



Maša Žvelc

SUPERVIZIJA: OPREDELITEV, FUNKCIJE IN MODELI SUPERVIZIJE TER SUPERVIZIJSKA ALIANSA

Kaj je supervizija?

V literaturi obstaja veliko opredelitev supervizije. Te so navadno kompleksne, kar odraža tudi kompleksno naravo področja, ki ga skušajo definirati. Pogosta definicija, ki jo zasledimo v učbenikih supervizije, je opredelitev klinične supervizije J. M. Bernard in Goodyeara (2013):

Supervizija je intervencija, ki jo izvaja bolj izkušen član stroke manj izkušene-mu kolegu ali kolegom, ki so (ampak ne vedno) člani iste stroke. Ta odnos:

- je evalvacijski in hierarhičen,
- poteka v nekem časovnem obdobju,
- ima več namenov hkrati: izboljšanje strokovnega delovanja manj izkušene osebe; spremljanje kakovosti strokovnih storitev, ponujenih klientom; služi kot vratar za določeno stroko, v katero hoče supervizant vstopiti. (str. 9)

Iz definicije sledi, da je supervizija intervencija, ki je unikatna in različna od drugih intervencij. Njej sorodne intervencije so metode poučevanja, svetovanja in psihoterapije ter konzultacija (Bernard in Goodyear, 2013). Te intervencije lahko vključuje tudi supervizija, hkrati pa se od njih tudi razlikuje. Supervizija je učni proces in poučevanje s strani supervizorja je osrednja intervencija. Supervizor tako kot npr. učitelj v šoli tudi evalvira svoje »učence«. Razlika med supervizijo in klasičnim poučevanjem pa

je ta, da poučevanje navadno temelji na jasno opredeljenem kurikulumu, medtem ko se supervizija, sicer ob upoštevanju splošnih ciljev, iz ure v uro prilagaja potrebam vsakega supervizanta posebej. Nadalje so v superviziji prisotni tudi elementi svetovanja oziroma psihoterapije, vendar je potrebno, da je jasna meja med njima (Bernard in Goodyear, 2013). Včasih supervizor tudi s terapevtskimi intervencijami pomaga supervizantu, da raziskuje svoje vedenje, misli in čustva, povezana z delom, vendar le takrat, ko meni, da bo to pripomoglo k večji učinkovitosti dela s klientom. Razlika med supervizijo in konzultacijo pa je v tem, da je konzultacija navadno enkratni dogodek, oseba se zanjo svobodno odloči in odnosi v njej niso hierarhični.

Supervizijo izvaja bolj izkušen strokovnjak v odnosu z manj izkušenim v stroki, v okviru katere supervizija poteka, z osnovnim namenom omogočiti supervizantov strokovni razvoj in zaščititi kliente. Supervizorjeva naloga in odgovornost je, da spremlja in oceni supervizantovo delo in napredek. Evalvacijska funkcija daje supervizorju moč in višjo hierarhično pozicijo. J. M. Bernard in Goodyear (2013) v svoji opredelitvi tudi poudarjata, da je pomemben element supervizije kontinuiteta v času. Po tej značilnosti se tudi razlikuje od izobraževalnih delavnic in konzultacij, ki se jih je možno udeležiti le enkrat. Kontinuiteta supervizije omogoči, da supervizijski odnos raste in se razvija.

Supervizijski odnos je pomembna komponenta supervizije (Bernard in Goodyear, 2013; Hawkins in Shohet, 2012; Watkins, 1997; Wheeler in Cushway, 2004). Supervizija se namreč vedno dogaja v relacijskem kontekstu, kjer sta udeležena najmanj dva: supervizor in supervizant, lahko pa tudi več oseb. Narava in kakovost supervizijskega odnosa je povezana s kakovostjo in učinkovitostjo supervizije (Carter idr., 2009; Henderson, Cawyer in Watkins, 1999; Jacobsen in Taggaard, 2009; Martin, Goodyear in Newton 1987; Rabinowitz, Heppner in Roehlke, 1986; Worthen in McNeill, 1996; Worthington in Roehlke, 1979). Hawkins in Shohet (2012) na področje supervizije posrečeno preneseta koncept »dovolj dobre matere«, ki ga je razvil britanski pediater in psihoanalitik Donald Winnicott (1986/1960). Ko npr. »dovolj dobri materi« otrok izpljune hrano, ona ne vzame tega osebno, ne utopi se v čustvih krivde in neadekvatnosti, temveč skuša razumeti, kaj se v otroku dogaja in čemu se na tak način spopada z zahtevami zunanjega sveta. Tega pa je zmožna, če ima sama podporo partnerja ali druge podpirajoče odrasle osebe. Tako nastane »negujoča trojica«, ki omogoča, da bo otrok sprejet, tudi ko bo izrazil sovražnost in morilski bes. Analogno temu tudi »dovolj dober psiholog« lahko preživi in vzdrži napade klientov, če mu je v oporo supervizijski odnos.

