

SUPERVIZIJA SOCIALINIO DARBO STUDIJOSE KAIP PROFESINĖ REPETICIJA

ASTA KIAUNYTĖ

KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS

Straipsnyje kokybiniu tyrimu siekiama atskleisti autentišką supervizijos procesą universitetinėse socialinio darbo studijose. Tyrimo analizė rodo, kad socialinio darbo studijų supervizijoje kaip profesinėje repeticijoje asmuo turi galimybę jungti skirtingus vaidmenis: studento / socialinio darbuotojo / supervizuojamojo. Šių vaidmenų integravimas suteikia asmeniui reikšmingą mokymosi, eksperimentavimo ir reflektavimo patirtį. Tyrimo dalyvių refleksyvių patirčių analizė rodo, kad įgyta patirtis supervizijoje įgalina juos veikti ir realiame profesiniame gyvenime.

Reikšminiai žodžiai: *supervizija, refleksija, profesiniai santykiai, socialinio darbo studijos, socialinis darbas.*

ĮVADAS

Šiandien Lietuvos socialinio darbo aukštosioms mokykloms, rengiančioms profesionalius socialinius darbuotojus, keliama aukšti reikalavimai atsižvelgiant į pasaulinius socialinio darbo išsilavinimo ir profesijos standartus. Socialinio darbo studijų krypties apraše (2015) nurodyta, jog studijos turi sudaryti sąlygas integruoti žinias, vertybes ir gebėjimus, o socialinio darbo studijų programos turinys būtų aprėpiantis ne tik socialinio darbo profesijos teorinę, metodų, metodologijos, intervencijos, bet ir profesionalo sritį, kuri apimtų kritiškai analizuojančio ir praktinę veiklą reflektuojančio praktiko parengimą. Aišku tai, kad socialiniams darbuotojams rengti svarbi refleksyvi studijų metodika. Visgi socialinius

darbuotojus rengiančioms institucijoms organizuoti refleksyvų studijų procesą lieka nuolatinis iššūkis. Susiduriama su nemažai spęstinų klausimų: nelanksčiu studijų organizavimu, tradicine studentų vertinimo sistema, dėstytojų / supervizorių kvalifikacijos atitikimu, stygiumi pritaikytų fizinių erdvių, praktikos vietų ir vadovų pa(si)rengimu, bendradarbiaujančių santykių tarp studento – dėstytojo ir praktikos vadovo sukūrimu.

Su socialinio darbo studijomis ir kilusiu refleksyvos studijų metodikos poreikiu glaudžiai siejasi supervizijos raidos ištakos Lietuvoje. Pirmieji supervizoriai, 2004 m. baigę bendras Miunsterio akademijos (Vokietija) ir Vytauto Didžiojo universiteto podiplomines supervizijos studijas, buvo tiesiogiai susiję su socialinių darbuotojų rengimu. Universitetų dėstytojai, baigę šias studijas ir tapę Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijos (LPSKA) nariais, užtikrino teikiamų supervizijų praktikos kokybę. Klaipėdos universiteto socialinio darbo studijos (1 ir 2 pakopos) jau nuo 2005 m. buvo papildytos supervizijų praktika, siekiančia išlaikyti refleksyvų ryšį tarp teorijos ir praktikos: stiprinti studentų profesinį identitetą, palaikyti profesinę motyvaciją, formuoti vertybines nuostatas, sudaryti galimybę studentams vystyti tarpdisciplininį kritinį mąstymą, reflektuoti socialinio darbo praktiką. Kryptingą socialinio darbo studijų proceso pagrindą suteikia Kolb (1984), Wallace (1991), Jasper (2003) refleksyviojo ugdymo(si) modeliai, kurių išėities taškas – studento turima patirtis, jos sąveika su naujomis įgytomis žiniomis, refleksyvi analizė ir naujo veikimo kompetencija. Konceptualų požiūrį į socialinio darbo superviziją pristatė Robinson (1936). Kadushin (1976) atskleidė supervizijos funkcijas ir vaidmenis, o kontekstų poveikį supervizijai – Tsui (2005). Alschuler, Silver, McArdle (2015) nurodo teorinį modelį, integruojantį naratyvinę teoriją, refleksyvią praktiką, Sokrato metodą į stiprybes orientuotai studentų grupės supervizijai. Į stiprybes orientuota grupės supervizija sustiprina tarp studentų profesinę sąveiką, abipusę paramą. Toks procesas, anot autorių, padeda studentams vystyti gebėjimus, žinias, profesionalumą. Tai leidžia jiems tapti profesionaliais socialiniais darbuotojais. Supervizijos praktika svarbi rengiant socialinio darbo specialistus. Tačiau ne mažiau

supervizija, kaip nuolatinė profesinių santykių konsultavimo paslauga, išlieka aktuali ir socialinio darbo praktikams, socialinio darbo studentų praktikos vadovams. Siekiant identifikuoti socialinių darbuotojų supervizijos poreikį, buvo atliktas tyrimas¹, kurio duomenys paskelbti daugelyje publikacijų (Dirgelienė, 2008; Kiaunytė, 2008; Dirgelienė ir Večkienė, 2009; Kiaunytė ir Večkienė, 2011; Ruškus ir Kiaunytė, 2013 ir kt.). Švedaitė-Sakaulauskė (2012) išskyrė socialinio darbo profesijai būdingus požymius: dvigubo mandato dilemą, technologijos deficitą, koprodukcijos bei dialoginio susitarimo principus ir pamatinį žinojimą apie subjektyviai ir selektyviai suvokiamą tikrovę, kurie socialinio darbo profesiją daro neatsiejamą nuo refleksijos. Refleksyvosios praktikos socialiniame darbe būtinumą taip pat pabrėžė Kavaliauskienė (2010), nes, anot autorės, refleksijos kultūra „dalyvauja“ socialinio darbuotojo asmenybės atsinaujinimo procese, ryškina ir skaidrina santykį su savimi, atveria kūrybiškumo galimybes, padeda kurti pagalbos santykį. Šiandien superviziją Lietuvoje vis labiau pripažįsta socialinių darbuotojų bendruomenės, matomas augantis supervizijos kaip profesinių santykių konsultavimo paslaugos poreikis.

