



Julija Pelc

## **PRIMER IZKUŠNJE S SUPERVIZIJO MENTORIRANJA V PROJEKTU SUPER PSIHOLOG: POPOTOVANJE ENE OD SUPERVIZIJSKIH SKUPIN**

### **Na poti v vrtec**

Supervizijska skupina v projektu SUPER PSIHOLOG je svojo pot začela v prijetni sobici svetovalne delavke v vrtčevskem podstrešju ljubljanske vile. Do nje smo se članice skupine povzpele po starih lesenih stopnicah, šepetaje po prstih, tu in tam se je pod nogami škripajoče oglasil zven časa, a je bilo otroško smrčanje glasnejše. Prikradla se mi je podoba navihane Pike Nogavičke, ki je kraljevala v vili Čira čara. Ni čudno, v sebi sem čutila, kot vselej kadar vstopam v nov supervizijski proces, radostno vznemirjenje pred novim potovanjem, katerega poti še ne poznam, ker jo bomo ustvarile in spoznavale skupaj z udeleženkami supervizijske skupine.

Vila domuje na zelenici med mestnimi velikani. Pot do nje je na nek način skrita med bloki, ovita, mestoma enosmerna, ko je cilj že na dosegu roke, se začne nov krog iskanja. A vztrajnost rodi sadove, za nekatere prej, za druge kasneje. Rebus neznane poti smo uspešno rešile vse. Dobro je bilo, ker smo se že poznale (skupina je že sodelovala v delavnici na izobraževanju SUPER PSIHOLOG), si pomagale, se usmerjale, osvetljevale, kako do cilja, in se dobrohotno sprejemale. Občutku lastne odgovornosti ne uideemo, niti čustvom, ki se porajajo.

Opisano me spominja na proces dela v superviziji – pričakovanja, cilji, raziskovanje, začasno izgubljanje, prepoznavanje, poimenovanje, reflektiranje, osmišljanje, preizkušanje, vztrajanje ... vse do pristana. Poleg opisane poti do vrtca in iskanja le-teh v

supervizijskem procesu paralelizem vidim tudi v tem, da smo za prvo srečanje določili prav vrtec, točko vstopa v vzgojo in izobraževanje. Na novi poklicni poti so v mesecih zatem mentorice pomagale psihologom začetnikom in študentom psihologije na študijski praksi, da bi le-ti spoznavali pestro in obsežno delo psihologa/psihologinje ter razvijali potrebne kompetence, strokovnost in avtonomnost za samostojno delovanje. Mentorji so bili vključeni v proces pridobivanja kompetenc za mentoriranje, supervizorke pa za uspešno vodenje supervizijskega procesa mentorjev.

Supervizijska skupina je bila homogena po spolu in področju dela, vse psihologinje so bile zaposlene v vzgoji in izobraževanju. Dve psihologinji sta bili zaposelni v osnovni šoli, dve na gimnaziji in ena v vzgojno-varstveni ustanovi. Članice skupine so imele veliko delovnih izkušenj, tudi na poklicnem področju, na katerem so delale v času projekta. Praviloma so bile zaposlene kot svetovalne delavke, v srednji šoli pa kot kombinacija svetovalnega dela in/ali poučevanja psihologije. Kljub homogenosti je bila skupina heterogena glede starosti otrok, mladostnikov v instituciji, kjer so opravljale svoj poklic.

## Skok na odskok

Supervizijska skupina se je sestala sedemkrat. Na prvem in drugem srečanju smo v skupini del časa namenile začetnemu spoznavanju in sklepanju supervizijskega dogovora v skladu s priporočenimi smernicami (dogovora o času in lokaciji srečevanj, intervalih, dolžini srečanj, principu dogovarjanja terminov, pomenu rednosti udeležbe, o snemanju, odgovornosti supervizorke in supervizantk, o dobronamernosti, iskrenosti, načinu sporazumevanja, o pomenu, da si povemo tudi manj prijetne stvari, o varnosti, zaupanju in zaupnosti, o vrsti gradiv, ki jih lahko obravnavamo, o tem, kaj podpira mentorjevo učenje, kaj ga ovira ipd.). Preverile smo pretekle izkušnje v zvezi s supervizijo in se seznanile z načinom dela, potekom supervizije in predvideno strukturo posameznega srečanja, pomenom pripravljanja gradiv, aktivne in pravočasne udeležbe ter evalvacije: po vsakem srečanju in ob zaključku. Pogovorile smo se o pričakovanjih in premislile o ciljnih, osebnih in skupinskih.

