stvarnosti nedostatak razgraničenja specifičnih razlika dovodi do kaotične scene i nemogućnosti uzajamnosti u interdisciplinarnom pristupu.

Američko-kanadski model već je patio od pretjeranog praktičizma te je izgubio kontakt s dobrom teorijom te metodologijom supervizije, a postajao je sve više i više samo dodatna praksa učenja. Stoga se ponovno pretvorio u psihodinamičku teoriju i psihoterapiju kao stručnu praksu. U SAD-u ili Kanadi, npr. psiholog/psihologinja završava svoj studij s doktoratom i socijalni radnik/socijalna radnica s magisterijem, koji su u osnovi specijalistički a ne znanstveno-istraživački studiji. Stoga su oba studija povezana s izravnim radom s klijentima. Kod nas je po starim sveučilišnim programima bilo potpuno kontradiktorno unositi superviziju u magistarski ili doktorski studij, jer se ovdje radilo o znanstveno-istraživačkom usmjerenju, koje je kod nas čak i u primijenjenim znanostima često bilo bez kontakta sa stručnom praksom. Nakon bolonjske reforme nije ništa bolje, a organiziranje specijalizacije u okrilju sveučilišta je izuzetno teško.

ZAKLJUČAK

Supervizija nije zamjena nego nadopuna formalnijim načinima obrazovanja, a ujedno je mnogo više od samog procesa učenja. Ona je uglavnom dugotrajan proces u kojem će se odražavati: novo znanje, praktična iskustva, samokonfrontacija i samomijenjanje.

Supervizija ne osigurava dobre učinke sama po sebi. Rezultati ovise o ljudima i njihovoj sposobnosti za konstruktivnu interakciju u tom izrazito osjetljivoj odnosu između supervizora i supervizanta.

Profesionalno područje kao što je psihoterapija zahtijeva permanentnu superviziju. U kontekstu kontinuiranog profesionalnog osposobljavanja gledamo na učenje kao na kompleksan proces mijenjanja koji uključuje interakciju između izvora znanja, osobnih promjena i aktivnosti pa promjene u profesionalnom ponašanju zahtijevaju istodobne promjene u profesionalnom identitetu.

LITERATURA

1. Milošević Arnold V, Vodeb Bonač M, Erzar Metelko D, Možina M. Supervizija: znanje za ravnanje. / *supervizija: znanje za postupanje*, op. prev./Ljubljana: Socijalni izazov; 1999.
2. Dewald PA. Learning Process in Psychoanalytic Supervision: Complexities & Challenges. Madison, Connecticut: International Universities Press Inc.;1987.
3. Praper P. Socialno delo – supervizija – psihoterapija. /*Socijalni rad – supervizija – psihoterapija*, op. prev./u: *Zbornik predavanja. Zreče: Komora zdravstvene nege Slovenije. Savez društava medicinskih sestara i medicinskih tehničara Slovenije*; 2003: 9-24.
4. Praper P. Supervision as the educational method in the field of postgraduate studies. u: Report on Alps-Adria Psychology symposium 1987. Klagenfurt: Carinthia (81); 1988.
5. Jackson SW. Care of Psyche: A History of Psychological Healing. New Haven, CT: Yale University Press.; 1999.