

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Psichologijos institutas

Saulė Navytė

Klinikinės psichologijos studijų programa
Magistro darbas

**Santykio tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo ypatumai pradiniam psichodinaminės
psichoterapijos supervizijų etape**

Darbo vadovė: doc. dr. Neringa Grigutytė
Darbo konsultantė: doc. dr. Greta Kaluževičiūtė-Moreton

Vilnius
2025

Turinys

SANTRAUKA.....	6
SUMMARY.....	7
SVARBIAUSIOS SĄVOKOS	8
PRATARMĖ	9
1. ĮVADAS	11
1.1. Supervizinio santykio samprata.....	11
1.2. Supervizinio santykio svarba.....	12
1.3. Supervizinio santykio ypatumai	13
1.3.1. Supervizinio santykio elementai.....	13
1.3.2. Supervizinio santykio raida supervizijų procese	14
1.3.3. Veiksniai, prisidedantys prie supervizinio santykio kūrimo	14
1.4. Supervizinis santykis psichodinaminėje paradigmoje	15
1.5. Tyrimai, atskleidžiantys supervizorių ir supervizuojamųjų perspektyvas.....	16
1.6. Tyrimo naujumas ir aktualumas	18
1.7. Tyrimo tikslas ir klausimai	18
2. TYRIMO METODIKA	19
2.1. Tyrimo metodo pasirinkimo pagrindimas	19
2.2. Tyrimo dalyviai	20
2.3. Tyrimo eiga ir duomenų rinkimas	21
2.4. Pusiaus struktūruoto interviu atlikimas	21
2.5. Interviu transkribavimas	22
2.6. Duomenų analizė	22
2.7. Kokybinio tyrimo kokybės užtikrinimas	24
2.8. Asmeninė tyrėjos refleksija	25
3. TYRIMO REZULTATAI.....	26
3.1. Supervizuojamųjų supervizinio santykio patyrimas.....	26

3.1.1.	Emocinio ryšio svarba	27
3.1.1.1.	Emocinis saugumas supervizijoje.....	27
3.1.1.2.	Pagarba ir pasitikėjimas supervizijoje	27
3.1.1.3.	Supervizuojamųjų jausmas, kad yra suprasti.....	28
3.1.1.4.	Supervizoriaus žmogiškumo patyrimas.....	28
3.1.1.5.	Ryšio su supervisoriumi stiprinimo reikšmė supervizijos patyrimui	29
3.1.2.	Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui.....	30
3.1.2.1.	Aiškūs reikalavimai ir susitarimai	30
3.1.2.2.	Pasiruošimo supervizijai svarba	31
3.1.2.3.	Ribų nustatymas tarp profesinio ir asmeninio santykio.....	31
3.1.2.4.	Galimybė supervizuojamajam kreiptis už supervizijos ribų.....	32
3.1.3.	Bendradarbiavimas	33
3.1.3.1.	Supervizoriaus autoritetas ir (ne)lygiavertiškumas	33
3.1.3.2.	Abipusis aktyvumas ir įsitraukimas.....	34
3.1.3.3.	Mokymasis kartu per tyrinėjimą ir diskusiją	34
3.1.4.	Supervizoriaus kompetencijų ir asmeninių savybių reikšmė	35
3.1.4.1.	Supervizoriaus profesinės kompetencijos	35
3.1.4.2.	Supervizoriaus pedagoginės kompetencijos	36
3.1.4.3.	Supervizoriaus asmeninės savybės	36
3.1.5.	Grįžtamojo ryšio svarba.....	37
3.1.5.1.	Lūkestis pagarbaus ir konstruktyvaus grįžtamojo ryšio	37
3.1.5.2.	Mokymasis priimti grįžtamąjį ryšį	38
3.1.5.3.	Nuraminimo ir padrąsinimo svarba	38
3.1.6.	Iššūkiai supervizijose.....	39
3.1.6.1.	Emociniai iššūkiai.....	39
3.1.6.2.	Tarpasmeniniai iššūkiai	40
3.1.6.3.	Iššūkis kalbėti apie kylančius sunkumus supervizijoje	41

3.2.	Supervizorių supervizinio santykio patyrimas	41
3.2.1.	Emocinio ryšio svarba	42
3.2.1.1.	Supervizuojamųjų emocinis palaikymas	42
3.2.1.2.	Saugaus ryšio kūrimo reikšmė.....	43
3.2.1.3.	Atvirumas ir abipusis pasitikėjimas.....	44
3.2.1.4.	Ryšio su supervizuojamuoju stiprinimo reikšmė supervizijos patyrimui.....	45
3.2.2.	Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui.....	45
3.2.2.1.	Supervizoriaus nustatomos ribos ir susitarimai supervizijų procesui.....	45
3.2.2.2.	Pasiruošimo supervizijai svarba	46
3.2.2.3.	Supervizijos nuoseklumo ir tęstinumo svarba	46
3.2.3.	Bendradarbiavimas	47
3.2.3.1.	Lygiavertiškumo reikšmė	47
3.2.3.2.	Abipusio įsitraukimo svarba	48
3.2.3.3.	Susikalbėjimo jausmas supervizijoje.....	49
3.2.4.	Supervizuojamųjų savybių reikšmė santykiui	49
3.2.4.1.	Supervizuojamųjų savybės, kurios padeda kurti santykį.....	50
3.2.4.2.	Supervizuojamųjų savybės, kurios trukdo santykiui	50
3.2.5.	Grįžtamojo ryšio svarba.....	51
3.2.5.1.	Supervizoriaus pastanga tinkamai pateikti grįžtamąjį ryšį	51
3.2.5.2.	Svarba supervizuojamajam mokėti priimti grįžtamąjį ryšį.....	52
3.2.6.	Asmeninis tobulėjimas ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimas	52
3.2.6.1.	Supervizoriaus pastangos skatinti supervizuojamųjų autonomiją	53
3.2.6.2.	Asmeninis supervizoriaus tobulėjimas	53
3.2.7.	Iššūkiai supervizijose.....	54
3.2.7.1.	Emociniai iššūkiai.....	54
3.2.7.2.	Tarpsmeniniai iššūkiai	55
3.2.7.3.	Sunkumai, kai supervizuojamasis turi mažiau patirties.....	55

4.	REZULTATŲ APTARIMAS.....	57
4.1.	Emocinio ryšio svarba	57
4.2.	Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui.....	58
4.3.	Bendradarbiavimas	59
4.4.	Supervizuojamųjų ir supervizorių savybių reikšmė santykiui.....	59
4.5.	Grižtamojo ryšio svarba.....	60
4.6.	Iššūkiai supervizijose.....	60
4.7.	Asmeninis tobulėjimas ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimas	61
4.8.	Tyrimo ribotumai.....	62
4.9.	Rezultatų praktinis taikymas, rekomendacijos supervizoriams ir gairės tolimesniems tyrimams	63
	IŠVADOS.....	64
	LITERATŪRA	65
	PRIEDAI	70

SANTRAUKA

Navytė, S. (2025). Santykio tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo ypatumai pradiniam psichodinaminės psichoterapijos supervizijų etape. *Vilnius: Vilniaus universitetas*, 75 psl.

Supervizija yra vienas svarbiausių psichoterapeuto mokymosi įrankių, ypač psichodinaminėje paradigmoje, kurioje profesiniai įgūdžiai yra tobulinami per santykį su supervizoriumi. Supervizinis santykis yra laikomas esmine sėkmingos supervizijos sąlyga. Tačiau iki šiol trūksta tyrimų, kurie tyrinėtų supervizoriaus ir supervizuojamojo santykį, ypač tiriant abi perspektyvas supervizijos poroje (diadoje). Šio darbo tikslas yra atskleisti kaip supervizoriai ir supervizuojamieji patiria tarpusavio santykį psichodinaminės psichoterapijos supervizijų pradiniam etape. Tyrime dalyvavo 6 supervizinės diados (5 supervizorės ir 6 supervizuojamieji), Psichodinaminės psichoterapijos programos studentai ir jų supervizoriai. Tyrimas atliktas taikant kokybinę tyrimo strategiją, duomenys surinkti pusiau struktūruotu interviu metodu, o analizuoti pritaikius teminę analizę. Tyrimo metu atskleidė tokie supervizinio santykio ypatumai iš abiejų perspektyvų – emocinis ryšys, supervizijos kontraktas, bendradarbiavimas, grįžtamasis ryšis, supervizuojamųjų ir supervizorių savybių reikšmė ir iššūkiai supervizijose. Tema, kuri atsiskleidė tik iš supervizorių perspektyvos – tobulėjimas ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimas. Šio tyrimo rezultatai prisideda prie išsamesnio supervizinio santykio supratimo mokslinėje literatūroje bei yra pateikiamos praktinės rekomendacijos psichoterapijos supervizoriams.

Raktiniai žodžiai: *supervizija, supervizinis santykis, psichodinaminė psichoterapija*

SUMMARY

Navyte, S. (2025). The relationship between supervisor and supervisee in the initial phase of psychodynamic psychotherapy supervision. *Vilnius: Vilnius university*, 75 pp.

Supervision is a key learning tool for psychotherapists, particularly within the psychodynamic paradigm, where professional skills are developed through the relationship with the supervisor. The supervisory relationship is considered a fundamental component of successful supervision. However, there is still a lack of research exploring the supervisor-supervisee relationship, especially within the same supervision dyad. The aim of this study is to explore how supervisors and supervisees experience their relationship in the initial phase of psychodynamic psychotherapy supervision. The study involved 6 supervision dyads (5 supervisors and 6 supervisees), Psychodynamic psychotherapy study program students and their supervisors. A qualitative research design was used, data were collected through semi-structured interviews and analyzed using thematic analysis. The study identified key aspects of supervisory relationship from both perspectives, including emotional connection, supervision contract, collaboration, feedback, supervisor and supervisee characteristics, and challenges in the supervision process. One theme emerged exclusively from the supervisors' perspective – their own professional development and their efforts to foster the supervisees' growth. These findings contribute to a deeper understanding of the supervisory relationship in the scientific literature and provide practical recommendations for psychotherapy supervisors.

Keywords: *supervision, supervisory relationship, psychodynamic psychotherapy*

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Supervizija - tai vertinimo ir pagalbos teikimo procesas, kurį atlieka kvalifikuotas ir patyręs asmuo (*supervizorius*) kitam asmeniui (*supervizuojamajam*) mokantis užduoties ar proceso. Psichoterapijoje ir konsultavime supervizija iš aukštesnio lygio terapeuto ar konsultanto yra būtina, kol besimokantis asmuo įgyja terapinių žinių ir technikų (APA, n.d.).

Psichodinaminė psichoterapija – tai psichoterapijos forma, priklausanti arba kilusi iš psichoanalitinės tradicijos, kurioje asmuo laikomas reaguojančiu į sąmoningąsias jėgas. Šioje psichoterapijos paradigmoje susitelkiama į savęs pažinimą, sąmonės procesų įprasminimo svarbą, pokyčių ir vystymosi procesus (APA, n. d.).

Supervizinis santykis – padedantis santykis, kai supervizorius supervizuojamajam teikia intervenciją, kuri yra įvertinanti, hierarchinė ir besitęsianti per laiką bei yra kaip būdas stebėti kliento gerovę (Fox, 1989).

Supervizijų pradžia – yra laikoma, kai supervizorius ir supervizuojamasis turėjo iki 10 supervizijų.

PRATARMĖ

Psichoterapinė supervizija – tai esminis psichoterapeutų profesinio augimo procesas, leidžiantis gilinti jų teorines žinias, gerinti praktinius įgūdžius bei supratimą apie terapinį santykį. Tai visą profesinį gyvenimą trunkanti kelionė, kurios metu formuojasi psichoterapeuto savarankiškumas, gebėjimas reflektuoti savo darbą bei geriau suprasti klientų vidinį pasaulį (Milne & Watkins, 2014). Supervizijos ypač svarbios psichodinaminėje paradigmoje, kurioje tiek teorinis supratimas, tiek praktiniai įgūdžiai yra tobulinami būtent per santykį su supervizoriumi. Tokiu būdu supervizuojamasis mokosi atpažinti perkėlimo, kontraperkėlimo reakcijas ir veikiančius gynybos mechanizmus (Grinberg, 1997). Iš tikrųjų, supervizijos yra svarbi psichoterapeutų mokymosi dalis, kadangi psichoterapijos nėra įmanoma išmokyti kitais būdais (pavyzdžiui, skaitant knygas ar dirbant kompiuteriu), tinkamų įgūdžių galima įgyti tik perimant žinias iš kitų žmonių ir santykio su jais mokymosi procese (Jacobs, David, & Meyer, 1998).

Nors supervizijos reikšmė ruošiant psichoterapeutus yra neginčijama, iki šiol vis dar trūksta empirinių tyrimų, kurie giliau analizuotų supervizoriaus ir supervizuojamojo santykį, ypač pradiniam supervizijos etape (Kaluževičiūtė-Moreton, Skruibis, Vaštakė ir Grigutytė, 2023). Itin trūksta tyrimų, kuriuose šis santykis būtų tyrinėjamas iš abiejų supervizijos dalyvių perspektyvų – tiek supervizoriaus, tiek supervizuojamojo toje pačioje supervizijos poroje (Schofield, & Grant, 2013).

Yra žinoma, kad supervizijos efektyvumas priklauso ne tik nuo supervizijos turinio ar taikomų metodų, bet ir nuo santykio tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo – kuris gali skatinti mokymosi procesą arba jį apsunkinti (Watkins, 2011). Kai kurie autoriai netgi teigia, kad superviziniai santykiai gali būti svarbiausias veiksmingos supervizijos veiksnys – svarbesnis už supervizijoje taikomus metodus (Kilminster, & Jolly, 2000). Tačiau iki šiol lieka neaišku, kokie procesai vyksta šiame santykyje ir kaip tai prisideda prie sėkmingos supervizijos.

Psichodinaminėje supervizijoje siekiama padėti supervizuojamajam ne tik suprasti kliento patiriamus nesąmoningus procesus, bet ir reflektuoti savo emocijas, kylančias dirbant su klientais. Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad veiksmingos psichodinaminės terapijos pagrindas yra psichoterapeuto gebėjimas suprasti ir reflektuoti santykį su klientu bei jo vidinį objektų pasaulį, o šios kompetencijos ugdomos per santykį su supervizoriumi, taip moduluojant reikalingus įgūdžius (Sarnat, 2010). Supervizoriaus gebėjimas atspindėti emocijas, suprasti jų kilmę ir suteikti joms prasmę gali tapti reikšmingu supervizijos veiksmingumo veiksniumi (Zicht, 2019). Vis dėlto, mokslinėje literatūroje trūksta išsamių įrodymų apie tai, kas apibūdina veiksmingą psichoanalitinę superviziją ir kokie procesai vyksta jos metu (Khoshfetrat, et al., 2021).

Todėl svarbu detaliau nagrinėti supervizorių ir supervizuojamųjų santykį pradiname supervizijos etape bei išsiaiškinti, kokie santykio aspektai padeda efektyviam mokymosi procesui ir psichoterapeuto profesiniam augimui nuo pačio pradinio etapo.

Tikiuosi, kad šis darbas prisidės prie supervizijos, kaip vieno svarbiausių psichoterapijos mokymosi elementų, geresnio mokslinio supratimo ir praktinio taikymo.

1. ĮVADAS

1.1. Supervizinio santykio samprata

Literatūroje pabrėžiama, kad supervizinių santykių reiškinys yra labai sudėtingas ir daugiasluoksnis (Bernard, & Goodyear, 2014; Tangen, & Borders, 2016). Nors nėra vieno bendro apibrėžimo superviziniam santykiui, tačiau jis gali būti apibūdinamas kaip padedantis santykis (Fox, 1989), kai supervizorius supervizuojamajam teikia intervenciją, kuri yra įvertinanti, hierarchinė ir besitęsianti per laiką ir yra kaip būdas stebėti kliento gerovę. Šio santykio tikslas yra skatinti mąstymo, jausmų ir elgesio pokyčius, gerinant supervizuojamojo žinias per analogijas ir patirtį (Bernard, & Goodyear, 2014). Yra sutariama, kad stiprus, teigiamas supervizinis santykis yra sėkmingos supervizijos pagrindas (Corey, Haynes, Moulton, & Muratori; 2014; Bernard & Goodyear, 2014; Basa, 2017). Supervizinis santykis dažniausiai apima tris susijusius komponentus – supervizinį aljansą, perkėlimą ir kontraperkėlimą bei tikrą santykį (Watkins, 2011). Tačiau skirtingi autoriai išskiria nevienodus supervizijų santykio elementus, o tokia įvairovė gali kelti painiavą praktikams, dėstytojams ir tyrėjams, kurie siekia aiškiai suprasti esminius šio santykio komponentus (Tangen, & Borders, 2016).

Atsižvelgiant į tai ir siekiant konceptualizuoti supervizijos patyrimą, supervizinis aljansas vis dažniau iškyla kaip esminis supervizinio santykio elementas (Tangen, & Borders, 2016; Basa, 2017), kurio kokybė priklauso nuo supervizoriaus ir supervizuojamojo sąveikų supervizijoje (Enlow, McWhorter, Genuario, & Davis, 2019). Literatūroje sąvokos mokymosi aljansas, supervizinis aljansas ir darbinis aljansas vartojamos pakaitomis ir nurodoma jo svarba šiuolaikinėje psichodinaminės psichoterapijos supervizijoje (Norberg, et al., 2016). Darbinis aljansas apibrėžiamas per pokytį, kuris įvyksta bendradarbiaujant supervizoriui ir supervizuojamajam ir apima tris aspektus – 1) abipusį sutarimą ir supratimą tikslų, kurių siekiama supervizijos procese, 2) bendrą supratimą užduočių, veiklų, kurios skirtos kiekvienam iš supervizijos dalyvių bei 3) emocinio ryšio tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo palaikymo (pvz., abipusis rūpestis, pasitikėjimas ir pagarba) (Bordin, 1979). Tai yra pirmasis modelis, kuris apibrėžė darbinio aljanso patyrimą supervizijoje. Darbinio aljanso tikslas yra pagerinti supervizuojamojo klinikinę praktiką, užtikrinti etiką ir profesionalumą bei teikti supervizuojamajam asmeninį palaikymą ir padaršinimą jo profesinės praktikos, mokymosi metu (Kavanagh, Spence, Wilson, & Crow, 2002).

Watkins (2011) kalbėdamas apie psichodinaminės psichoterapijos paradigmos supervizijas išplėtojo dar vieną svarbų supervizinio santykio aspektą – „tikrą“ santykį ar kitaip asmeninį santykį tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo, kuris egzistuoja nuo supervizijų pradžios ir yra itin reikšmingas tiek kuriant ir įtvirtinant darbinį aljansą, tiek yra svarbus pačiam supervizijos procesui ir rezultatui. Autorius teigia, kad „tikras“ santykis supervizijose gali pasireikšti įvairiai. Tai gali būti

toks elgesys kaip supervizoriaus ir supervizuojamojo pasisveikinimai ir atsisveikinimai, rankų paspaudimai, mandagumas, draugiškas domėjimasis, šiluma, saviraiška, tarpusavio simpatija, pasitikėjimas, emocijų išreiškimas dėl supervizuojamojo svarbių gyvenimo įvykių (pvz., vaiko gimimas, artimojo netektis), ir pasidalinimas tikrų bei tinkamų jausmų, kuriuos patiria supervizijos dalyviai vienas kito atžvilgiu per supervizijos procesą.

Šiame darbe siekiant išsamiau atskleisti ir nagrinėti supervizoriaus ir supervizuojamojo sąveikoje kylančius ypatumus, bus naudojama supervizinio santykio sąvoka. Ji neapsiribos tik darbinio aljanso aspektais, bet leis analizuoti visus tyrimo metu išylančius santykio aspektus supervizijos procese. Šiame darbe laikoma, kad supervizinis santykis apima ne tik bendradarbiavimą tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo, bet ir jų tarpusavio jausmus, nuostatas vienas kito atžvilgiu bei specifinius jų sąveikos bruožus.

1.2. Supervizinio santykio svarba

Supervizinis santykis yra esminis supervizijos proceso elementas, kuris itin reikšmingas supervizijos veiksmingumui (Prasko et al., 2021). Tą patvirtina ir kiti tyrimai, kurie teigia, kad supervizijos veiksmingumas ir sėkmė didžia dalimi priklauso nuo supervizoriaus gebėjimo užmegzti ir palaikyti darbinį aljansą su supervizuojamuoju (Fox, 1989; Corey et al., 2010; Bernard & Goodyear, 2014; Basa, 2017). Tam, kad supervizija būtų veiksminga priemonė terapeutų kompetencijos ir darbo kokybės gerinimui, ji turi vykti saugioje erdvėje, pagrįstoje supratimu ir palaikančiu santykiu tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo. Supervizorius padeda supervizuojamajam plačiau pamatyti ir suprasti atvejo formulavimo kontekstą, aiškiau apibrėžti tinkamas terapines strategijas ir suprasti terapinius santykius, ypač atkreipiant dėmesį į perkėlimo ir kontraperkėlimo procesus psichodinaminės paradigmos rėmuose (Prasko et al., 2021). Autoriai pabrėžia, kad darbinis aljansas turi būti susietas su veiksmingomis įgūdžių ugdymo ir mokymo strategijomis, nes priešingu atveju supervizijos poveikis terapeuto praktikai ir saviveiksmingumui gali būti ribotas.

Supervizijos procese svarbus aktyvus supervizuojamojo dalyvavimas – ne tik praktikuojant įgūdžius, bet ir sprendžiant problemas bei plėtojant conceptualų supratimą. Toks aktyvus bendradarbiavimas ne tik atitinka supervizuojamųjų lūkesčius, bet ir yra veiksmingesnis skatinant jų profesinį augimą (Ladany, Friedlander, & Nelson, 2005). Iš tikrųjų, Kilminster ir Jolly (2000) atlikę literatūros analizę dalinasi rezultatais, kuriais teigia, kad supervizoriaus ir supervizuojamojo santykių kokybė greičiausiai yra svarbiausias veiksnys efektyviai supervizijai. Tačiau, nepaisant empirinių įrodymų trūkumo, autoriai dalinasi, kad lieka neaišku ir yra reikalingi tolimesni tyrimai, kurie tirtų

supervizuojamųjų elgesį ir požiūrį į superviziją – kai kurie elgesio modeliai gali apsunkinti darbą su pacientu ir trukdyti mokymuisi.

Nors yra sutinkama, kad supervizinis santykis yra svarbus, tačiau literatūroje aptinkami vos keli modeliai, aiškinantys patį supervizinį ryšį (Basa, 2017). Vystymosi modeliai (angl. *Developmental models*) (Stoltenberg, & Delworth, 1987) atkreipia dėmesį į tai, kaip supervizuojamieji keičiasi per mokymosi ir supervizijos patirtį ir atskleidė, kad supervizijų pradžioje supervizuojamųjų poreikiai skiriasi nuo labiau pažengusiųjų ir supervizinis santykis atlieka svarbų vaidmenį supervizuojamųjų vystymuisi ir įsipareigojimui profesijai. Silpnas darbinis aljansas prognozuoja neigiamą supervizijos patirtį ir supervizuojamųjų nerimo, abejonių savimi patyrimą, o stiprus darbinis aljansas – atvirkščiai – suteikia tvirtą pagrindą supervizuojamųjų kompetencijai, pasitikėjimui ir profesionalumui augti (Basa, 2017).

Taip pat literatūroje aptiriamas išsamus psichoterapijos santykių modelis (angl. *psychotherapy relationship model*) ir jo pritaikymas supervizijų kontekste. Watkins, Budge ir Callahan (2015) aprašo bendrus ir specifinius faktorius, tokius kaip: pradinio ryšio – darbinio aljanso sukūrimas ir palaikymas (apima supervizuojamojo pasitikėjimą supervizoriumi ir jo ekspertiškumą ir tris santykio kūrimo būdus (per tikrą santykį; supervizijos darbo struktūrą ir aiškius lūkesčius apie supervizijos procesą; bei supervizuojamojo dalyvavimą mokantis per eksperimentavimą ir tobulėjimą). Modelyje aiškinama, kad supervizinis ryšys sukuria tokius supervizijos rezultatus: mažina supervizuojamojo nerimą, gėdą ir abejojimą savimi, vysto terapeuto identitetą ir jo kompetencijų augimą.

Taigi, supervizinis ryšys yra neabejotinai svarbus supervizijų kokybei ir jos efektyvumui, kaip teigiama mokslinėje literatūroje. Šis santykis formuojasi nuo pat supervizijos pradžios ir vystosi, keičiasi bei yra sėkmingos supervizijos pagrindas psichodinaminėje psichoterapijoje.

1.3. Supervizinio santykio ypatumai

1.3.1. Supervizinio santykio elementai

Iš tikrųjų, supervizijos santykiai įvairiuose literatūros šaltiniuose įtraukia įvairius santykių aspektus, išskiriami elementai persipina ir yra vieni su kitais susiję, o patys supervizijos santykiai daro įtaką ir yra veikiami visų supervizijos srities veiksmų (Holloway, 1992). Daugelis kintamųjų, susijusių su supervizijos santykiais, abipusiškai veikia vienas kitą (Ladany ir Muse-Burke, 2001).

Vieni autoriai aprašo tokius elementus, kaip supervizijos raidos stadijos, perkėlimo ir kontraperkėlimo problemos, supervizuojamųjų ir supervizorių charakteristikos (Berndard, & Goodyear, 2014). Vieni autoriai siekė ištirti, kas sudaro supervizinį ryšį ir atrado, kad jį apima tokios supervizuojamojo charakteristikos kaip nuoširdumas ir buvimas nesmerkiančiu, konstruktyvus

grįžtamasis ryšys, supervizuojamojo savęs atskleidimas, nerimo patyrimas supervizių pradžioje ir ramybė tolimesniuose etapuose, sąmoningumas bei profesiniai įgūdžiai (Meydan, & Koçyiğit, 2019).

Šiame darbe siekiant suprasti, kaip formuojasi superviziniai santykiai ir kokie jų kūrimosi ypatumai, bus aptariama supervizijos pradžia kaip santykio raidos stadija bei veiksniai, kurie prisideda prie santykio kūrimosi.

1.3.2. Supervizinio santykio raida supervizių procese

Yra sutariama, kad supervizinio santykio raidą svarbu analizuoti per skirtingus etapus ir suprasti, kas yra svarbu kiekviename iš jų. Holloway (1995) sisteminis požiūris į superviziją, pabrėžiantis santykio etapų kismą, leidžia giliau suprasti, kaip santykis vystosi ir koks vaidmuo priskiriamas supervizijos dalyvių sąveikai kiekviename etape.