Na drugem srečanju smo, kar so druge skupine storile praviloma že na prvem, izvedle priporočen način osebnih predstavitev, smernice so zapisane v poglavju o superviziji (v poglavju *Razvoj sistema supervizije mentorjev supervizirane prakse psihologov* v tej knjigi). Sprva sem menila, da je ta usmeritev norveških kolegov preveč direktivna in bi lahko naletela glede na izkušnje na več slovenske zadržanosti in nelagodja. Mnogi namreč takšna vprašanja povezujejo le s terapevtskim delom, supervizija pa ni terapija. Zgodilo se je nasprotno. Imela sem občutek, da je skupino odstrelilo v globino povezovanja, povečalo je občutek pripadnosti, varnosti in bližine. Ta narativni pristop je doprinesel, da smo skozi lastno življenjsko zgodbo v odnos vstopale odprto, neposredno, dialoško, z ranljivostjo, odločnostjo in sočasno mehko, kar je v resnici zarisalo tudi moč posameznice. Ob poslušanju njihovih zgodb sem začutila v sebi spoštovanje, milino. Žal nam je bilo, da je ena psihologinja umanjkala. Menim,

da je bil pozitiven učinek povezan tudi s tem, da so izkušene kolegice v projekt vstopile prostovoljno, tako je »obvezna« supervizija kot del celotnega projekta predstavljala pričakovani in privilegirani prostor za raziskovanje in dogovarjanje o vsebinah, ki se v procesu mentoriranja porajajo na individualni – profesionalni, osebni – ter na sistemski ravni. Občutek, da si del večje skupine somišljenikov, ki ustvarja noviteto v slovenskem prostoru in širše, ki je zajadrala v kreativnost in zanos, je odseval tudi znotraj supervizijske skupine. Skupina je razpela jadra.

## Jadranje

Na srečanjih so si psihologinje izmenjale dragocene izkušnje in načrtovale začetek supervizirane prakse s posameznim mentorirancem, postopek vodenja pogovora in vzpostavitev dogovora. Izmenjale so si informacije o uporabljenih gradivih, definiranju pričakovanj, podpisu pogodbe o sodelovanju z mentorirancem, časovnem obsegu in lokaciji pogovora. Na ta način so si olajšale orientacijo glede obsežnega gradiva, ki smo ga prejeli v okviru projekta. Dajale so podporo udeleženci, ki je imela zaradi geografske oddaljenosti od centra države težavo pridobiti mentoriranca. Prav vse pa so na superviziji pridobile tudi podporo na zastavljena supervizijska vprašanja v odnosu do posameznih mentorirancev, njihovega ali lastnega položaja in delovanja v sistemu. Za nekatere je bilo sodelovanje v superviziji, kot so opisale, celo zelo koristno, ker jim je omogočilo možnost naravnega učenja zgolj s sodelovanjem z drugimi udeleženkami. Razvijale so posamezne veščine, metode in tehnike, ki so jih spoznale v procesu izobraževanja. Učenje je oplemenitila deljena povratna informacija, ki je bila vedno prisotna in dobrodošla. Z opisanim se je povečalo tudi zavedanje o samem procesu mentoriranja, o pomembnosti izvedbe posameznih faz mentorskega procesa, o tem, da njihovo preskakovanje ali zanemarjanje znižuje kakovost procesa.

Supervizijski prostor je okolje, kjer si skupina vzame čas za detajle. Rezultat je širši kot le razvoj kompetenc za vodenje mentorskega procesa. Sodelovanje v supervizijski skupini in širše v projektu, po navedbah udeleženk v zaključni evalvaciji, podpira redno delo v službi in spodbuja nadaljnji strokovni razvoj. Okrepi se tudi zavedanje pomena vloge mentorja v odnosu z mentorirancem, kako zelo so si različni glede na osebo in procese, ki tečejo. Omenjena spoznanja presegajo komunikacijske kompetence, gre za celostno držo posameznika v odnosu do drugega, za soustvarjanje delovnega odnosa in prevzemanja odgovornosti za kakovost lastnega vložka. Skupina ima v teh procesih neizbrisljiv pečat.