Namen in naloge supervizije

Osnovna namena supervizije sta (Aasheim, 2012; Bernard in Goodyear, 2013; Hawkins in Shohet, 2012): (i) strokovni razvoj supervizanta in (ii) zagotavljanje kakovostnih in etičnih storitev in s tem zaščita klientove dobrobiti. Hawkins in Shohet

(2012) navajata tri glavne funkcije supervizije, ki se med seboj prepletajo: razvojno, podporno (angl. *resourcing*) in nadzorno.

V superviziji poteka v medsebojnem kontinuiranem sodelovanju **razvojni edukacijski proces**, ki omogoča supervizantom, da reflektirajo vsebino in proces svojega dela (Gilbert in Evans, 2000). S tem bolje razumejo klienta, se zavejo svojih reakcij ter bolje razumejo interakcijo med seboj in klientom. Reflektirajo svoje intervencije in njihove posledice ter raziskujejo druge možne načine dela s klientom (Hawkins in Shohet, 2012). Učijo se prenašati teoretično znanje v prakso, konceptualizirati primere ter prepoznovati supervizijske procese, npr. paralelni proces (Bernard in Goodyear, 2013).

V okviru **podporne funkcije** dobijo supervizanti tako osebno kot strokovno podporo. Supervizija predstavlja supervizantu »varno bazo«, ki mu zagotavlja, da ne bo sam v svojem razvoju in pri svojem delu (Hawkins in Shohet, 2012). Supervizija supervizantom pomaga, da se soočajo in zmanjšujejo svoje dvome vase, strahove in anksioznost (kar je pomembno predvsem pri začetnikih) (Stoltenberg in McNeill, 1997, 2010) ter da delijo in odložijo neprijetna doživetja, ki so povezana z njihovim delom. Opisana podpora funkcija je pomembna pri ohranjanju supervizantovega ravnesja in pri preprečevanju izgorevanja (Hawkins in Shohet, 2012).

Pomembna funkcija supervizije, sorodna podporni, je funkcija **regulacije afekta** (Rožič, 2012; Žvelc, 2015), ki pa se od prve vendarle razlikuje. Regulacija afekta označuje proces, v katerem se nadzira in uravnava intenzivnost in trajanje afekta (Fonagy, Gergely, Jurist in Target, 2004; Schore, 2003). Naša raziskava supervizije psihoterapije (Žvelc, 2015) je pokazala, da pridejo supervizanti na supervizijo pogosto s težkimi občutki, ki se nanašajo na njih same (npr. dvom vase, v svoje delo) oziroma na kliente in odnos z njimi (anksioznost, jeza, apatičnost idr.). Empatičen in uglašen supervizor vpliva na to, da se supervizant počuti dovolj varno, da bo svoja doživljanja in reakcije razkril in raziskoval. V supervizijskem procesu se močna čustvena stanja supervizanta, povezana z njegovim delom, s pomočjo supervizorjevih intervencij procesirajo in regulirajo. Njihova intenzivnost se zmanjša; supervizanti se umirijo, subjektivno imajo občutek, kot da jim je breme odpadlo z ramen. Bolj se zavejo ozadja svojega doživljanja. Močna, intenzivna čustva, pogosto jeze ali obupa, se zamenjajo s čustvi sočutja, ganjenosti ter upanja. V primeru, ko je supervizant ob čustveno nabitih vsebinah apatičen oziroma ne čuti nič, pa s pomočjo regulacije pride v stik s svojim doživljanjem in začuti kontekstu ustrezna čustva. Afekti, katerih podlaga je premalo ali preveč aktivirano vzdraženje avtonomnega živčnega sistema, se v procesu učinkovite supervizijske seanse regulirajo na način, da pridejo supervizanti ponovno v t. i. okno tolerance, v stanje ravnotežja, kjer sta omogočena procesiranje podatkov ter socialno primerna komunikacija (Ogden, Minton in Pain, 2006). Pri regulaciji afekta pride med drugim do spremembe na fiziološko-čustveni ravni supervizanta, zaradi česar se le-ta vrne »drugačen« na naslednjo terapevtsko seanso s klientom.