Holloway (1995) sisteminis modelis yra vienas išsamiausių mokslinėje literatūroje ir apima septynias dimensijas – tris pagrindines (supervizių santykį, užduotis ir funkcijas) ir keturias kontekstines (supervizorių, supervizuojamąjį, klientą ir instituciją). Kontekstinės dimensijos apima tris supervizių etapus: pradinį, brandos ir pabaigos. Pradiniame etape susiformuoja santykių pobūdis, yra kuriamas bendradarbiavimas, supervizijos kontraktas, mokymo intervencijos, kompetencijos, gydymo planas. Brandos etape skatinama stiprinti ryšius ir individualumą tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo bei pabaigos etapas, kai supervizuojamasis geriau integruoja teoriją ir praktiką, jam mažiau reikia supervizoriaus nurodymų, taip pat apima galutinį vertinimą, diskusijas ir aptarimą jausmų ir minčių, kurie susiję su supervizių pabaiga (Holloway, 1995).

Pirmas žingsnis supervizių procese yra sukūrimas supervizių darbinio aljanso (Basa, 2017), kuris reikšmingas tolimesniam tarpusavio darbui. Be to, yra atrasta, kad formuojantis supervizijos santykiui, sesijos metu sutelktas dėmesys į supervizoriaus ir supervizuojamojo santykius neigiamai susijęs su efektyvumu pradedantiesiems praktikos studentams (McNeill, & Worthen, 1989).

Šiame darbe bus tyrinėjama supervizių pradžia, kaip reikšminga stadija ir pagrindas sėkmingų supervizių proceso bei bus siekiama tyrinėti kaip formuojasi ir kuriasi pats supervizinis santykis, bet ne galutinis poveikis supervizuojamųjų darbui.

1.3.3. Veiksniai, prisidedantys prie supervizinio santykio kūrimo

Literatūroje yra išskiriami supervizinio santykio elementai, kurie prisideda prie supervizinio santykio kokybės ir taip pat prie sėkmingos supervizijos. Wilson, Davies ir Weatherhead (2016) atlikta sisteminė literatūros analizė atskleidė, kad pozityvus supervizinis santykis buvo apibūdinamas kaip „rūpestingas“, „palaikantis“, „atviras“, „bendradarbiaujantis“, „nekritikuojantis“, „padedantis“.

Taip pat išskiriama pagarba, reikšminga tiek asmeniškai, tiek profesiskai, kaip išlaikant sutartą laiką ir vietą supervizijai. Tyrimų rezultatai patvirtina, kad santykiui svarbu supervizorių empatija ir padaršinimas, skatinimas supervizuojamųjų autonomijos ir atvirumo supervizuojamųjų idėjoms, supervizorių klinikinės žinios ir galiausiai grįžtamasis ryšys – tiek pozityvus, tiek keliantis iššūkį (Ladany, Mori, & Mehr, 2012). Kiti autoriai taip pat sutinka, kad darbinis aljansas turi būti paremtas abipuse pagarba ir pasitikėjimu kuriant supervizinį santykį ir taip pat yra įtraukiama išsamaus grįžtamojo ryšio svarba (Kavanagh, Spence, Wilson, & Crow, 2002).

Manoma, kad grįžtamasis ryšys ir bendradarbiavimas tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo laikomas pagrindiniu supervizijos komponentu (Ratliff, Wampler, & Morris, 2000), kartu su jau minėtais elementais, kaip pasitikėjimas, supratingumas ir priėmimas kurie supervizijoje itin vertinami (Kühne, Maas, Wiesenthal, & Weck, 2019). Dėmesys šiems veiksniams yra itin svarbus, nes jie gali padėti geriau suprasti, kaip kuriasi efektyvus supervizijos procesas ir kaip tai gali prisidėti prie supervizuojamųjų profesinio augimo bei jų klientų gerovės. Taigi, yra sunku apibendrinti ir išskirti vieningus supervizijos santykio elementus, tačiau anksčiau aprašyti veiksniai gali padėti susidaryti bendrą vaizdą, kas yra reikšminga kokybiškam supervizijų santykiui.

1.4. Supervizinis santykis psichodinaminėje paradigmoje

Psichodinaminėje psichoterapijoje supervizija yra laikoma svarbia mokymosi dalimi (Norberg et al., 2016). Nuo psichoanalitinės terapijos supervizijų atsiradimo supervizijų kontraktas išlieka svarbiu supervizinio santykio komponentu. Watkins ir kiti (2024) teigia, kad kontrakto sudarymas, nors reikšmingas visose supervizijose stadijose, vis dėlto yra vertingiausias supervizijų pradžioje. Kontraktą apima keturi pagrindiniai elementai (profesinis atsiskleidimas ir supervizijos įvadas/apžvalga, supervizuojamojo teisės, atsakomybės ir tipinės supervizijos patirtys) ir yra teigiama, kad kontraktas turėtų būti sudarytas rašytine forma. Straipsnio autorių teigimu tai itin naudinga pradedantiesiems terapeutams, nes tokia sutartis sukuria struktūrą ir tokiu būdu suteikia aiškumo, skaidrumo, skatina bendradarbiavimą, ir yra stiprus pagrindas palengvinantis supervizijų eigą (Watkins et al., 2024).

Kita svarbi dimensija, kuri atsiskleidžia nagrinėjant supervizijos santykį psichodinaminėje terapijoje, yra galia ir autoritetas (Frawley-O'Dea, 2003; Schamess, 2012). Išskiriami trys modeliai. Pirmuoju, tradiciniu požiūriu, supervizorius laikomas ekspertu-autoritetu ir supervizuojamasis retai gali ginčyti jo sprendimus. Antrasis modelis yra labiau kolegialus, siekiama skatinti supervizuojamojo emocinį ir intelektualinį tobulėjimą, nauda labiau orientuota į supervizuojamąjį. Tuo tarpu santykių pagrindu pagrįstas supervizijos modelis akcentuoja tai, kad supervizoriaus galia kyla ne tik iš jo pozicijos, bet ir iš bendradarbiavimo su supervizuojamuoju. Jie kartu derina supratimą apie terapiją

ir mokymąsi. Nors supervizorius turi daugiau patirties, tačiau svarbu pripažinti ir supervizuojamojo žinias bei stiprybes, čia svarbus tampa lygiavertiškumas (Frawley-O'Dea, 2003; Sarnat, 2012). Pastarasis modelis psichodinaminėje supervizijoje pabrėžia, kad nors tokie santykiai išlieka asimetriški – supervizorius išlaiko atsakomybę už ribų nustatymą bei supervizijos struktūrą – vis dėlto yra įtraukiamos abi pusės į bendrą mokymosi patirtį, kuri leidžia kurti gilesnį supratimą tiek apie klientą, tiek apie pačią terapiją (Sarnat, 2012).

Nemažiau svarbu psichodinaminėje supervizijoje atkreipti dėmesį į trukdžius, kurie iškyla superviziniuose santykiuose (Watkins, 2010). Supervizijų procese atsirandančios įtampos suteikia galimybę stiprinti tarpusavio darbinį aljansą. Sunkumų aptarimas ir trikdžių sprendimo procesas, leidžia gilinti supervizuojamųjų supratimą apie terapiją bei ugdyti emocinį bei tarpasmeninį įžvalgumą (Sarnat, 2012).

Psichodinaminėje paradigmoje, supervizijos santykių kūrimui svarbu pradžioje sudaromas kontraktas, aptariant supervizijos proceso sąlygas, taip pat supervizoriaus vaidmuo santykiuje iš galios pozicijos, kuriant lygiavertišką santykį bei įtampų, kurios kyla procese, perdirbimas.

1.5. Tyrimai, atskleidžiantys supervizorių ir supervizuojamųjų perspektyvas

Norint geriau suprasti supervizinį santykį, svarbu išsiaiškinti, kokie aspektai aktualūs abejoms supervizijų dalyvių pusėms. Pirmiausia, svarbu atskleisti, kas yra reikšminga supervizuojamiesiems santykiuje su supervizoriumi. Jacobsen ir Tanggaard (2009) tyrė Danijos pradedančiųjų supervizuojamųjų patirtis, ką jiems reiškia gera ar bloga supervizija. Rezultatai parodė, kad supervizuojamiesiems ypač naudingi buvo supervizorių patarimai (angl. *guidance*) ir parama, tačiau rasti dideli individualūs skirtumai apie tai, kas supervizuojamiesiems pasirodė nenaudinga. Kiti tyrimai nurodo, kad supervizuojamieji vertina supervizijos santykį tokį, kurį patiria kaip saugų, o tai siejasi su stipresniu supervizijos ryšiu su supervizoriumi (Riggs, & Bretz, 2006) ir didesniu supervizuojamųjų atvirumu (Sant, & Milton, 2015). Atliktas fenomenologinis tyrimas atskleidė, kad supervizuojamiesiems pagrindiniai svarbūs supervizijos aspektai buvo įvardinti kaip pasitikėjimas, supervizorių parama ir saugi erdvė, kurioje gali aptarti kylančias problemas (Pack, 2011). Kitame tyrime daugelis supervizuojamųjų santykį su supervizoriumi apibūdino kaip šiltą, o supervizorius kaip užjaučiančius ir geranoriškus (Sant, & Milton, 2015).

Cook, McKibben ir Wind (2018) tyrinėjo, kaip supervizuojamieji suvokia galios pasiskirstymą klinikinėje supervizijoje. Tyrėjai atrado, kad supervizuojamieji save suvokia kaip turintys daugiausiai galios išlaikant sveikas ribas su supervizoriais, galėjamą būti pažeidžiamiems ir įgalintiems supervizijoje, o supervizorius suvokė kaip turinčius daugiausiai galios identifikuoti reikalingas intervencijas klientams, numatant supervizijos tikslus ir teikiant grįžtamąjį ryšį apie

supervizuojamųjų įgūdžius. Tačiau svarbu paminėti, kad šie rezultatai atspindi jau susiformavusį supervizinį ryšį, kadangi tiriamieji supervizijose dalyvavo apie septynis mėnesius.

Khoshfetrat, Moore ir Kiernan (2021) atskleidė, kaip psichonalinės psichoterapijos (apimančios tiek ilgalaikę psichoanalizę, tiek psichodinaminę terapiją) supervizuojamieji patiria „gerą“ superviziją. Buvo atrasta, kad supervizuojamiesiems svarbu, kad supervizijoje būtų erdvės jų sudėtingoms emocijoms, supervizoriai normalizuotų jų patiriamus sunkumus ir būtų bendradarbiavimo jausmas. Supervizuojamieji dalinosi jautę palengvėjimą, kai jų baimės ir nerimas buvo pastebėti ir perdirbti supervizijos procese.

Bendras sunkumas supervizijų procese, tai supervizuojamųjų emocijų valdymas tiek santykiuose su klientu, tiek su pačiu supervizoriumi. Šį sunkumą išskiria Gauthier (1984) aprašydamas klinikinę individualią patirtį psichoterapijos procese iš supervizuojamojo perspektyvos. Autorius rašo, kad supervizija tai gedėjimo procesas, kuriame pilna nusivylimų ir praradimų. Esminę užduotį įvardina kaip perdirbimą kylančių konfliktinių jausmų tam, kad galėtų mokytis iš patirties.

Taigi, supervizuojamiesiems svarbu patirti saugią supervizijos erdvę, kurioje gali jaustis priimti, atvirai kalbėti apie savo sunkumus. Be to, supervizijos procesas gali kelti nemalonias emocijas – nusivylimą, įtampą, kurias svarbu gebėti integruoti kaip mokymosi dalį.

Tyrimuose taip pat atsiskleidžia tai, kas svarbu supervizoriams supervizijų procese ir superviziniame santykiuje. Vis tik, tokių tyrimų, nagrinėjančių supervizorių perspektyvą literatūroje labai trūksta (Knox, et al., 2008; Bang, & Park, 2009; Norberg, et al., 2016). Siekiant šį trūkumą užpildyti Norberg ir kiti (2016) atliko tyrimą su penkiolika patyrusių psichodinaminės supervizijos specialistų. Autoriai atrado, kad supervizoriai skatino supervizuojamųjų autentišką darbo stilių, kurdami saugią aplinką refleksijai, tuo pat metu siekė, kad supervizuojamieji laikytųsi psichodinaminės teorijos taisyklių. Daugiau į laisvę ar į ribas orientuotas mokymas priklausė nuo to, ar supervizoriai pasitikėjo supervizuojamųjų sprendimais. Kitas kokybinis tyrimas, kuriame tiriamieji buvo supervizoriai, atskleidė, kad tyrinėjimas asmeninių problemų buvo itin naudingas supervizuojamiesiems (Bang, & Park, 2009). Taip pat buvo nagrinėjamas supervizoriaus savęs atsiskleidimas supervizijoje. Supervizoriai dalinosi savo asmeninėmis patirtimis siekdami prisidėti prie supervizuojamųjų tobulėjimo ir normalizavimo jų patirčių, o tai prisidėjo prie supervizinio santykio stiprinimo (Knox, et al., 2008). Taigi, supervizoriams svarbu kurti saugią ir refleksiją palaikančią supervizijos aplinką kartu išlaikant ribas. Santykį stiprina dalinimasis tiek savo asmeninėmis patirtimis, tiek supervizuojamųjų dalinimasis savo išgyvenimais.

Siekiant atskleisti svarbiausius supervizinio santykio ypatumus, reikalingi tyrimai, kurie apimtų ir supervizoriaus, ir supervizuojamojo perspektyvas, bei analizuotų, kaip tai prisideda prie supervizuojamojo suvokimo ir elgsenos (Schofield, & Grant, 2013). Tačiau tokių tyrimų, kurie nagrinėtų supervizuojamojo ir supervizoriaus supervizijos patyrimą iš tos pačios supervizijų poros –

diados, yra itin mažai. Iš egzistuojančių tyrimų literatūroje, dažnai nagrinėjamas supervizijos patyrimas tik iš vienos diados pusės, o ir tokių empirinių tyrimų trūksta, nors teoriškai yra žinoma, kad supervizoriaus ir supervizuojamojo diadoje jų tarpusavio sąveikos gali reikšmingai veikti darbinio aljanso formavimąsi ir supervizuojamojo profesinį augimą (Enlow, et al. 2019).

1.6. Tyrimo naujumas ir aktualumas

Supervizija yra neatsiejama psichoterapeutų mokymosi ir profesinės karjeros dalis, o superviziniai santykiai nuolat įvardinami kaip pagrindinis veiksmingos supervizijos komponentas (Bernard, & Goodyear, 2014; Tangen, & Borders, 2016; Basa, 2017). Tačiau iki šiol trūksta supervizijos tyrimų (Kilminster, & Jolly, 2000), ypač kurie tyrinėtų supervizoriaus ir supervizuojamojo santykį (Kaluževičiūtė-Moreton, ir kt., 2023) supervizijos diadoje (Schofield, & Grant, 2013). Kühne ir kiti (2019), atlikę sisteminę literatūros analizę identifikavo, kad daugelis supervizijų tyrimų yra susiję su kognityvinės elgesio terapijos kontekstu, o kitų terapinių metodų trūksta. Taip pat lieka neaišku, kokie procesai vyksta psichoanalitinės psichoterapijos supervizijose (Khoshfetrat, et al., 2021). Autoriai, analizavę supervizijos santykiui matuoti egzistuojančius instrumentus, kelia abejonę, ar supervizijos tyrėjams pavyko išsamiai atskleisti supervizinio santykio platumą ir gilumą bei rekomenduoja esamus instrumentus tobulinti (Tangen, & Borders, 2016). Kiti autoriai taip pat pritaria, kad patikimų psichometrinių instrumentų klinikinės supervizijos kontekste trūksta, ypač lyginant kaip skiriasi supervizinio santykio patyrimas tarp supervizijos diados narių (Palomo, Beinart, & Cooper, 2010). Šis tyrimas, analizuojantis supervizinį santykį diadoje, galėtų prisidėti prie išsamesnio šio reiškinių supratimo ir atskleisti supervizoriaus ir supervizuojamojo sąveikos ypatumus psichodinaminių supervizijų pradžioje. Be to, svarbu atkreipti dėmesį, kad psichoterapijos supervizijų tyrimų Lietuvoje nėra atlikta.

1.7. Tyrimo tikslas ir klausimai

Šio tyrimo tikslas: atskleisti ir aprašyti kaip supervizoriai ir supervizuojamieji patiria tarpusavio santykį psichodinaminės psichoterapijos supervizijų pradiname etape (iki 10 supervizijų).

Tyrimo klausimai:

1. Kaip psichodinaminės supervizijos supervizuojamieji patiria supervizijos santykį?
2. Kaip psichodinaminės supervizijos supervizoriai patiria supervizijos santykį?
3. Kokie santykių tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo ypatumai atsiskleidžia supervizijos pradiname etape?

2. TYRIMO METODIKA

Magistro darbo tyrimas yra platesnio mokslinio tyrimo projekto „Psichoterapijos supervizijų efektyvumo ir santykių supervizijos procese dinamikos tyrimas (SUPER)“ dalis, kuris atliekamas Vilniaus universiteto Psichologijos instituto Klinikinės psichologijos katedros. Projekto vadovė – doc. dr. Neringa Grigutytė. Tyrimui vykdyti buvo suteiktas Vilniaus universiteto psichologinių tyrimų etikos komiteto leidimas.

Toliau bus pristatoma tyrimo metodika – aptariamas teorinis tyrimo pagrindas, pateikiamas tyrimo dalyvių, duomenų rinkimo aprašas ir analizės etapai.

2.1. Tyrimo metodo pasirinkimo pagrindimas

Siekiant atskleisti supervizuojamojo ir supervizoriaus santykių patyrimą supervizijų metu, pasirinkta kokybinė tyrimo strategija. Ši strategija yra tinkama tyrinėti sudėtingą ir daugiasluoksnę supervizijų santykių temą. Tyrime svarbu sutelkti dėmesį į tyrimo dalyvių patirtis, jų individualumą ir kokybinis požiūris leidžia efektyviai tai padaryti. Iš tikrųjų, kokybinis tyrimas padeda atskleisti subjektyvius išgyvenimus, suprasti vidinius procesus, derinant praeities ir dabarties perspektyvas tyrinėti reiškinių dinamiką (Gudaitė, 2014). Tai ypač svarbu siekiant atskleisti supervizoriaus ir supervizuojamojo santykio ypatumus supervizijų procese.

Iš kokybinių metodų buvo pasirinkta teminė analizė, kuri leidžia gilintis į tiriamųjų patirtis, mintis, elgesį ir emocijas, atsiskleidžiančius tyrimo duomenyse (Braun & Clarke, 2006). Šio metodo autoriai teigia, kad tokia duomenų analizės strategija leidžia nustatyti, analizuoti ir pateikti išryškėjančias bei tyrimui aktualias tyrimo dalyvių patirtis, refleksijas. Šis metodas yra tinkamas atsakyti į šio tyrimo klausimą, kadangi jis suteikia galimybę detaliai aprašyti gautus duomenis ir pateikti jų interpretaciją. Tai reiškia, kad interviu metu surinkti duomenys apie tiriamųjų patirtis supervizijų procese, padės atskleisti supervizuojamojo ir supervizoriaus santykių ypatumus bei geriau suprasti veiksnius, prisidedančius prie šio santykio formavimosi. Be to, teminė analizė leidžia koduoti ir analizuoti duomenis indukciniu būdu, padeda nustatyti pagrindinę ir pasikartojančias temas (tyrimo duomenų pagrindines idėjas). Todėl, kaip teigia Braun ir Clarke (2006), šis tyrimo metodas naudingas naujoms ir mažai tyrinėtomis temoms analizuoti. Teminė analizė vertinga tuo, kad gali išryškinti tyrimo duomenų sudėtingumą, leidžia tyrėjui atskleisti subtilius nagrinėjamo fenomeno ypatumus, parodyti tyrimo duomenų, turinio gylį (Žydzienaitė ir Sabaliauskas, 2017).

Tyrimo laikomasi indukcinės tyrimo perspektyvos – tai reiškia, kad tema tyrinėjama be išankstinės kodavimo sistemos ir nesiekiant tyrimo duomenis pritaikyti egzistuojančiai teorijai ar pačio tyrėjo nuostatoms. Tyrėjas pirmiausia susipažįsta su gauta tyrimo medžiaga, ieško esminių

sąvokų, prasmių – plačią neapdorotą tyrimo medžiagą sutraukia į glaustas santraukas, sistemina duomenis, analitiškai juos jungia į stambesnes kategorijas (Žydziaiūnaitė ir Sabaliauskas, 2017). Indukcinis požiūris padeda užtikrinti tai, kad nebus praleidžiami svarbūs tiriamo reiškinių aspektai, ar – atvirkščiai – itin sureikšminami tam tikri tyrimo medžiagos elementai (Braun & Clarke, 2006).

Pasirinkimas atlikti kokybinį tyrimą yra susijęs su mano, kaip būsimos psichologės, supervizijos svarbos patyrimu. Studijų metu supratau, kad supervizija yra esminis būdas specialistui tobulinti savo profesinius gebėjimus. Dėl to ypač svarbu giliau tyrinėti, kas vyksta supervizijoje ir kaip tai prisideda prie sėkmingo profesinio augimo. Kaip tyrėja, norėjau suteikti erdvę, kurioje supervizijos dalyviai galėtų saugiai ir atvirai išreikšti savo patirtis, o tai prisidėtų prie išsamesnio supratimo apie šį svarbų mokymosi procesą.

2.2. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvavo 6 supervizoriaus ir supervizuojamojo poros (šešios diados). Iš viso dalyvavo 11 tiriamųjų – 5 psichodinaminės terapijos supervizorės (visos moterys) ir 6 jų supervizuojamieji. Viena iš supervizorių supervizavo du supervizuojamuosius. Tyrimo dalyviai buvo atrinkti netikimybinės atrankos principu kviečiant Psichodinaminės psichoterapijos programos studentus ir supervizorius.

Siekiant atrinkti tinkamus dalyvius tyrimui, svarbu, kad supervizuojamasis nėra turėjęs daugiau nei 10 supervizijų su konkrečiu supervizoriumi. Toks dalyvių įtraukimo kriterijus aktualus atliekamam moksliniam projektui ir jo longitudinaliam tyrimo dizainui bei šiam tyrimui, kuris nagrinėja santykio formavimąsi supervizijų pradžioje. Tyrimo dalyvauti pirmiausia buvo kviečiami supervizuojamieji, jiems sutikus, buvo kviečiami jų supervizoriai ir sudaroma tyrimo dalyvių pora.

Visos tyrimo dalyvavusios supervizorės – moterys, amžius nuo 39 iki 60 metų ($M=50,4$). Supervizuojamieji – 4 moterys ir 2 vyrai ($M=36,6$). Visos supervizorės yra baigusios Psichodinaminės psichoterapijos programą, o supervizuojamieji – studijuojantys šioje programoje. Supervizorių psichoterapinio darbo patirtis yra nuo 10 iki 22 metų, o supervizuojamųjų nuo 1 iki 15 metų. Supervizijos diados turėjo nuo 6 iki 10 supervizijų.

Siekiant išlaikyti dalyvių konfidencialumą tikslus supervizuojamųjų kursas ir supervizorių baigimo metai nenurodomi. Aptariant tyrimo rezultatus, visų tyrimo dalyvių vardai pakeisti bei naudojama moteriška lytis, taip siekiant užtikrinti, kad dalyviai nebūtų atpažįstami. Lyties aspektas šiam tyrimui nėra aktualus.

2.3. Tyrimo eiga ir duomenų rinkimas

Tyrimo duomenys buvo renkami 2023 m. spalio – 2024. vasario mėnesiais. Tyrimas buvo pradedamas susisiekiant su tiriamaisiais telefonu ar el. paštu ir susitariama dėl susitikimo laiko, vietos. Pokalbiai vyko Vilniaus universiteto auditorijose arba tiriamojo privačiuose konsultavimo kabinetuose. Tyrimas buvo pradedamas nuo informuoto sutikimo dalyvauti tyrime rašytine forma, tyrimų sąlygų aptarimo (dalyvių konfidencialumo, galimybės bet kuriuo metu pasitraukti iš tyrimo, pokalbio įrašymo ir įrašo saugojimo bei ištrynimo sąlygų ir kt.) bei sociodemografinių klausimų ir klausimų apie supervizijas užpildymo. Anketa sudarė klausimai apie tiriamojo lytį, amžių, specialybę, psichoterapijos programą ir baigtas studijas, psichoterapinio darbo patirtį, klientų skaičių per savaitę, supervizavimosi patirtį ir skirtingų supervizorių skaičių, supervizijų teikimą (supervizoriams), supervizijų sąlygas, skaičių, periodiškumą ir kt. (žr. 1 ir 2 priedas). Tyrėja anketą pildė užduodama klausimus žodžiu, tokiu būdu buvo siekiama užmegzti kontaktą su tyrimo dalyviu prieš platesnę interviu pokalbio dalį.

2.4. Pusiau struktūruoto interviu atlikimas

Duomenims rinkti buvo taikytas individualus pusiau struktūruotas interviu. Tai yra tinkamas metodas tyrinėti asmenines žmogaus patirtis (Fylan, 2005). Šis metodas leido iš anksto pasiruošti klausimus, išlaikant galimybę lanksčiai prisitaikyti prie pokalbio eigos, remiantis Ruslin ir kitais (2022). Kadangi tyrime nagrinėjamas sudėtingas reiškiny – supervizinis santykis, pusiau struktūruotas interviu leido atskleisti šio reiškinio ypatybes, struktūruojant pokalbį pagal dalyvio patirtį ir nenutolstant nuo tyrimo tikslo. Remiantis Seidman (2013) rekomendacijomis, interviu metu buvo kreipiamas dėmesys ne tik į verbalinę, bet ir į neverbalinę tyrimo dalyvių komunikaciją. Tyrimo dalyviai buvo informuojami, kad interviu bus įrašomas diktofonu, siekiant vėliau tiksliai transkribuoti pokalbį. Vėliau, parengus transkripcijas, garso įrašas sunaikintas taip užtikrinant konfidencialumą.

Šio darbo tyrėja interviu atliko su supervizuojamaisiais. Interviu metu tyrėja laikėsi numatytos klausimų sekos prie kiekvieno iš jų užduodama papildomus, tikslinančius klausimus pagal individualius poreikius.

Pusiau struktūruotą interviu sudaro iš anksto parengti 6 klausimai supervizoriui ir 6 klausimai supervizuojamajam:

1. Kaip tyrimo dalyvis/-ė supranta kas yra supervizijos efektyvumas: papasakokite kas Jums yra efektyvi supervizija?

2. Norėčiau jus pakalbinti apie dabartinį darbą su savo supervizoriumi/-e (supervizuojamuoju/-ąja), ir kiek jūs savo darbą laikote efektyviu ar neefektyviu?
3. Natūralu, kad vienos supervizijos efektyvesnės, kitos mažiau. Pagalvokite apie supervizijas, kurios jums atrodo efektyvios. Papasakokite detaliau, kurie supervizijų epizodai su konkrečiu supervizoriumi/-e (supervizuojamuoju/-ąja) atrodė efektyvūs?
4. Kas šiame santykiyje su supervizoriumi/-e jums yra svarbiausia? / Kaip apibūdintumėte savo santykį su supervizuojamuoju/-ąja?
5. Jeigu būtų jūsų valia, ką norėtumėt pakeisti supervizijų procese su supervizoriumi/-e (supervizuojamuoju/-ąja)?
6. Ar yra, ko Jūsų nepaklausiau, bet kas dar būtų svarbu kalbant tiek apie supervizijos efektyvumą, tiek apie supervizijų santykius?