## Skupina kot ogledalo

Včasih je zrenje v lastno ogledalo težavno, saj je še zamegljeno, daje popačeno sliko. Subjektivno doživljanje lahko bistveno odstopa od očitne realnosti, ki je posamezniku še skrita. Slepe pege so del zgodbe tudi videčih.

»Slišim, vem, govorila sem preveč,« je udeleženka v zadregi predstavila svoj zvočni posnetek pogovora z mentoriranko. Povedala nam je, da se je poslušala že doma in kako zelo se je počutila slabo, ker je vzela zase preveč prostora, ker je dajala nasvete, ker na neki točki pogovora ni dovolj poglobila, ni upala zastaviti dodatnega, nekoliko bolj osebnega, predvsem raziskovalnega vprašanja. Skrbelo jo je, da bi ob navedenem v mentoriranki kaj sprožila, ne delovala korektno. A zbrala je pogum in svojo izkušnjo delila z ostalimi v skupini, kljub prisotnemu nelagodju, zadregi. Ugotovila je, da ji je tokratno poslušanje posnetka z drugimi v skupini prineslo drugačno razumevanje situacije. Med poslušanjem posnetka smo napeto čakali, kdaj pride trenutek, ko bo govorila preveč. Ni ga bilo! In res bi morebiti kdo od prisotnih mentoriranki zastavil še kakšno raziskovalno vprašanje. In da, bila je tudi poučevalna, svetovalna, kar sta pričakovani vlogi mentorja. V pogovoru na supervizijski skupini je psihologinja prišla do uvida, da je ponovno v ospredju njena potreba in skrb, da bi bilo drugim dobro in da mora poskrbeti in narediti stvari za druge. Opisano je njej dobro znana in pritajena zgodba preteklosti, ki še tli in občasnno vzplamti tudi v profesionalnih odnosih. Z večjim razumevanjem sebe in ozaveščanjem, da je mentor v svoji vlogi učitelj, terapevt in svetovalc, ter z realnejšim uvidom v svoj delež v času pogovora z mentoriranko in sočasno s pozornostjo na omenjene detajle, je le-te lahko v prihodnje bolj uspešno prenašala v nadaljnje pogovore z mentoriranko, pri sebi pa je krepila moč izbire, na kakšen način prehaja od vloge do vloge v skladu s potrebami mentoriranke.

M. Duckert in Kyte (osebna komunikacija) priporočata, da avdio- in videoposnetkov vsaj v začetni fazi razvoja mentorske oz. supervizorske vloge ne analiziramo sami, temveč ob prisotnosti drugih strokovnjakov, »kritičnih prijateljev«. Strokovnjaki lahko zapadejo v previsoko mero kritičnosti, ki je sama po sebi sicer zelo pomembna, lahko pa med lastno oceno in realnostjo situacije prihaja do velikega razhajanja, kar za strokovnjaka ne deluje podporno. Drugi strokovnjaki so lahko naše ogledalo realnosti, proces analize pa sredstvo opolnomočenja.

Kaže se, da je supervizantu lažje primer opisovati, pripovedovati o določeni tematici. Ob tem lahko ostajamo varno distancirani. Poslušanje posnetka prinese drugo raven: zaznava lastnega glasu je praviloma drugačna od notranje zaznave, slišimo, kako formuliramo poved, lastno misel, kako se odzovemo na besede drugega, na kaj reagiramo, kaj izpustimo; kakšen je naš ton, jakost izrečenega, ritem pogovora; ali ima beseda prostor, da se izrazi, in molk mesto, da zazveni v tišini; kaj s tišino naredimo, jo dopustimo, kako se ob njej počutimo, jo prekinemo mi, kdaj in zakaj; kakšen je naš čustveni odziv, kakšni so bili občutki med pogovorom, kaj se dogaja sedaj v danem trenutku, ko poslušamo, opazujemo lastno delo ob prisotnosti članic skupine. Navedeno je le nekaj vprašanj, s katerimi krepimo zavedanje in védenje o sebi, drugem in situaciji, ki lahko krepita čuječo pozornost, sposobnost uravnavanja lastnih odzivov in zastavljanja relevantnih vprašanj o tem, kaj potrebujem za svoje delo ipd. Navedeno se intenzivira, ko v proces obravnave primera vpeljemo avdio-, kaj šele videoposnetek, kjer do izraza prihaja vsak milimeter nebesednega izraza in