Šio straipsnio pavadinimas kviečia pažvelgti į superviziją socialinio darbo studijose kaip į profesinę repeticiją, pasitelkiant Yalom (2005) mintį, jog „psichoterapija nėra gyvenimo pakaitalas, o tik generalinė gyvenimo repeticija“. Ši mintis teikia svarbų supratimą supervizijai kaip profesinių santykių konsultavimui. Visa tai, kas su supervizuojamaisiais vyksta supervizijos metu, esant saugiems santykiams ir pasitikėjimui, gali tapti tik uždara laboratorija, tačiau esmė – kaip supervizijos dalyvis keičiasi išoriniame profesiniame gyvenime. Supervizuojamojo pokytis tik supervizijos situacijoje akivaizdžiai nepakankamas, anot autoriaus, „pokyčius turi perkelti į savo gyvenimo aplinką“, supervizijos atveju – profesinę aplinką.

Lietuvos ir užsienio šalių socialinio darbo supervizijos ir reflektyvios praktikos tyrimų apžvalga leidžia formuluoti šio tyrimo probleminius

¹ „Supervizijos taikymo, plėtojant socialinių darbuotojų profesines kompetencijas, modelio parengimas“ (2007), tyrimą parėmė Valstybinis mokslo ir studijų fondas. Tyrejai – Večkienė, Ruškus, Kiaunytė, Dirgelienė, Kanišauskaitė.

klausimus: kokios supervizijos konteksto ir grupės dinamikos sąsajos? Kokį poveikį daro daugiasluoksniškos supervizijos intervencijos socialinio darbo studento atveju? Kaip supervizijos reflekyvus metodas vysto studento kompetenciją studijų metu? Šiuo tyrimu siekiama analizuoti autentišką supervizijos procesą socialinio darbo studijose interpretuojant jį kaip profesinę repeticiją.

DUOMENŲ RINKIMO IR ANALIZĖS PROCEDŪROS

Tyrimo tikslui atskleisti bei siekiant atsakyti į tyrimo probleminius klausimus pasirinkta *ex-post factum* strategija. Kaip nurodo Salkind (2012), *ex-post factum* strategijai būdingi eksperimentavimo ir proceso pasekmių į(si)vertinimo elementai. Ji dažniausiai taikoma socialiniuose tyrimuose.

Šiame straipsnyje pristatomas tyrimas atliktas taikant kokybinio tyrimo principus. *Ex-post factum* strategija panaudota duomenims rinkti po įvykusio autentiško supervizijos proceso. Ši strategija naudota ir etiniais sumetimais, kad nebūtų daromas poveikis tyrimo dalyvių subjektyviai patirčiai supervizijos proceso metu. Duomenims rinkti naudotas refleksijos raštu metodas. Tyrimo dalyviai buvo kviečiami reflektuoti individualią ir grupės kaip visumos patirtį. Tyrimo duomenys analizuoti taikant teminę turinio analizę, laikantis indukcinės tyrimo logikos, kuria remiantis analizuojant duomenis specifiniai požymiai jungiami į bendras temas. Tyrimo teminės analizės pagrindas – socialinio darbo studijų grindimas patirtiniais reflekyviaisiais modeliais (Kolb, 1984; Wallace, 1991; Jasper, 2003); supervizijos proceso analizė remiasi dialogo konceptu (Colombero, 2004), supervizijos daugiasluoksniškumo modeliu (Jansen, 2010), supervizijos proceso dinamikos principais (McMahon, 2014).

Supervizijos procesas vyko 2018–2019 m. m. Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Socialinio darbo katedros kuriojamos Socialinio darbo magistrantūros studijų programos 3 semestro metu. Tyrimo dalyvių grupę sudarė socialinio darbo magistrantūros studijų 7 studentai, visi dalyvavę supervizijos procese. Šios imties charakteristika nurodyta 1 lentelėje. Tyrimo dalyviai yra identifikuojami d1, d2, d3, d4, d5, d6, d7.

1 LENTELĖ. TYRIMO DALYVIŲ CHARAKTERISTIKA

Eilės nr.	Identifikavimas	Lytis	Socialinio darbo patirtis	Supervizijų patirtis
1.	d1	Mot.	Turi	Turi
2.	d2	Mot.	Turi	Neturi
3.	d3	Mot.	Turi	Neturi
4.	d4	Mot.	Turi	Turi
5.	d5	Mot.	Neturi	Neturi
6.	d6	Mot.	Turi	Turi
7.	d7	Mot.	Turi	Turi

Atliekant tyrimą, laikytasi etinių principų: privatumo, anonimiškumo ir konfidencialumo. Saugant tyrimo dalyvių tapatybę, naudotasi kodavimo sistema, pateikta ne visa informacija apie tyrimo dalyvius. Buvo gauti raštiški tyrimo dalyvių sutikimai naudoti tyrimo duomenis.

TYRIMO REZULTATAI

Kokie kontekstai veikia studentų supervizijos procesą? Su kuo susiduriama supervizijos pradžioje? Kiekvieno supervizijos proceso pradžioje dalyviai susiduria su jausmu lyg prieš kelionę – kai vienu metu ir įdomu, ir neramu, kas gali nutikti. Su nerimu susiduria ir supervizorius, ir supervizuojamieji, į kelionę leidžiasi visi. Net jei supervizijos dalyviams šis procesas yra ne pirmas, kiekvienas naujas supervizijos procesas – tai nauja kelionė su naujais patyrimais ir atradimais. Supervizoriui kyla užduotis, kaip sumažinti įtampą grupėje dėl supervizuojamųjų turimos skirtingos patirties.

Dauguma tyrimo dalyvių, studijuojančių socialinį darbą magistrantūros studijų programoje, turi ne vienerių metų praktinę socialinio darbo patirtį, tačiau supervizijos patirtis labai skirtinga. Vieni grupės nariai jau yra dalyvavę ne viename supervizijos procese, kiti, kurie pirmą kartą susipažįsta su supervizija, jaučiasi lyg atradę kažką naujo ir ieško tinkamos supervizijos sampratos:

„<...> lydėjo nerimas, o ką aš turėsiu daryti, nes komfortiškiau, ir ypač naujuose dalykuose, truputėlį atsitraukti <...>“ (d3). „Prieš metus nebūčiau galėjusi paaiškinti žodžio „supervizija“ reikšmės“ <...> „superviziją apibrėžčiau kaip procesą, kurio metu žmogus aktyvioje būsenoje analizuoja save, <...> taip išmokdamas įvairių mąstymo galimybių <...>“ (d2). „Su supervizija teko susidurti pirmą kartą <...> sunku... uždavinėti klausimus <...>“ (d5). „Supervizijose esu dalyvavusi ir anksčiau, jos vyksta mano darbe. <...> lyginimas galbūt iš esmės neprotinga taktika, nes visa esmė juk nauda sau, tačiau nesąmoningai mintys gretina situacijas <...>“ (d6). „<...> esu įsimylėjusi superviziją <...>“ (d4).