Po kiekvieno interviu tyrimo dalyviams buvo padėkojama už pokalbį, pasidalinimus ir dalyvavimą, paklausama, kaip dalyvis jaučiasi, suteikiama erdvė pasidalinti likusiais jausmais. Tiriamieji dažnai padėkodavo už galimybę pareflektuoti apie savo patirtis supervizijoje, kadangi to nebuvo darę anksčiau, ar pasidalindavo savo požiūriu apie supervizijų reikšmę. Tyrėja savo mintis ir refleksija po interviu užrašydavo tyrėjos dienoraštyje.

2.5. Interviu transkribavimas

Visi interviu buvo transkribuojami, tiriamųjų kalba buvo perteikiama kuo tiksliau, nekeičiant unikalių žodžių ir frazių. Duomenų transkribavimas padeda juos geriau suprasti, ypač ankstyvuose teminės analizės etapuose (Braun, & Clarke, 2006). Tad po interviu atlikimo kiekvienas įrašas buvo perrašomas pažodžiui į „Microsoft Word“ programą. Transkripte sutartiniais ženklais buvo perteikiamos pauzės, atodūsių, tam tikrų žodžių akcentavimas ar pabrėžimas, fiksuotos tyrimo dalyvių reakcijos ir pokalbio eiga (žr. į 3 priedą). Interviu trukmė svyravo nuo 30 min. iki 1 val. 13 min. su supervizoriais ir nuo 13 min. iki 39 min. su supervizuojamaisiais, visos interviu trukmės pateikiamos 4 priede. Visas transkripcijas atliko tyrimo autorė.

2.6. Duomenų analizė

Tyrimo duomenys ir rezultatai buvo analizuojami remiantis kokybinio tyrimo principais, Braun ir Clarke (2006) teminės analizės metodu. Šis analizės metodas yra laikomas tinkamu psichologijos moksliniams tyrimams ir yra taikomas psichoterapijos tyrimuose (Clarke & Braun, 2018). Teminė analizė yra lanksti ir veiksminga priemonė, suteikianti galimybę giliai ir išsamiai

atskleisti sudėtingus duomenis (Braun & Clarke, 2006). Ji leidžia sistemingai apdoroti gausius kokybinius duomenis, jiems priskiriant kodus ir išskiriant temas bei potemes, ir taip struktūruotai analizuoti tiriamą reiškinį. Šis metodas taip pat tinka tyrėjams, neturintiems patirties kokybiniuose tyrimuose, ir padeda išsamiai, įvairiapusiškai interpretuoti duomenis, tad yra tinkamas šio tyrimo tikslams (Braun & Clarke, 2006). Temų nustatymo lygius autoriai Braun ir Clarke (2006) išskiria kaip semantinį ir latentinį. Semantiniame lygyje temos nustatomos remiantis tiesiogine dalyvių išreikšta informacija, o latentiniame lygyje temos interpretuojamos, gilinamasi į paslėptas reikšmes. Šiame tyrime taikyta analizė semantiniame lygyje, nes trūksta mokslinių tyrimų supervizinio santykio tema, todėl siekta išlaikyti artumą, nenutolstant nuo pradinių duomenų. Duomenų analizei naudota programinė įranga *Atlas.ti* (24 versija). Duomenų analizės pavyzdys pateikiamas 5 priede.

Autoriai išskyrė šešis žingsnius, kuriais vadovaujantis galima analizuoti gautus duomenis. Šie žingsniai nėra griežtos taisyklės, o principai, kurie leidžia tyrėjui vykdant analizę grįžti į ankstesnius duomenų analizės etapus ir duomenis peržiūrėti, patikslinti (Žydzūnaitė ir Sabaliauskas, 2017).

1. **Susipažinimas su tyrimo duomenimis.** Šiame žingsnyje yra susipažįstama su tyrimo duomenimis, tyrėjas „panyra“ į juos, taip sudarant teminės analizės pagrindą. Šio etapo metu yra klausomasi interviu padarytų įrašų, jie yra transkribuojami. Laikantis analizės metodo autorių rekomendacijų, tekstai buvo aktyviai skaitomi kelis kartus, pasižymimos kylančios idėjos, fiksuojami pirminiai kodų, temų variantai.
2. **Pradinių kodų generavimas.** Šiame etape pakartotinai skaitomos interviu transkripcijos, tačiau duomenys pradedami organizuoti į prasmingas grupes (kodus). Siekiant užtikrinti duomenų analizės kokybę ir patikimumą, duomenys buvo analizuojami komandoje kartu su ekspertais, turinčiais kompetencijas, susijusias su kokybine tyrimo duomenų analize. Kiekvieną interviu nepriklausomai kodavo tyrėja ir tyrimo komandos narės. Tuomet kodai buvo peržiūrimi ir aptariami, vėliau sulyginami tyrėjos.
3. **Temų (ir potemių) paieška.** Trečio etapo metu išskirti panašūs kodai buvo sudėliojami į potencialias temas ir potemes, sulyginant visus užkoduotų duomenų fragmentus. Tai buvo peržiūrima ir aptariama su tyrimo vadove bei kitais prie projekto dirbančiais mokslo tyrėjais.
4. **Temų (ir potemių) plėtojimas ir peržiūra.** Ketvirtą etapo metu buvo peržiūrimos išskirtos temos ir jos tvarkomos. Kai kurios potemės, remiantis kodais, tyrimo duomenimis ir aptarimais su tyrimo vadove bei grupele, buvo prijungtos prie kitų temų. Šiame etape siekta, kad duomenys temose būtų nuoseklūs ir tarpusavyje derėtų (vidinio homogeniškumo kriterijus), o tarp skirtingų temų būtų išlaikyti aiškūs skirtumai (išorinio heterogeniškumo kriterijus).
5. **Temų (ir potemių) apibrėžimas ir įvardijimas.** Penktajame etape kiekvienai temai buvo suteiktas pavadinimas ir parengtas apibūdinimas, atspindintis esminę temos prasmę.

Paskutiniame etape buvo atrinktos temų ir potemių iliustracinės citatos. Surinkti duomenys buvo nuosekliai aprašyti, išanalizuoti ir interpretuoti. Šis procesas buvo nuolat peržiūrimas ir koreguojamas kartu su tyrimo vadove. Verta pažymėti, kad etapai nebuvo atliekami linijine tvarka – procesas buvo dinamiškas, judant pirmyn ir atgal, kol tyrėja jautėsi užtikrinta atlikta analize.

6. **Galutinė analizė ir mokslinio darbo parengimas.** Paskutiniame etape duomenys baigiami analizuoti ir rengiamas mokslinis darbas.

2.7. Kokybinio tyrimo kokybės užtikrinimas

Kokybinio tyrimo patikimumas (angl. *trustworthiness*) yra suprantamas ir užtikrinamas remiantis tokiais kriterijais, kaip 1) patikimumas (angl. *credibility*), kai įsitraukiama ilgais laiko tarpais, atliekamas nuoseklus stebėjimas ir trianguliacija, 2) perkeliamumas (angl. *transferability*), tai rezultatų pritaikomumas alternatyviuose kontekstuose ar situacijose, 3) patikimumas (angl. *dependability*), tai rezultatų pastovumas ir nekintamumas laikui bėgant, 4) patvirtinamumas (angl. *confirmability*), susijęs su išvadų nešališkumu ir objektyvumu, kuris užtikrinamas per tyrėjų, kolegų konsultavimąsi (angl. *debriefing*) bei nuolatinę refleksiją, kuri užrašoma tyrėjos dienoraštyje (Ahmed, 2024).

Šiame tyrime siekiant užtikrinti rezultatų pagrįstumą ir interpretacijų nuoseklumą, viso tyrimo metu buvo dirbama glaudžiai bendradarbiaujant su tyrimo vadove, taip pat aktyviai dalyvauta teminėse tyrimų grupės konsultacijose, kuriose tyrimą reflektavo dėstytojai ir kiti studentai. Tyrimo proceso metu nuolat vyko refleksinis grįžtamasis ryšys kiekviename darbo etape: pradedant duomenų rinkimu, vėliau transkribavimu, tęsiant kodavimu bei temų formulavimu. Grupinės diskusijos padėjo identifikuoti galimus tyrėjos šališkumus, išgryninti esmines temas bei užtikrinti aiškų ryšį tarp duomenų ir išvadų. Tokiu būdu buvo užtikrintas kuo didesnis tyrimo rezultatų patikimumas. Taip pat siekiant užtikrinti tyrimo etiką ir tyrimo dalyvių konfidencialumą, tyrimo duomenys buvo peržiūrėti psichodinaminės psichoterapijos mokymo programos vadovės, kuri patvirtino, kad nėra asmenį identifikuojančios informacijos. Be to, vienas iš tyrimo kokybės užtikrinimo kriterijų yra refleksyvumas, kai tyrėjas reflektuoja apie save tyrimo procese, savo ryšį su tyrimo tema, dalyviais (Pandey, & Patnaik, 2014; Ahmed, 2024). Tyrimo metu buvo rašomas tyrėjos dienoraštis, kuriame buvo reflektuojamos mintys ir tyrimo atlikimo procesas.

2.8. Asmeninė tyrėjos refleksija

Atliekant kokybinį tyrimą, pats tyrėjas tampa tyrimo instrumentu (Peredaryenko, & Krauss, 2013). Todėl svarbu suskliausti savo asmeninį požiūrį, išankstines nuostatas į tyrinėjamą reiškinį, išlaikyti atvirą poziciją atliekant kiekvieną interviu ir siekiant kuo neutraliau priimti tiriamųjų patirtis. Pati šio tyrimo autorė nėra anksčiau nagrinėjusi supervizijos temos, nebuvo susipažinusi su moksline literatūra apie supervizinį santykį. Tokia pradinė pozicija padėjo išlaikyti atvirumą kiekvieno interviu metu ir prisidėjo prie duomenų analizės nešališkumo, nes nebuvo vadovaujamosi išankstiniais teoriniais rėmais.

Be to, tyrėjui svarbu nuosekliai reflektuoti tyrimo procese. Šio tyrimo autorė vedė refleksijos dienoraštį, jame atvirai aprašė mintis, kurios kildavo po interviu ar duomenų rinkimo procese. Pateikiama ištrauka iš tyrėjos dienoraščio: „*Atrodo, kad supervizijos tema nėra labai jautri, ji neapima gilių išgyvenimų ar asmeninių skaudžių patirčių, traumų, tačiau po interviu vis aiškiau suprantu, kiek iš tikrųjų jautrumo vis dėlto tame yra. <...> Jaučiu, kad interviu metu pavyksta sukurti saugią erdvę dalinimuisi, išklausyti ir nenukreipti. Nuoširdus domėjimasis kitu skatina kalbėti ir atsiverti*“ (2023.11. 09).

3. TYRIMO REZULTATAI

Atlikus teminę analizę iš supervizuojamųjų ir iš supervizorių perspektyvų, buvo išskirtas skirtingas temų skaičius. Išanalizavus supervizuojamųjų duomenis buvo identifikuotos šešios temos, o supervizorių – septynios. Temos bus pateikiamos lentelėse ir aptariamoms atskirai bei kiekviena tema ir potėmė iliustruojamos tyrimo dalyvių citatomis.

3.1. Supervizuojamųjų supervizinio santykio patyrimas

Supervizuojamųjų duomenų analizė atskleidė šešias temas: Emocinio ryšio svarba (1 tema), Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui (2 tema), Bendradarbiavimas (3 tema), Supervizoriaus kompetencijų ir asmeninių savybių reikšmė (4 tema), Grįžtamojo ryšio svarba (5 tema), Iššūkiai supervizijose (6 tema). Išskirtos temos su jų potėmėmis pateiktos 3 lentelėje, o temų ir potėmių žemėlapis 6 priede.

3 lentelė. Teminės analizės rezultatai iš supervizuojamųjų perspektyvos: temos ir jų potėmės

Pagrindinės temos	Potėmės
Emocinio ryšio svarba	Emocinis saugumas supervizijoje
	Pagarba ir pasitikėjimas supervizijoje
	Supervizuojamųjų jausmas, kad yra suprasti
	Supervizoriaus žmogiškumo patyrimas
	Ryšio su supervizoriumi stiprinimo reikšmė supervizijos patyrimui
Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui	Aiškūs reikalavimai ir susitarimai
	Pasiruošimo supervizijai svarba
	Ribų nustatymas tarp profesinio ir asmeninio santykio
	Galimybė supervizuojamajam kreiptis už supervizijos ribų
Bendradarbiavimas	Supervizoriaus autoritetas ir (ne)lygiavertiškumas
	Abipusis aktyvumas ir įsitraukimas
	Mokymasis kartu per tyrinėjimą ir diskusiją
Supervizoriaus kompetencijų ir asmeninių savybių reikšmė	Supervizoriaus profesinės kompetencijos
	Supervizoriaus pedagoginės kompetencijos
	Supervizoriaus asmeninės savybės

Grižtamojo ryšio svarba	Lūkestis pagarbaus ir konstruktyvaus grįžtamojo ryšio
	Mokymasis priimti grįžtamąjį ryšį
	Nuraminimo ir padrąsinimo svarba
Iššūkiai supervizijose	Emociniai iššūkiai
	Tarpasmeniniai iššūkiai
	Iššūkis kalbėti apie kylančius sunkumus supervizijoje

3.1.1. Emocinio ryšio svarba

Kuriant supervizinį santykį, supervizuojamiesiems yra svarbūs emociniai šio santykio aspektai, kurie padeda formuoti tarpusavio ryšį. Supervizuojamųjų patirtys atskleidžia, kad šiame santykyje svarbu jaustis saugiai, atvirai kalbėti apie savo klaidas, jaustis suprastiems savo supervisoriaus, matyti jį žmogišką bei patirti, kad egzistuoja tarpusavio ryšys tam, kad galėtų ramiai jaustis supervizijų procese. Šią temą sudaro 5 potėmės, atskleidžiančios emocinio ryšio vaidmenį supervizijoje.

3.1.1.1. Emocinis saugumas supervizijoje

Tyrimo dalyvės įvardina, kad supervizijose svarbu jaustis saugiai. Viena dalyvė dalinasi, kad saugumas yra pagrindinė sąlyga mokymuisi: „*Jeigu nebūtų saugu, tai tikrai, nežinau, būtų kančia tos supervizijos (nusijuokia) ir nežinau, ką aš ten galėčiau išsinešti iš jų*“ (Justė).

Kita tyrimo dalyvė saugumą patiria per įtampos nebuvimą, galėjimą atsinešti savo klaidas: „*Svarbu turbūt, kad būtų ramu, kad nebūtų kažkokia vidinė didžiulė įtampa, kad būtų galima dalintis, nebijoti klaidą atnešti, klausti*“ (Eglė). Apie svarbą saugiai tyrinėti savo klaidas taip pat dalinasi ir kita supervizuojamoji: „*kad galima klysti, kad galima tas klaidas atsinešti, kad galima jas tyrinėti ir kažkaip išeiti vat su tuo tokiu patobulėjimo jausmu, o ne tokiu, kad čia, va, oi kokia gėda*“ (Urtė).

Apibendrinant, emocinis saugumas yra svarbus superviziniam santykiui. Supervizuojamosios vertina galimybę atvirai reflektuoti apie savo profesines klaidas, o tai leidžia aktyviai įsitraukti į mokymosi procesą.

3.1.1.2. Pagarba ir pasitikėjimas supervizijoje

Supervizuojamosios dalinasi apie pagarbos ir pasitikėjimo supervisoriumi svarbą. Dalyvė dalinasi, kad prasmingi pokyčiai supervizijoje vyksta tuomet, kai yra pasitikėjimas: „*kai vat nėra man pasitikėjimo tokio, kai aš negaliu gerbti, kai man sunku gerbti kaip autoritetą, tai man kažkaip man tas truputį ta supervizija yra naudinga, bet aš nejaučiu, kad kažkas keistųsi, kažkas vykty, tokio*

prasmingo pokyčio nelabai jaučiu“ (Ugnė). Kita dalyvė taip pat dalinasi pasitikėjimo ir pagarbos svarba supervizoriams santykiui: „Nes jeigu aš neturėčiau pasitikėjimo ir pagarba grįsto santykio su savo supervizoriumi – aš pas jį neičiau“ (Aistė).

Taigi, supervizuojamiesiems svarbu jausti pagarbą ir pasitikėjimą savo supervizoriumi.

3.1.1.3. Supervizuojamųjų jausmas, kad yra suprasti

Ši potėmė atskleidžia, kad supervizuojamiesiems yra svarbu būti išgirstiems ir supraustiems, žinoti, kad supervizorius deda pastangas išsiklausyti į jų patirtis ir idėjas. Tyrimo dalyvės ryšį su supervizoriumi sieja su patyrimu, kad jų vidinis pasaulis yra priimamas ir suprantamas. Tyrimo dalyvė dalinasi, kad ryšį supervizijoje jaučia per tai, kad yra suprasta savo supervizorės: *„Tai turbūt apie tai yra tas ryšys, kad pajutau, kad esu suprasta“ (Ieva).* Supervizuojamajai svarbu, kad yra bandoma suprasti jos perspektyvą, keliamas hipotezes apie pacientą, nerimo šaltinius ir klausimus. *„Šiame santykiyje (8 s), kas man yra svarbiausia? Turbūt būti išgirstai ir suprastai. <...> kai tu atsineši ir ir kartu savo nerimą, ir savo klausimus, ir ir kaip tikrai bando suprasti <...> , kokias aš ten keliu hipotezes apie pacientą, ar ar dėl ko aš ten nerimauju <...> šitas yra toksai tame ryšyje, kad tu gali būti suprasta“ (Ieva).*

Kitai supervizuojamajai supervizijų pradžioje buvo reikšminga tai, kad supervizorė stengėsi suprasti jos lūkesčius, profesinę patirtį ir terapinę darbą. *„Svarbu buvo, kad paklausė tikrai, ko aš tikėčiausi, ko norėčiau, man tas labai patiko, nes tikrai bandė suprasti mano patirtį iš kur aš atėjau ir bandė suprasti kaip aš matau terapiją, kaip aš matau kas vyksta joje, kaip matau žmones, tikrai bandė suprasti“ (Ugnė).*

Taigi, supervizuojamiesiems svarbu empatiškas supervizoriaus santykio kūrimas, jo pastangos gilintis ir suprasti supervizuojamojo asmeninę ir profesinę patirtį ir suprasti tai, kas jiems yra reikšminga.

3.1.1.4. Supervizoriaus žmogiškumo patyrimas

Supervizuojamieji vertina supervizoriaus žmogiškumą, kuris padeda kurti artimesnį, šiltesnį supervizinį ryšį. Tai atsiskleidžia įvairiai – per malonų, rūpestingą bendravimą, gebėjimą pajuokauti ar tiesiog galėjimą būti savimi už profesinio vaidmens ribų. Viena dalyvė dalinasi, kad jai svarbu *„tai elementariai, nežinau, kažkokia šypsena, pasisveikinimas vat kažkoks šiltas, atsisveikinimas“ (Justė).* Taip pat supervizuojamosios vertina gebėjimą pajuokauti, pasišypsoti: *„Nu tokio šiltumo jausmas kažkoks per superviziją, tada kai pajuokaujam apie kažką“ (Justė).*

Kita supervizuojamoji taip pat prideda: „šiek tiek juokaujam, bet per tokį, nežinau, pasiūpyšimą viena kitai, jeigu ką, jei pastringam kokiam momente, tai nežinau, aš kažkaip jaukiai jaučiuosi“ (Eglė). Dalyvė toliau dalinasi, kaip jai svarbu pamatyti supervisorį ne tik kaip specialistą, bet ir žmogų, turintį emocinį jautrumą, o tai stiprina pasitikėjimą: „galvoju kas čia man su ja [supervizore] smagu, tai man vat šitai smagu (16s). Kažkokią, nežinau, žmogišką pamatyti, gal nežinau, pavargusią, ar besišypsančią, ar kad nu kažkaip smagu tiesiog gal už kabineto durų dar kur sutikti“ (Eglė).

Kita dalyvė taip dalinasi momentu, kuriame atsiskleidė supervisorės rūpestis: „pavyzdžiui, viena supervizija buvo, kad važiauvau per pūgą (juokiasi). Ir pirmas klausimas [supervisorės] koridoriuj pasitikus, tai „kaip sekėsi atvažiuoti?“. Tai kažkaip labai žmogiška, šilta, supratinga“ (Urtė).

Apibendrinant, supervisoriaus žmogiškumo raiška – šiluma, rūpestis ir nuoširdumas – yra reikšmingi aspektai supervizuojamiesiems. Tai prisideda prie jaukios supervizijų aplinkos kūrimo ir šilto tarpusavio santykio.

3.1.1.5. Ryšio su supervisoriumi stiprėjimo reikšmė supervizijos patyrimui

Supervizuojamojo ir supervisoriaus ryšys kuriasi per laiką, todėl dalis dalyvių jį pajunta ne iš karto tik prasidėjus supervizijoms. Dalyvės reflektuoja, kad svarbu pajusti, kada ryšys atsiranda, kaip jis stiprėja, o tai prisideda prie jų ramybės supervizijų metu. Apie tai kalba viena tyrimo dalyvė: „Bet kai atrandi ryšį ir ir tada ramiau tampa“ (Ieva).

„<...> efektyvumas padidėjo gal nuo nuo penktos kokios supervizijos, kada pripratau prie prie supervisorės, nes nu vis tiek atėjus norisi įtikti ir parodyti, kiek aš čia galiu. Bet kai atrandi ryšį ir ir tada ramiau tampa su su supervizore“ (Ieva).

Kita dalyvė taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad pradžioje jautė įtampą, tačiau ilgainiui santykio stiprėjimas leidžia atsipalaiduoti ir pasijusti ramiau: „čia tokia pradžios dalis, taip ir atėjau prisipažindama, kad nu labai nerimavau, nes tikrai pirmą kartą, tai be galo jaudinausi, protu, nu logiškai suprasdama, kad čia tikrai viskas yra, nu nieko čia sudėtingo, nu bet jausmai ėjo sau, tai priėmiau taip kaip yra, bet per laiką tas, nu čia dar nedaug įvykę, bet jau jaučiasi tas pokytis, kad kažkaip ramiau“ (Eglė).

Taigi, supervizinio ryšio stiprėjimas vyksta palaipsniui, šis procesas padeda atsitraukti nuo pradinio nerimo ar noro įtikti supervisoriumi ir leidžia labiau įsitraukti į profesinį darbą bei stiprina supervizijos patyrimą kaip saugią ir ramią profesinio augimo erdvę.

3.1.2. Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui

Psichodinaminės supervizijos pradžioje yra sudaromas kontraktas, kurio metu aptariami reikalavimai, numatoma supervizijų struktūra, tvarka. Šie apibrėžti susitarimai ir supervizoriaus nustatytos ribos teikia supervizijai aiškumo ir stabilumo, o tai padeda formuotis tarpusavio ryšiui supervizijų proceso pradžioje. Plačiau šią temą atskleidžia keturios potemės.

3.1.2.1. Aiškūs reikalavimai ir susitarimai

Supervizijos pradžioje sudaromi susitarimai ir aiški struktūra padeda kurti stabilų ir nuspėjamą bendradarbiavimo pagrindą, kuris daugeliui supervizuojamųjų suteikia aiškumo ir saugumo jausmą. Aiškiai apibrėžtos sąlygos leidžia dalyvėms orientuotis procese ir numatyti supervizijų eigą. Dalyvė reflektuoja, kad šis aiškumas padeda sumažinti neapibrėžtumo jausmą, o tai stiprina suvokiamą supervizijos naudą: *„yra labai aiški struktūra, <...> kiek apmokama, kokie laikai, koks ten pranešimas, jei nori atšaukti, visa aiški labai sistema tai tas tokio tikrai saugumo priduoja, kad kažkaip viskas žinoma, ne kažkokie kaitaliojimai, kažkoks plaukiojimas, bet tikrai labai labai aiškiai susitarta viskas, tas man irgi patinka“* (Eglė).

Kitas dalyvė taip pat mato susitarimų pozityvią pusę: *„galiu savo galvoj va numatyti, kaip čia bus ta supervizija, kur iš pradžių daugiau to neaiškumo, nežinomybės. <...> ir apie tą kontraktą, vat kad apsibrėžiam aiškiai, kad dirbsim metus, tada žiūrėsime toliau, amm. Pirmą kartą taip aiškiai irgi sutariam dėl atostogų, praleidimo vat supervizijų, ko anksčiau nebūdavo. Kas šiaip nustebino mane, nes tokia gana toje vietoj griežta tvarka dėl tų praleidimų, aam, bet kartu tada kažkaip su tuo atėjo toks irgi suvokimas apie tą darbo svarbą, nu kad iš tikrųjų tokie praleidimai, kad jie trikdo tą procesą supervizijų ir kad nu prasminga irgi turėti tą aiškumą“* (Justė).

Kita vertus, dalyvė pabrėžia, kad per griežtos taisyklės gali kurti kontroliavimo jausmą, kuris gali trukdyti tarpusavio santykiui su supervizore: *„ta vieta gal dėl tų praleidimų visai man ir kliūna tam kontrakte <...> logiškai suprantu tą prasmę, vat ką sakiau, kad kad nu tai naudinga darbui turėti tą nuoseklumą ir... bet kartu vat kažkoks atrodo apribojimas <...> vis tik gal toj vietoj kliūna va man tos ribos“* (Justė).

Taigi, supervizijos kontraktas suteikia aiškumo ir sklandumo supervizijos procesui, tačiau jo įgyvendinimas reikalauja lankstumo ir abipusio aptarimo, kad jis prisidėtų prie ryšio kūrimo, o ne jį ribotų.

3.1.2.2. Pasiruošimo supervizijai svarba

Supervizuojamieji mato reikšmę pasiruošti supervizijai iš anksto, kadangi toks pasiruošimas prisideda prie pačios supervizijos suvokiamo naudingumo. Dalyvė dalinasi, kad pati jaučiasi labiau patenkinta, kai pasiruošia: *„Efektyvi kai aš pasiruošiu irgi, ta prasme, jeigu aš įdedu daugiau laiko (3s.), galvojant, skaitant, mąstant, tai man tokie susitikimai irgi yra efektyvesni, negu kai aš mažiau laiko skiriu, truputį dar gal neatsakingai ar taip laiko stokos yra, tada nu kažkaip ta supervizija irgi naudinga, bet jinai tokia nu mažiau pasitenkinimo teikianti“* (Ugnė). Supervizuojamoji toliau dalinasi, kad pasiruošimas siejasi su didesnės naudos gavimu: *„pasiruošimo daugiau atnešant turbūt nu kažkokios naudos irgi daugiau būtų“* (Ugnė).