vsak mililiter čustvovanja. Več neposrednih informacij o sebi posameznik dobi tudi z dejavno udeležbo v procesu obravnave primera ter z izkušnjo samostojnega vodenja primera pred supervizijsko skupino, kjer se še bolj izrazito izrazijo razlike v posameznikovem stilu vodenja. Raziskovanje kreativnega prostora notranjega supervizorja/mentorja (parafraziram L. Cajvert, 2001) je tako pomembno za prepoznavanje lastnih meja in identitete v svoji vlogi, saj nobena tehnika ne deluje sama po sebi, usklajena in integrirana mora biti z našo osebnostjo. Supervizijski proces je članicam skupine doprinesel k osveščanju, osvetljevanju, poglobljanju in razumevanju kompetenc, tako primarnih kot usposobitvenih. Dodatno so razvile kompetence komunikacije, intervencije in evalvacije. Supervizija je po mnenju udeleženk omogočala stalni strokovni razvoj in osvetljevanje detajlov strokovnega dela. Nenazadnje je supervizija imela veliko korist tudi v posameznikovi razbremenitvi in skrbi zase.

## Čeri

So vidne in nevidne. Postanejo vidne, ko se vanje zaletimo. Tudi paralelni procesi so nevidni, dokler so nezavedni, šele ko so »na delu«, jih lahko opazimo, zaznamo, postopoma razumemo in sčasoma spreminjamo. Kljub odprtosti in volji lahko delujejo v posamezniku zaviralni dejavniki, zaradi česar lahko zadržuje določene odzive ali mu leti uhajajo izpod nadzora, in tako mentor ali supervizor soustvarjata nove ovire. Drugič spet prihaja do nepredvidljivih situacij, na katere se je pomembno odzvati ustrezno.

**Odhod članice skupine.** Kdaj prekiniti sodelovanje, koliko časa nameniti, da se oseba sama odloči, kakšna je pri tem vloga supervizorja, kakšna je naloga izvajalca izobraževanja, koordinatorja? Katere informacije o supervizantu so zaupnega značaja, katere za koga v istem projektu lahko delimo? Zaradi objektivnih razlogov je bila ena od supervizantk prisotna le na prvem srečanju, uradno je zaključila s sodelovanjem v projektu nekaj mesecev kasneje. Ves čas odsotnosti je bila članica skupine, vsakič znova smo pričakovale njen prihod, a stol je ostal prazen. Udeleženke so različno, glasno ali potihem mislile nanjo. Vse so sprejele odhod kot najbolj razumno potezo v danem trenutku, se s tem in pogovorom v skupini od nje tudi poslovile, pa kljub temu je bila na nek način še vedno prisotna v skupini – kot oseba, ki je odšla. Eni od udeleženk skupine je soočanje z njenim odhodom predstavljalo izziv. V sebi je nosila slab občutek, skrb, da je morebiti sama prispevala k odhodu, da je bila premalo razumevajoča, ker je na supervizijskem srečanju jasno izrazila svoje pričakovanje, da bi supervizijo začenjale točno, saj posamezniki niso prišli ob uri. Na kognitivni ravni je vedela, kaj je smiselno, realno in optimalno, a njena čustva so izbirala svojo pot. Kljub opisanemu generalno dobremu občutju v skupini, je gradnja globine zaupanja in varnosti proces, ki zahteva svoj čas.

**Prehajanje med vlogami mentorja.** Posebno spretnost, ki jo mora razviti mentor, predstavlja tudi naravno prehajanje med vlogami učitelja, svetovalca in supervizorja, kar vpliva tudi na to, kdo in na kakšen način vodi proces, mentor ali mentoriranec.

Sprva je bilo navedeno za nekatere mentorice šele polje raziskovanja in samospoševanja. Ko svoje misli ozvočimo, jih v skupini lahko obravnavamo, svoje občutke in čustva pa relativiziramo in normaliziramo.