Tyrimo dalyviai kartu studijuodami jau pažįsta vieni kitus, tačiau į superviziją atsineštas studento statusas pasikeičia į supervizuojamojo – tai naujas vaidmuo grupėje, naujame procese. Supervizuojamojo vaidmuo supervizijos konsultavimo erdvėje leidžia kurti naują, bet dar nežinomą santykį su savimi, grupe, atverti savo galimybes įgyjant naujų ar plečiant turimas profesines kompetencijas. Tyrimo dalyvių prieštaringi jausmai, svarstymai, abejonės susiję su savo vaidmens ieškojimu grupėje:

„<...> vyraujanti emocija buvo susijusi su smalsumu <...>“ (d3). „Į pirmąją superviziją atvykau labai susidomėjusi ir išgyvenanti prieštarīgus jausmus. <...> svarsčiau, ar verta, ar tai ką nors pakeis (juk grupėje nebus nė vieno žmogaus, su kuriuo turime sunkumų ar bendrų situacijų, keliančių susirūpinimą). <...> Svarsčiau, kiek atvirai galiu kalbėti ir kiek reikėtų sakyti, ne todėl, kad jaudinčiausi, kaip tai priims grupė ir ar supras, tačiau saugodama save“ (d7). „<...> susidūriau ir aš supervizijų pradžioje: apie ką kalbėti? <...> Ar verta analizuoti mano patirtį, ar verta man ir mano situacijai skirti laiko?“ (d2). „Visi mes čia esame vaidinantys pagrindinius vaidmenis. <...> Nėra vieno ryškaus lyderio, kuris kalbėtų už visas“ (d1).

Supervizuojamųjų vaidmens priėmimo sėkmę sąlygoja grupės narių sudėtis, jų tarpusavio asmeniniai, profesiniai ryšiai, kurie veikia asmens saugumą, galimybę kurti atvirą santykį. Tikslinga atranka į grupės superviziją padeda išvengti tarpusavio priklausomų santykių. Tuo tarpu organizacijos ar komandos supervizijos nariai gali būti susaistyti profesiniais, asmeniniais ar net hierarchiniais santykiais. Studijų procese tyrimo dalyviai turėjo galimybę pasirinkti vieną iš supervizijos grupių,

tačiau neretu atveju tarp grupės narių neišvengiami tarpusavio asmeniniai ar profesiniai santykiai, kurie sukuria supervizuojamojo vaidmens prisiėmimo sudėtingumą:

„<...> pirmojo susitikimo metu man nepavyko išlaikyti kaukės. Sau išsikėliau prielaidą – <...> nebuvo kolegės, su kuria bendrauju asmeniniame lygmenyje, todėl nebuvo žmogaus, prieš kurį žūt būt turiu išlaikyti kaukę / vaidmenį. <...> man norėjosi išlaikyti susikurtą įvaizdį“ (d7).

Studijų supervizijoje dėstytojo vaidmuo taip pat keičiasi į supervizoriaus. Studentams gali kilti dilema: kaip tą patį asmenį vienu metu matyti dviejuose vaidmenyse. Juolab kad supervizija, kaip studijų dalykas, programos pabaigoje yra vertinama. Siekiant išvengti vaidmenų persidengimo, supervizijos dalykas skiriamas į dvi plotmes: supervizijos praktikos procesą ir atsiskaitomuosius darbus su vertinimo kriterijais. Studentai nėra vertinami už supervizijos praktikos procesą. Supervizijos pradžioje labai svarbu tuos dalykus išsiaiškinti ir įvardyti, taip pat aptarti supervizuojamųjų keliamus tikslus supervizijai, proceso eigą ir supervizoriaus lūkesčius bei vaidmenį.

„<...> pastebėjau du pagrindinius vaidmenis – supervizorius (dėstytoja) ir supervizuojami (studentės). Supervizijoje dėmesys sutelkiamas į darbinės situacijas ir į šių situacijų sąlygojamą žmonių tarpusavio sąveiką. Į žmones šiame kontekste žvelgiama kaip į vaidmenų atlikėjus“ (d3). „<...> tapo aiškus supervizijų susitikimo tikslas <...>“ (d2).

Supervizuojamųjų vaidmens prisiėmimas, įsitraukimas ir lankomumas turi reikšmės grupės vientisumui ir sutelktumui:

„Praleidus vieną susitikimą <...> įsitraukusi į procesą vėliau jaučiausi <...> atskirta. <...> aš natūraliai buvau neišsijungusi į jau grupėje nagrinėtas temas, nežinojau grupės veikimo principo ir narių požiūrio į mane“ (d6).

Skubotos supervizoriaus pastangos įtraukti į supervizijos procesą, nesuteikiant laiko, kaip pastebi tyrimo dalyvis, sukelia diskomfortą:

„<...> jaučiausi tardoma <...> Manau, kad iš šalies tai nė kiek nebuvo panašu į kamantinėjimą, tačiau viduje buvau sutrikusi <...>“ (d6).

Pasitikėjimas – esminė supervizijos veikimo sąlyga. Supervizijos pradžioje būtina kalbėti apie pasitikėjimą, bet jo dar nesama ir nejaučiama.