Poleg tega pa ima supervizija tudi **nadzorno funkcijo** (Hawkins in Shohet, 2012; Watkins, 1997), opravlja namreč tudi nadzor kakovosti dela s klienti. Supervisor je odgovoren za nadzor kakovosti dela svojega supervizanta in ga ustrezno usmerja z namenom zagotavljanja (Watkins, 1997): (i) da dobijo klienti ustrezno skrb, (ii) da terapevti ne delajo škode, (iii) da imajo terapevti za svoje delovanje ustrezne veščine, in (iv) da ti, ki nimajo dovolj veščin, ne morejo nadaljevati s študijem ali z delom brez določenih ukrepov in sprememb. Zato je ena od supervizorjevih pomembnih in težjih nalog tudi, da supervizantovo delo in razvoj evalvira ter oceni, ali je supervizant kot kandidat primeren za opravljanje stroke ali ne. Tako ima supervisor funkcijo vratarja (Bernard in Goodyear, 2013) ob vходу v stroko, v katero se želi supervizant vključiti. Za kogar oceni, da ni primeren za delo, mu v zadnjem primeru vrat ne »odpre«.

Pomemben cilj supervizije, h kateremu vodijo zgoraj opisane funkcije supervizije, je razvoj supervizantove **kapacitete za refleksijo** (Aasheim, 2012; Allstetter Neufeldt, Karno in Nelson, 1996; Hawkins in Shohet, 2012). Refleksija je osnovno orodje, potrebno za razvoj kritičnega mišljenja, samoevalvacije, uvida in avtonomnosti pri svojem delu (Aasheim, 2012). Supervizant mora postati »refleksiven strokovnjak« (Hawkins in Shohet, 2012), ne le v superviziji, temveč tudi pri lastnem delu. To pomeni, da reflektira dogajanje tako pred kot po srečanjih, pa tudi znotraj samih srečanj. Postopoma napreduje v zmožnosti, da je udeležen v »živem« odnosu, hkrati pa stopi korak nazaj in reflektira dogajanje, ki se nanaša na klienta, nanj in njun odnos. Safran in Muran (2000) imenujeta to kapaciteto čuječnost v akciji in poudarita, da je le-ta ena najpomembnejših kapacitet pri psihoterapevtu. Vzporedno s kapaciteto za refleksijo se pri supervizantu razvija tudi t. i. **notranja supervizija** (Casement, 1985, 1990, 2002). Gre za notranji dialog, v katerem psiholog iz trenutka v trenutek spremlja, kaj se dogaja na srečanju, pri klientu in pri sebi. Opazuje in presoja različne porajajoče se možnosti, kako bi se lahko odzval, ter njihove možne posledice.

Pomemben cilj supervizije je tudi **razvoj strokovne identitete** supervizanta, njegovih strokovnih vrednot in prepričanj (Hawkins in Shohet, 2012; Lerner, 2008). Profesionalna identiteta se kaže v odnosu, ki ga ima supervizant do klientov in do svojega dela. V okviru razvoja identitete supervizija pomaga supervizantu, da najde svoj lastni terapevtski stil in glas (Lerner, 2008). Pomemben cilj supervizije je tudi, da supervizant ustrezno oceni lastno učinkovitost oziroma kompetentnost lastnega sve-tovalnega dela (Bernard in Goodyear, 2013; Steward, Breland in Neil, 2001). Hawkins in Shohet (2012) dodajata, da supervizija služi (poleg supervizantu in klientu) tudi organizaciji, v kateri supervizant dela, ter celotni stroki, k njenemu razvoju in ohranitvi njenega ugleda.

Modeli supervizije

Modeli supervizije nudijo konceptualni okvir za supervizorje. Tako kot pri znani indijski pripovedki, kjer šest slepih mož »preiskuje« in opisuje slona in se vsak

usmeri le na en njegov del, tako tudi na področju razumevanj supervizije obstaja vrsta modelov, ki razlagajo supervizijo z usmeritvijo na določen vidik supervizije. Obstajajo tudi različni pregledi obstoječih modelov (npr. Beinart, 2012; Bernard in Goodyear, 2013; Hess, 2008; Watkins, 1997). V splošnem lahko razdelimo modele v štiri glavne kategorije: (i) modele, ki temeljijo na psihoterapevtski teoriji, (ii) razvojne modele, (iii) procesne modele in (iv) modele druge generacije (Bernard in Goodyear, 2013).