Kita dalyvė taip pat pabrėžia pasiruošimo naudą: *„pasiruošimas supervizijai, kažkokių nežinau, apsirašymas, ar papasakot pasiruošimas, kaip jau čia sutarta būna, tas tikrai didelis namų darbas, ką padarius daugiau naudos galima gauti“* (Eglė).

Kita vertus, viena dalyvė vertina supervizoriaus lankstumą nepasiruošimui ir nepaisant pasiruošimo trūkumo patiria supervizijos naudą: *„pavyzdžiui, važiavau visiškai nepasiruošus, neturėjau laiko prisėst ir galvoti... Nu, bet sutartas laikas, ir jis yra brangus man ir supervizorei. Tiesiog nuvažiavau ir sakau, kad aš visai nepasiruošus, bet labai realiai, tai vos ne efektyviausia supervizija buvo. Nu, kažkaip, priima supervizorė, priima visokią [manę], ir labai susistruktūravusią, su atveju, ir kai visiškai... važiuodama nežinau net, ką čia šnekėt“* (Urtė).

Apibendrinant, supervizuojamieji pabrėžia, kad pasiruošimas supervizijai dažnai padidina jos suvokiamą naudą ir pasitenkinimą procesu, tačiau taip pat vertinamas supervizoriaus lankstumas, leidžiantis jaustis priimtam net ir nesant pasiruošus.

3.1.2.3. Ribų nustatymas tarp profesinio ir asmeninio santykio

Supervizijos proceso pradžioje reikšminga yra tai, kad dėmesys sutelkiamas į darbą, atvejo analizę, bet ne į supervizoriaus ir supervizuojamojo tarpusavio santykį. Nors dalyvėms tai kelia įvairialypių jausmų, tačiau supervizuojamosios sutinka, kad toks fokusas nuo asmeninių dalykų prie profesinio santykio yra svarbus. Dalyvė dalinasi, kad supervizijų pačioje pradžioje dalykiškas tonas trikdė, bet su laiku tai atnešė aiškumą bei nuoseklumą: *„iš pradžių gal man buvo aaa šiek tiek gal nu, kaip, tokio, nežinau, gal ne nerimo, bet tokio kažkokio oficialumo įnešę ir tas galvoju, nu va kaip čia mums seksis dėl to, kad yra gana aiškos ribos. <....> va su viena supervizore prisimenu tokių ir asmeninių klausimų vat irgi ten apie nežinau savaitgalį, kažką tokio, atostogas, šventes, tai čia to nėra. Nu va grynai apsiribojam darbu. Ir va ką sakau, kad iš pradžių gal mane tai kažkiek, nu ne tai kad trikdė, bet taip... nu jo, taip privertė tarsi atsitraukti, nu va, kad čia ta riba, bet dabar visai yra*

fainai, nes labai nu tokio aiškumo, va tada kaip mes čia dirbam, kažkokio nuoseklumo, nėra kažkokių, nežinau, va tu, aaa asmeninių dalykų kažkokių, kurie galėtų trukdyti, nežinau, ar kažkokių kitų atspalvių įnešti į tą tą santykį, tai visai visai, gal ir fainai dėl to“ (Justė).

Apie panašią patirtį dalinasi ir kita dalyvė, kuri patyrė sunkumus dėl nubrėžtų ribų pradžioje, kai norisi daugiau aptarti tarpusavio santykį, tačiau susitelkimas į pacientą ir jo atvejį yra naudingesnis superviziniam darbui. *„tokias ribas, jeigu peržengi, nu supervizija yra apie technikas, ne apie ten kažkokį asmeninį santykį su supervizoriumi, kaip tu jautiesi su juo. Tai man atrodo, va tada efektyvumas padidėjo, nes tada susikoncentravau į patį pacientą. <...> Bet, bet va šita vieta tokia man atrodo buvo kartinė. Pradžioj buvo sunku, nes taip norėjosi kažkaip tais ten kalbėtis, tai kaip mums čia dirbti ir ir ir ko aš norėčiau, bet bet šitoje vietoje taip kada susitaikai ir priimi, kad nu va taip dirbam, taip lengviau tampa ir atrodo efektyvumas, susi- koncentracija kur kur tau ir ir nesukti galvos ten apie kitus dalykus“ (Ieva).*

„Man atrodo, tai kaip tik tapo daug efektyviau, kai neįsileidi į kažkokį tą asmeninį dalyką, nes visgi išlieka ir kartu tas noras, kad aš ir taip norėčiau pasakyti kitam žmogui, ar ne nu gal „daviai“ dirbame, o ne čia kažkaip tais aiškinamės dalykus, tuos santykius (juokiasi)“ (Ieva).

Taigi, supervizuojamieji dalinasi, kad nors supervizijos pradžioje dėmesio sutelkimas į darbą, o ne į tarpusavio santykį gali kelti vidinį diskomfortą, su laiku tai padeda sukurti aiškias ribas ir nuoseklumą, kurie prisideda prie didesnio supervizijos kryptingumo.

3.1.2.4. Galimybė supervizuojamajam kreiptis už supervizijos ribų

Nepaisant susitarimų ir struktūros svarbos, supervizuojamiesiems išlieka reikšminga turėti galimybę kreiptis į savo supervizorių už supervizijos ribų, kai reikalinga papildoma pagalba. Dalyvė dalinasi, kad toks supervizorės prieinamumas kuria pasitikėjimą ir teikia saugumo bei supervizuojamoji išreiškia dėkingumo jausmus. *„...ir tokia atrodo prieinama <...> ji [supervizorė] tenai parašė, ar kažkas skubu, nors ir atostogose buvo, bet nu kažkaip atrodo prieinama, nes aš žinau, kad jeigu kas tikrai jinai bus, aš tikrai galėsiu jai paskambinti <...> tikrai tokį saugumą suteikia“ (Ugnė).*

„nes jeigu kils koks, nu ten tikrai toks rimtas klausimas <...> paskambinau, mes pakalbėjom, situacija išsprendė <...>, buvau labai dėkinga“ (Ugnė).

„nes ir ne darbo laikas <...> bet nu man dar tokie vat momentai svarbūs, nes tai rodo kažkaip tikrai tokį nu tikrai vat tokia kaip mokytoja, saugus, patikimas žmogus, į kurį tikrai galima remtis sunkiais momentais, tai man tas kažkaip svarbu buvo“ (Ugnė).

Nors supervizinis darbas vyksta aiškiai apibrėžtoje struktūroje ir rėmuose, kai kuriems supervizuojamiesiems svarbi galimybė tam tikrais atvejais peržengti šias ribas. Tokia galimybė

kreiptis dėl pagalbos esant poreikiui stiprina pasitikėjimą supervizoriumi, kuria saugumo jausmą, o supervizorius patiriamas kaip patikimas bei profesionalus, į kurį galima remtis susidūrus su sudėtingais momentais.

3.1.3. Bendradarbiavimas

Supervizinis darbas grindžiamas bendradarbiavimu tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo. Supervizuojamiesiems šioje sąveikoje svarbu lygiavertis, tačiau autoritetingas santykis, abipusis aktyvumas ir įsitraukimas į superviziją bei galimybė dialogui ir atsakymų ieškojimas kartu su supervizoriumi. Šią temą plačiau atskleidžia ir sudaro trys potėmės.

3.1.3.1. Supervizoriaus autoritetas ir (ne)lygiavertiškumas

Supervizuojamiesiems svarbu supervizoriaus autoritetas, tačiau taip pat siekia kolegiško tarpusavio santykio. Viena iš dalyvių apie tai reflektuoja ir dalinasi, kad supervizijoje jaučiasi lygiavertiškai su supervizoriumi, tačiau jį priima kaip labiau patyrusį profesinėje veikloje: „*turi būti ir autoritetas, bet kažkaip nesijaučiu aš ten, kad prastesnė, nu kaip kolegė, bet vis tiek aš matau kaip autoritetą nu tam tikroje, nežinau, nu vat profesinėje srityje, patirtį, nu vat autoritetas man tada, nu nesakyčiau, kad jaučiuosi kažkaip prasčiau, lyg yra toks lygiavertis ryšys, nu bet mes kolegės (šypteli), bet ta kolegė labiau patyrus*“ (Ugnė).

Apie kolegiškumą kalba ir kita dalyvė: „*Normalu, kad santykis supervizijoje yra pagal hierarchiją, nu tai nėra visiškai lygiavertis santykis, ar ne? Bet, nu kažkaip aš jaučiuosi, kaip sakiau, nu, kaip kolegė*“ (Urtė).

Kita supervizuojamoji taip pat patiria supervizoriaus įtaką, tačiau vertina lygiavertišką toną per supervizijas: „*aišku, kad tas supervizorius yra stipresnis ir yra daugiau patyrusi ir daugiau žino ir jos nuomonė yra svaresnė, bet tokio „aš tau pasakysiu iš viršaus į apačią kaip čia turi būti“, tai vis kažkaip. Nežinau ką tai daro, įgalina, gal kažkaip atpalaiduoja, ir vienaip mąstyti, ir kitaip ir žiūrėti, kuris čia būdas teisingas*“ (Eglė). Taip pat toliau reflektuoja: „*neišvengiamai kaip aš, vis tiek žiūriu į supervizorę kaip į mokytoją tam tikra prasme. Nes to ir ateinu pas ją išmokti kažko, bet bet jo, va matyt taip kaip aaa kokį toną jinai man užduoda apie tą aaa nelygybę ar lygybę, tai tas visai kažkaip svarbu*“ (Eglė).

Visgi, jeigu santykis nėra lygiavertis tai gali trukdyti santykiui, apie tai reflektuoja viena iš dalyvių: „*Tai turbūt trukdo, ane nu, kad negali būti vis tiek kaip lygius su lygiu, nes tai yra aukštesnis žmogus, pagal išsilavinimą, pagal patirtį*“ (Ieva).

Apibendrinant, supervizuojamieji pripažįsta supervizoriaus autoritetą ir hierarchiją supervizijose, tačiau lygiavertiškumas ir kolegiškas tonas leidžia kurti mokymuisi palankų tarpusavio ryšį.

3.1.3.2. Abipusis aktyvumas ir įsitraukimas

Supervizijų procese tyrimo dalyvėms svarbu abipusis supervizoriaus ir pačio supervizuojamojo įsitraukimas bei abiejų aktyvumas supervizijos metu. Dalyvėms svarbu, kad sąveika būtų grindžiama abipusiais mainais, bet ne vienpuse komunikacija: „*Tai man gal vienas iš dalykų, kas ateina į galvą, kad būtų toks panašus aktyvumas supervizoriaus ir dalyvaujančio, kad aš ir supervizorius galbūt panašiai aktyvūs, kad nebūtų, kad tik tai aš kažką atsinešu ir minimaliai supervizorius dalyvauja, bet taip, kad kažkaip vyktų tokie mainai*“ (Eglė).

Kita supervizuojamoji taip pat pabrėžia, kad svarbu matyti supervizoriaus įsitraukimą ir dedamas pastangas dalyvauti supervizijoje: „*man asmeniškai kas svarbiausia, tai yra jos tikrai (3s), [supervizorė] atsakingai labai žiūri į savo darbą, iš tikrųjų labai atsakingai ir labai kai jinai klauso tikrai daug užsirašinėja (2s) ir procesą seka ir aš nu kažkaip matau, kad ta prasme ji dirba, kad nėra kad ji tiesiog klauso, aš tikrai matau, kad ji dirba, galvoja, mąsto ir tai man tas svarbu*“ (Ugnė).

Dalyvės taip pat pabrėžia bendradarbiavimo aspektą, kuris stiprina tarpusavio santykį: „*kartu va taip svarstom bendradarbiaujant*“ (Eglė); „*kaip bendradarbė tada pasijaučiu, tokio bendradarbiavimo, tas visai svarbu irgi*“ (Justė).

Taigi, dalyvių patirtys rodo, kad abipusis įsitraukimas ir panašus aktyvumo lygis supervizijos metu stiprina tarpusavio ryšį ir tokie bendradarbiavimo principai skatina pasitikėjimą ir kuria sąlygas lygiaverčiam dialogui.

3.1.3.3. Mokymasis kartu per tyrinėjimą ir diskusiją

Supervizijos procese bendradarbiavimas ir lygiavertiškumas atsiskleidžia per tokį mokymosi būdą, kuriame yra galimybė tiek supervizoriui, tiek supervizuojamajam dalyvauti ir kartu ieškoti atsakymų ir sprendimų. Tokiame santykiyje, supervizuojamiesiems reikšminga ne tik gauti įžvalgų iš supervizoriaus, tačiau taip pat būti paskatintiems savarankiškai reflektuoti. Viena iš dalyvių pasakoja situaciją, kai supervizorės klausimai paskatino atrasti atsakymus per dialogą: „*pavyzdžiui, iškilo toks, sakykim, klausimas apie mano pacientės objektinius ryšius. <...> Na ir supervizorė, kadangi ji veda užrašus supervizinius supervizijų metu, sako: „tai žiūrėk, vat, pasakojai, kad taip jinai kalbėjo, taip ir taip, o kaip tau atrodo?“ Jinai neduoda tokių atsakymų, bet sudėlioja tokius taškus ir aš pradėdau matyti, kad greičiausiai taip. Mes tiesiog svarstom ir diskutuojam, kaip tai galėtų būti*“ (Urtė).

Panašiai reflektuoja kita dalyvė apie supervizorės gebėjimą paklausti ir paskatinti bendrą diskusiją: „kažkaip mano supervizorius tai per klausimus, nu vat domisi, sakykim kažkoku momentu ir per tai tada jau kartu ieškome, kokią čia prasmę turi vienas ar kitas dalykas“ (Eglė); „kartu galime svarstyti ir tokia kažkokia tėkmė vyksta, <...>kartu va taip svarstom, bendradarbiaujant, kai gaunu klausimų iš supervizorės, tas tikrai kažkaip tai paskatina pamąstyti apie tai, ką gal nepamąstau, kažką tada naujo atrasti“ (Eglė).

Supervizuojamųjų patirtys atskleidžia, kad vienas iš reikšmingų santykio aspektų yra mokymasis per bendrą refleksiją ir dialogą. Tokia sąveika stiprina lygiavertiškumą ir skatina supervizuojamųjų atsakymų atradimą per supervizoriaus klausimus ir tarpusavio diskusiją.

3.1.4. Supervizoriaus kompetencijų ir asmeninių savybių reikšmė

Iš supervizuojamųjų pasisakymų išryškėja tai, kad jiems yra svarbu ne tik supervizoriaus profesinės kompetencijos, tačiau taip pat ir pedagoginės bei pačių supervizorių asmeninės savybės. Tyrimo dalyvės vertina supervizoriaus žinias, gebėjimą jas pateikti tinkamu būdu ir tai, kokiomis jų supervizoriai pasižymi savybėmis, kurias supervizuojamosios laiko siektinomis savo profesiniam tobulėjimui. Šių kompetencijų ir savybių derinys prisideda prie pasitikėjimo kūrimo bei santykio formavimosi. Šią temą sudaro trys potemės.

3.1.4.1. Supervizoriaus profesinės kompetencijos

Išmanymas, žinių gylis ir jų praktinis pritaikymas yra supervizuojamiesiems aktualios supervizoriaus profesinės kompetencijos, į kurias jie atsižvelgia rinkdamiesi supervizorių. Viena iš dalyvių dalinasi, kad minėti aspektai prisidėjo prie supervizoriaus pasirinkimo: „kompetencijom pasitikėjimas irgi turbūt svarbu, aš taip rinkausi, kad šiek tiek pažinočiau [supervizorę], ne visai taip iš vardo pavardės“ (Eglė).

Kita supervizuojamiji pabrėžia, kad vertina supervizoriaus patirtį: „esu labai patenkinta, labai džiaugiuosi, kad pasirinkau būtent šitą žmogų (juokiasi), labiausiai tai pagal patirtį ir esu buvus ne viename jos [supervizorės] seminare“ (Urtė).

Dar viena dalyvė dalinasi savo patirtimi, kai pajuto norą mokytis iš būsimos supervizorės: „įdomus tikrai kursas ir ir pati dėstytoja tuo kažkaip sužavėjo, patiko tos įžvalgos, kaip į klausimus atsako studentų ir ką dėstyti, ir kažkaip nepralošiu jau čia (juokiasi), kažkaip iš jos turimų žinių semsiuos“ (Ieva).

Apibendrinant, supervizuojamieji vertina supervizoriaus profesinį pasirengimą ir patirtį, o šie aspektai tampa svarbūs kuriant pasitikėjimą, skatinant norą mokytis bei tampa pagrindu kuriant

supervizinį ryšį. Supervizuojamieji jaučiausi saugiau, kai mato supervisorių kaip patikimą ir autoritetingą figūrą, iš kurios verta mokytis.

3.1.4.2. Supervisoriaus pedagoginės kompetencijos

Supervizuojamiesiems svarbu ne tik supervisoriaus turimos žinios, bet ir tai kaip jos yra perteikiamos mokymosi proceso metu. Tyrimo dalyvės pabrėžia supervisoriaus gebėjimo dalintis žiniomis pedagogiškai, mokymuisi palankiu būdu reikšmę. Viena iš tyrimo dalyvių dalinasi, kad jai yra svarbu supervisoriaus kompetencijos turimas žinias perduoti tinkamai, suprantamai: „*kad jis [supervisorius] turi ir tam tikrą pedagoginę kompetenciją. Kad jis nėra tik labai graži gėlytė, kuri daug žino, bet nu nemoka kažkaip... Nes nu čia yra apie tai, kad tu turi duoti studentui. <...> Aš tikiuosi, kad supervisorius bus tas, kuris žino už mane daugiau. Ir tą žinojimą labai, nu tokiu pedagogiškai būdu demonstruoja*“ (Aistė). Dalyvė dalinasi, kad jai svarbu supervisoriaus gebėjimas suteikti aiškumo, ypač, kai jaučiamas neapibrėžtumas: „*Aš ir tikiuosi to tokio – pagalbos mokymosi procese, kai... Kai vat kažkaip yra labai neaišku ir painu. <...> Gal ir struktūros, bet ir vedimo kažkokio tokio*“ (Aistė).

Kita vertus, net kai mokymosi procesas sudėtingas, supervizuojamieji reflektuoja, kad žinių neperdavimas tiesiogiai – neatskleidžiant atsakymo, taip pat turi vertę, nes skatina supervizuojamųjų įžvalgas. „*Bet logiškai suprantu, kad nu čia vat ir yra mano mokymosi dalis, kad ir jinai [supervisorė] tokiom labiau užuominom ar tokiais pasvarstymais, žodžiu, skatina mano tas įžvalgas. Tai, tai va, ko gero, būtų paprasčiau, jei jinai duotų tuos atsakymus, bet ar efektyviau – vat nežinau*“ (Justė).

Viena iš dalyvių reflektuoja, kad nors mokymosi procesas gali kelti diskomfortą, tačiau yra vertinamas supervisorės gebėjimas perteikti žinias atvirai ir tiesiai: „*Toksai tas mokymosi procesas, kas norėtųsi, kad ne taip skaudėtų (juokiasi). Bet bet, man atrodo, todėl ir rinkausi tą savo supervisorę, kad jinai gali taip tiesiai ir pasakyti*“ (Ieva).

Taigi, supervizuojamiesiems svarbus ne tik žinių turėjimas, bet ir supervisoriaus gebėjimas jas perteikti. Supervisoriaus dalinimasis žiniomis nepateikiant atsakymų, bet per užuominas, klausimus, tampa svarbiu aspektu kuriant abipusį mokymuisi palankų ryšį.

3.1.4.3. Supervisoriaus asmeninės savybės

Supervisoriaus asmeninės savybės dar vienas svarbus aspektas, kuris prisideda prie supervizinio proceso kokybės. Supervisoriaus bruožai gali tapti įkvėpimu bei profesiniu pavyzdžiu supervizuojamajam. Tyrimo dalyvė dalinasi, kad būtent supervisorės turimos savybės yra tos, kurias ji pati norėtų ugdyti: „*tikrai nu kažkaip tų savybių atrodo, kad norėčiau įgyti, tai tokios ramybės jinai*

[supervizorė] turėjo kartu su savimi“; „padarė man didžiulį įspūdį, kokia atsipalaidavusi yra ta mano supervizorė ir tokia rami, ir taip pagalvojau nu visai norėčiau ir aš“; „mokausi iš jos kaip jinai gražiai gali taip pasakyti, tvirtai vienus ar kitus dalykus ir su pagarba kalbėti su manimi“ (Ieva).

Kitai supervizuojamajai atrodo itin tinkamas supervizorės savybių derinys: *„tokia tikrai šilta, draugiška, rami, švelni, bet ir tuo pačiu ir tvirta, ir išmananti, tokį kažkokį pasitikėjimą kelianti, struktūruota, nu ir toks derinys tarp atjautos, padrąsinimo, bet ir pakoregavimo, pataisymo, parodymo“ (Eglė).*

Apibendrinant, supervizoriaus asmeninės savybės yra svarbios ne tik dėl emocinio saugumo ar atmosferos kūrimo, bet ir kaip profesinis pavyzdys. Bruožai kaip ramybė, šiluma, tvirtumas ir pagarbūs bendravimas tampa svarbia supervizinio santykio dalimi bei skatina supervizuojamuosius tobulėti.

3.1.5. Grįžtamojo ryšio svarba

Supervizijose neišvengiamai įtraukiamas vertinimo aspektas – supervizorius stebi, analizuoja supervizuojamojo darbą ir teikia atgalinį ryšį apie tai. Supervizuojamosios dalinasi, kad grįžtamojo ryšio gavimas gali būti jautri patirtis ir atskleidžia, kad reikia mokytis jį priimti. Tačiau tuo pat metu – tai vertinga profesinio augimo galimybė. Supervizuojamosios ypač vertina konstruktyvų, draugišką tonu išsakytą komentarą bei supervizoriaus padrąšinimą ir nuraminimą supervizijos procese. Toks palaikantis grįžtamasis ryšys padeda išlaikyti saugų ryšį su supervizoriumi ir skatina tobulėjimą. Šią temą sudaro ir atskleidžia trys potėmės.

3.1.5.1. Lūkestis pagarbaus ir konstruktyvaus grįžtamojo ryšio

Supervizuojamiesiems svarbu, kad grįžtamasis ryšys supervizijoje būtų pateikiamas konstruktyviai, pagarbiai ir be menkinimo tono. Tokį lūkestį išsako viena iš tyrimo dalyvių, kuri pabrėžia, kad svarbu jaustis priimtai net ir gaunant kritiką: *„Man svarbiausia ir aš tą sakiau iškart ir supervizorei, jaustis priimtai, nevertinamai. Tai nu kaip, man labai svarbu išgirsti grįžtamąjį ryšį, bet vat be kažkokio tokio pasmerkimo, sumenkinimo, nuvertinimo“ (Justė).* Nepaisant galimos kritikos baimės, tiriamoji toliau dalinasi, kad vis tiek svarbu grįžtamąjį ryšį išgirsti, tiek pagyrimus, tiek pastabas: *„Arba tiek ir iš jos [supervizorės] vat grįžtamasis ryšys ar kažkoks pritarimas, pagyrimas, pastebėjimas, kas gerai, kritika, kas negerai, tai galvoju nu va tas gal svarbiausia šitam santykiui“ (Justė).*

Kita dalyvė taip pat išreiškia poreikį, kad kritika būtų pateikiama jautriai ir palaikančiai: *„Supervizorius kad ir padrąsintų ir kritiką pateiktų, kritiką pateiktų tokiu konstruktyviu ir gal*

kažkoku draugišku būdu (nusijuokia), jei taip galima pasakyti, ne kažkaip menkinant, bet parodant, klausiant“ (Eglė). Supervizuojamoji pasidalina pavyzdžiu, koks kritikos pateikimo būdas atrodo priimtinas, per atvirus klausimus ir bendrą tyrinėjimą: „kažkaip mano supervisorius tai per klausimus, nu vat domisi, sakykim kažkoku momentu ir per tai tada jau kartu ieškome, kokią čia prasmę turi vienas ar kitas dalykas, <...> gal tokia atsargi, draugiška kritika“ (Eglė).

Kita vertus, kai kurioms supervizuojamosioms svarbu, kad supervisorius laiku įsitrauktų ir aiškiau parodytų, kur reikalingi pokyčiai: *„supervizijoje norisi, kad kažkaip vietoj truputį stabdytų ir saktų – „palauk, nu va žiūrėk dabar yra taip ar taip, ar taip kažkaip“, ar ką aš turiu papildomai padaryti <...> to supervisoriaus žvilgsnio, kuris sako – „žiūrėk, nu čia jau kažkokia nesąmonė vyksta.“ Tai vat to man pritrūko“ (Aistė).*

Taigi, supervizuojamiesiems svarbu ne tik gauti grįžtamąjį ryšį, bet ir tai, kaip jis yra pateikiamas – draugiškai, per bendrą tyrinėjimą, tačiau kartu ir aiškiai. Toks kritikos pateikimo būdas padeda išlaikyti pasitikėjimą supervisoriumi ir skatina atvirumą supervizijų procese.

3.1.5.2. Mokymasis priimti grįžtamąjį ryšį

Grįžtamojo ryšio, ypač kritikos priėmimas supervizijos procese kartais gali kelti sunkumų, tačiau supervizuojamosios pripažįsta, kad tai yra svarbi jų profesinio augimo dalis. Viena iš tyrimo dalyvių reflektuoja, kad gebėjimas susitvarkyti su gautu grįžtamojo ryšiu yra esminė mokymosi proceso dalis: *„Tai, tai turbūt tas efektyvumas, tai yra čia apie mane tai, kažkaip tais, kad susitvarkyti su su ta kritika ar ar ar kažkoku grįžtamojo ryšiu. Bet iš kitos pusės, nu, o kiek daug dalykų dar išmok“ (Ieva). Toliau supervizuojamoji dalinasi, kad kritikos gavimas, nors ir gali būti nemalonus ar skaudus, tačiau suteikia galimybę geriau pažinti save: „Tikrai, gal nėra malonu gauti tą grįžtamąjį ryšį ar kažko nepaklausei, nepadarei, mmm kartais ir skaudu būna, bet bet tokia realybė. <...> ir apie save sužinai dalykų tikrai“ (Ieva).*

Apibendrinant, supervizuojamieji grįžtamąjį ryšį supranta kaip neatsiejamą profesinio tobulėjimo dalį. Nors jo priėmimas gali kelti diskomfortą, šis procesas padeda gilinti savistabą, geriau pažinti save ir stiprinti savo kompetencijas.