Pasitikėjimas atsiranda pamažu, jis užauginamas grupėje ir gali būti dinamiškas: stiprėjantis, saugomas, peržiūrimas, griūvantis, atstatomas. Pasitikėjimas užgimsta mezgant dialogą, atsiveriant, išklausanč kitą. Anot G. Colombero (2004), „žmonių susitikimas *pasitikėjimo dialoge* – tai nepamirštas įvykis abiem, nes čia nusileidžiama į pačius giliausius žmonių patyrimo klodus“ (63 p.), ir tai nelengvas procesas „nuosekliai ir ilgai žengiant savistabos, savikontrolės, jausmų ugdymosi keliu“ (64 p.). Tyrimo dalyviai pabrėžia saugios atmosferos, lygiavertio santykio poreikį kuriant pasitikėjimą:

„Dialogiška supervizijos procese buvo sukurti horizontalieji grupės santykiai. <...> Supervisorius ir aplink buvę grupės nariai kūrė pakankamai ramią aplinką, kur mažiau bijojau atskleisti savo mintis, jausmus, bejėgiškumą, kartais gal „koailą“ savo supratimą. <...> Grupė nebuvo linkusi pašalinti sunkesnę superviziją, atvirkščiai, buvo atvira, savikritiška“ (d2). „<...> man svarbus grupės, kaip visumos, ir kiekvieno iš jos narių individualus palaikymas, supratimas, sąmoningas išitraukimas į rūpimų klausimų analizę <...>“ (d6).

Atsirandančios tylos pauzės tyrimo dalyviui liudijo apie empatišką ryšį, supratimą kito asmens, gebėjimą kartu būti jo istorijoje:

„Tylos momentai kalbančiajam patvirtina, kad esama čia dėl jo ir niekur nesukubama, kad neketinama kalbėti apie save, norima pabūti su juo. Pokalbio laikas priklauso jam ir tik jam“ (d5).

Supervizijos pradžia – nelengvas procesas, kai skiriama dėmesio jos eigai išgryninti, susibalansuoti tarp supervizijos išorinės struktūros ir supervizuojamųjų vidinės laikysenos, formuojasi grupės kultūra ir pasitikėjimas.

Kas ir kaip (ne)vyksta supervizijos metu? Supervizuojamųjų išei ties taškas supervizijoje – tai susivokimas esant sudėtingai profesinei situacijai ir su refleksijos pagalba sąmoningas atsigręžimas į save, į savo santykius su kitais. A. Giddens (2000) asmens refleksyvumą mato kaip nuolatinį ir viską persmelkiantį procesą, kai „kiekvienu momentu ar bent jau periodiškai individo prašoma paklausti savęs, kas vyksta“. Nuolat sąmoningai keliami klausimai veda prie įpročio klausti, „kaip aš galiu pasinaudoti šiuo momentu, kad įvyktų permaitinimų“. Supervizijos

laikas ir yra tas momentas, kai sukoncentruotas visas dėmesys į asmens pokytį. Vidinė refleksijos kryptis – supervizuojamojo savianalizė, išorinė refleksija apima jo veiklą, veiklos aplinkybes, veikloje dalyvaujančių asmenų požiūrių, veiksmų, vertybių analizę. Kasdienė profesinė veikla veikia žmogų, palieka pėdsakų jo sąmonėje, pojūčiuose. Asmens bloga nuotaika, išreikštas nepasitenkinimas darbu, išsekimas – akivaizdžiau apčiuopiami ir matomi ženklai. Nugramzdinti profesinių pasekmių pėdsakai į žmogaus tylėjimo kultūrą reikalauja gilios refleksinės konsultavimo erdvės ir laiko. Kreipimasis į asmenį supervizijoje leidžia pažinti ir suvokti jo esamą situaciją bei išgirsti kylantį vidinį jo klausimą. Tyrimo dalyviai sako, kad vidinio klausimo kilimas suteikia pagrindo jiems suvokti profesinės situacijos reikšmingumą ir atpažinti kaitos poreikį:

„Nežiūrėti per stiklą. <...> būtina atsiremiamą į save, t. y. reikia save išskelti kaip klausimą, <...> suprasti, kaip kitus veikia vienokie ar kitokie tavo sprendimai, veiksmai, poelgiai, ir padeda nuspręsti, ką galėtum daryti kitaip. <...> „pasiimti“ į superviziją tai, kas asmeniškai svarbu, keliant ne kitiems, o sau aktualias problemas“ (d3). „<...> darbuotojai, įsisukę į vienos organizacijos ratą, nebekelia sau klausimų, nebežvelgia giliau <...>. <...> lyg dėlionės detalės, kurios nusitrina, „pavargsta“, nebėra tokios ryškios <...>. Turi paklausti, kas aš esu? Ir ką aš čia veikiu? <...> Ji nuolat patiria dvejonų, dėl kurių jaučiasi blogai, jaučia nuovargį“ (d1).

Supervizuojamųjų keliami vidiniai refleksyvūs klausimai juos atveda į temos / atvejo supervizijai teikimą. Kaip nurodo B. Jansen (2010), supervizija atsižvelgia į santykių dinamiką, profesinę dinamiką, organizacijos dinamiką ir lauko dinamiką. Šioje supervizijoje tyrimo dalyvių buvo aktualizuotos šios temos: netenkinantis santykis su vadovu, profesinio perdegimo rizika; kaltės / baimės jausmas priimant sprendimus sisteminių pokyčių kontekste; profesinio identiteto paieška; naujas profesinis vaidmuo ir funkcijos išgyvenant sisteminę pertvarką; specialistų (ne) bendradarbiavimas organizacijoje teikiant pagalbą šeimai, darbo beprasmybė. Visos šios temos kompleksiskai paliečia aukščiau įvardytas dinamikas ir reikalauja daugiadimensiško atvejų suvokimo ir jų analizės. Tyrimo dalyviai pastebi supervizijos metu padarytas intervencijas struktūros, proceso, santykių, asmens egzistencinių klausimų lygmenyje:

„<...> supervizija buvo orientuota ir į klientą <...> ir į procesą <...>“ (d2). „<...> atvejai <...> apvilkti dileminių, egzistencinių klausimų išraiška“ (d2). „Metodai, naudoti supervizijoje, dažnai reikalavo ne tik profesinės patirties, bet ir kliento, išorinės aplinkos patirties <...>“ (d3). „Supratau, kad skirtingų asmenų / profesijų atstovų / visuomenės narių skirtingi ir siekiai bei suvokimas, kiekvienas į tą pačią situaciją žvelgia per savo matymą. <...> Soarbi vaidmenų kaita <...>“ (d6). „<...> gavau savo kolegėms suteikti tam tikrus vaidmenis. Tie vaidmenys suteikė man labai daug aiškumo, pasitikėjimo savimi, nebeliko baimės, visai kitaip pažvelgiau <...>“ (d5). „<...> atsiveria visas vaizdas prieš akis, nors iki tol atrodė neperplaukiamas vandėnynas“ (d1). „<...> atvejį susiejome su pasakos motyvais, ta metafora mums leido pasižiūrėti lyg pro kitą langą“ (d1). „<...> per savo refleksiją leidau sau pagyti <...>“ (d4).