**Razumevanje supervizorke in samorazkrivanje.** Članica skupine je v zaključni evalvaciji navedla: »Na začetku supervizije, ko se skupina ustvari, mi je bilo težje deliti sebe, svoj del s tujci. Prav tako je bilo delo s supervizorko izziv, saj se v pristopu in načinu dela z njo razlikujem.« Dobro je, da sem kot supervizorka imela resničen interes, da izvem, na kakšen način lahko prispevam k boljšemu počutju in medsebojnemu razumevanju, tako smo te dejavnike takoj tudi dobro obvladovali z dajanjem povratnih informacij, z refleksijo, preverjanjem in »prevajanjem« same sebe. Po mojem mnenju sta bila pomembna kakovosten stik in odnos. Izhajamo iz različnih pristopov in izkušenj, kar lahko med drugim pomeni tudi specifično rabo jezika, izrazoslovja, ki je meni osebno domač, nekaterim tuj. Srečevanje in razumevanje na meji razlik pa je kakovost, ki se gradi in posledično povezuje.

**Usklajevanje terminov.** V želji, da bi v majhni skupini bilo čim več članic prisotnih na srečanjih, smo se prilagajale druga drugi. Počasi se je prikradel občutek, da ni kontinuitete in da imamo manj srečanj, kar niti ni bilo res, le odtekanje energije zaradi usklajevanja terminov je bilo odvečno, med zadnjim in predzadnjim srečanjem pa je bil prisoten daljši premor. Ob zaključku procesa so se nekatere udeleženske kljub temu čutile skupini močno pripadne in so v evalvaciji uporabljale »Me smo...«, druga se na to skupino ravno zaradi opisanega ni toliko navezala, porajala so se ji tudi intenzivnejša neprijetna čustva. Obstajajo dejavniki objektivne narave, ki so preprečevali rednost udeležbe, kot so zdravje, različne pomembne izgube, zaradi česar udeležba na dogovorjeni termin ni bila možna. A tudi to postane del realnosti skupine, s pogovorom in sočutnim razumevanjem lahko te čeri spretno zaobidemo. Okostenelo ohranjanje terminov bi lahko prineslo zaporedne odsotnosti posameznih članic, kar pa je bilo tudi nezaželeno, ker to predstavlja pomemben izpad, ki prav tako vpliva na proces dela, odnosov in občutek pripadnosti. Krmarjenje med ovirami v supervizijskem procesu zahteva dejavno sodelovanje udeležencev v procesu. Stalnost lokacije in dolgoročno načrtovanje terminov se je izkazalo kljub opisani realnosti kot boljša izbira. V teh primerih je dobro predvideti, kako nadomestiti izpad pričakovane udeležbe na superviziji.

**Priprava primerov, gradiva.** Občasno udeleženske niso imele aktualnih primerov, vezanih neposredno na vodenje mentorskih procesov, ker v tistem hipu niso imele mentorirancev ali ker niso imele aktualnih vprašanj. S pristopom, ki omogoča, da se teme in vprašanja izluščijo, ni bilo bojazni, da ne bi imeli dovolj delovnega gradiva. »Gradivo« tako lahko postanemo mi sami, saj v supervizijski in mentorski odnos vstopamo osebno. Reflektiranje le-tega je lahko nova informacija, ki odpira nova razmišljanja. Lahko se osredinjimo tudi na analizo procesa, skupinske dinamike, tematik, ki smo jih obravnavali, kaj se je kasneje s primerom zgodilo, spodbudimo lahko misel o medsebojni komunikaciji, prisotnih emocijah, strukturi skupine, vzdušju v njej, refleksiji v odnosu do sebe, medsebojno in do supervizorja. V skupini nam je ves čas uspelo ohranjati

supervizijski način dela in obravnavati primere, ki so skozi analizo in izmenjavo izkušenj prinašali dobrobit vsem, mentoricam in mentorirancem kot tudi supervizorki.

**Med mentorskim in prijateljskim odnosom.** Opisani mentorski odnosi so mentorirancem in mentoricam prinašali posebne izzive, radosti in razmišljanja. Nekateri so prerasli v bolj prijateljski odnos, mentorstvo se je nadaljevalo v posameznih primerih tudi zunaj službenih prostorov. Mentorice so darovale svoj čas in razširile meje, kar bi lahko doprineslo tudi k preokvirjanju vloge. Pomembno se je zavedati, da sta tako mentor kot tudi supervizor modela, med drugim kažeta, kako postavljati meje, ki jih mentoriranec mora spretno in taktno postavljati v odnosu do oseb, s katerimi deluje. V opisanem v skupini ni prihajalo do pomembnih odstopanj, ki bi porajala tehten premislek o etičnih vidikih, a v sebi nosijo realen potencial etične dileme.