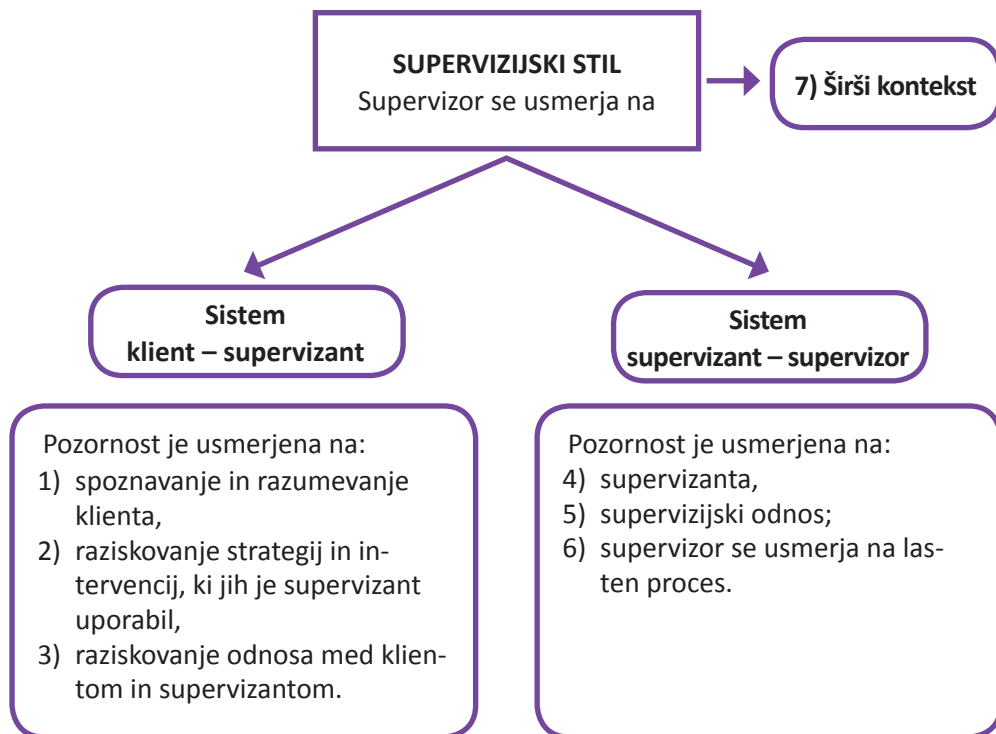
Modeli, ki temeljijo na določeni psihoterapevtski teoriji, svoj pogled na supervizijo in metode dela črpajo iz psihoterapevtske teorije, na kateri slonijo. Tako bo npr. psihoanalitična supervizija dajala pomen nezavednim procesom, gestalt supervizija dogajanju »tu in sedaj«, integrativna supervizija pa pomenu odnosa. Razvojni modeli predpostavljajo, da se supervizija spreminja skozi čas; da gredo supervizanti skozi različne stopnje strokovnega razvoja in imajo glede na to različne potrebe in reakcije. Razvojni modeli ugotavljajo, da potrebujejo supervizanti v skladu s svojim razvojem različne učne pristope s strani svojih supervizorjev. Med najbolj znanimi in citiranimi razvojnimi modeli supervizije sta integrirani razvojni model (Stoltenberg in McNeill, 2010) in model življenjskega cikla (Rønnestad in Skovholt, 1993). Procesni modeli pa se osredotočajo na proces supervizije, na to, kaj se v superviziji dogaja. Zanima jih, kakšne intervencije supervizor izvaja, na kaj se usmerja, kateri so kritični dogodki v superviziji, kako se razvija supervizijski odnos, kaj vpliva na njegovo kakovost idr. Procesni modeli supervizije so diskriminacijski model (Bernard, 1997), model sedmerih očes (Hawkins in Shohet, 2012), na dogodkih temelječ model (Ladany, Friedlander in Nelson, 2005), SAS – sistemski pristop k superviziji (Holloway, 1995) in drugi.

Model sedmerih očes

Kot zelo uporaben procesni model se kaže model sedmerih očes Hawkinsa in Shoeheta (2012), ki nam pomaga sistematično usmerjati supervizijske intervencije. Model predpostavlja, da se supervizor lahko usmeri na dva sistema supervizije: sistem klient – supervizant ali pa sistem supervizant – supervizor. Glede na to avtorja ločita dve glavni kategoriji *supervizijskih stilov*:

- supervizijo, ki se usmerja neposredno na matrico klient – supervizant (npr. preko poročanja o klientu, zapiskov, posnetkov),
- supervizijo, ki se usmerja na sistem klient – supervizant na način, da vključuje refleksijo dogajanja v sistemu supervizant – supervizor. To vrsto supervizije zanima, kako se matrica klient – supervizant odraža v trenutni izkušnji supervizijskega procesa (»tukaj in sedaj«).

Slika 3 prikazuje sedem možnih »očes« oziroma oken, kamor se supervizor lahko usmeri; tri v povezavi s sistemom klient – supervizant, tri v povezavi s sistemom supervizant – supervizor, ter sedmi, ki predstavlja širši organizacijski ter družbeno-kulturni kontekst.



Slika 3. Strnjen prikaz modela sedmerih očes.