3.1.5.3. Nuraminimo ir padrąsinimo svarba

Nors grįžtamasis ryšys apie tobulintinas sritis yra svarbi supervizinio darbo dalis, vis dėlto supervizuojamieji taip pat vertina supervisoriaus nuraminimą bei padrąšinimą. Toks palaikantis grįžtamasis ryšys prisideda prie supervizuojamojo pasitikėjimo savimi stiprinimo ir skatina motyvaciją profesiniam tobulėjimui. Viena iš dalyvių reflektuoja, kad ypač pradedančiam terapeutui

svarbu gauti tiek konstruktyvų grįžtamąjį ryšį, tiek pagrįstą padaršinimą: „*Padaršinimas gal visai irgi padeda ypač pradedančiam terapeutui, tikrai kažkaip reikia to nuraminimo, bet toks, kaip pasakyti, nu tada pagrįstas, ne, ne šiaip, kad ten girtų tuščiai, bet kad su kažkokiu argumentu, idėją pakomentuoti, nu bet ir parodytų kur klaidos, tas irgi labai svarbu*“ (Eglė). Toks palaikymas kelia pasitikėjimą savo jėgomis, skatina aktyviau įsitraukti: „*labai smagu, jeigu kyla pačiai kažkokia idėja ir ja nu kažkaip pasidalini ir patvirtina, kažkaip padaršina, tai, vienaip smagu ir naudinga, kad čia į tą pusę galvoji*“ (Eglė).

Kita supervizuojamoji taip pat dalinasi nuraminimo svarba, kaip reikšmingu momentu, kai susiduria su sunkumais terapiniame darbe: „*labai ramina, kada nu pasako, kad nu tai nėra vien apie tave, ane kažkaip čia yra ir apie tą pacientą, <...>, tai tas toksai nuraminimas*“ (Ieva).

Apibendrinant, supervizuojamieji vertina ne tik grįžtamąjį ryšį apie jų mokymąsi, bet ir supervizoriaus gebėjimą palaikyti, padaršinti, nuraminti. Tai stiprina pasitikėjimą savo profesinėmis kompetencijomis ir prisideda prie pozityvaus mokymosi proceso.

3.1.6. Iššūkiai supervizijose

Siekiant geriau suprasti kaip formuojasi supervizinis ryšio kokybė, būtina atskleisti ir tai, kas gali trukdyti šiam santykiui vystytis. Supervizuojamieji dalinasi, su kokiais iššūkiais susiduria supervizijų metu ir kaip šie iššūkiai siejasi su tarpusavio ryšiu su supervizoriumi. Supervizijų proceso metu supervizuojamiesiems kyla tiek emociniai, tiek tarpasmeniniai sunkumai bei iškyla iššūkis atvirai kalbėti apie tuos sunkumus su savo supervizoriumi. Plačiau šią temą atskleidžia ir sudaro trys potėmės.

3.1.6.1. Emociniai iššūkiai

Terapinio darbo ir supervizijų procesai neišvengiamai kelia įvairių emocijų, kurios gali trukdyti supervizinio santykio eigai. Supervizuojamieji dalinasi apie savo patiriamą nerimą, nusivylimą, pyktį ar emocinį neįsitraukimą į supervizijos procesą. Viena iš dalyvių dalinasi, kad supervizijos metu kylantys jausmai dažnai lieka neaptarti, nes supervizijoje tam nėra skiriama refleksijos erdvė. Dalyvė dalinasi: „*Aš manau, kas trukdo, tai emocijos. Nes supervizoriam tai nėra asmeninė terapija. Bet nepaisant to, kad tai nėra asmeninė terapija, kyla labai įvairių jausmų – ir nusivylimo, ir pykčio. Ir gal kažkokio nepasitenkinimo. <...> Šitiems jausmams kaip ir nelabai lieka erdvės ir vietos aptarti, išjausti. <...> Tai vat man atrodo, kad šitos erdvės – nėra ir tas trukdo. Nes tada reikia nu kaip ir tvarkytis pačiam <...>. Tas, kas procese galėtų, jeigu atsirastų kažkokios erdvės mano*“ (Aistė).

Kita dalyvė dalinasi apie supervizijų procese patiriamą nerimą ir įtampą, kurie kyla iš supervizijos vertinimo situacijos, kai supervizuojamasis jaučiasi stebimas ir analizuojamas, ypač supervizijų pradžioje: „Nu tai tokios įtampos įneša, nerimo (7s), tokio gal net pasimetimo daugiau negu, nu vat negalvotum apie tai, kad čia dabar mane labai stebi ir vertina, tai kažkokių gal ir nepadaryčiau dalykų <...> gal net čia tokia pradžios dalis, taip ir atėjau prisipažindama, kad nu labai nerimavau, nes tikrai pirmą kartą, tai be galo jaudinausi, protu, nu logiškai suprasdama, kad čia tikrai viskas yra, nu nieko čia sudėtingo, nu bet jausmai ėjo sau“ (Eglė).

Viena iš supervizuojamųjų dalinasi, kad jam trukdo pilnas emocinis neįsitraukimas į supervizijų santykį: „Nėra lengva, adaptacinis periodas, aš sau duodu laiko, kiekvieną superviziją vis lengviau tikrai, nu bet dar jaučiu nėra pilnai, nesu pilnai įsitraukus į tą santykį su supervizore, nesu pilnai kažkaip tenai jau čia dalyvaujanti, emociškai pilnai tikrai nesu“ (Ugnė). Dalyvė reflektuoja, kad emocinis atstumas gali atsirasti dėl nepateisintų lūkesčių: „nesiruošiu, dėl to, kad pykstu, kažko negaunu“ (Ugnė).

Taigi, emociniai iššūkiai, kylantys supervizijų metu, gali riboti supervizuojamojo įsitraukimą, trukdyti atvirai tyrinėti profesines patirtis bei silpninti ryšį su supervizoriumi. Erdvės emocijų reflektavimui nebuvimas gali prisidėti prie šių sunkumų pasireiškimo.

3.1.6.2. Tarpasmeniniai iššūkiai

Ne tik emociniai, bet ir tarpasmeniniai iššūkiai supervizuojamiesiems gali trukdyti kurti kokybišką supervizinį santykį. Tyrimo dalyvės dalinasi, kad sunkumai kyla dėl hierarchinių santykių patirties bei neaptarto tarpusavio ryšio tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo. Viena dalyvė dalinasi apie lygiavertiškumo trūkumą ir supervizorės kontrolės patyrimą: „kad ir kaip norėčiau aš to kažkokio lygiavertiškumo, kad yra tų momentų, kai jaučiu, kad nu ne vat čia, kaip... jos [supervizorės] kontrolė labiau, kad ji sprendžia“ (Justė).

Kita dalyvė dalinasi apie poreikį reflektuoti supervizijos tarpasmeninį ryšį, kuris dažnai lieka nuošalyje supervizijos kontekste, nors jo ignoravimas gali prisidėti prie supervizuojamojo nemalonių emocinių išgyvenimų: „Nu vis tiek norėtusi turbūt labiau pasikalbėti, kas ten tarp mūsų vyksta. Kodėl aš ten pykstu (juokiasi), kad negali kažkaip pasakyti. <...> kažkaip tais, kartais na, gal skaudžiai įkandote“ (Ieva).

Taigi, tarpasmeniniai iššūkiai, tokie kaip nesikalbėjimas apie tarpusavio santykį ar lygiavertiškumo trūkumas, gali trukdyti kurti atvirą ir bendradarbiavimu grįstą supervizinį santykį.

3.1.6.3. Iššūkis kalbėti apie kylančius sunkumus supervizijoje

Apie kylančius sunkumus supervizijų eigoje yra svarbu kalbėti atvirai ir tai aptarti su supervizoriumi. Neiškirti lūkesčiai ir atsirandančios problemos gali trukdyti kurti tarpusavio ryšį supervizijoje, tačiau atviras dialogas gali būti sudėtingas. Viena iš supervizuojamųjų dalinasi, kad mato vertę skirti laiko tokiam pokalbiui: „*verta būtų apie tai pašnekti, kad netrukdytų santykiui*“ (Justė).

Vis dėlto, ne visi supervizuojamieji išnaudoja galimybę reflektuoti apie kylančius sunkumus. Viena iš supervizuojamųjų atskleidžia, kad turėjo galimybę išsakyti savo lūkesčius supervizorei, tačiau neįvardino jai svarbaus aspekto. Tyrimo dalyvė dalinasi: „*aš atsimenu ir klausė supervizorę, kas būtų svarbu, ko aš norėčiau, mhm, tai aš galvoju aš turbūt apie tą konfrontaciją nelabai ir minėjau kažką*“ (Ugnė). Tolimesnėje refleksijoje atskleidžia, kad tam reikia laiko: „*gal reiktų tą paminėti (5s). Manau dar laiko reikia*“ (Ugnė).

Apibendrinant, kalbėjimas apie kylančius sunkumus supervizijoje reikalauja pasirengimo ir laiko, tačiau gali būti esminis aspektas stiprinant supervizinį ryšį.

3.2. Supervizorių supervizinio santykio patyrimas

Supervizorių duomenų analizė atskleidė septynias temas: Emocinio ryšio svarba (1 tema), Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui (2 tema), Bendradarbiavimas (3 tema), Supervizuojamųjų savybių reikšmė santykiui (4 tema), Grįžtamojo ryšio svarba (5 tema), Tobulėjimas ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimas (6 tema), Iššūkiai supervizijose (7 tema). Išskirtos temos su jų potėmis pateiktos 4 lentelėje, o temų ir potemių žemėlapis 7 priede.

4 lentelė. Teminės analizės rezultatai iš supervizorių perspektyvos: temos ir jų potės

Pagrindinės temos	Potės
Emocinio ryšio svarba	Supervizuojamųjų emocinis palaikymas
	Saugaus ryšio kūrimo reikšmė
	Atvirumas ir abipusis pasitikėjimas
	Ryšio su supervizuojamuoju stiprinimo reikšmė supervizijos patyrimui
Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui	Supervizoriaus nustatomos ribos ir susitarimai supervizijų procesui
	Pasiruošimo supervizijai svarba

	Supervizijos nuoseklumo ir tęstinumo svarba
Bendradarbiavimas	Lygiavertiškumo reikšmė
	Abipusio įsitraukimo svarba
	Susikalbėjimo jausmas supervizijoje
Supervizuojamųjų savybių reikšmė santykiui	Supervizuojamųjų savybės, kurios padeda kurti santykį
	Supervizuojamųjų savybės, kurios trukdo santykiui
Grižtamojo ryšio svarba	Supervizoriaus pastanga tinkamai pateikti grįžtamąjį ryšį
	Svarba supervizuojamajam mokėti priimti grįžtamąjį ryšį
Asmeninis tobulėjimas ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimas	Supervizoriaus pastangos skatinti supervizuojamųjų autonomiją
	Asmeninis supervizoriaus tobulėjimas
Iššūkiai supervizijose	Emociniai iššūkiai
	Tarpasmeniniai iššūkiai
	Sunkumai, kai supervizuojamasis turi mažiau patirties

3.2.1. Emocinio ryšio svarba

Supervizijos procese supervizoriai aktyviai prisideda prie emocinio ryšio kūrimo su supervizuojamuoju. Jiems svarbu sukurti ir užtikrinti saugią ir palaikančią aplinką, kurioje supervizuojamasis jaustųsi laisvai galintis dalintis kylančiais sunkumais, galėtų atsinešti savo klaidas, būti atviras. Supervizoriams svarbu emociškai palaikyti savo supervizuojamuosius, kurti abipusį pasitikėjimą, kuris leistų supervizuojamajam jaustis priimtam, skatintų jo tobulėjimą. Šią temą sudaro ir išsamiau atskleidžia keturios potemės.

3.2.1.1. Supervizuojamųjų emocinis palaikymas

Supervizoriai siekia supervizijų metu emociškai palaikyti supervizuojamuosius, ypač pradiniam etape, kai supervizuojamieji gali patirti nerimą ar nepasitikėjimą savimi. Supervizorių siekis – nuraminti, sumažinti supervizuojamųjų įtampą ir sukurti emociškai saugią erdvę, kurioje supervizuojamasis galėtų konstruktyviai mokytis. Viena iš supervizorių dalinasi situacija, kai supervizuojamajai svarbu buvo paprastas žodinis palaikymas, kuris padėjo nusiraminti: „*pasirodė svarbu truputį padėti nusiraminti ir ta įtampa, kad nusiūgtų <...> pasakiau, kad tikslas mūsų šitų susitikimų yra, kad gerai jaustųsi mokytis, <...> nusiramino gana greitai, tai toks paprastas žodinis nuraminimas buvo reikalingas <...> pečiai nu tiesiog atrodo nusileido ir taip pat atsikvėpė*“ (Agnė).

Kita dalyvė taip pat dalinasi tuo, kad deda pastangas sumažinti supervizuojamosios įtampą ir tai prisideda prie saugesnio tarpusavio santykio: „jeigu aš jaučiu, kad yra įtampa žmogui, ar ne, ir jis ten pradeda, nu kažkaip sakyti, kad nu vat aš čia nežinau arba aš čia kažką ne taip padarau, ir aš čia nesuprantu, tai aš tada einu į tokį labiau, nu gal kartais ir palaikymą, ar ne, ar normalizuoju kažkokius dalykus, <...> nu kuriasi, nu kažkoks saugesnis santykis“ (Miglė).

Viena iš supervizorių taip pat dalinasi, kokiais būdais suteikia emocinį palaikymą – pasidalina savo klaidomis, sunkumais, pagiria supervizuojamąją, pasitelkia humorą: „Pasidalinimas savo klaidomis, savo sunkumais. Kažkokie kiti palaikymo dalykai – pagyrimai. <...> humoras ir palaikymas, kad yra teisingame kelyje“ (Lina).

Vis dėlto ne visuomet pakanka palaikymo, kai kuriais atvejais supervizorių atsakomybė yra atkreipti dėmesį ir į sudėtingus aspektus, net jei tai gali sukelti diskomfortą supervizuojamajam: „kažkokia dalimi labai stengiausi palaikyti, bet kažkuria prasme mano darbas arba užduotis nu parodyti dalykus, kurie nėra labai nei malonūs, nei labai kažkokie tai faini“ (Marija).

Apibendrinant, supervizoriai siekia teikti emocinį palaikymą, kuris prisideda prie saugios supervizijų aplinkos kūrimo ir mokymosi proceso sklandumo. Supervizoriai taiko įvairias palaikymo strategijas, kaip humoras, empatija, pagyrimai, normalizavimas, tačiau kartu išlaiko atsakomybę atkreipti dėmesį į sudėtingus ar nemalonių aspektus supervizijoje.

3.2.1.2. Saugaus ryšio kūrimo reikšmė

Supervizoriai siekia su supervizuojamaisiais sukurti tvirtą, saugų ryšį, kurį jie laiko esmine sąlyga mokymosi ir profesinio augimo. Supervizoriai siekia užtikrinti, kad supervizuojamieji galėtų atsiverti, nebijotų parodyti savo nežinojimo ar pažeidžiamumo, o superviziją patirtų kaip palaikymo, bet ne vertinimo erdvę. Viena iš supervizorių reflektuoja apie saugaus ryšio sukūrimo tikslą ir reikšmę: „mano noras yra, kad <...> pavyktų mums taip sukurti saugų ryšį.<...> savo pažeidžiamumą, savo jausmų ir savo klaidų kuo labiau atsineš tam tikra prasme, tai tuo mes daugiau ir kažkaip tai galėsime padėti“ (Agnė). Toliau dalyvė dalinasi, kad ryšys turi būti tvirtas, grįstas priėmimu, o pateikiamos pastabos paremtos geranoriškumu: „ryšys su supervizuojamuoju turi būti toksai ahhh, gal toksai tvirtas ir tam tikra prasme saugus <...> kad aš esu pagalba, o ne kritikas. Aš esu gal kažkokia tai parama, palaikymas, jeigu ir kažkokių tai įvardinimas klaidų ar pastabų, bet tik iš geros intencijos ir tik iš tikslo kažkaip padėti augti“ (Agnė). Supervizorė reflektuoja, kad tik saugioje aplinkoje supervizuojamasis gali atsinešti klaidas ir klausimus: „turi būti tokia saugi aplinka, kur galėtų mokytis. Reiškia sukurti tokią erdvę, kurioje atsineštų klaidas, atsineštų savo kažkokius tai klausimus ir galėtų būti pažeidžiama. Visų pirma man tai atrodo labai svarbi sąlyga, mokymosi apskritai sąlyga“ (Agnė).

Kita iš supervizorių taip pat dalinasi supervizuojamojo atsiskleidimo svarba mokymosi procesui ir jį skatina, nepaisant to, kad supervizija neišvengiamai apima vertinimo aspektą: „*vis tiek tai yra kažkiek tokia vertinimo ta situacija, visiškai neišvengia to išvengti, bet aš, nu kažkaip, tarsi siekiu to, ir nu taip, skatinu, kad mes čia mokomės, kad nėra ten kažkokių teisingų atsakymų*“; „*man bent jau pradžioj, tai turbūt svarbu, kad na kažkaip pasijaustų saugiai ir nebijotų atsiskleisti, rodyti savo nežinojimo*“ (Miglė).

Taigi, supervizoriai dalinasi saugaus ryšio kūrimu kaip būtina sąlyga supervizuojamųjų augimui ir gebėjimui mokytis iš savo patirties. Ryšys grindžiamas pasitikėjimu bei jautrumu supervizuojamojo pažeidžiamumui.

3.2.1.3. Atvirumas ir abipusis pasitikėjimas

Supervizoriai vertina, kai supervizuojamieji dalinasi savo išgyvenimais ir patirtimi, susijusiais su mokymosi procesu. Tokia sąveika prisideda prie atvirumo ir pasitikėjimo, leidžia kurti ir palaikyti abipusį ryšį. Viena iš supervizorių dalinasi, kad supervizuojamosios atviras dalinimasis supervizijose yra svarbus: „*kai yra pakankamai atvira ir nebijo, <...> kai turi klausimą supervizijai ir kažkaip atvirai nori dalintis, na ir tada kaip galima kartu galvoti. <...>. Kai žmogus girdi tave, kai gali girdėti. Nebijo pasidalinti ir gali išgirsti*“ (Lina). Supervizorė toliau dalinasi, kaip supervizuojamosios atvirumas prisideda prie žmogiško bendravimo ir pokalbio: „*ji geba dalintis, ji pakankamai atvira <...>. Nebijo kažkaip pasirodyti asmeniškai. Ji nesislepia. Kalbėtis yra paprasta. <...> Tas duoda erdvės susikalbėjimui, pajuokavimui*“ (Lina).

Kita supervizorė reflektuoja apie tai, kaip abipusis atvirumas ir pasitikėjimas prisideda prie santykio kūrimosi: „*Nu tai prisidėjo man atrodo tiek mano, tiek jos turbūt atvirumas tam tikrais klausimais ane, tada turbūt pasitikėjimas irgi*“ (Marija). Tyrimo dalyvė atskleidžia, kad supervizijoje supervizuojamosios dalinimasis patiriamais išgyvenimais reikšmingas tiek santykiui, tiek mokymosi procesui: „*mes kalbėdavome apie tai, ta prasme, ten daug buvo kalbos ne tik apie pacientą, bet ir <...> kažkokių tai išgyvenimų viso to eigoje, ji pakankamai atvirai dalindavosi kaip visame šitame procese jaučiasi*“ (Marija).

Kita iš supervizorių reflektuoja apie svarbą kalbėti apie kylančius sunkumus, kas prisideda prie struktūravimo: „*pradedam apie tai kalbėti, <...> kas čia per sunkumas jai iškyla, kažkaip paklausti, jeigu jai neaišku, tai irgi kažkur po to jautėsi, <...> labiau imasi to vaidmens, kad jai neaišku, ji paklausia ir labiau struktūruoja*“ (Miglė).

Taigi, supervizoriai vertina supervizuojamųjų atvirumą ir gebėjimą reflektuoti savo išgyvenimus supervizijoje. Tai svarbi sąlyga abipusiam pasitikėjimui ir supervizinio santykio stiprinimui.

3.2.1.4. Ryšio su supervizuojamuoju stiprėjimo reikšmė supervizijos patyrimui

Supervizoriaus ir supervizuojamojo ryšys formuojasi per laiką. Supervizijų eigoje jis stiprėja, tampa saugesnis. Supervizoriai reflektuoja apie atsirandančią ramybę supervizijoje ir jos reikšmę mokymuisi. Viena supervizorė dalinasi, kad supervizijų pradžioje supervizuojamieji dažnai patiria nerimą, tačiau vėliau šie jausmai mažėja, o santykis tampa saugesnis: „*Tai jeigu pradžioj yra toks, tie pirmi susitikimai, tokie kur daugiau jauti, kad žmogus ateina su tokiu didesniu nerimu, tokios daugiau įtampos, nu vat neaišku, kaip čia vyksta, ar ne, toks lyg ir (atsikvepia), su tokiu gal daugiau nepasitikėjimo jausmu, tai man dabar yra jausmas, kad ji taip ramiau, kažkiek labiau atsipalaidavus, daugiau gali, nu kažkaip, atsiskleisti. Nu, aš galvoju, kad tas saugumas kuriasi*“ (Miglė).

Kita iš supervizorių dalinasi, kad supervizuojamosios patiriamas saugumas ir pozityvūs pirmųjų supervizijų įspūdžiai leidžia tikėtis efektyvaus tolimesnio darbo: „*mes tikrai neblogai pradėjome ir esu pasiteiravusi kaip jaučiasi ir <...> man leido pajusti, kad <...> jau kelios tos sesijos pasirodė pagalbios labai, ir tas girdisi, <...> kad aš galiu prisidėti prie jos augimo*“ (Agnė).

Dar viena iš dalyvių reflektuoja, kad saugiam ryšiui susiformuoti reikia laiko: „*Vėlgi, jeigu galvojant procese, kas galėtų būti, tai ir mūsų ryšys kažkoks turi būti... dar saugesnis arba dar ramesnis, mažiau to pradžios efekto, nu, tam tikro*“ (Marija).

Taigi, supervizinio ryšio stiprėjimas vyksta palaipsniui, pirmiausia kuriamas pasitikėjimas ir pastebimas su laiku mažėjantis nerimas. Tai prisideda prie supervizijos aplinkos, kurioje supervizuojamieji gali lengviau atsiskleisti ir tikėtis tolimesnio darbo kartu.

3.2.2. Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui

Psichodinaminėje supervizijoje sudaromas kontraktas yra svarbi supervizijų proceso sąlyga. Supervizoriai vertina aiškius reikalavimus ir susitarimus, abipusį pasiruošimą supervizijoms bei pabrėžia nuoseklumo ir tęstinumo reikšmę mokymosi procesui bei tarpusavio santykio kūrimuisi. Šią temą sudaro ir atskleidžia trys potėmės.

3.2.2.1. Supervizoriaus nustatomos ribos ir susitarimai supervizijų procesui

Aiškūs susitarimai, apibrėžiantys laiką, vietą, trukmę bei bendras supervizijų taisykles, yra svarbi pradžios dalis. Tai padeda užtikrinti struktūrą ir saugumo jausmą supervizuojamajam bei padeda formuoti superviziniam santykiui. Apie tai dalinasi viena iš supervizorių, kaip psichodinaminiai aspektai prisideda prie saugios erdvės kūrimo: „*visada egzistuoja rėmas: ta pati vieta, susitarimas, aiškumas. Ji keitė superviziją iš ketvirtadienio į antradienį, bet tas yra suprantama*

ir priimamas ne griežtai. Manau, kad privalumas. Ji gali jaustis saugi šioje aplinkoje. Visi psichodinaminiai faktoriai: laikas, vieta, susitarimai, saugumą suteikia tas“ (Lina).

Kita supervizorė dalinasi susitarimų kaip supervizijos pradžios esminiu aspektu: „tai yra pradžia, ir pačio tokio supervizavimo pradžia, <...> toks dėliojimas toks struktūros <...> ta pradžia yra gal tokia šiek tiek, aš užimu tokią poziciją, ar ne, daugiau nu kartais ir edukacijos, ar ne, ne tik iš karto į tokį procesą, nu ir apie ribas, ir apie kontraktus, ir apie, nu tokia abėcėlė“ (Miglė).

Viena iš tyrimo dalyvių kontraktą įvardina kaip santykio pagrindą ir darbo efektyvumą: „Tai labai svarbi dalis yra kontraktas, <...> jau yra toks žinot bazinis užmegztas kontaktas ir su kažkokiom aiškiom gairėm, kur galima sakyti, kad čia jau yra geras pamatas efektyvumui“; „Pirmose sesijose labai svarbu, neišsiplečiant ribas parodyti, kaip mes čia dirbsime, kaip čia bus, kas čia svarbu iš organizacinės pusės“; „pradžioje kas vyksta, tai kuriam kontaktą ir darbinį aljansą <...> turime jau ir kontraktą, bet tai dar yra tokia vis tiek įžanginė, šildomoji dalis“ (Agnė).

Taigi, supervizoriaus nustatytos ribos, superviziniai susitarimai pradžioje kuria stabilumą, aiškumą, vystyti saugiam superviziniam ryšiui.

3.2.2.2. Pasiruošimo supervizijai svarba

Supervizijos procesui reikšmingas yra abipusis pasiruošimas – ir supervizuojamojo, ir supervizoriaus. Supervizoriai tikisi, kad supervizuojamieji į superviziją ateis apgalvoję klausimus, pasirengę reflektuoti bei pristatyti konkretų atvejį. Toks pasiruošimas padeda vystyti diskusiją, analizuoti atvejus ir ieškoti sprendimų. Viena supervizorė dalinasi, kad supervizuojamosios pasiruošimas prisideda prie sklandžios supervizijos: „tai vyksta sklandžiai ir efektyviai ta prasme, kad ji ateina pasiruošus, išsikėlus kažkokių klausimų, tai yra daug savarankiškumo, iniciatyvumo supervizijose“ (Marija).

Dar viena supervizorė atkreipia dėmesį ne tik į supervizuojamojo, bet ir supervizoriaus pasiruošimą, kuris svarbus produktyviam dialogui: „efektyvu kai medžiaga yra iš abiejų žmonių kažkaip suvirškinta, sujungiama į kažkokį bendrą vaizdą“; „supervizorius turi būti pasiruošęs, irgi pasiskaitęs, pasiruošęs ir mes susitinkame tikrai jau sujungti savo abiejų matymą“ (Agnė).

Apibendrinant, abipusis pasiruošimas supervizijai – tai kryptingas mokymosi procesas, stiprinantis darbinį supervizinį santykį ir užtikrinantis proceso sklandumą.

3.2.2.3. Supervizijos nuoseklumo ir tęstinumo svarba

Reguliarus susitikimų ritmas ir struktūra leidžia išlaikyti supervizijų tęstinumą, gilinti atvejo analizę ir stebėti ilgalaikį supervizuojamojo augimą bei stiprinti supervizinį santykį. Tuo tarpu

nutrukęs ar fragmentiškas supervizijų procesas gali apsunkinti mokymosi eigą, trukdyti ryšio tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo formavimuisi. Nuoseklumo nebuvimas gali trukdyti supervizijų rezultatui ir tarpusavio ryšiui. Apie tai dalinasi tyrimo dalyvė: *„kas trukdė tai irgi kad nebuvo to tokios, nu tokio nuoseklaus, turbūt labiau struktūruoto darbo, lyg buvo jausmas, kad lyg įpuolėm į kažkokį tai nežinau ką, srautą, kuriame turėjome greitai susigaudyti, greitai rasti kažkokius tai sprendimus“* (Marija).