Supervizuojamieji, išskeldami atvejį / temą, nueina nelengvą apsisprendimo kelią, kylantys vidiniai klausimai nebūtinai gali atvesti juos į atvejo analizę supervizijoje. Tam reikalingas tiek supervizuojamojo nusiteikimas, ne mažiau svarbios ir supervizijos sąlygos, grupės sudėtis, bendra supervizijos atmosfera, taip pat supervizoriaus kompetencija gebėti iš supervizuojamojo verbalinės ir neverbalinės komunikacijos gaunamų detalių sujungti vientisą vaizdą. Tyrimo dalyvis po pristatyto atvejo atpažįsta savo „paslėptą temą“:

„<...> manau, kad ne sunkumai savaime buvo mano atvejis, o nenoras apie juos atvirai kalbėti ir baimė būti pažeidžiamai bei nusiėmus kaukę išėiti iš vaidmens“ (d7).

Kaip teigia B. Jansen (2010), siekiant pagerinti profesinį santykį, būtina save reflektuoti, kad geriau suvoktum savo veiksmų priklausomybę nuo savo istorijos, motyvų ir emocinių konfliktų. Supervizijos procesas tyrimo dalyvį paskatino atlikti savianalizę:

„<...> Suvokiau, kad taip atvirai pasakyti ir nebijoti kito žmogaus reakcijos reikia drąsos <...>. Neturėjau drąsos netgi išsakyti tai, kas iš tikro prasminga <...> ėmiau mąstyti, ką skauda“ (d7).

Kiekvienas supervizijos dalyvis nueina savo kaitos kelią supervizijos procese, taip ir grupė išvysto savitą dinamiką. Iš pradžių tyrimo dalyviai įvardija emocijų gausą. Supervizuojamieji ieško bendrumo ir saugumo, pasitikėjimo jausmą liudijančių veiksnių. Šių veiksnių atpažinimas

leidžia grupės nariams pajusti grupės kaip visumos sutelktumą ir darbingą atmosferą. Tai leidžia refleksyviai atsiskleisti kiekvienam supervizuojamajam grupėje.

„<...> supervizuojami pirmame susitikime įvardijo baimę būti atviram, nerimą dėl proceso neaiškumo, tačiau kartu tikėjimą, kad tai duos naudos <...>“ (d3). „Emocinės būklės diapazonas supervizijose buvo nuo nedrąšios, nerimaujančios iki stiprių jausmų proveržio <...>“ (d3). „Mus vienijo bendras tikslas – socialinio darbo studijos ir tas pats statusas – mes visi studentai“ (d2). „<...> jaučiausi grupėje saugi, <...> visos esame iš skirtingų organizacijų <...>“ (d1). „<...> situacijos <...> visos skirtingos, bet kartu ir panašios“ (d4). „Grupė išlaikė darbingą atmosferą <...>, nors buvo jaučiamas emocinis ir fizinis nuovargis, noras padėti rasti sprendimą buvo bendras“ (d3). „<...> jautėsi vienybė <...> vyravo harmonija <...>“ (d6). „<...> su kiekvienu supervizijų susitikimu didėjo ir mano lūkesčiai <...>. <...> ir grupė, manau, darėsi atviresnė ir „gilesnė“ <...>“ (d2).

Tyrimo dalyviai įvardija patyrę grupės sutelktumo jausmą, individualaus atvejo analizės vertę:

„<...> supervizija <...> leido į visų supervizuojamų <...> rūpestį pasižiūrėti labai individualiai <...>“ (d3).

Visgi tyrimo dalyviui kilo dilema, kuri iškelia supervizoriaus vaidmens ir supervizijos ribų erdvės klausimus:

„<...> ar supervizijos esmė tik tokia? Nes būtinybė būtų, kad supervizorius ne tik vestų link sprendimo suradimo, bet ir link įgyvendinimo“ (d3).

Šiuolaikinė supervizija įgalina atlikti kompleksines konsultavimo užduotis, kaip teigia Weigand (2010), tačiau supervizorius negali apsiriboti tradicinėmis supervizijos parengtinėmis sąlygomis (numatyta supervizijos forma, supervizijos susitikimų skaičiumi, dalyviais), jam tenka kurti savą konsultavimo architektūrą. Deja, supervizijų procesas studijose yra apribotas parengtinėmis sąlygomis, supervizorius neturi erdvės jas keisti pagal situacijos sudėtingumą. Tačiau supervizoriaus atsakomybė – padėti supervizuojamajam rasti specifinių problemų sprendimus.

Supervizoriui išskyla nelengva užduotis sujungti į visumą supervizijos darbo turinį su daugiasluoksne dinamika – atskiro supervizuojamojo

kaitos, grupės tarpusavio santykių ir grupės kaip visumos pokyčiais – ir visa tai išnaudoti produktyviam supervizijos darbui. Kontrolinė supervizija (meta lygmuo) konsultacinės pagalbos perspektyva supervizoriui išskylančiais atvejų klausimais.

Koks supervizijos studijose poveikis studentui? Supervizija socialinio darbo magistrantūros studijų programoje padeda studentui susiorientuoti profesinio identiteto paieškose, adaptuotis profesijoje. Kalbėdamas apie asmens tapatumą A. Giddens (2000) teigia, jog „Aš suvokiamas kaip refleksyviniis projektas“, už kurį pats asmuo yra atsakingas ir kuria save. Tai, kuo asmuo tampa, anot A. Giddens (2000), „priklauso nuo jo rekonstrukcinių pastangų“, o tai kur kas daugiau nei „geriau pažinti save“. Tyrimo dalyviai turėjo galimybę pasirinkti socialinio darbo magistrantūros studijas įgiję ir kitų socialinių mokslų studijų krypčių išsilavinimą. Praktinė patirtis taip pat ne visada žmogaus gyvenime klostosi nuosekliai. Įsitraukimas į savanorystę, įvairūs asmeniniai išgyvenimai keičia asmens požiūrį, vertybes, atsiranda naujų profesinių tikslų. Žmogus ieško savęs profesijoje ar profesijose, vyksta profesinė adaptacija. Tyrimo dalyviai pastebi, kad šis procesas nėra lengvas, tačiau teikia jiems naudos:

„<...> asmeninė refleksija man padėjo identifikuoti save kaip socialinę darbuotoją, <...> pažvelgti į save ir įprasminti, susieti save su šia <...> veikla. <...> davė postūmį kaip asmeny4bės ir socialinės darbuotojos augimui, <...> įgalinimui, vertybių įprasminimui“ (d2). „Ji <...> mato socialinį darbą kaip pro raktų skylutę. <...> nuolat patiria dvejonių, dėl kurių jaučiasi blogai, jaučia nuovargį. <...> „Pasivaikščiojimas auditorijoje“ jai leidžia pažinti save. <...> pajunta palengvėjimą: <...> „viduje buvo sujaukta, o dabar visi daiktai savo vietoje“ (d1). „Kai žmogus būna atviras, <...> nesislepia už turimo vaidmens ar po apgaulinga tapatumo kauke, save taip atskleidžia, kad prasideda tikrasis gyvenimas, o ne žinių komunikavimas“ (d5).

Socialinio darbo studijos orientuotos į studentą, jo asmenybę ir profesionalumą. Studijų vertę ir kokybę lemia teorijos ir praktikos sąveikos, profesinės kompetencijos sistemos elementų – žinių, gebėjimų, vertybinių nuostatų integravimo būtinybė. Supervizija socialinio darbo studijose, kaip profesinių situacijų konsultavimo erdvė, padeda studentams plėtoti profesines kompetencijas, sieti žinias su praktika,

stiprinti vertybines nuostatas, keisti požiūrį, ieškoti naujų sprendimų. Kaip teigia tyrimo dalyviai, supervizija jiems leido suprasti, atpažinti, pajusti, kritiškai mąstyti:

„<...> suprantu, kad išvados yra reikalingos dėl praktinių žinių pritaikymo, dėl naujų žinių priėmimo, kurios kuriamos keičiant savo patirtį <...>“ (d2). „<...> žinių galiu įgyti studijuodama, o įgūdžių – atlikdama praktinį darbą, tačiau svarbi pati socialinio darbuotojo asmenybė, jo santykiai tiek su savimi, tiek su kitu žmogumi, tiek su aplinka“ (d3). „<...> įvairias situacijas galima vertinti ne tik konkrečiais aprašais, tačiau kartais reikia mokėti atsigręžti į abstraktesnius dalykus, gebėti matyti platesnį vaizdą ir suvokti, kad vienai problemai yra galybės sprendimo būdų, derėtų tik pasirinkti tinkamiausią. <...> kūrybiškai galima pažvelgti į atskirties atvejį“ (d6). „<...> ar ir norus mes galime „biški pavogti“, ar reikia, kad mūsų norui atsirasti kažkas turi pasiūlyti idėją <...>. Galbūt mes norime to, ką kiti mums liepia norėti“ (d3). „<...> leido suprasti, kaip nelengva išgirsti, išsiklausyti į tai, ką sako kiti. <...> svarbi yra kiekviena smulkmena“ (d1). „<...> refleksija ir socialinis darbas yra du glaudžiai susiję aspektai“ (d5).

Supervizijoje realių situacijų reflektavimas padeda supervizuojamiesiems išvengti profesinio perdegimo rizikos. Tyrimo dalyviai profesinėje veikloje susiduria su užsitęsusiais konfliktiniais santykiais tarp kolegų / vadovo, profesiniais pokyčiais, nepakeliamu darbo krūviu, aplinkos spaudimu ir kitais ilgalaikį stresą keliančiais šaltiniais bei streso įveikos būdų ribotu praktikavimu. Tyrimo dalyviams supervizijoje skirtas dėmesys realaus asmeninio ir profesinio vaidmens suvokimui tarpasmeninės sąveikos sistemoje padėjo persiorientuoti ir atkurti emocinę pusiausvyrą, keisti elgesio modelį:

„<...> yra problemų su vadove, <...> su kolega, <...> jaučiama nuolatinė baimė, nerimas, patiriamas stresas. <...> sunku dirbti darbe, <...> kai jautiesi neįvertintas“ (d1). „<...> ne aš viena susiduriu su komplikuotomis situacijomis darbe, su galima vadovo šalta pozicija, su netikrais norais, dilemomis, kaltės jausmu“ (d2). „<...> priverstė susimąstyti, jog ne visada aš pati sau stengiuosi padėti ir neturiu veiklos, kuri man padėtų atsipalaiduoti, pamiršti darbe kylančias problemas“ (d5). „<...> per savo refleksiją leidau sau pagyti ir suprasti, kad kartais aplinkui vykstantys dalykai neturi manęs žėisti ir skaudinti. <...> Mano atveju įvyko labai stiprus persiorientavimo procesas <...>“ (d4).

Tyrimo dalyvių supervizijos grupėje susiformavusi pasitikėjimo kultūra sukūrė tarpusavio palaikymo, pastiprinimo atmosferą, teikė terapinį poveikį. Deja, darbo aplinkoje, kaip teigia tyrimo dalyvis, ne visada sulaukiama paramos, paskatinimo ar supratimo:

„<...> kritiniais atvejais jausti draugišką palaikymą“ (d3). „<...> buvo <...> paramos atmosfera“ (d2). „<...> jaučiau palaikymą, kurį išdavė akių kontaktas, žodžiu išsakytos mintys apie mano savijautos supratimą“ (d6). „<...> sulaukiau <...> paramos, kurios netenka sulaukti darbe, to man labai trūko <...>“ (d5).

Darbas žmogaus gyvenime užima reikšmingą vietą, socialinio darbo studijas žmonės pasirenka norėdami padėti kitam ir skirdami tam savo gyvenimo laiką mato prasmę, todėl labai svarbi palaikanti darbo aplinka, leidžianti skleisti asmens profesiniam pašaukimui. Tačiau tyrimo dalyvių patiriamos įtampos darbe kelia jiems profesinį egzistencinį klausimą – darbo prasmingumo:

„<...> vyravo darbinių santykių su kolegomis, ypač vadovais, tematika <...> žema darbo motyvacija, darbo beprasmybė, betikslingumas <...>. Supervizijos proceso sukurtos aplinkybės man davė galimybę svarstyti savo patirtį ir suteikti mano darbui naujų prasmių“ (d2).