Na dogodkih temelječ model

Ladany, M. Friedlander in M. L. Nelson (2005) v svojem na dogodkih temelječem modelu opisujejo kritične dogodke v superviziji. To so dogodki, ki obsegajo najpogostejše dileme v superviziji in ki najpogosteje izzovejo supervizorja ne glede na teoretično ozadje in področje dela. Ti dogodki so: (i) obravnava konflikta vlog in nejasnosti vlog, (ii) kulturni in s spolom povezani nesporazumi, (iii) spolna privlačnost do klientov, (iv) kontratransfer in projekcijska identifikacija, (v) pomanjkljive veščine supervizantov in (vi) problematična pričanja in vedenja.

Model je transteoretičen; opisi odnosov in procesov pa odražajo interpersonalen oziroma relacijski pristop k superviziji (Frawley-O’Dea in Sarnat, 2001; Herron, 2001; Kron, 2000). V tem pristopu, ki temelji na sodobnih analitičnih in humanističnih delih, je supervizijski odnos temeljno gonilo strokovne rasti in razvoja. Kakovost tega odnosa je odsev in interakcija med delovnimi medosebnimi modeli klienta, supervizanta in supervizorja. Tako na superviziji kot na terapiji kognicije, čustva in vedenja enega partnerja vplivajo na kognicije, čustva in vedenje drugega partnerja. Po mnenju avtorjev (Ladany idr., 2005) je supervizijski odnos ključ za predelavo konfliktnih dogodkov.

Model je nastal kot kritika dosedanjih modelov, ki definirajo cilje supervizije, ne odgovarjajo pa na vprašanje, kako jih doseči. Model temelji na paradigmi dogodkov ter na modelu analize nalog (Greenberg, 1986). Ne zanima ga le, kaj se je na superviziji diskutiralo, ampak tudi tipi zaporednih, medosebnih vedenj, ki povzročijo spremembo.

Modeli druge generacije

Vzporedno z razvojem psihoterapije, ki vpliva tudi na razvoj supervizije, so novejši modeli supervizije bolj integrativni in temeljijo na dokazih. J. M. Bernard in Goodyear (2013) navajata tri skupine modelov druge generacije: (i) kombinirane modele, (ii) modele ciljne teme in (iii) modele, ki temeljijo na skupnih faktorjih.

Kombinirani modeli integrirajo vidike že obstoječih modelov prve generacije. Modeli ciljne teme osvetljujejo specifične vidike supervizije, npr. večkulturne kompetence supervizorjev, stile navezanosti. Model skupnih faktorjev išče in opisuje skupne vidike različnih terapevtskih/supervizijskih modelov z namenom razviti integrativno teorijo spremembe. Lampropoulos (2002) navaja naslednje **skupne supervizijske faktorje**:

- supervizijski odnos (ki ga razčleni na realen odnos, supervizijsko alianso ter transferne in kontratransferne procese),
- podpora in razbremenitev napetosti, anksioznosti in stresa,
- spodbujanje upanja in dvig pričakovanj,
- samoraziskovanje, zavedanje in uvid,
- teoretični okvir (filozofija, teorija in metodologija, iz katere model izhaja),
- izpostavljanje in konfrontacija s problemi,
- učenje in preizkušanje naučenega ter
- obvladovanje novega znanja.

V nadaljevanju si podrobneje pogledjmo temeljni skupni faktor supervizije, tj. supervizijski odnos.

Supervizijski odnos

Na supervizijski odnos lahko gledamo kot na dvoosebni ali kot triosebni sistem (Bernard in Goodyear, 2013). Modeli, ki gledajo na supervizijski odnos kot dvoosebni sistem, preučujejo in razlagajo odnos med dvema udeležencema supervizije – supervizorjem in supervizantom. Modeli, ki temeljijo na triosebnem pogledu na supervizijo, pa poudarjajo, da so v superviziji trije udeleženci: supervizor, supervizant in klient.

Supervizijska aliansa

V okviru obravnave supervizijskega odnosa kot dvoosebnega sistema je eden najpomembnejših konceptov supervizijska aliansa. Koncept supervizijske alianse (Bordin,

1983) je izšel iz koncepta terapevtske delovne alianse (Bordin, 1979) in se nanaša na kakovost skupnega sodelovanja za spremembo. V superviziji supervizor in supervizant sodelujeta z namenom strokovnega razvoja supervizanta in zagotavljanja kakovostne in etične psihoterapevtske oz. klinične storitve in s tem zaščitite klientove dobrobiti (Aasheim, 2012; Bernard in Goodyear, 2013; Hawkins in Shohet, 2012).

Supervizijska aliansa sloni na treh vidikih (Bordin, 1983):

1. vzajemnem strinjanju o ciljih supervizije,
2. vzajemnem strinjanju o nalogah supervizije,
3. vezi med supervizorjem in supervizantom oziroma supervizanti.