Kita supervizorė taip pat reflektuoja apie proceso trukdžius, kurie gali paveikti supervizijų ritmą: *„negalėjo ten ateiti, dėl to, kad ten suserga arba šeimos situacija, <...> tada tas procesas gali būti trūkinėti. Kad tarkim ne viskas taip nuosekliai, o tada ten, nežinau, pasislenka laike“* (Miglė).

Tuo tarpu ilgalaikis, tęstinis procesas leidžia matyti mokymosi, profesinį progresą, eigą: *„ilgalaikis procesas leidžia matyt, kaip vat aš čia būnu, kaip aš čia dalyvauju, į kur visa tai vystosi, <...> Kokie va ten techniniai dalykai iškyla, visokie fenomenai nagrinėjami, <...> kas yra psichodinaminė ar ten psichoanalitinė terapija, kuri turi savo dėsningumus, savo iššūkius, savo, reiškia, pradžią, savo pabaigą <...> ilgalaikis, nuoseklus [supervizijos procesas] irgi yra labai svarbus“* (Marija).

Taigi, nuoseklumas ir tęstinumas yra reikšmingi supervizijos proceso aspektai, kurie prisideda prie mokymosi gylio, atvejo analizės ir tvirto supervizinio santykio kūrimo.

3.2.3. Bendradarbiavimas

Supervizoriai vertina bendradarbiavimą su supervizuojamaisiais supervizijų procese. Supervizoriai deda pastangas palaikyti lygiavertišką laikyseną, skatina abipusį išitraukimą į superviziją bei vertina susikalbėjimo jausmą, kai jaučia, kad supervizuojamieji juos girdi. Taip supervizija tampa ne tik vertinimo procesu, bet ir dviejų specialistų dialogu, kai svarbu abiejų pusių aktyvus dalyvavimas. Šią temą plačiau atskleidžia trys potemės.

3.2.3.1. Lygiavertiškumo reikšmė

Supervizoriai pripažįsta, kad supervizijoje santykis iš esmės yra hierarchinis, tačiau siekia palaikyti lygiavertišką bendravimo toną ir kolegišką atmosferą. Jie atkreipia dėmesį, kad supervizuojamieji gali patirti nerimą dėl supervizoriaus galios pozicijos, todėl svarbu užtikrinti, kad šia pozicija nebūtų piktnaudžiaujama. Viena iš supervizorių dalinasi, kad svarbu supervizoriui išlikti prieinamu, išlaikyti geranoriškumą: *„baimės pradžioje natūralu, kad yra daug ir mes esame nelygiaverčiame santykiyje, kur yra galios pozicija, supervizorius gali provokuoti tas tokias baimes, <...> čia mes esame tokioje pavojingoje zonoje, jeigu nu galios pozicijoje pradeda piktnaudžiauti“*

koks nors supervizorius šiek tiek, arba nesubalansuoja šiek tiek studento va šitų stiprių, dažniausiai tokių nu nerimo, baimės jausmų, prieš vertinimo situaciją ypač, tuomet irgi labai pavojinga, reikėtų tokio labai geranoriškumo“; „nesinaudoti savo pozicija jokia forma“ (Agnė).

Kita supervizorė dalinasi, kaip deda pastangas palaikyti pusiausvyrą tarp hierarchijos ir žmogiško ryšio, kolegiško tono, svarbus tampa pajuokavimas ir asmeninis atvirumas, mažinantis įtampą: *„jauti kartais, kad žmogus ateina kaip pas kažkokį „proto bokštą“ ir jau turi įsivaizdavimų išankstinių kažkokių, savęs nuvertinimą ir tikrai reikia pajuokavimo, pasidalinimo, kad išmušti, na vat iš to santykio. Ta pusiausvyra tarp draugiškumo ir kolegiškumo sakykime ir vis tiek hierarchija svarbi“ (Lina).*

Kita tyrimo dalyvė atkreipia dėmesį į tai, kaip diskusija supervizijoje kuria daugiau lygiavertiškumo: *„Daugiau tokio, žinot, diskusijų forma, <...> galim padiskutuoti, kažkoks toks, daugiau lygiavertiškumo yra tame santykyje; „Man supervizijų modelis yra priimtinesnis, kai tu tiesiog daliniesi patirtim, ta, kurią turi, ir yra toks labiau kolegiškas santykis“ (Marija).*

Taigi, supervizoriai siekia mažinti hierarchinio santykio įtampą ir kurti atviresnę, lygiavertiškesnę sąveiką, kurioje supervizuojamieji galėtų jausti mažiau nerimo, įtampos, mokytis ramioje supervizijų aplinkoje.

3.2.3.2. Abipusio įsitraukimo svarba

Supervizoriams svarbu, kad į supervizijos procesą abi pusės būtų įsitraukusios ir sprendimų ieškotų kartu. Kai supervizorius mato, kad supervizuojamasis domisi ir investuoja į procesą ne tik formaliai, tuomet ir supervizoriui norisi daugiau dalintis ir duoti. Apie tai reflektuoja viena iš supervizorių, kuri dalinasi, kad supervizuojamojo indėlis į superviziją padeda kurti santykį: *„labiau turbūt norisi duoti ir dalintis, kai aš matau, kad pats žmogus irgi labai noriai, nu vat, nežinau, eiti, gilintis, kažkuria prasme, investuoja, nežiūri į tą kaip į tokį, nu kažkokį formalų reikalavimą, kurį reikia išpildyti. Tai man atrodo, kad tas irgi, kalbant apie santykį, turbūt irgi, nu labai padeda“ (Miglė).*

Kita tyrimo dalyvė vertina bendrą darbą ir sprendimų ieškojimą kartu: *„kaip galima kartu galvoti. Kartu galvoti apie kažkokių klausimus ir panašiai. Tai turbūt tas yra efektyvu“ (Lina).*

Supervizoriai vertina supervizuojamųjų nusiteikimą bendradarbiauti. Kita supervizorė pabrėžia, kad svarbu supervizuojamajai ne tik klausyti, bet ir įsitraukti į diskusiją: *„tikrai nusiteikus bendradarbiauti“; „aš kažkokią mintį turiu ir (Vardas) kažkokią tą mintį, irgi kažkokią turi. Ir, nu, čia truputėlį taip jau yra, galima pasidalinti. Nėra taip, kad aš čia sakau, o ji čia tik klauso. Ji, nu, geba ir savarankiškai mąstyti, ir kurti kažkokias idėjas“ (Giedrė).*

Kitos supervisorės taip pat pritaria supervizuojamosios įsitraukimo ir dalinimosi svarbai: „yra arčiau diskusijos, pasidalinimai patirtimis <...>. Ir aš manau, kad tas daro, turbūt, efektyvią“ (Marija).

Taigi, abipusis įsitraukimas į superviziją yra kokybiškos supervizijos ir supervizinio santykio dalis. Supervisoriai vertina, kai supervizuojamasis dalinasi savo mintimis, diskutuoja ir tai stiprina ryšį.

3.2.3.3. Susikalbėjimo jausmas supervizijoje

Supervisoriai atkreipia dėmesį į susikalbėjimo svarbą supervizijos bendradarbiavimo procese. Susikalbėjimo patyrimas yra vienas iš požymių, kad supervizijos ryšys stiprus. Supervisorė reflektuoja, kad produktyvaus bendradarbiavimo požymis yra supervizuojamojo gebėjimas išgirsti, suprasti bei išeiti iš supervizijos su naujomis įžvalgomis: „jauti, kad toks abipusis ir susišnekėjimas įvyko, ir žmogus išeina su jausmu, kad jis kažkaip pajautė, suprato, jam kažkas susidėliojo“ (Miglė). Toliau tyrimo dalyvė dalinasi, kad susikalbėjimas atsiranda iš abipusio susiderinimo, bendro darbo ritmo pajautimo: „yra jausmas, kad mes nu, turbūt, susikalbam. Tai kaip aš pasiūlau, jai kaip ir tinka, aš negaunu iš jos kažkokio vat jausmo, kad taip kažkaip čia jaustųsi, kad kažkas netiktų ar ji kažkaip labai kitaip norėtų“; „tas susiderinimo jausmas, kad jeigu žmogus nu vat tau abipusis, ane, kad kelia kažkokį jausmą, kad nu vat tau norisi, kažkokį kelia tau gerų, kažkokių simpatiškų jausmų, tai man atrodo, kad turi vat gana daug reikšmės“ (Miglė).

Abipusiam susikalbėjimui yra reikšminga ir abiejų pusių panašios gyvenimiškos bei profesinės patirtys, apie tai reflektuoja kita supervisorė: „mes nesame iš skirtingų pasaulių, <...> Bet kai esame to paties amžiaus, tų pačių gyvenimiškų patirčių ir profesinių, tai tas susikalbėjimas yra lengvesnis. Nereikia tiek daug pažindintis, tą priimi kaip duotybę“ (Lina).

Apibendrinant, susikalbėjimo jausmas supervizijoje atsiranda per abipusį girdėjimą, supratimą, emocinį bei profesinį susiderinimą. Supervisoriams tai svarbu, kadangi bendros kalbos radimas mažina tarpusavio atstumą ir stiprina supervizinį ryšį.

3.2.4. Supervizuojamųjų savybių reikšmė santykiui

Supervisoriai pastebi, kad supervizuojamųjų tam tikros asmeninės savybės prisideda prie to, kaip formuojasi supervizinis santykis. Vienos supervizuojamųjų savybės padeda kurti santykį, kol kitos – trukdo. Pavyzdžiui, supervizuojamųjų refleksyvumas, atsidavimas, savarankiškumas prisideda prie supervizinio ryšio stiprinimo, o supervizuojamųjų gynybiškumas tokiam ryšiui trukdo bei gali apsunkinti bendradarbiavimą. Šią temą sudaro dvi potemės.

3.2.4.1. Supervizuojamųjų savybės, kurios padeda kurti santykį

Supervizoriai vertina supervizuojamųjų refleksyvumą, kruopštumą, savarankiškumą ir atsidavimą. Tokie bruožai prisideda prie sklandaus supervizijų proceso. Viena supervisorė dalinasi, kad supervizijas patiria kaip produktyvias dėl supervizuojamosios aktyvumo, iniciatyvumo ir savarankiškumo supervizijų metu: „*ji tikrai yra pajėgi pakankamai būti psichoterapeute, nes pakankamai daug refleksijos turinti ir tas tikrai palengvina supervisorių darbą ir lemia tam tikrą efektyvumą*“; „*kadangi ji yra aktyvi, tai ten man, šiuo atveju, lengva dirbt*“; „*yra daug savarankiškumo, iniciatyvumo supervizijose*“ (Marija).

Kita tyrimo dalyvė taip pat dalinasi supervizuojamosios savybėmis, kaip atsidavimas, kruopštumas, kurios prisideda prie sėkmingo mokymosi proceso: „*kol kas ji tikrai demonstruoja tokį atsidavimą ir tokį kruopštumą ir tikrai pastangas rodo, dėti darbo, na ir aš viliojosi, kad ji nepraras šito savo to tokio entuziazmo*“ (Agnė).

Taigi, supervizuojamųjų iniciatyvumas, savarankiškumas ir kruopštus požiūris prisideda prie pozityvaus santykio kūrimo ir sklandaus mokymosi proceso.

3.2.4.2. Supervizuojamųjų savybės, kurios trukdo santykiui

Supervizoriai pastebi, kad supervizuojamųjų gynybiškumas apsunkina ryšio kūrimą ir mokymosi proceso sklandumą. Supervisorė reflektuoja, kad mažiau gynybiškumo ir mažesnis jautrumas vertinimui suteikia daugiau erdvės diskusijai, kuria labiau atvirą tarpusavio santykį: „*lengviau yra, kai yra mažiau to gynybiškumo <...> mažiau gynybiškumo, daugiau refleksijos, daugiau erdvės diskutuoti visame spektre <...> mažesnis jautrumas tam vertinimo elementui, ane, jis irgi turbūt padeda tiek tą santykį kurti, tokį atviresnį, lengvesnį, lyginant*“ (Marija).

Dar viena supervisorė pastebi, kad priešinimasis reikalauja papildomų pastangų ir laiko: „*tada tenka skirti laiko kažkaip nu, hmmm, prasibrauti pro tą priešinimąsi*“ (Giedrė).

Kita supervisorė atkreipia dėmesį į sunkumus, susijusius su supervizuojamųjų nepriėmimu „mokinio“ pozicijos, kas dažnai pasireiškia gynybišku elgesiu: „*tas formalumas kartais būna toks gynybiškas, nes sunku pripažinti save kaip mokinį šalia kito žmogaus. Visi suaugę, vienas pas kitą ateina ir labai sunku į tą poziciją prašančio, klausančio, nemokančio atsidurti ir kai kurie asmenybiškai nelabai gali. <...> Aš suprantu, kad jie gali atsiverti tiek, kiek gali. Turi sudaryti sąlygas, o kiekvienas turi savo laiką*“ (Lina).

Taigi, supervizuojamųjų gynybiškumas, jautrumas vertinimui ar vengimas „nemokančio“ pozicijos, gali apsunkinti atvirą ryšį su supervisoriumi ir trukdyti mokymosi procesui. Supervizoriai

siekia sukurti sąlygas augimui, tačiau supervizuojamųjų galimybės įsitraukti priklauso ir nuo jų asmeninių savybių bei pasirengimo refleksijai.

3.2.5. Grįžtamojo ryšio svarba

Grįžtamasis ryšys neatsiejama supervizijos proceso dalis, prisidedanti prie supervizinio ryšio ir užtikrinanti supervizuojamųjų augimą. Supervizoriai pabrėžia ne tik grįžtamojo ryšio svarbą, bet ir jo pateikimo būdą – tokį, kuris skatintų supervizuojamųjų refleksiją ir tobulėjimą. Be to, reikšmingas tampa supervizuojamųjų gebėjimas tą grįžtamąjį ryšį priimti ir juo pasinaudoti. Šią temą sudaro ir išsamiau atskleidžia dvi potemės.

3.2.5.1. Supervizoriaus pastanga tinkamai pateikti grįžtamąjį ryšį

Supervizoriams svarbu pateikti grįžtamąjį ryšį supervizuojamajam konstruktyviai bei jautriai, kad šis netrukdytų superviziniam santykiui ir skatintų profesinį tobulėjimą. Jie reflektuoja apie savo komunikacijos stilių, grįžtamojo ryšio formą ir deda pastangas išlaikyti pusiausvyrą tarp kritikos ir palaikymo. Viena iš tyrimo dalyvių dalinasi svarstanti, ar nepateikia pastabų per greitai, ar per „aštriai“: *„Nu tai visada po supervizijų galvoji, nu ir apie save, pavyzdžiui, nu kas galėjo trukdyti, ane, gal ten kažkaip per greitai, gal per aštriai kažkokius dalykus susakai, galbūt ten reiktų daugiau daugiau nu kaip čia duoti laiko ir erdvės pačiai supervizantei“* (Marija).

Kita supervizorė dalinasi, kad net kritiški komentarai turi būti pagrįsti geranoriška intencija – padėti supervizuojamajam augti: *„įvardinimas klaidų ar pastabų, bet tik iš geros intencijos ir tik iš tikslo kažkaip tai studentei padėti augti“* (Agnė). Taip pat toliau reflektuoja, kad mato vertinimo reikšmę, kai pastebimos tiek stipriosios, tiek tobulintinos pusės, o supervizuojamasis skatinamas reflektuoti ir įsivertinti prieš išgirdamas supervizoriaus nuomonę: *„kuo labiau formalizuotai įvertinti, čia geba, čia dar negeba, čia dar pasistengti, čia trūkumai, čia stipriosios pusės, kad būtų tikrai tokio įsižeminimo, tas duoda irgi labai efektyvumo, sustoti ir pasižiūrėti, ar sutampa tos nuomonės, galų gale pačiam supervizantui pačiam save įsivertinti prieš išgirstant supervizoriaus vertinimą“* (Agnė).

Taigi, supervizoriai siekia, kad grįžtamasis ryšys būtų konstruktyvus, motyvuojantis tobulėti bei palankus mokymuisi ir tarpusavio santykiui.

3.2.5.2. Svarba supervizuojamajam mokėti priimti grįžtamąjį ryšį

Nors grįžtamasis ryšys yra esminė supervizijų proceso dalis, supervizoriai atkreipia dėmesį, kad ne visiems supervizuojamiesiems lengva jį priimti. Gebėjimas atvirai priimti konstruktyvią kritiką yra susijęs su profesiniu augimu, tačiau daliai supervizuojamųjų tai tampa iššūkiu dėl vidinių barjerų, tokių kaip kritikos baimė ar stiprus noras būti vertinamiems teigiamai. Viena iš supervizorių dalinasi, kad nemokėjimas priimti kritikos trukdo progresui supervizijose: „*Ta hierarchija vis tiek egzistuoja ir tas konkurencingumas asmenybinis būna ir būna, kad žmonės negali ir nenori išgirsti ir bijo tos kritikos ir tada labai ilgai užtrunka tos supervizijos progresui pasiekti ir tas trukdo. Trukdo negebėjimas. Kartais būna „taip, taip“, nuolankiai klausė, bet tuo pačiu nuvertina, tai supranti, kad ateina, nori viską gauti, bet kartu negauna tokio, nežinau... sunku įvardyti. Kažkokios durys lieka uždaros*“ (Lina).

Toliau tyrimo dalyvė reflektuoja, kad baimė autoritetams ir teigiamo vertinimo lūkestis riboja supervizuojamojo mokymąsi: „*Tai aš suvokiau didelį skirtumą tarp savęs priėmimo – kai esi jaunas psichoterapeutas, ne amžiumi, bet patirtimi, kiek daug yra nežinomųjų ir kokią įtaką sudaro baimė autoritetams ir noras suaugusiam žmogui nebūti vertinamu, būti teigiamai vertinamam, tas daug uždaro iš supervizuojamojo pusės. Tai viską turi padaryti tam tikrų laikotarpiu. Tai reikia mokėti laukti kol užaugs*“ (Lina).

Apibendrinant, supervizoriai pabrėžia, kad atvirumas grįžtamajam ryšiui yra labai reikšminga profesinio tobulėjimo sąlyga. Gebėjimas priimti kritiką skatina refleksiją ir prisideda prie gilesnio supervizinio ryšio kūrimosi.

3.2.6. Asmeninis tobulėjimas ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimas

Supervizoriaus vaidmuo psichodinaminėje supervizijoje neapsiriboja tik profesinių žinių perdavimu – jis apima supervizuojamojo profesinio augimo, savarankiškumo ir jo autonomijos skatinimą. Supervizoriai siekia kurti tokią mokymosi aplinką, kurioje supervizuojamieji galėtų tyrinėti ir reflektuoti savo profesines patirtis, kelti klausimus. Vis dėlto supervizoriai pabrėžia, kad supervizijos vedimui būtinas ir jų pačių nuolatinis profesinis augimas. Gilindami savo žinias, reflektuodami supervizinę praktiką ir tobulindami gebėjimus, supervizoriai gali užtikrinti supervizijos kokybę ir stiprų supervizinį ryšį. Šią temą sudaro dvi potemės.

3.2.6.1. Supervizoriaus pastangos skatinti supervizuojamųjų autonomiją

Supervizoriai skatina supervizuojamųjų savarankiškumą, kritinį mąstymą ir gebėjimą priimti sprendimus, vengdami tiesioginių atsakymų pateikimo ar nurodymų. Užuoat, jie skiria dėmesį tam, kad supervizuojamasis galėtų savarankiškai tyrinėti, ieškoti atsakymų ir ugdyti profesinę autonomiją.

Supervizorė dalinasi, kad supervizuojamosios diagnostinius įgūdžius stiprina suteikdama informacijos, skatinančios galvoti: „*stiprinti diagnostinius įgūdžius, bet tai nepadaryti už ją, nesusakyti kas ir kaip, kad ji tikrai užrašytų, <...> kaip ir suteikti tokios informacijos, bet kad jinai skatintų galvoti, o ne, kad ji būtų kažkokia galutinė tiesa*“ (Agnė). Toliau supervizorė dalinasi situacija, kaip perduoda atsakomybę pačiai supervizuojamajai: „*buvo tiesioginis klausimas, nu tai kokia čia ta diagnozė <...> jau ir matosi, bet studentei dar labai nesimato <...> aš pasirinkau nepasakyti, atiduoti atsakomybę studentei pačiai ieškoti, tyrinėti, savo tempu, <...> tai irgi sugražino, į tai, kad čia aš ne visada duosiu kažkokius tiesiog atsakymus <...> studentė tada susiima ir vėl galvoja, tyr- ir ieško, nes jeigu už ją padarysi tai, tai, tai progresas gal ir liks toj vietoje*“ (Agnė).

Kita supervizorė taip pat reflektuoja apie pusiausvyrą supervizijoje tarp savo įsitraukimo ir supervizuojamajai erdvės priimti sprendimus suteikimo: „*visada supervizijoje yra klausimas, ar aš ne per daug, ar aš neužgožiu, ar aš ne per daug savo kažkokio tai <...> suteikt kažkokios erdvės pačiai priimint sprendimus*“ (Marija).

Dar viena tyrimo dalyvė dalinasi apie tai, kad svarbu supervizuojamajai sukurti erdvę, kurioje ji galėtų atrasti savo autentiškumą ir savitą mąstymą: „*mano irgi pozicija irgi nėra apie tai, kad aš čia kažkokį teisingą vieną atsakymą pasakau, bet nu mes tada žiūrim, <...> tai yra apie tokį pasidalinimą, <...> ilgalaikiam procese, ne, nu kažkaip, padėti žmogui rasti savo būdą, nu tokio autentiškumo, ar ne, susikurti ir kažkuria prasme, nu taip jį lydėti per tai, kad jis galėtų matyti, kaip kitas žmogus mąsto, nes jis ateina su savo tokiu matymu*“ (Miglė).

Apibendrinant, supervizoriai tikslingai kuria sąlygas, leidžiančias supervizuojamiesiems augti kaip savarankiškiems ir atsakingiems specialistams. Autonomijos skatinimas tampa svarbia supervizinio darbo dalimi, kuri stiprina supervizuojamųjų profesinę brandą.

3.2.6.2. Asmeninis supervizoriaus tobulėjimas

Supervizijos procesas reikalauja nuolatinio pačių supervizorių profesinio augimo ir kompetencijų gilinimo. Tyrimo dalyvės supranta, kad vien profesinės žinios ir patirtis, ne visuomet savaime užtikrina kokybišką žinių perdavimą – tam reikalingas sąmoningas mokymasis ir refleksija. Viena iš supervizorių dalinasi, kad pačios buvimas supervizijose prisideda prie lengvesnio santykio kūrimo: „*galvojant apie savo pačios kelią. Šiuo metu esu supervizijose. Dabar, būnant labiau*

patyrusiai man žymiai lengviau būti tame santykiyje su supervizoriais, nei kai buvau pradedančioji“ (Lina).

Panašiai reflektuoja ir kita tyrimo dalyvė, kuri išskiria formalaus pasirengimo svarbą supervizoriaus vaidmeniui atlikti: *„efektyviam supervizavimui manau reikia supervizoriui tikrai turėti kompetencijas, kurias reikia įgyti formaliai“ (Agnė).* Ji taip pat dalinasi, kad geras supervizorius ne tik turi turėti patirties, bet ir ją gebėti perteikti bei nuolat atsinaujinti žinias: *„norisi kažkokio ir tobulėjimo toj srityje ir atsinaujinimo žinių, čia yra tikrai atskira sritis, vien dėl to, kad turi patirtį, nebūtinai reiškia, kad galiu būti geras nu perdavėjas kažkokių tam tikrų žinių“ (Agnė).*

Taigi, tyrimo dalyvės kalba apie supervizoriaus poreikį nuolatiniam kompetencijų tobulinimui, kuris prisideda prie tinkamo žinių perdavimo ir mokymuisi palankaus santykio kūrimo. Asmeninis tobulėjimas prisideda prie supervizijos kokybės ir supervizinio ryšio.

3.2.7. Iššūkiai supervizijose

Supervizoriai reflektuoja apie įvairius iššūkius, kurie iškyla supervizijų proceso metu. Jie kalba tiek apie emocinius sunkumus, kai patyrus nesėkmę, kyla nusivylimo ir įtampos jausmai, kurie gali apsunkinti supervizuojamojo mokymąsi. Taip pat įvardina tarpasmeninius sunkumus, kai nėra reflektuojama apie abiejų pusių tarpusavio santykį. Be to, aptariami sunkumai, susiję su supervizuojamojo profesinės patirties trūkumu. Plačiau šią temą atskleidžia trys potemės.

3.2.7.1. Emociniai iššūkiai

Supervizoriai dalinasi supervizijos metu patiriamais supervizuojamųjų emociniais iššūkiais. Tiek patiriama įtampa, nerimas ar nusivylimas savimi dažnai lydi supervizuojamuosius, ypač pradiname etape ar susidūrus su profesinėmis nesėkmėmis. Tokios emocinės reakcijos gali apsunkinti mokymosi procesą, trukdyti reflektuoti ar įsitraukti į supervizinę sąveiką.

Viena iš supervizorių dalinasi, kad kai kurie supervizuojamieji gali patirti intensyvią nerimą dėl to, kad reikia rodyti savo darbo būdą: *„tikrai turiu, nu kitokių pavyzdžių, kur tai labai stipriai jaučiasi, kur labai sunku tada išeiti iš to, nes visą laiką toks labai didelis nerimas sukyla, vien tai kad vat ateini ir kažką čia rodai, kaip dirbi“ (Miglė).* Kita supervizorė dalinasi, kad pradžioje esant įtampai, siekia supervizuojamąjį nuraminti tam, kad emocijos netrukdytų: *„atėjo su įtampa pradžioje natūraliai, pasimetus nu kaip pradedančioji neturėjusi dar supervizijų, tai man pasirodė svarbu jai truputį padėti nusiraminti ir, ta įtampa, kad nuslūgtų“ (Agnė).*

Kita tyrimo dalyvė dalinasi situacija, kai supervizijos tampa skausmingu mokymosi procesu dėl nesėkmių ir patiriamo nusivylimo: *„reikia laiko, reikia vietos, perėjimo per tą skausmingą*

supervizijose procesą, tu gali išsilaisvinti, tu gali dirbti, gali būti kažkaip tai atviras net ir su savo nesėkmėmis ar įsivaizduojamomis nesėkmėmis kažkokiom tai, ar nežinojimai tam tikra prasme, nu gal tam irgi pritrūko daugiau erdvės, kad palaikyti, kad nuraminti kažkokiais tai atvejais“; „kai iškyla visokių labai daug klausimų, į kuriuos atsakymo nėra, tada buvo daug tokio nusivylimo ir savimi ir turbūt ir supervizijų procesu“ (Marija).