Grupės supervizijoje analizuoti atvejai turi ne tik individualų, bet ir sisteminių poveikį supervizuojamiesiems. Tyrimo dalyvis pastebi, kaip grupės narių atvejai paveikė juos:

„Grupinėje supervizijoje ne tik pristatomas savas atvejis, bet ir girdimas bei analizuojamas kitų dalyvaujančiųjų atvejais, yra plečiamas praktinis įsivaizdavimas ir supratimas apie skirtingas socialines institucijas ir kartu formuojamas asmeninis profesinis požiūris į kiekvieną iš jų“ (d5).

Neretai kyla klausimas: kam reikalinga supervizija, juk permąstyti sudėtingas profesines situacijas galime patys ar jas aptarti ir ieškoti sprendimų su kolegomis. Anot B. Jansen (2010), supervizija – tai strateginis konsultavimas, kuriuo padedama suvokti profesinio vaidmens daugiabriauniškumą. Tyrimo dalyviai išsako jiems padarytą supervizijos poveikį studijose:

„Praktikoje atlikti savirefleksiją yra sudėtinga, nes tai savęs statymas į nepatogias situacijas, gilaus apmąstymo įjungimas, kas reikalauja nemažai pastangų. Savityra ir savianalizė studijų metu man buvo didelis iššūkis“ (d2). „<...> atrodo labai stipri profesinė terapija“ (d1).

Supervizijos esmė – ne apsiriboti supervizijos dalyvių abipusiška parama ir pasitikėjimą kuriančiais santykiais, kurie yra svarbūs, bet nustatyti dialogiškos supervizijos kryptis: refleksiją ir veiksmą, anot Freire (2000), kai žodis netenka veiksmo matmens, nukenčia refleksija ir virsta daugiažodžiu, o jei nėra veiksmo, žodis tampa tuščias ir bereikšmis. Refleksijos ir veiksmo sąjunga virsta praktika, kuri keičia pasaulį. Kuriant dialogą, supervizoriaus ir supervizuojamųjų buvimas kartu tampa tarsi profesine repeticija, po kurios tyrimo dalyviams svarbu naują įsisąmonintą suvokimą perkelti į profesinį gyvenimą:

„<...> svarbu yra planuoti darbus, „išileisti“ juos į save, tai ir motyvavo pradėti veikti“ (d2). „<...> supervizija <...>, manau, savotiška darbinė psichoterapija, po kurios gali įgauti daugiau jėgų veikti ar rasti darbinės atspirties taškus“ (d3). „Skatinau save būti ryžtingą, atsibusti, susivokti, nusiraminti, veikti, „pajusti skonį“, pakovoti. <...> turiu suprasti ne tik save, bet ir aplinkui esančius, išeiti iš užburto rato <...>. Man atrodė, kad neturiu pakankamai patirties šioms pareigoms, neapleido kaltės jausmas <...>. Supratau savo profesinį vaidmenį, pamačiau kitus <...>, taip pat pasimetusius ir nežinančius teisingos veiksmo krypties. <...> jaučiausi įgalinta <...> veikti aiškesne kryptimi. <...> įtraukti į situaciją ir joje nedalyvaujančius asmenis, kurie dažnai yra užslopunami, bet reikalingi <...>. Suvokiau, kad stoviu jau ant kito laiptelio, kuris reikalauja manyje priimti naujus darbo metodus <...>“ (d2).

Supervizija socialinio darbo studijose padeda asmeniui susieti skirtingus vaidmenis: studento / socialinio darbuotojo / supervizuojamojo. Vidinis vaidmenų integravimas suteikia asmeniui patirtinį nuolatinio mokymosi, ekperimentavimo ir reflektavimo reikšmingumą, kuris svarbus siekiant socialinio darbo profesionalumo.

IŠVADOS

Supervizijos proceso tyrimo analizė rodo, kad grupės supervizijoje sukurti gerą darbiningą atmosferą, pasiekti pasitikėjimą, pajusti grupės sutelktumą yra ne savaiminis procesas, bet pamažu pasiekiamas rezultatas. Tyrimo dalyvių atsineštos skirtingos dalyvavimo supervizijose ir profesinės patirtys suteikia supervizuojamiesiems netolygų startą, nevienodą jų įsitraukimą į supervizijų proceso pradžią. Turimi institucijos organizacinio konteksto vaidmenys (studento – dėstytojo) dar labiau išplečia supervizuojamojo ir supervizijos sistemų santykių sąveiką daugiamatėje supervizijoje. Tyrimo dalyvių patirčių analizė rodo, kad jų tarpusavio asmeniniai, profesiniai ryšiai veikia supervizijos proceso dinamiką. Supervizijos proceso tyrimo analizė atskleidė, kad dinaminis procesas tarp atskiro supervizuojamojo kaitos, grupės tarpusavio santykių ir grupės kaip visumos yra sudėtingas reiškinys, veikiamas fizinio, psichologinio, tarpasmeninio, kultūrinio konteksto.

Atsižvelgiant į supervizuojamųjų atvejus, supervizija kaip daugia-dimensinis instrumentas integraliai daro poveikį profesinėje, santykių, organizacijos, lauko srityse. Kaip rodo tyrimo dalyvių refleksyvių patirčių analizė, supervizijos intervencijos, orientuotos į proceso, struktūros, santykių ar egzistencinį lygmenį, pastiprino supervizuojamųjų socialinio darbo profesinį identitetą, padėjo suvokti, jog kebliose socialinio darbo situacijose sprendimų gali būti daug. Tam reikalingas kūrybiškumas ir kritiškas mąstymas. Supervizijoje suvoktas asmeninis ir profesinis vaidmuo tarpasmeninės sąveikos sistemoje leido tyrimo dalyviams atkurti emocinę pusiausvyrą ir keisti elgesio modelius, įprasminti profesinę veiklą. Sisteminiis grupės poveikis veikia supervizuojamųjų grupę kaip visumą. Supervizuojamųjų reflektyvus požiūris į pasidalintus profesinius atvejus įgalino tyrimo dalyvius kompleksiskai išplėsti jų profesines kompetencijas.