Supervizijska aliansa je odvisna od tega, v kolikšni meri se supervizor in supervizant strinjata o ciljih supervizije. Supervizorji z različnim teoretskim ozadjem se bodo razlikovali po tem, katerim ciljem dajo prednost, prav tako se bodo razlikovale tudi želje supervizantov. Njihovi cilji bodo med drugim odvisni tudi od stopnje njihovega strokovnega razvoja (Rabinowitz idr., 1986; Stoltenberg in McNeill, 1997, 2010; Worthington in Roehlke, 1979). Pomembno je, da se supervizor in supervizant dogovarjata o ciljih supervizije, v nasprotnem primeru lahko pride do motenj v delovni aliansi.

Naslednji pomemben element supervizijske alianse je strinjanje med supervizorjem in supervizantom o nalogah supervizije. Temeljne supervizantove naloge so, da pripravi napisano ali ustno poročilo o svojem delu ali prinese avdio- ali videoposnetek svojega dela ter pripravi supervizijsko vprašanje. S supervizijskim vprašanjem in ciljem, iz katerega izhaja, so povezane supervizorjeve naloge. Na primer, če je cilj razvoj specifične spretnosti, bo supervizor dal supervizantu povratno informacijo, kaj konkretno je dobro naredil, kaj konkretno bi moral še dodati, izboljšati, ali pa bo navedel še druge možnosti interveniranja, z namenom, da razširi supervizantov repertoar intervencij. Če supervizant še nikoli ni snemal ali prinesel na supervizijo posnetkov, se mora supervizor z njim pogovoriti o izvedbi te naloge.

Pojem vezi se nanaša na kakovost odnosa med supervizantom in supervizorjem in vsebuje doživljanje skrbi, podpore, zaupanja in naklonjenosti. Problem vezi v superviziji pogosto nastane zaradi evalvacije v superviziji, ki je njen neizogiben element (tudi če ni pisna) (Bordin, 1983). S tem je povezana tudi neizogibna napetost zaradi statusnih razlik med supervizorjem in supervizantom (Bordin, 1983), ki se nanašajo tudi na procese moči. Bordin poudarja, da imajo supervizanti potrebo po zagotovitvi, da delajo v redu, zato sam vedno, preden izpostavi problematične dele pri supervizantu, prej eksplicitno prepozna, kaj supervizant dobro obvlada.

Vsi trije vidiki supervizijske alianse so med seboj vzajemno povezani in vplivajo eden na drugega (Bordin, 1983). Če ni vzpostavljena kakovostna vez med supervizorjem in supervizantom (npr. odnos je prežet z nezaupanjem ali anksioznostjo), potem bodo aktivnosti supervizorja (vidik nalog), npr. raziskovanje supervizantovega doživljanja klienta ali predlog, katero tehniko naj supervizant uporabi, sprejete z odporom, nezaupanjem in zaradi tega manj učinkovite. Moč alianse bo odvisna tudi od tega, v kolikšni

meri supervizant vidi povezavo med nalogami supervizije in cilji supervizije – ali se mu bo torej zdelo to, kar počneta na superviziji, smiselno v kontekstu tega, kar želi dobiti od supervizije. Hkrati pa bo moč alianse odvisna tudi od tega, v kolikšni meri se čuti supervizant sposoben izpeljati določeno nalogo supervizije. Kot vidimo, model delovne alianse vsebuje tako osebne kot tehnične faktorje in poudarja njihovo sovlivanje.

Bordinov model je ponudil raziskovalcem koristno in pomembno konceptualizacijo supervizijskega odnosa (Bernard in Goodyear, 2013; Ladany, Walker in Melincoff, 2001). Delovna aliansa je osrednji supervizijski koncept in se povezuje z veliko drugimi supervizijskimi koncepti. Empirično je bilo ugotovljeno, da je kakovostna delovna aliansa, predvsem njena komponenta vezi (odnosa), povezana z izkušnjo dobre oziroma učinkovite supervizije (Carter idr., 2009; Henderson idr., 1999; Jacobsen in Taggaard, 2009; Martin idr., 1987; Rabinowitz idr., 1986; Worthen in McNeill, 1996; Worthington in Roehlke, 1979), z zadovoljstvom supervizantov (Ladany, Ellis in Friedlander, 1999), medtem ko je nekatovostna delovna aliansa povezana s konfliktnimi situacijami v superviziji (Gray, Ladany, Walker in Ancis, 2001; Nelson in Friedlander, 2001; Quarto, 2002; Shao-Ling in Shiu-Ling, 2006). Aliansa je povezana tudi s supervizantovim samorazkrivanjem (Gunn in Pistole, 2012), s supervizorjevim samoodkrivanjem (Ladany idr., 2001) ter s supervizorjevim slogom (Ladany idr., 2001).