**Etična vprašanja.** V skupini smo skrbele, da smo sproti reflektirale tudi naslednja etična vprašanja:

- Kako postaviti meje? V opisanem primeru pri udeleženkah samih ni prihajalo do etičnih dilem, lahko pa bi bile aktualne s prekoračenjem meja, kar pa je odvisno od konteksta in odnosa med mentorico in mentorirancem. Mentorice v skupini so bile visoko strokovno usposobljene in so znale nadzorovati tudi ta pojav. Vsekakor se formalni okvir sodelovanja med mentorjem in mentorirancem na ta način razrahlja in v nekaterih primerih za posameznike, ki imajo tudi sicer težave na področju postavljanja meja in prevzemanja odgovornosti, opisano lahko postane kontraproduktivno.
- Kako dolgo vztrajati, če je mentoriranec pri določenih kompetencah še zelo nespreten in napredek ni zadovoljiv, mu zmanjkuje poguma poskušati ali je predvsem pasiven opazovalec s pomanjkljivo samoiniciativnostjo? Med začetniki so velike razlike tako v samostojnosti, znanju, izkušenosti, samozaupanju in osebnostnih lastnostih. Nekateri so že na začetku dokaj samostojni in zmorejo smernice prenašati v prakso, drugi so počasnejši, dolgo časa opazovalci, preden zberejo pogum za več strokovne avtonomnosti.
- Na kakšen način dovolj realno in spodbudno sporočiti posamezniku, ki je prekomerno zaverovan v svoje delo, ki je po njegovem mnenju tudi zelo uspešno opravljeno, da odmakne obrambe in vidi realnost tudi iz drugih perspektiv? Ob tem se zavedamo, da ima kot začetnik v procesih mentoriranja (lahko tudi supervizije), večjo potrebo predstaviti se v pozitivni luči, zato lahko pogosteje prikazuje predvsem pozitivno rešene primere ali opisuje idealizirano podobo službene situacije.
- Koliko direktivnosti si privoščiti in pri mentorirancu, ki se dolgotrajno izmika, da bi dovolil mentorju, da ga le-ta obišče na delovnem mestu, to kljub temu izpeljati? Kaj če vstopamo v njegovo okolje, ki v resnici ni podporno in naklonjeno supervizirani praksi? Kakšen vpliv ima potem naš vstop na mentoriranca v njegovem okolju in v vzajemnem odnosu? Pomembno je, da tako mentor kot supervizor upoštevata individualne posebnosti in širši kontekst.



- Kako delovati, ko se mentor sooči s pomembno razliko med svojim in mentorirančevim vrednostnim sistemom? V naši skupini smo o tem spregovorile tudi širše in našle rešitev, ki je bila izvedena na sistemski ravni projekta. Pomembno je, da je mentor v stiku s seboj, prepozna, kako neskladje vpliva nanj in na njegov odnos do mentoriranca. Odgovorno je preveriti, kaj in na kakšen način situacijo urejati, da pri tem ohranja tudi strokovne meje in ne prihaja do mešana vlog.

Še posebej v primeru etičnih dilem in tudi nasploh je odgovorno in pomembno, da je supervizor vključen v metasupervizijo ali intervizijo, kjer opisana vprašanja tekoče obravnava s pomočjo skupine, supervizorja in s potrebno kritično distanco.