Apibendrinant superviziją kaip dialogišką reflektyvų konsultavimo metodą galima matyti, kad supervizuojamųjų vidinė refleksija leido jiems sąmoningai atsigręžti į save, susivokti savo profesinėje patirtyje. Išorinė refleksija padėjo supervizuojamiesiems analizuoti santykių su

jų profesinėje veikloje dalyvaujančiais asmenimis, darančiais poveikį vieni kitiems. Tyrimo analizė rodo, kad supervizuojamųjų aktyvi refleksija ir dialogiškas santykis supervizijoje įgalino juos veikti profesinėje praktikoje. Į superviziją socialinio darbo studijose galima žvelgti kaip į profesinę repeticiją, kurios metu supervizuojamieji, įgiję naujo patyrimo, buvo linkę perkelti jį į profesinę aplinką. Akivaizdžių supervizuojamųjų veikimo kompetencijos rezultatų analizė būtų tolesnio tyrimo kryptis.

LITERATŪRA

1. Alschuler, M., Silver, T., and McArdle, L. (2015). Strengths-based group supervision with social work students. *Groupwork*, 25(1), 34–57.
2. Colombero, G. (2004). *Nuo žodžių į dialogą. Psichologija ir asmenybė*. Vilnius: Katalikų pasaulio leidiniai.
3. Dirgėlienė, I. (2008). Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 20, 90–102.
4. Dirgėlienė, I., Večkienė, N., P. (2009). Streso rizika ir paramos lūkesčiai: socialinių darbuotojų profesinės patirties analizė. *Tiltai*, 1(46), 143–159.
5. Freire, P. (2000). *Kritinės sąmonės ugdymas*. Vilnius: Tyto alba.
6. Giddens, A. (2000). *Modernybė ir asmens tapatumas: asmuo ir visuomenė vėlyvosios modernybės amžiuje*. Vilnius: Pradai.
7. Yalom, I. (2005). *Terapijos dovana*. Vilnius: Alma littera.
8. Jansen, B. (2010). Supervizijos (profesinių santykių konsultavimo) ir ugdomojo vadovavimo (angl. coaching) samprata. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 6(2), 9–14.
9. Jasper, M. (2003). *Begining Reflective Practice*. Cheltenham: Nelson Thornes.
10. Kadushin, A. (1976). *Supervision in Social Work*. New York: Columbia University Press.
11. Kavaliauskienė, V. (2010). Refleksijos kultūra – socialinio darbuotojo profesinės veiklos raiškos aspektas. *Acta paedagogica Vilnensia*, 25, 159–171.
12. Kiaunytė, A. (2008). Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės. *Socialinis darbas*, 7(2), 119–131.
13. Kiaunytė, A., ir Večkienė, N. P. (2011). Socialinių darbuotojų, patiriančių pokyčius profesinėje veikloje, poreikis paramai: supervizijos perspektyva. *Sveikatos mokslai*, 21, 7(79), 152–160.

14. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
15. McMahon, A. (2014). Being a Group Supervisor: Dynamics, Challenges and Rewards. *Inside Out: The Irish Journal for Humanistic and Integrative Psychotherapy* (ISSUE 72, Spring 2014). [žiūrėta 2019 02 11]. Prieiga per internetą: <https://iahip.org/inside-out/issue-72-spring-2014/being-a-group-supervisor-dynamics-challenges-and-rewards>.
16. Robinson, V. (1936). *Supervision in Social Casework*. University of North Carolina Press, Chapel Hill, NC.
17. Ruškus, J., and Kiaunytė, A. (2013). Facing conflict: patterns of relationships amongst Lithuanian social workers in the workplace and the role of supervision. *European Journal of Social work*. ISSN 1369-1457 (Print), 1468-2664 (Online). Publisher: Routledge, Taylor & Francis Group (2012 Impact Factor 0.517 (2013 Thomson Reuters, 2012 Journal Citation Reports), 16(5), 671–688.
18. Salkind, N. J. (2012). *Encyclopedia of Research Design* (Online Publication Date: December 27, 2012 SAGE). [žiūrėta 2019 02 08]. Prieiga per internetą: <http://methods.sagepub.com/reference/encyc-of-research-design/n145.xml>.
19. Socialinio darbo studijų krypties aprašas. (2015). [žiūrėta 2019 02 19]. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/14b1a890312011e5b1be8e104a145478>.
20. Švedaitė-Sakalauskė, B. (2012). Kodėl refleksija? Socialinis darbas kaip refleksyvus profesionalumas. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 6, 23–32.
21. Tsui, M. (2005). *Social Work Supervision: Contexts and Concepts*. Thousand Oaks, Calif.
22. Wallace, M. J. (1991). *Training Foreign Language Teachers: a Reflective Approach*. Cambridge University Press.
23. Weigand, W. (2010). Apie šiuolaikinę supervizijos sampratą. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 6(2), 15–30.

ASTA KIAUNYTĖ

SUPERVISION IN THE SOCIAL WORK STUDIES AS A REHEARSAL FOR PROFESSIONAL LIFE

SUMMARY

In this article, the authentic process of supervision in the graduate social work studies is analysed through a qualitative research. The supervision in

this research is interpreted as a rehearsal for professional life. The analysis of the supervision discloses that the dynamic process between a supervised person, group interrelations, and a group as a whole is a complex matter which is influenced by physical, psychological, interpersonal, and cultural contexts. With regard to individual cases of the supervised, the supervision may be interpreted as multidimensional instrument making influence on the professional, relational, organisational, and field areas. As the reflective experiences of the research participants demonstrate, the interventions of supervisions when being focused on the process, structure, relations, and existentialistic levels of the analysed cases, have reinforced the professional identity of the supervised, and their understanding that many solutions may be found in invidious situations in social work. Creativity and creative thinking of the professional social workers are needed in those cases. Through supervision, the recognized personal and professional role in the system of interrelations allowed the research participants to recover the emotional balance, to change the behavioural patterns. and to make sense of the professional activities. Systemic influence of the supervision to the research participants is observed. The shared professional cases and reflective approach allowed empowering the research participants to broaden their professional competences. Considering the supervision a dialogic reflective method of consultation, it can be concluded that internal reflection in supervision favour an awareness on his/her own professional experience, while external reflexion favour an analysis of the relation with other persons making influence within interrelations. The research disclosed that active reflection and dialogical relation in supervision empower the students in social work for professional practice. Supervision in social work studies can be considered as a professional rehearsal when the supervised, having new experience through supervision, are minded to use it in real professional situations.

Keywords: supervision, reflection, professional relationship, social work studies, social work