Delovna aliansa, supervizijski odnos in sistem navezanosti

Za razumevanje supervizijskega procesa in supervizijske delovne alianse nam je lahko v pomoč teorija navezanosti (Bowlby, 1969). Po Watkinsovih (1995) kliničnih izkušnjah je večina supervizantov, ne glede na njihov stil navezanosti, dovolj zrelih in »varnih«, da vsaj do neke mere konstruktivno sodelujejo v superviziji. Poudarja pa, da obstajajo tudi posamezniki supervizanti s patološkimi stili navezanosti, ki so močnejši za supervizijski proces in lahko škodijo klientom. Razdeli jih v naslednje skupine: (i) supervizanti, ki se kompulzivno naslanjajo nase, (ii) supervizanti z anksioznim stilom, (iii) supervizanti s kompulzivno skrbjo za druge.

Gunn in Pistole (2012) sta na vzorcu 480 doktorskih študentov klinične psihologije in svetovanja ugotovila, da je varna navezanost med supervizorjem in supervizantom pozitivno in pomembno povezana s kakovostjo delovne alianse, in sicer z vsemi tremi komponentami (strinjanje s cilji, nalogami in vezjo). Ugotovila sta tudi pozitivno povezavo med varno navezanostjo ter supervizantovim samorazkrivanjem, medirano z delovno alianso. Raziskave potrjujejo tudi pozitivno povezavo med samorazkrivanjem supervizorja ter kakovostjo delovne alianse (Davidson, 2011; Knox, Edwards, Hess in Hill, 2011; Ladany in Lehrman-Waterman, 1999). Pogosteje kot se je supervizor samorazkrival (po mnenju supervizantov), boljša je bila delovna aliansa – večje strinjanje o ciljih in nalogah supervizije ter močnejša čustvena vez.

V. E. White in Queener (2003) sta v raziskavi, ki je zajela 67 supervizorjev in 67 supervizantov, ugotovila, da je za kakovost delovne alianse pomembno, v kolikšni meri

je supervizor zmožen ustvarjati zdrave medosebne odnose. Supervizorjev varni stil navezanosti, torej zmožnost, da zaupa in se zanese na druge in se počuti ugodno ob intimnosti, pomembno napoveduje kakovost supervizijske delovne aliance. Supervizorji, ki imajo šibkejšo zmožnost ustvarjati bližnje odnose, pa poročajo o šibkejši delovni aliansi s supervizanti. In tudi supervizanti ocenijo šibkejšo alianso z njimi kot s supervizorji z varno navezanostjo. Tudi kasnejše raziskave potrjujejo pomen supervizorjevega stila navezanosti za delovno alianso neodvisno od stila navezanosti supervizantov (Dickson, Moberly, Marshall in Reilly, 2011; Riggs in Bretz, 2006).

S. H. Kim in J. M. Birk (1998) pa sta ugotovili, da so varno navezani supervizanti bolj zadovoljni s supervizijo, medtem ko so bili supervizanti s preokupiranim stilom manj zadovoljni s supervizijo.

Motnje v aliansi in konflikti v supervizijskem odnosu

V superviziji tako supervizant kot supervizor zavzemata različne vloge. Supervizant deluje v odnosu do klientov s pozicije avtoritete, kot študent v treningu in v superviziji pa je v bolj podrejenem položaju (Nelson in Friedlander, 2001). Supervizor pa izmenjuje vloge učitelja, konzultanta, terapevta in kolega (Bernard in Goodyear, 2013). Zaradi položaja z neenakomerno močjo ter konfliktov in nejasnosti vlog ter drugih dejavnikov prihaja do konfliktov v supervizijskem procesu (Gray idr., 2001; Nelson in Friedlander, 2001; Quarto, 2002).

Po Quarto (2002) udeleženca supervizije zaznata konflikt v supervizijskem odnosu takrat, ko eden od njiju ne deluje na način, ki ga drugi pričakuje. Na primer, supervizor zazna konflikt, če supervizant ne diskutira o temah, ki jih supervizor predlaga. Tako supervizanti kot supervizorji so priznali (Quarto, 2002), da v superviziji pride občasno do konfliktov, vendar le-ti niso tipični za supervizijski odnos. Obstajajo pa razlike v dojemanju konfliktov med različno izkušenimi supervizorji. Manj izkušeni supervizorji zaznavajo več konfliktov v supervizijskem odnosu. Tako supervizanti kot supervizorji zaznavajo, da konflikti oslabijo delovno alianso.

Raziskave in klinične ugotovitve kažejo, da ni pomembno le to, da se delovna aliansa izgradi, temveč tudi, da se obnavlja in popravi (Safran, 2003; Safran in Muran, 2000; Žvelc, 2008). Motnje v delovni aliansi so neizogibne (Guistolise, 1996; Safran in Muran, 2000), zato je pomembno, da supervizanti in supervizorji te motnje zaznajo in delujejo v smeri popravka motnje oziroma v smeri razreševanja konfliktov (Quarto, 2002). Frustrirajoče situacije v superviziji in motnje v delovni aliansi lahko s primernim pristopom postanejo pomagajoči dejavniki (Jacobsen in Taggaard, 2009). Če motenj v aliansi ne izpostavimo in ne popravimo, pa vodijo do različnih negativnih posledic (Gray idr., 2001; Nelson in Friedlander, 2001; Quarto, 2002; Shao-Ling in Shiou-Ling, 2006).