**Različnost delovnega področja mentorja in mentoriranca.** »Sem lahko mentorica, bom znala, zmogla zadostiti pričakovanjem mentoriranca?« Mentorica je ob natančnem pogovoru v zvezi s pričakovanji in cilji mentoriranke in njenih potreb ugotovila, da ne gre za učenje specifičnih terapevtskih pristopov, vprašanje meja in drugih kompetenc pri delu psihologa pa so skupni njej in mentoriranki. Tako je ohranjala zavedanje, k čemu mentoriranka stremi, hkrati pa zavedanje, kako voditi proces raziskovanja. Zaradi različnosti področij je bilo tudi zmanjšano tveganje, da bi v mentorski odnos vnašala lastne projekcije, saj je njen delokrog drugačen. Z ozaveščeno držo je sledila lastnemu procesu in uravnavala aktualne cilje, pomembne za mentoriranko, ter jih skupaj z njo prilagajala v skladu z njenimi spremenjenimi življenjskimi okoliščinami in cilji. Veščino postavljanja osebnih in strokovnih meja je treba izuriti povsod, ne glede na področje dela. Začne se pri prepoznavanju lastnih potreb, s skrbjo zase, s samozaupanjem, pozitivnim samovrednotenjem in spretnostjo pogajanja, s sposobnostjo soočanja z morebitno konfliktno situacijo in manjšanjem potrebe po zadovoljitvi drugega.

## Neurje

Je narobe, če ga ni bilo? Nekaj oblakov, nekaj burje, a ne neurje. Nekaj notranjih viharjev, kontratransfernih odzivov in notranjega dialoga: »Vse so tako izkušene,« me je prešinilo. »Pri opisovanju svojega dela odražajo znanje, zavzetost, odgovornost, individualen pristop, natančnost, so inovativne, predane, ustvarjalne, iznajdljive, spretno, avtonomne, kritične mentorice.« Kot da bi takrat malo pozabila, da sem bila odgovorna za proces, da krmarim k cilju, da pa hkrati vsaka od njih mora prevzeti tudi sama svoje vajeti skupnih in lastnih jader, vložiti določen trud, se uskladiti, uglasiti, da varno priplujemo na kraj. V procese mentoriranja so vložile izvirnost, nadgradile pristope celo z vzajemnim pisanjem refleksij, se poglobile, kako spodbuditi mentoriranca k optimalni izkušnji supervizirane prakse. Razmišljale so tudi o sebi, kako delujejo, kakšen je rezultat, kaj bi lahko spremenile, izboljšale. Zmogle so se tudi potopiti vase, se dotakniti izvora ter osvetliti, kako stari vzorci morebiti vplivajo na trenutne profesionalne odnose. Samorefleksija in refleksija sta eni od



ključnih kompetenc supervizije. Ob navedenem jih je, kot se je izrazila ena od njih, supervizijsko potovanje obogatilo z novimi znanji, izkušnjami in načinom dela, ki zdaj poteka še bolj poglobljeno, strukturirano, sistematično in sistemsko.

## Pristan

Ko po daljšem času z barke stopiš na trdna tla, mehko valovijo in tudi telo je kot val. Takšno pretočnost in ukoreninjeno gibkost je dobro ohranjati tudi takrat, ko nismo v projektu oz. supervizijski skupini. Razvoj kompetenc in čuječe pozornosti do sebe in drugih zagotovo doprinesejo k omenjeni kakovosti. Zastavljanje pravih vprašanj rojeva poglede z druge perspektiva, odpira možnosti izbire in drugačnega razumevanja situacije. Kaj ponesem(o) ob koncu s seboj? Veselje. Občutek zadovoljstva. Bogastvo nove izkušnje. Pridobitev. Pomen rednosti terminov. Bližino. Navezanost. Povezanost. Razdaljo. Humor. Avtentičnost. Obiranje sadov. Vzajemno zavzetost in sočutno podporo. Podporno mrežo, občutek, da si del večje skupnosti. Tiho predelovanje odhoda. Neizrečene besede. Prebujene spomine preteklosti. Zadovoljstvo. Znanje. Skrb zase. Veščine. Ustrezne zahteve. Spretnosti. Strategije. Izmenjavo izkušenj. Zavedenje, da si lahko nerazumljen. Smeh. Obloženo mizo gostiteljice. Zaupnost. Zaupanje. Etičnost. Spomin na čas utrujenosti in boleznih. Minljivost. Neizbrisljivost. Zavezanost ideji in ljudem, celo sebi. Stik s seboj. Kakovost. Vitalnost in vrelec energije.

Nenazadnje s seboj nesem(o) odsevanje na gladini misli, da je možno odprtost, iskrenost in pozitivnost, ki smo jih doživljale v supervizijski skupini, uspešno prenašati tudi v poklicno okolje.