Taigi, emociniai iššūkiai – nerimas, įtampa, nusivylimas – gali trukdyti mokymuisi, jei nesuteikiamas pakankamas palaikymas. Supervizorių jautrumas šiems jausmams ir pastangos kurti saugią aplinką tampa svarbiu aspektu supervizinio santykio kūrimui.

3.2.7.2. Tarpasmeniniai iššūkiai

Kartais tarpasmeninio santykio tarp supervizoriaus ir supervizuojamojo neaptarimas gali apsunkinti supervizijos eigą. Supervizorė reflektuoja apie atvejus, kai trūksta asmeniškumo įsivertinimo ar susiderinimo. Viena tyrimo dalyvė dalinasi, kad supervizijos pradžioje gali nebūti susiderinimo su supervizuojamuoju, o tai trukdo ryšiui vystytis: *„mes galbūt dar nepriėjom to... iki to tokio susiderinimo, kaip jai būnasi supervizijose, kaip man su ja būnasi, tai tokio įsivertinimo asmeniškumo dar santykiuose, nu jo dar nebuvo, nes dar yra tokia pradžia“* (Marija). Ji taip pat pastebi, kad nors supervizijos metu yra aptariamas atvejis ir vyksta refleksija, bet asmeninis supervizijos santykis lieka nuošalyje: *„atsineša medžiagą, pristato, mes ją svarstom, bet nekabinam tokių asmeniškumų dalykų. Tai, galvoju, kad, vėlgi... aš nežinau, ar galiu sakyti, kad mažina tą efektyvumą, bet galbūt yra kažkokie skirtingi uždaviniai“* (Marija).

Taigi, supervizijos santykio neaptarimas gali apsunkinti tarpusavio ryšį, ypač supervizijų pradžioje. Nors formalūs supervizijos tikslai gali būti įgyvendinti, asmeniškumo įsivertinimas gali likti neišreikštas, o tai apriboja supervizinio santykio kūrimąsi.

3.2.7.3. Sunkumai, kai supervizuojamasis turi mažiau patirties

Kai supervizuojamasis turi mažiau patirties, supervizijos procesas dažnu atveju labiau orientuojasi į pagrindinių psichoterapinių įgūdžių ugdymą ir teorinių žinių perteikimą, bet ne psichodinaminę atvejo analizę. Tokiu atveju supervizoriai daugiau dėmesio skiria mokymui ir aiškinimui, mažiau lieka erdvės gilesnei refleksijai. Supervizorė dalinasi, kad mažesnė supervizuojamųjų patirtis prisideda prie kitokio supervizijos turinio: *„labai priklauso nuo supervizanto turimos patirties, nes iš esmės, jeigu tai yra visiškai naujokas, arba visiškai kažkoks žmogus pradedantis, tai kartais efektyvi supervizija yra ir jo toks labai grynai toks mokymosi prasme dalykai, ane, kažkokių ten technikų supratimas ar ar dar ten tarkim įgūdžio kažkokio naujo,*

ar ten kažkoks tai teorinis aspektas, jie tokie konkretesni apibrėžti, tai irgi turbūt efektyvi būna supervizija, jeigu kažkaip pavyksta prie to prisiliesti“ (Marija).

Taip pat sunkumas kyla iš to, kad net turėdami patirties klinikinėje srityje, supervizuojamieji dažnai susiduria su iššūkiu pereiti prie psichodinaminės paradigmos mąstymo ir darbo būdo: „*tai buvo pirmosios apskritai supervizijos kaip psichodinaminės psichoterapeutės tam tikra prasme. Sunkumas turbūt ir buvo, kad tai yra susiformavęs savarankiškas žmogus, ane, kuris turi darbo tam tikrų įgūdžių <...> atnešė jau tam tikrą nudirbtą darbą su paciente supervizijom, ane, bet iš tiesų buvo tolokai nuo to, kas yra laikoma terapija, terapiniu susitarimu, psichodinaminiu turbūt matymu viso to, kas vyksta, tai vat tos supervizijos buvo iš dalies tokio nu kaip čia bandymo sudėlioti, tiek teoriškai, tiek praktiškai“ (Marija).*

Taigi, supervizuojamojo mažesnė patirtis kelia tam tikrus iššūkius supervizijos procesui – supervizoriams tenka daugiau skirti pagrindinių žinių ir įgūdžių perdavimui, o tai gali riboti galimybes gilintis į psichodinaminę atvejų analizę ir apsunkinti santykio vystymąsi.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio tyrimo tikslas buvo atskleisti ir aprašyti kaip supervizoriai ir supervizuojamieji patiria tarpusavio santykį psichodinaminės psichoterapijos supervizijų pradiniam etape. Atlikus tyrimą buvo atskleista kaip supervizijos santykį patiria supervizuojamieji ir kaip patiria supervizoriai.

Iš supervizorių perspektyvos atsiskleidė daugiau temų nei iš supervizuojamųjų, o tai gali būti susiję su tuo, kad supervizoriai turi daugiau patirties ir gali išsamiau pasidalinti savo patyrimais supervizijose. Supervizuojamųjų patirtys atsiskleidė per šešias temas ir dvidešimt vieną potemę, o supervizorių – per septynias temas ir devyniolika potemių. Toliau rezultatai bus aptariami kitų tyrimų kontekste bei apžvelgiama, kokie reikšmingi supervizinio santykio aspektai išryškėja ir kaip jie sutampa ar skiriasi iš skirtingų supervizijos dalyvių pozicijų jų diadose.

Teminė analizė atskleidė temas, kurios apima tai, kas prisideda prie supervizijų santykio kūrimosi supervizijų pradžioje. Buvo atrasti tokie supervizinio santykio ypatumai: emocinio ryšio svarba, kontrakto reikšmė, bendradarbiavimas, supervizuojamųjų ir supervizorių savybės bei kompetencijos, konstruktyvus grįžtamasis ryšys, iššūkiai supervizijoje bei supervizoriaus siekis padėti tobulėti kitam ir tobulėti pačiam. Pastaroji tema atsiskleidė tik iš supervizorių perspektyvos.

4.1. Emocinio ryšio svarba

Teminėje analizėje atsiskleidžia tai, kad tiek supervizoriams, tiek supervizuojamiesiems emocinis ryšys yra svarbi supervizinio santykio dalis. Supervizuojamiesiems svarbu supervizijose jaustis saugiai, dalintis savo patirtimis ir klaidomis, o supervizoriai aktyviai siekia kurti šį emocinį saugumą ir mokymuisi palankų ryšį. Tai sutampa su literatūroje egzistuojančiais rezultatais. Supervizuojamiesiems svarbu jaustis emociškai saugiai supervizijoje, kad galėtų laisvai kalbėti apie savo sunkumus palaikančioje aplinkoje (Riggs and Bretz, 2006; Pack, 2011; Sant, & Milton, 2015), o supervizoriams svarbu kurti saugų ryšį ir supervizijų aplinką (Bang, & Park, 2009).

Tiek supervizuojamieji, tiek supervizoriai pastebi tarpusavio ryšio pajautimo ir jo stiprinimo svarbą, tai siejama su mažesne įtampa, didesne ramybe supervizijose bei gilesniu įsitraukimu į mokymosi procesą. Tai sutampa su Holloway (1995) sisteminiu požiūriu į superviziją, kai yra pabrėžiamas santykio etapų kismas. Supervizuojamųjų ramybės pajautimas supervizijų eigoje pajutus ryšį su supervizoriumi, iš dalies atitinka Meydan ir Koçyiğit (2019) atskleistus supervizinio santykio ypatumus, kai iš tikrųjų pirmuose supervizijos etapuose yra būdinga daugiau įtampos ir nerimo, o vėlesniuose – daugiau ramybės patyrimo.

Supervizoriai vertina abipusį pasitikėjimą ir atvirumą, tyrimai taip pat atskleidžia, kad jiems svarbu kurti tarpusavio pasitikėjimą ir atvirumą, dalinantis savo pačių patirtimis (Bang, & Park,

2009) bei skatinant supervizuojamųjų atsiskleidimą (Norberg, et al., 2016), o supervizuojamieji vertina pagarbą ir pasitikėjimą supervisoriumi (Kavanagh, et al., 2002; Pack, 2011).

Tik iš supervizuojamųjų perspektyvos išryškėjo tai, kad jie vertina jausmą, kad yra suprasti savo supervisorių. Kituose tyimuose supervizuojamiesiems svarbu būti užjaustiems (Ladany, Mori, & Mehr, 2013), o supervisoriumi būti empatiškam ir supratingam (Sant, & Milton, 2015), tai atitinka šiame tyrime atskleistą potemę *Supervizuojamųjų jausmas, kad yra suprasti*, kai dalyviai vertina supervisoriaus pastangas suprasti juos, jų patirtį ir idėjas. Taip pat supervizuojamieji pabrėžia žmogiško, šilto ir rūpestingo bendravimo reikšmę. Toks patiriamas supervisoriaus žmogiškumas gali būti vertinamas kaip „tikro“ santykio supervizijoje elementas. Tokius rezultatus atskleidė ir kiti autoriai, kai tyrimo dalyviai apibūdino supervisorius kaip rūpestingus ir vertino jų klausimus, kuriais domėjosi, kaip laikosi supervizuojamieji. Tai suteikė jausmą, kad supervisoriai apie juos galvoja ir nuoširdžiai jais domisi (Sant, & Milton, 2015).

Tuo tarpu iš supervisorių perspektyvos išryškėjo tai, kad jie stengiasi emociškai palaikyti supervizuojamuosius. Iš tikrųjų, supervisoriams svarbu suteikti emocinį palaikymą supervizuojamiesiems, normalizuojant jų profesines patirtis (Knox, et al., 2008) bei pasidalinant savo sunkumais ar klaidomis (Bang, & Park, 2009). Šis tyrimas atskleidė platesnį emocinio palaikymo aspektą, kuriame išryškėja, kad supervizijų pradžioje supervisoriai aktyviai siekia sumažinti supervizuojamųjų patiriamą įtampą, o palaikymui išreikšti pasitelkia humorą, pagyrimus ar tiesiog žodinį palaikymą.

4.2. Supervizijos kontrakto reikšmė santykiui

Abi diadų pusės kalba apie supervizijos kontraktą ir jo kuriamą aiškumą supervizijos procesui. Supervizijų pradžioje sudaromas kontraktas yra svarbus, kaip teigiama kituose tyimuose, jis suteikia daugiau aiškumo, skaidrumo ir apibrėžtumo supervizijų procesui (Watkins et al., 2024), o kontrakto sąlygų neapsibrėžimas padidina nerimą ir nežinomybę, ko tikėtis iš supervizijų (Sant, & Milton, 2015). Kol supervisoriai kontraktą patiria kaip būtiną supervizijos pradžios dalį ir dalinasi jo svarba pradiniam supervizijų kontaktui užmegzti ir sudaryti aiškius lūkesčius supervizijos procesui (Watkins et al., 2015), kai kuriems supervizuojamiesiems pernelyg griežtos taisyklės kuria kontrolės jausmą ir gali trikdyti santykio kūrimuisi. Tačiau literatūroje ši kontrakto sudarymo pusė – kai griežtas taisyklės supervizuojamieji gali suvokti kaip kontrolę – nėra plačiau aptariama.

Abi pusės taip pat mato supervizijoms pasiruošimo svarbą, vis dėlto supervizuojamiesiems išlieka svarbus supervisoriaus lankstumas ir jų nepasiruošimui. Tačiau mokslinėje literatūroje šis aspektas nėra plačiau aptariamas. Pasiruošimas supervizijoms tyrimo dalyvėms siejasi su didesne supervizijų nauda, o supervisorių lankstumas nepasiruošimui, prisideda prie supervizuojamųjų

jausmo, kad yra priimti, o tai prisideda prie sklandesnio mokymosi proceso ir nesutrikdyto darbinio aljanso. Be to, supervizoriai atkreipia dėmesį į supervizijų proceso nuoseklumo ir tęstinumo svarbą, tai gali iškilti kaip svarbus supervizinio santykio aspektas psichoterapijos supervizijų pradžioje siekiant ilgalaikio darbo su supervizuojamuoju.

Tik supervizuojamieji atkreipia dėmesį į nubrėžtas supervizorių ribas atskiriant asmeninį ir profesinį santykį. Supervizuojamieji suvokė superviziją kaip efektyvesnę, kai susitelkė ne į tarpusavio asmeninį santykį su supervizoriumi, bet į darbą. Taip pat teigia autoriai McNeill ir Worthen (1989), kurie atrado, kad pradedantiesiems supervizuojamiesiems susitelkimas į santykius su supervizoriumi neigiamai siejasi su supervizijų efektyvumu. Nors tyrimuose randama, kad aiškių supervizijos ribų buvimas ir išlaikymas padeda supervizuojamiesiems labiau toleruoti kylantį nerimą ir diskomfortą (Sant, & Milton, 2015), šiame tyrime atsiskleidė, kad kartais supervizuojamiesiems gali būti svarbu turėti galimybę kreiptis į supervizorių už supervizijos rėmų, taip patiriant supervizorių kaip saugų ir patikimą žmogų.

4.3. Bendradarbiavimas

Analizė toliau atskleidė, kad supervizuojamieji ir supervizoriai mokymosi procese vertina bendradarbiavimą. Kaip daugelis autorių sutaria, bendradarbiavimas yra viena esminių supervizijos dalių (Ratliff, et al., 2000; Khoshfetrat, et al., 2021). Tiek vieni, tiek kiti pripažįsta hierarchinį santykį supervizijoje ir supervizoriaus autoritetą, tačiau abiem pusėms svarbu išlaikyti lygiavertišką toną ir kolegiškumą mokymosi procese. Tai sutampa su santykių pagrindu pagrįstu supervizijos galios modeliu (Frawley-O'Dea, 2003; Sarnat, 2012). Supervizoriams reikšminga matyti supervizuojamųjų įsitraukimą, iniciatyvumą supervizijų metu, taip pat jie vertina abipusį susikalbėjimą bei susiderinimo jausmą. Supervizuojamiesiems svarbu tai, kad jie sprendimų ir atsakymų galėtų ieškoti kartu su supervizoriumi – tyrinėjant ir diskutuojant. Bendradarbiavimo principas, grįstas kartu dalinimusi savo idėjomis be suvaržymų, taip pat matomas ir kituose tyrimuose (Sant, & Milton, 2015). Šiame tyrime atsiskleidė pradedančių supervizuojamųjų poreikis vienodam abiejų diadų pusių aktyvumui supervizijų metu, o tai skiriasi nuo rezultatų, kurie atsiskleidžia ilgalaikiame supervizijų darbe, kai supervizuojamieji galios pasiskirstymą suvokia kaip skirtingus supervizuojamojo ir supervizoriaus uždavinius (Cook, et al., 2018).

4.4. Supervizuojamųjų ir supervizorių savybių reikšmė santykiui

Rezultatai atskleidžia, kad prie patiriamo supervizijos santykio prisideda supervizijos diadoje dalyvaujančių asmeninės savybės bei kompetencijos. Supervizuojamieji atkreipia dėmesį į

supervizoriaus ne tik turimas žinias, bet ir gebėjimą jas perteikti, o supervizoriaus savybės kaip ramybė, tvirtumas, pagarbus bendravimas – prisideda prie supervizuojamojo tobulėjimo. Tyrimuose minima, kad supervizijos santykiai siejasi su supervizijos dalyvių asmeninėmis savybėmis (Bernard, & Goodyear, 2014) ir supervizorių žiniomis (Ladany, et al., 2013). O atsiskleidęs supervizuojamųjų poreikis supervizoriui turimas žinias perteikti tinkamu būdu, sutampa su literatūroje egzistuojančiais įrodymais, kad darbinis aljansas turi būti kuriamas taikant veiksmingas įgūdžių ugdymo ir mokymo strategijas (Ladany, et al, 2005).

Tuo tarpu supervizoriai atkreipia dėmesį, kad supervizuojamieji, kurie labiau savarankiški, iniciatyvūs ir kruopštūs prisideda prie sklandesnio supervizijų proceso. Tai iš dalies atitinka literatūroje sutinkamus aprašymus, kai supervizijoje apskritai refleksija ir jos skatinimas yra esminis mokymosi įrankis (Bernard, & Goodyear, 2014; Norberg, et al., 2016). Iš kitos pusės, supervizoriai dalinasi, kad supervizuojamųjų gynybiškumas ir priešiškus – atvirkščiai – apsunkina superviziją ir santykio vystymąsi.

4.5. Grįžtamojo ryšio svarba

Analizė atskleidė grįžtamojo ryšio svarbą supervizijose. Tiek supervizuojamieji, tiek supervizoriai vertina pagarbų ir konstruktyvų grįžtamąjį ryšį, kai svarbu išlaikyti pusiausvyrą tarp kritikos ir pastiprinimo. Daugelyje tyrimų teigiama, kad grįžtamasis ryšys yra neišvengiama supervizijų dalis (Kavanagh, et al., 2002; Ladany, et al., 2013; Bernard, & Goodyear, 2014; Meydan, & Koçyiğit, 2019). o vertinami komentarai turi būti pateikiami ne tik teigiami, bet ir keliantys iššūkį (Ladany, et al., 2013).

Supervizuojamųjų lūkestis pagarbiu grįžtamajam ryšiui atitinka su kituose tyrimuose gautais rezultatais, kai supervizuojamieji nerimavo, kaip supervizoriai reaguos į trūkumus ir išreiškė baimę supervizoriaus vertinimui ir kritikai (Sant, & Milton, 2015). Vis dėlto, nepaisant supervizorių pastangos jautriai perteikti pastebėjimus, kai kurie supervizuojamieji išreiškia poreikį aiškesniam ir laiku pateiktam įvertinimui. Taip pat supervizuojamiesiems gali būti sunku priimti grįžtamąjį ryšį, panašiai rašo Gauthier (1984) apie nusivylimų perdurbimo svarbą mokymuisi iš patirties. Kaip atsiskleidė šiame tyrime, taip ir kituose – supervizuojamiesiems svarbu sulaukti padrąsinimo, palaikymo ir paramos (Jacobsen, & Tanggaard, 2009; Pack, 2011).

4.6. Iššūkiai supervizijose

Supervizijose ir tarpusavio santykiuose dažnai iškyla iššūkiai, kuriuos svarbu perdurti supervizijos eigoje (Watkins, 2010; Sarnat, 2012). Tiek supervizuojamieji, tiek supervizoriai kalba

apie emocinius sunkumus, tokius kaip nerimas, įtampa, nusivylimo jausmai. Literatūroje taip pat kalbama apie emocinius trukdžius, kurie kyla natūraliai supervizijų eigoje supervizuojamajam susidūrus su nusivylimais ar nesėkmėmis (Gauthier, 1984). Kaip atsiskleidė šiame tyrime, supervizuojamiesiems svarbu turėti erdvę savo emocijų pasidalinimui ir reflektavimui, o tai sutampa su kitų tyrimų rezultatais, kuriuose išsakoma, kad supervizuojamiesiems yra svarbu galėti dalintis sudėtingomis emocijomis, kad jos būtų pastebėtos ir perdirbtos (Khoshfetrat, et al., 2021). Supervizoriai taip pat reflektuoja apie kylančius emocinius iššūkius, ypač, kai supervizijų pradžioje pastebi supervizuojamųjų patiriamą didesnę nerimą ar įtampą (Meydan, & Koçyiğit, 2019).

Be emocinių, taip pat susiduriama su tarpasmeniniais iššūkiais, kai supervizuojamiesiems trūksta lygiavertiškumo bei pokalbio apie tarpusavio santykį, o supervizoriai išreiškia poreikį aiškesniam susiderinimui, asmeniškiesiems tarpusavio įsivertinimui su supervizuojamuoju. Tai iš dalies skiriasi nuo to, kas žinoma literatūroje – kad pradžioje susitelkimas į tarpusavio santykį kaip tik gali trukdyti supervizijai (McNeill, & Worthen, 1989). Be to, supervizuojamiesiems gali būti sunku pradėti pokalbį apie patiriamus sunkumus su supervizoriumi. Literatūroje kylantys tarpasmeniniai iššūkiai laikomi galimybėmis stiprinti tarpusavio darbinį aljansą, todėl išlieka svarbu tuos sunkumus aptarti ir apie juos kalbėtis (Sarnat, 2012), nors toks kalbėjimas gali būti sunkumas savaime, ypač supervizijų pradžioje.

Tuo tarpu supervizoriams iššūkiu tampa darbas su mažiau patyrusiais supervizuojamaisiais, kai tenka orientuotis į teorijos ir praktikos pagrindus. Tai galima sieti su skirtingais uždaviniais supervizijų eigoje (Holloway, 1995).

4.7. Asmeninis tobulėjimas ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimas

Teminė analizė atskleidė, kad tik iš supervizorių perspektyvos matoma asmeninio tobulėjimo ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimo tema. Tai rodo, kad šis vaidmuo būdingas tik supervizoriams, atspindint jų supervizijos uždavinius bei profesinį kelią. Supervizoriai padeda supervizuojamiesiems suprasti savo stiprybes ir silpnybes, prisideda prie jų savarankiškumo ugdymo. Tai, kad supervizorių užduotis yra skatinti supervizuojamųjų savarankiškumą ir padėti atrasti savitą darbo stilių yra minima literatūroje (Watkins et al., 2015; Norberg et al., 2016). Šiame tyrime taip pat atsiskleidė, kad patys supervizoriai ne tik siekia supervizuojamųjų tobulėjimo, bet ir patys supranta turintys nuolat atnaujinti savo žinias ir mokytis jas perduoti tinkamu būdu.

Apibendrinant, šiame tyrime dalis atskleistų supervizinio santykio ypatumų sutampa su tuo, kas buvo žinoma literatūroje. Rezultatai patvirtina, kad emocinis saugumas supervizijos pradžioje yra itin svarbus tiek supervizuojamiesiems (Riggs and Bretz, 2006; Pack, 2011; Sant, & Milton, 2015),

ties yra aktyviai kuriamas supervizorių (Bang, & Park, 2009). Taip pat reikšmingi santykio aspektai yra pradžioje sudaromas kontraktas (Sant, & Milton, 2015; Watkins et al., 2024), bendradarbiavimo pagrindas supervizijose (Ratliff, et al., 2000; Khoshfetrat, et al., 2021) ir grįžtamojo ryšio svarba (Bernard, & Goodyear, 2014; Meydan, & Koçyiğit, 2019). Be to, supervizinis santykis apima ir tam tikras supervizijos dalyvių charakteristikas (Bernard, & Goodyear, 2014) bei supervizijų procese kylančius iššūkius (Watkins, 2010; Sarnat, 2012). Tačiau tyrime iškilo nauji aspektai, subtilūs supervizinio santykio ypatumai, kurie atsiskleidė tik tyrinėjant supervizijos diadas. Tai suteikė galimybę giliau suprasti kaip santykis formuojasi iš abiejų pozicijų perspektyvos. Tyrimo rezultatai leidžia pamatyti, kad supervizijų pradžioje supervizuojamieji siekia aktyvaus abipusio dalyvavimo, vertina galimybę kreiptis į supervizorių pagalbos už supervizijos ribų bei išreiškia poreikį plačiau aptarti tarpusavio santykį su supervizoriumi. Supervizoriai taip pat pastebi tarpusavio santykio susiderinimo poreikį, abipusio pasiruošimo svarbą bei įvardina pačių tobulėjimo vertę supervizinio santykio kūrimui. Nauja tai, kad tyrime analizuojamas supervizinio santykio patyrimas psichodinaminės paradigmos supervizijose, kas iki šiol nebuvo plačiai tyrinėta. Šis tyrimas gali prisidėti prie tolesnio teorinio bei praktinio supratimo apie šį svarbų profesinį ryšį.

4.8. Tyrimo ribotumai

Pirmiausia, tyrime dalyvavo šešios supervizinės diados, o tai sąlyginai nedidelė imtis, dėl to nėra galima generalizuoti gautų rezultatų visoms psichodinaminės psichoterapijos supervizijų poroms ir jų patiriamiems superviziniams santykiams. Kita vertus, šiuo tyrimu nebuvo siekiama generalizuoti rezultatus, bet analizuoti unikalius, idiosinkratiškus supervizinio santykio ypatumus, kurie atsiskleidžia šio tyrimo dalyvių patirtyse. Nors šiam tyrimui tiriamųjų lytis ir amžius nebuvo aktualūs kriterijai bei siekiant išlaikyti tyrimo dalyvių konfidencialumą, kai kurie santykių aspektai tarp vyriškos lyties supervizuojamųjų ir jų supervizorių nepateko į šio tyrimo analizės lauką, tačiau būtų galima toliau tyrinėti, kaip skirtingo amžiaus bei lyčių supervizijos dalyviai supranta ir patiria supervizinį santykį. Taip pat tyrime dalyvavo tiriamieji tik iš vienos psichodinaminės psichoterapijos studijų programos, tad rezultatai atspindi konkrečios studijų programos kontekstą ir jų taikymas platesniame psichoterapinio mokymo kontekste gali skirtis. Tyrėjos patirties trūkumas kokybiniuose tyrimuose taip pat yra tyrimo ribotumas, nepaisant to, tyrėjos gautos žinios visų studijų metu apie šį tyrimo metodą, savarankiškas domėjimasis ir nuolatinis konsultavimasis ir supervizavimasis ekspertų komandoje padėjo užtikrinti tyrimo kokybę.

4.9. Rezultatų praktinis taikymas, rekomendacijos supervizoriams ir gairės tolimesniems tyrimams

Šio tyrimo rezultatai prisideda prie mokslinės literatūros, pagilina supratimą apie supervizinį santykį ir gali būti naudingi ir supervizorių praktikai, ir supervizorių programos organizavimui. Naujai atskleisti supervizinio santykio aspektai gali prisidėti prie šio reiškinio konceptualizavimo pradiniam supervizijų etape. Praktiniam taikymui šie rezultatai gali būti naudingi supervizoriams gilinant supratimą, kas padeda ar apsunkina santykio kūrimą su supervizuojamuoju. Remiantis tyrimo rezultatais, pateikiamos rekomendacijos, galinčios padėti gerinti supervizinio santykio vystymą. Psichodinaminės supervizijos pradiniam etape supervizoriams gali būti naudinga:

1. Kurti emociškai saugią supervizijų aplinką, skirti dėmesio emociniam supervizuojamųjų palaikymui, mažinti jų pradinį nerimą, normalizuoti mokymosi sunkumus, palaikyti pagarbą, supratingą bendravimą.
2. Sudarant kontraktą išlaikyti galimybę lankstumui ir erdvę pokyčiams, kadangi tai gali būti reikšminga stiprinant pasitikėjimą ir tarpusavio ryšį.
3. Supervizijose dalyvauti aktyviai, domėtis supervizuojamųjų patirtimis, skatinti diskusiją ir bendradarbiavimą.
4. Atsižvelgti į supervizuojamųjų patirties lygį ir galimą gynybiškumą bei jautrumą vertinimui – suteikti daugiau palaikymo pradedantiesiems, tačiau palaipsniui skatinti savarankiškumą ir refleksiją.
5. Suteikti erdvės tarpasmeninio santykio refleksijai. Gali būti vertinga įtraukti apsitarimus, kai trumpai pasidalinama grįžtamojo ryšiu apie vykstantį bendradarbiavimo procesą ir jame kylančius sunkumus. Tai leistų stiprinti supervizinį santykį, prisidėtų prie sklandžios supervizijų eigos.