Safran in Muran (2000) sta na podlagi svojih raziskav, kliničnih izkušenj in predhodnih teoretikov izdelala model tipov motenj v terapevtski delovni aliansi ter model

korakov njihovega reševanja. Ločila sta dva glavna tipa prekinitev alianse: (i) **umik** (klient se umakne iz odnosa, svojih čustev ali vidika terapevtskega procesa) in (ii) **konfrontacija** (klient direktno izrazi jezo ali nezadovoljstvo s terapevtom ali s terapijo). Znaki, ki kažejo, da je prišlo do prekinitve tipa umik, so zanihanje, minimalni odziv, sprememba teme, intelektualizacija, govorjenje zgodb, govorjenje o drugih ljudeh, zamujanje ali odpoved seans ter klientova želja, da terapijo prekine ali zaključi. Znaki, ki kažejo, da je prišlo do prekinitve tipa konfrontacija, pa so: pritožbe, napad klienta ali konfrontacija v zvezi s terapevtom kot osebo, terapevtovo usposobljenostjo, aktivnostjo terapije, časom terapije, nadaljevanjem terapije ter pritožbe v zvezi napredkom v terapiji. Menim, da bi enaki tipi veljali tudi za supervizijsko alianso, prav tako znaki, ki kažejo na prekinitev alianse. Potreben prenos tipov in znakov alianse (s terapevtske na supervizijsko) bi bilo treba še raziskovalno potrditi.

Paralelni proces

Supervizija je proces, kjer se supervizor sreča s supervizantom, da bi diskutirala o njegovem delu z enim ali več klienti, z namenom pomagati klientu ter izboljšati supervizantove veščine. Lahko torej rečemo, da je supervizija triosebni proces oziroma triosebni sistem, ki vključuje supervizorja, svetovalca in klienta. Konstrukti, ki izhajajo iz pojmovanja supervizije kot triosebnega sistema, so paralelni proces, izomorfizem ter medosebni trikotniki (Bernard in Goodyear, 2013). Ideja paralelnega procesa ima svoje korenine v psihoanalitičnem konceptu transferja. Analitiki so opazili, da transfer terapevta in kontratransfer supervizorja znotraj supervizijske seanse paralelno odražata dogajanje v terapevtski seansi med klientom in terapevtom (McNeill in Worthen, 1989). Torej gre pri paralelnem procesu za nezavedno ponovitev terapevtskega odnosa v superviziji.

Kljub temu da se paralelni proces precej omenja v supervizijski literaturi, predvsem psihoanalitični, je premalo empirično raziskan. Po mnenju Watkinsa (2012) je raziskava Traceya s sodelavci (Tracey, Bludworth in Glidden-Tracey, 2012) prva raziskava, ki je pokazala, da lahko paralelni proces raziskujemo na rigorozen in smiseln način, in jo predlaga kot prototip za nadaljnje raziskave. Tracey s sodelavci (2012) dokazuje, da se paralelni proces v superviziji pojavi v dveh smereh, in sicer ko:

1. terapevt prenese interakcijski vzorec, ki se pojavlja med terapevtom in klientom, v supervizijo; odigra enak vzorec, kot se je pojavljal v terapiji med njim in klientom, le da terapevt sedaj odigrava vedenje klienta;
2. supervizant prenese interaktivni vzorec iz supervizije nazaj v terapevtsko seanso kot terapevt in odigrava vlogo supervizorja.

Koncept paralelnega procesa, vendar brez vključenosti nezavednih komponent, je vsebovan tudi v razvojnih modelih supervizije (Stoltenberg in McNeill, 2010). Razvojni avtorji navajajo, da so na osebnih vprašanjih, ki se pogosto pokažejo kot paralelni proces, bolj pripravljeni delati študentje v naprednejših stopnjah izobraževanja (Rabinowitz idr., 1986; Stoltenberg in McNeill, 1997, 2010).

Velja poudariti, da supervizija pomaga razvijati in ohranjati strokovne kompetence, in sicer zato, da je klient deležen optimalne storitve. Zato je supervizija nujna tako za psihološko stroko kot tudi pri drugih pomagajočih poklicih, in sicer tako pri začetnikih kot tudi pozneje v karieri (Aasheim, 2012; Bernard in Goodyear, 2013; Hawkins in Shohet, 2012; Hess, 2008; Watkins, 1997).