Tolimesni tyrimai galėtų būti atlikti taikant longitudinalinį tyrimo dizainą ir toliau nagrinėtų supervizinio santykio plotį ir gylį kituose supervizijos santykio raidos etapuose (Palomo, et al., 2010). Tai leistų geriau suprasti kaip įvairūs supervizinio santykio aspektai toliau formuoja ilgalaikį supervizijos darbą, o tai padėtų tobulinti psichodinaminės psichoterapijos supervizijų praktiką, orientuojantis į tinkamą santykio stiprinimą nuo pat supervizijų pradžios.

Taip pat kita tyrimų kryptis galėtų sietis su supervizoriaus ir supervizuojamojo tarpusavio santykio patyrimu – kaip supervizinės diados nariai supranta santykį ir ar santykio patyrimas sutampa ar skiriasi toje pačioje poroje. Nors toks tyrimas reikšmingai praturtintų žinias apie supervizinį santykį ir jo dinamiką, tačiau reikalauja etinio jautrumo, kadangi yra rizika, kad diados nariai atpažintų vieni kitus ar save. Tad tokie tyrimai turėtų būti atliekami pasitelkiant atvejo analizės tyrimo dizainą ir turėtų užtikrinti pagarbą grįstą analizės procesą.

IŠVADOS

Pradiniam psichodinaminės psichoterapijos supervizijų etape supervizuojamųjų ir supervizorių tarpusavio santykio patirtys atsiskleidė per bendras – emocinio ryšio, supervizijos kontrakto, bendradarbiavimo, grįžtamojo ryšio, supervizuojamųjų ir supervizorių savybių reikšmės ir iššūkių supervizijose temas. Tema, kuri atsiskleidė tik iš supervizorių perspektyvos – tobulėjimas ir supervizuojamųjų tobulėjimo skatinimas.

Supervizijų santykiui pradžioje svarbus emocinis ryšys. Abiejoms diadų pusėms svarbu supervizuojamųjų emocinis saugumas. Supervizoriai pradžioje patiriamą supervizuojamųjų nerimą mažina pasitelkdami pagyrimus, humorą ir normalizuodami mokymosi sunkumus. Supervizuojamieji vertina jausmą, kad yra suprasti, o šiltą santykį patiria, kai supervizorius žmogiškas ir rūpestingas.

Supervizijų pradžioje sudaromas kontraktas reikšmingas supervizijų santykiui. Aiškūs susitarimai supervizuojamiesiems suteikia saugumo, tačiau nelanksčios taisyklės gali kelti jausmą, kad yra kontroliuojami. Supervizuojamiesiems svarbus supervizoriaus lankstumas tiek jų nepasiruošimui supervizijai, tiek galimybei kreiptis už supervizijos ribų.

Bendradarbiavimas – supervizijų santykio pagrindas. Abi pusės vertina lygiavertišką bendradarbiavimą, išlaikant pagarbą autoritetui ir pripažįstant hierarchinį santykį supervizijoje. Supervizuojamieji tikisi vienodo abiejų pusių aktyvumo ir sprendimų ieškojimo kartu, o supervizoriai tikisi supervizuojamųjų įsitraukimo ir siekia susikalbėjimo supervizijoje.

Supervizijos dalyvių charakteristikos prisideda prie santykio formavimosi. Supervizuojamiesiems svarbu supervizorių žinios ir gebėjimas jas perteikti tinkamai, o supervizorių savybės gali tapti profesiniu pavyzdžiu. Supervizoriai vertina supervizuojamųjų savarankiškumą ir iniciatyvumą, o jų savybės kaip gynybiškumas ir priešiškusmas supervizinį santykį gali apsunkinti.

Grįžtamas ryšys neišvengiamas supervizijos proceso ir santykio elementas. Abi diadų pusės vertina konstruktyvų ir pagarbiai pateikiamą grįžtamąjį ryšį. Supervizuojamiesiems svarbu, kad grįžtamas ryšys būtų išsakomas aiškiai ir laiku, tačiau pateikiamas derinant kritiką ir palaikymą.

Kylantys iššūkiai gali prisidėti prie supervizinio santykio trukdžių. Supervizijų pradžioje supervizuojamiesiems būdingi nerimo, įtampos ir nusivylimo jausmai, tad gali būti reikalinga erdvė šių emocijų refleksijai. Tarpasmeniniai iššūkiai gali apsunkinti supervizijų ir mokymosi procesą, tad gali būti reikalingas atviras jų aptarimas.

Supervizoriai prisideda prie supervizuojamųjų tobulėjimo bei siekia tobulėti patys, o tai svarbu supervizinio santykio puoselėjimui. Supervizoriai skatina supervizuojamųjų savarankiškumą ir jų autentiško profesinio identiteto ieškojimą. Taip pat supervizoriai reflektuoja apie nuolatinį savo pačių tobulėjimą kaip būtinybę kokybiškam supervizijų procesui ir santykiui su supervizuojamuoju kurti.

LITERATŪRA

- Ahmed, S. K. (2024). The pillars of trustworthiness in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 2, 100051. <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2024.100051>
- American Psychological Association (APA). (n.d). *APA Dictionary of Psychology*. Paimta iš: <https://dictionary.apa.org>
- Bang, K., & Park, J. (2009). Korean Supervisors' Experiences in Clinical Supervision. *The Counseling Psychologist*, 37(8), 1042-1075. <https://doi.org/10.1177/0011000009339341>
- Basa, V. (2017). Supervisor-supervisee relationship and alliance. Supervisor-Supervisee Relationship and Alliance. *European Journal of Counselling Theory, Research and Practise*. 1. 1-5.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision (5th ed)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16(3), 252–260. <https://doi.org/10.1037/h0085885>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Clarke, V., & Braun, V. (2018). Using thematic analysis in counselling and psychotherapy research: A critical reflection. *Counselling and Psychotherapy Research*, 18(2), 107–110. <https://doi.org/10.1002/capr.12165>
- Cook, R. M., McKibben, W. B., & Wind, S. A. (2018). Supervisee perception of power in clinical supervision: The Power Dynamics in Supervision Scale. *Training and Education in Professional Psychology*, 12(3), 188–195. <https://doi.org/10.1037/tep0000201>
- Corey, G., Haynes, R. H., Moulton, P., & Muratori, M. (2014). *Clinical Supervision in the Helping Professions: A Practical Guide, 2nd Edition*, American Counselling Association.
- Enlow, P. T., McWhorter, L. G., Genuario, K., & Davis, A. (2019). Supervisor–supervisee interactions: The importance of the supervisory working alliance. *Training and Education in Professional Psychology*, 13(3), 206–211. <https://doi.org/10.1037/tep0000243>
- Fylan, F. (2005). Semi-structured interviewing. In J. Miles & P. Gilbert (Eds.), *A handbook of research methods for clinical and health psychology* (pp. 65–78). Oxford University press.
- Fox, R. (1989). Relationship: The cornerstone of clinical supervision. *Social Casework: The Journal of Contemporary Social Work*, 70(3), 146-152. doi.org/10.1177/104438948907000303
- Frawley-O'Dea, M. G. (2003). Supervision is a relationship too: A contemporary approach to psychoanalytic supervision. *Psychoanalytic Dialogues*, 13(3), 355–366. <https://doi.org/10.1080/10481881309348739>

- Gauthier, M. (1984). Countertransference and supervision: A discussion of some dynamics from the point of view of the supervisee. *Canadian Journal of Psychiatry*, 29(7), 513–519. <https://doi.org/10.1177/070674378402900613>
- Grinberg, L. (1997). Is the transference feared by the psychoanalyst? *The International Journal of Psycho-Analysis*, 78(Pt 1), 1–14.
- Gudaitė, G. (2014). *Psichoterapijos veiksmingumas: terapiniai veiksniai ir subjektyviai išgyvenami pokyčiai*. Vilniaus universiteto leidykla.
- Holloway, E. L. (1992). Supervision: A way of teaching and learning. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 177-214). New York: Wiley.
- Holloway, E. L. (1995). *Clinical supervision: A systems approach*. SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781452224770>
- Hutman, H., Ellis, M. V., Moore, J. A., Roberson, K. L., McNamara, M. L., Peterson, L. P., Taylor, E. J., & Zhou, S. (2023). Supervisees' Perspectives of Inadequate, Harmful, and Exceptional Clinical Supervision: Are We Listening? *The Counseling Psychologist*, 51(5), 719-755. <https://doi.org/10.1177/00110000231172504>
- Jacobs, D., David, P., & Meyer, D. J. (1998). The supervisory encounter: A guide for teachers of psychodynamic psychotherapy and psychoanalysis. *Psychoanalytic Psychology*, 15(1), 172–175. <https://doi.org/10.1037/0736-9735.15.1.172>
- Jacobsen, C. H., & Tanggaard, L. (2009). Beginning therapists' experiences of what constitutes good and bad psychotherapy supervision. *Nordic Psychology*, 61(4), 59–84. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.4.59>
- Kaluževičiūtė-Moreton, G., Skruibis, P., Vaštakė, M., & Grigutytė, N. (2023). Psichoterapijos supervizijos paradigmų palyginimas: literatūros apžvalga. *Psichologija*, 68, 114-131. <https://doi.org/10.15388/Psichol.2023.62>
- Kavanagh, D. J., Spence, S. H., Wilson, J., & Crow, N. (2002). Achieving effective supervision. *Journal of Substance Use*, 21(3), 247–252. <https://doi.org/10.1080/0959523021000002705>
- Khoshfetrat, A., Moore, G., & Kiernan, G. (2021). What do psychoanalytic supervisees say about good supervision? *Counselling Psychology Quarterly*, 35(2), 421–443. <https://doi.org/10.1080/09515070.2020.1857701>
- Kilminster, S., & Jolly, B. C. (2000). Effective supervision in clinical practice settings: a literature review. *Medical Education*, 34(1), 827-840. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2000.00758.x>
- Knox, S., Burkard, A. W., Edwards, L. M., Smith, J. J., & Schlosser, L. Z. (2008). Supervisors' reports of the effects of supervisor self-disclosure on supervisees. *Psychotherapy Research*, 18(5), 543–559. <https://doi.org/10.1080/10503300801982781>

- Kühne, F., Maas, J., Wiesenthal, S., & Weck, F. (2019). Empirical research in clinical supervision: a systematic review and suggestions for future studies. *BMC psychology*, 7(1), 54. <https://doi.org/10.1186/s40359-019-0327-7>
- Ladany, N., & Muse-Burke, J. L. (2001). Understanding and conducting supervision research. In L. J. Bradley & N. Ladany (Eds.), *Counselor supervision: Principles, process, and practice* (3rd ed., pp. 304–329). Brunner-Routledge.
- Ladany, N., Friedlander, M. L., & Nelson, M. L. (2005). *Critical events in psychotherapy supervision: An interpersonal approach*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10958-000>
- Ladany, N., Mori, Y., & Mehr, K. E. (2012). Effective and Ineffective Supervision. *The Counseling Psychologist*, 41(1), 28-47. <https://doi.org/10.1177/0011000012442648>
- McNeill, B. W., & Worthen, V. (1989). The parallel process in psychotherapy supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*, 20(5), 329-333. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.20.5.329>
- Meydan, Betül & Koçyiğit, Melike. (2019). The Supervisory Relationship Experiences of Turkish First-Time and Advanced Supervisees. *Qualitative Research in Education*. 8. 89. [10.17583/qre.2019.3942](https://doi.org/10.17583/qre.2019.3942).
- Milne, D., & Watkins, C. E. (2014). *Defining and Understanding Clinical Supervision a Functional Approach*. In C. E. Watkins, L. D Milne (Eds.), *The Willey International Handbook of Clinical Supervision*, (1st Ed.) (pp. 3–10). John Wiley & Sons, Ltd.
- Norberg, J., Axelsson, H., Barkman, N., Hamrin, M., & Carlsson, J. (2016). What psychodynamic supervisors say about supervision: Freedom within limits. *The Clinical Supervisor*, 35(2), 268–286. <https://doi.org/10.1080/07325223.2016.1219896>
- Pack, M. (2011). Two sides to every story: a phenomenological exploration of the meanings of clinical supervision from supervisee and supervisor perspectives. *Journal of Social Work Practice*, 26(2), 163–179. <https://doi.org/10.1080/02650533.2011.611302>
- Palomo, M., Beinart, H., & Cooper, M. J. (2010). Development and validation of the Supervisory Relationship Questionnaire (SRQ) in UK trainee clinical psychologists. *British Journal of Clinical Psychology*, 49(2), 131–149. <https://doi.org/10.1348/014466509X441033>
- Pandey, S. C., & Patnaik, S. (2014). Establishing reliability and validity in qualitative inquiry: A critical examination. *Jharkhand Journal of Development and Management Studies*, 12(1), 5743–5753.
- Peredaryenko, M. S., & Krauss, S. E. (2013). Calibrating the Human Instrument: Understanding the Interviewing Experience of Novice Qualitative Researchers. *The Qualitative Report*, 18(43), 1-17. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2013.1449>

- Prasko, J., Dicevicius, D., Ociskova, M., Vanek, J., Slepecky, M., Krone, I., Abeltina, M., & Bagdonaviciene, L. (2021). Therapeutic and supervision relationship in cognitive behavioral supervision. *Activitas Nervosa Superior Rediviva*, 63(1), 22–35.
- Ratliff, D. A., Wampler, K. S., & Morris, B. G. H. (2000). Lack of consensus in supervision. *Journal of Marital and Family Therapy*, 26(3), 373–384. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2000.tb00306.x>
- Riggs, S. A., & Bretz, K. M. (2006). Attachment processes in the supervisory relationship: An exploratory investigation. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(5), 558–566. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.37.5.558>
- Ruslin, R., Mashuri, S., Rasak, M. S. A., Alhabsyi, F. & Syam, H. (2022). Semi-structured Interview: A Methodological Reflection on the Development of a Qualitative Research Instrument in Educational Studies. *Journal of Research and Method in Education*, 12(1), 22-29.
- Sant, M., & Milton, M. (2015). Trainee practitioners' experiences of the psychodynamic supervisory relationship and supervision: A thematic analysis. *The Clinical Supervisor*, 34(2), 204–231. <https://doi.org/10.1080/07325223.2015.1086917>
- Sarnat, J. (2010). Key competencies of the psychodynamic psychotherapist and how to teach them in supervision. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 47(1), 20–27. <https://doi.org/10.1037/a0018846>
- Sarnat, J. E. (2012). Supervising psychoanalytic psychotherapy: Present knowledge, pressing needs, future possibilities. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 42(3), 151–160. <https://doi.org/10.1007/s10879-011-9201-5>
- Schamess, G. (2012). Mutual influence in psychodynamic supervision. *Smith College Studies in Social Work*, 82(2-3), 142–160. <https://doi.org/10.1080/00377317.2012.693012>
- Schofield, M. J., & Grant, J. (2013). Developing psychotherapists' competence through clinical supervision: Protocol for a qualitative study of supervisory dyads. *BMC Psychiatry*, 13, 12. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-13-12>
- Seidman, I. (2013). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. Teachers College Press, New York.
- Stoltenberg, C. D., & Delworth, U. (1987). *Supervising counselors and therapists: A developmental approach*. Jossey-Bass.
- Tangen, J. L., & Borders, D. (2016). The supervisory relationship: A conceptual and psychometric review of measures. *Counselor Education and Supervision*, 55(3), 159–181. <https://doi.org/10.1002/ceas.12043>
- Watkins C. E., Jr (2011). The real relationship in psychotherapy supervision. *American journal of psychotherapy*, 65(2), 99–116. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.2011.65.2.99>

- Watkins, C. E., Jr. (2010). Psychoanalytic constructs in psychotherapy supervision. *American Journal of Psychotherapy*, 64(4), 393–416.
- Watkins, C. E., Jr., Budge, S. L., & Callahan, J. L. (2015). Common and specific factors converging in psychotherapy supervision: A supervisory extrapolation of the Wampold/Budge psychotherapy relationship model. *Journal of Psychotherapy Integration*, 25(3), 214–235. <https://doi.org/10.1037/a0039561>
- Watkins, C. E., Jr., Ellis, M. V., Viliūnienė, R., Cădăriu, I. E., Vișcu, L. I., & Callahan, J. L. (2024). A written supervision agreement for psychoanalytic supervision? *Psychoanalytic Psychotherapy*, 39(1), 4–19. <https://doi.org/10.1080/02668734.2024.2386657>
- Wengraf, T. (2004). *Qualitative research interviewing: biographic narrative and semi-structured methods*. London: Sage Publications.
- Wilson, H. M. N., Davies, J. S., & Weatherhead, S. (2016). Trainee therapists' experiences of supervision during training: A meta-synthesis. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 23(4), 340–351. <https://doi.org/10.1002/cpp.1957>
- Zicht S. R. (2019). Observations on the centrality of security in psychoanalytic supervision: A view from the interpersonal tradition and attachment perspective. *American Journal of Psychoanalysis*, 79(3), 375–387. <https://doi.org/10.1057/s11231-019-09211-4>
- Žydzīūnaitė, V. ir Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai*. Vilnius: Vaga

PRIEDAI

1 priedas. Demografinė anketa tyrimo dalyviams: supervizuojamojo forma.

Supervizuojamojo forma

1. Lytis: vyras, moteris, kita _____
2. Amžius _____
3. Specialybė _____
4. Psichoterapijos studijų programa _____
5. Kursas programoje _____
6. Anksčiau baigtos psichoterapinės studijos (jei tokios buvo) _____
7. Psichoterapinio darbo patirtis (metais) _____
8. Psichoterapinis darbas: klientų skaičius per savaitę _____
9. Supervizavimosi patirtis (metais) _____
10. Supervizavimosi patirtis (skirtingų supervizorių skaičius) _____

Supervizijos su konkrečiu supervizoriumi:

11. Supervizijos būdas: gyvai, nuotoliu, kita _____
12. Supervizijų skaičius _____
13. Supervizijų periodiškumas _____
14. Kita svarbi informacija _____

2 priedas. Demografinė anketa tyrimo dalyviams: supervizoriaus forma.

Supervizoriaus forma

1. Lytis: vyras, moteris, kita _____
2. Amžius _____
3. Specialybė _____
4. Psichoterapijos studijų programa _____
5. Baigtos psichoterapinės studijos _____
6. Psichoterapinio darbo patirtis (metais) _____
7. Psichoterapinis darbas: klientų skaičius per savaitę _____
8. Supervizavimo patirtis (metais) _____
9. Supervizavimo patirtis (skirtingų supervizorių skaičius) _____
10. Supervizavimo patirtis (metais) _____
11. Supervizijų teikimas: supervizuojamųjų skaičius per savaitę _____
12. Supervizijų teikimas: programoje, kita (valstybinėje įstaigoje/privačiai) _____
-
- Supervizijos su konkrečiu supervizuojamuoju/-aja:
13. Supervizijos būdas: gyvai, nuotoliu, kita _____
14. Supervizijų skaičius _____
15. Supervizijų periodiškumas _____
16. Kita svarbi informacija _____

3 priedas. Transkripcijose naudoti ženklai, pagal Wengraf (2004).

Simbolis	Paaškinimas
[]	Laužtiniuose skliaustuose rašomi tikriniai vardai ar pavadinimai pakeisti į bendrinius, vietoj Tomas VARDAS ir t.t.
(3)	Skliausteliuose pažymėtas skaičius nurodo sekundėmis pokalbyje truncančią pauzę.
_____	Pabraukimas reiškia, kad vienas žodis ar jo dalis yra labai akcentuojama ar netikėtai pakeliamas balsas.
ŽODIS	Didžiosiomis raidėmis rašoma frazė ar daugiau nei vienas žodis, kuri itin pabrėžiama ar net iššaukiama.
.HHH	Tai žymi gilesnį atodūsį ar iškvėpimą. Jei jis trunka ilgiau ar atskleidžia itin reikšmingą situaciją, galima papildomai skliausteliuose pažymėti sekundes.
(...)	Tušti skliausteliai su tritaškiu viduje žymi transkribuotojo negalėjimą išgirsti, ką sako tyrimo dalyvis ar interviuotojas.
(ŽODIS)	Skliausteliuose pažymėtas žodis mažosiomis raidėmis reiškia, jog transkripcijoje spėjama, kad tai būtent šis žodis, bet nėra aiškiai girdima.
ŽOD-	Žodžio gale padėtas minuso ženklas reiškia, kad nepabaigus žodžio jis nutraukiamas ir nebesigirdi.

4 priedas. Informacija apie tyrimo interviu*.

Vardas (pakeistas)	Interviu trukmė	Vardas (pakeistas)	Interviu trukmė
Giedrė	46 min.	Ieva	26 min.
Marija	39 min.	Aistė	22 min.
	30 min.	Ugnė	35 min.
Lina	1 val. 13 min.	Urtė	13 min.
Agnė	34 min.	Justė	33 min.
Miglė	31 min.	Eglė	39 min.

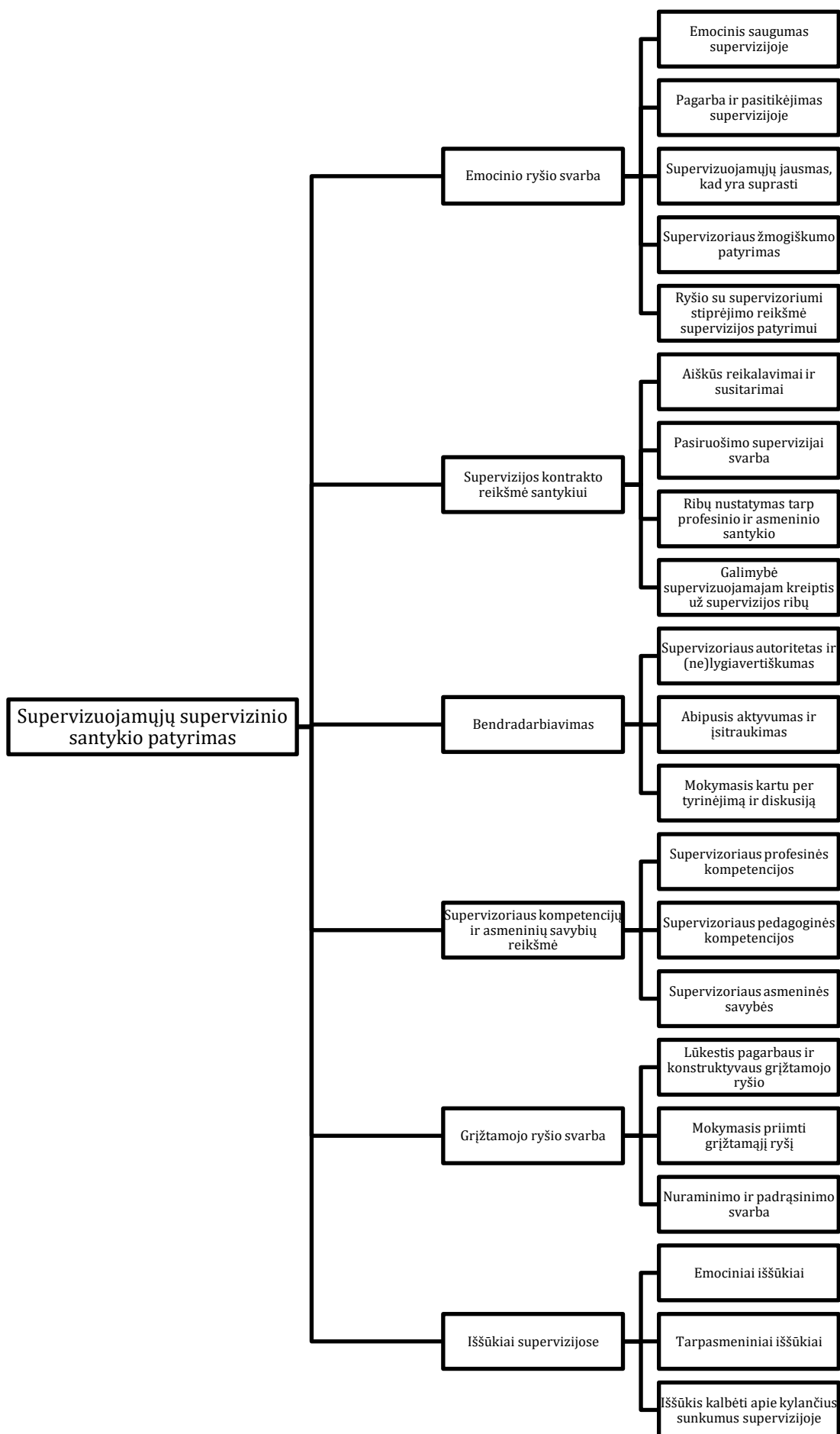
**Siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių konfidencialumą, vyriškos lyties tiriamiesiems suteikti moteriški vardai*

5 priedas. Duomenų analizės pavyzdys

Tema	Potemė	Kodai*	Ištrauka
Emocinio ryšio svarba	Pagarba ir pasitikėjimas supervizijoje	●UP_Pagarba ●UP_pasitikėjimas	<i>Kad būtų pagarba ir kažkoks pasitikėjimas, kompetencijom pasitikėjimas irgi turbūt svarbu, <...> rinkausi, kad tai būtų ne per, kaip pasakyti, kad būtų pagarba, bet nebūtų kažkokios labai, ar kažkokios baimės, ar kažkoks nu jau toks autoritetas, kur tikrai net kažkaip kalbėti baisu (Eglė).</i>
	Atvirumas ir abipusis pasitikėjimas	●SP_Atvirumas ●SP_Pasitikėjimas	<i>...ji geba dalintis, ji pakankamai atvira <...>. Nebijo kažkaip pasirodyti asmeniškai. Ji nesislepia. Kalbėtis yra paprasta. <...> Tas duoda erdvės susikalbėjimui, pajuokavimui. <...> ji nuoširdžiai pasiguodė. Aptarėm ir tą atvejį ir kaip su su juo tvarkytis, tai tokį jaučiu iš jos pasitikėjimą (Lina).</i>

*Kodai UP žymi supervizuojamųjų perspektyvą, kodai SP – supervizorių perspektyvą

6 priedas. Supervizuojamųjų temų ir potemių žemėlapis



7 priedas. Supervizorių temų ir potemių žemėlapis

