



Sveučilište u Zagrebu

PRAVNI FAKULTET

STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

POSLIJEDIPLOMSKI SPECIJALISTIČKI STUDIJ SUPERVIZIJE

PSIHOSOCIJALNOG RADA

Nikolina Vidov

**RAZUMIJEVANJE I UPRAVLJANJE OTPOROM
U SUPERVIZIJI IZ PERSPEKTIVE SUPERVIZORA**

ZAVRŠNI SPECIJALISTIČKI RAD

Zagreb, 2026.



Sveučilište u Zagrebu

PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA
POSLIJEDIPLOMSKI SPECIJALISTIČKI STUDIJ SUPERVIZIJE
PSIHOSOCIJALNOG RADA

Nikolina Vidov

**RAZUMIJEVANJE I UPRAVLJANJE OTPOROM
U SUPERVIZIJI IZ PERSPEKTIVE SUPERVIZORA**

ZAVRŠNI SPECIJALISTIČKI RAD

Mentorica: prof. dr.sc. Kristina Urbanc

Zagreb, 2026.

ZAHVALE

Zahvaljujem svojoj mentorici na stručnom vodstvu, strpljivoj podršci i spremnosti da zajedno sa mnom traži prave riječi za ono što su podaci nastojali reći.

Hvala sudionicama što su imale povjerenja govoriti o onim dijelovima supervizijskog procesa koji nisu pretjerano popularni. Njihova iskrenost i spremnost na dijeljenje iskustava dali su dubinu i autentičnost ovom radu.

Zahvaljujem i svojoj obitelji na ljubavi, razumijevanju i podršci tijekom cijelog procesa pisanja.

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Potvrđujem da sam osobno napisala rad Razumijevanje i upravljanje otporom u superviziji iz perspektive supervizora i da sam njegova autorica. Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

U Zadru, 3. lipnja 2026. godine

Nikolina Vidov

Sažetak

Otpor u superviziji složen je i nedovoljno istražen aspekt supervizijskog procesa. Cilj ovoga rada bio je istražiti kako supervizori prepoznaju, opisuju i doživljavaju otpor te kako njime upravljaju u supervizijskom procesu. Iako je otpor jedan od temeljnih pojmova psihodinamske teorije, u dostupnoj literaturi pronađen je ograničen broj istraživanja koja obuhvaćaju iskustva supervizora u njegovu prepoznavanju, doživljavanju i upravljanju.

Provedeno je kvalitativno istraživanje u kojem je sudjelovalo osam supervizorica s više od deset godina iskustva u provođenju supervizije. Podaci su prikupljeni polustrukturiranim intervjuima te obrađeni tematskom analizom. Rezultati pokazuju da supervizorice otpor prepoznaju kroz zastoje i promjene u tijeku procesa, smanjeni angažman, šutnju, skretanje s teme, pretjerano govorenje, ventiliranje, testiranje pravila te odnose među članovima grupe i prema supervizoru. Otpor razumiju kao smislen i zaštitni proces povezan s motivacijom i očekivanjima supervizanata, osjećajem sigurnosti u grupi te zaštitom profesionalnog identiteta i osobne ranjivosti.

Nalazi također pokazuju da se otpor odražava u emocionalnim, tjelesnim i misaonim reakcijama supervizora, poput napetosti, ljutnje, dosade, nemoći, zbunjenosti i sumnje u vlastitu kompetentnost. Kada ih supervizor uspije prepoznati, regulirati i promisliti, te reakcije mogu postati važan izvor informacija o grupnom procesu i pomoći u oblikovanju intervencije. Upravljanje otporom uključuje jasno ugovaranje i stvaranje sigurnog okvira, procjenu spremnosti pojedinca i grupe, imenovanje zastoja, istraživanje značenja i funkcije otpora, uključivanje grupe, postavljanje granica, prilagodbu načina rada te naknadnu refleksiju i učenje iz iskustva.

Zaključno, prepoznavanje, doživljavanje i upravljanje otporom nisu odvojeni postupci, nego povezani i kružni proces. Otpor se pritom može razumjeti ne samo kao prepreka, nego i kao važna informacija o supervizantu, grupi, supervizijskom odnosu i granicama trenutačne spremnosti za rad.

Ključne riječi: otpor, supervizija, supervizor, kontratransfer, grupni proces, refleksivnost

Abstract:

Resistance in supervision is a complex and insufficiently researched aspect of the supervisory process. The aim of this study was to explore how supervisors recognize, describe, and experience resistance, as well as how they manage it within the supervision process. Although resistance is one of the fundamental concepts of psychodynamic theory, only a limited number of studies in the available literature address supervisors' experiences of recognizing, experiencing, and managing resistance.

A qualitative study was conducted with eight female supervisors, each with more than ten years of experience in providing supervision. Data were collected through semi-structured interviews and analysed using thematic analysis. The findings show that supervisors recognize resistance through impasses and changes in the flow of the process, reduced engagement, silence, shifts away from the topic, excessive talking, emotional ventilation, testing of agreed rules, and relationships among group members and with the supervisor. They understand resistance as a meaningful and protective process related to supervisees' motivation and expectations, their sense of safety within the group, and the protection of professional identity and personal vulnerability.

The findings also show that resistance is reflected in supervisors' emotional, bodily, and cognitive reactions, including tension, anger, boredom, helplessness, confusion, and doubts about their own competence. When supervisors are able to recognize, regulate, and reflect on these reactions, they can become an important source of information about the group process and assist in shaping an appropriate intervention. Managing resistance includes clear contracting and the establishment of a safe framework, assessment of the readiness of the individual and the group, naming impasses, exploring the meaning and function of resistance, involving the group, setting boundaries, adapting the method of work, and engaging in subsequent reflection and learning from experience.

In conclusion, recognizing, experiencing, and managing resistance are not separate procedures, but interconnected and cyclical processes. Resistance may therefore be understood not only as an obstacle, but also as important information about the supervisee, the group, the supervisory relationship, and the current limits of readiness for reflective work.

Keywords: resistance, supervision, supervisor, countertransference, group process, reflexivity

Sadržaj

Sažetak.....	1
MOTIVACIJA ZA ODABIR TEME.....	4
1. UVOD.....	6
1.1. Razumijevanje pojma otpora	7
1.2. Prepoznavanje otpora	8
1.3. Doživljaji terapeuta u susretu s otporom	11
1.4. Rad s otporom	12
1.5. Otpor u grupnom procesu.....	18
1.6. Specifičnosti grupne supervizije	19
1.7. Kompetencijski okvir supervizora.....	21
2. CILJ I ISTRAŽIVAČKA PITANJA	23
3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	23
3.1. Tip nacrtu istraživanja.....	23
3.2. Opis i način formiranja uzorka.....	24
3.3. Sudionici istraživanja	25
3.4. Etički aspekt istraživanja.....	27
3.5. Metode obrade podataka	27
4. REZULTATI I RASPRAVA	29
4.1. Kako supervizori prepoznaju i opisuju otpor u supervizijskom procesu?	29
4.2. Kako supervizori doživljavaju i emocionalno reagiraju na pojavu otpora?	39
4.3. Kako supervizori upravljaju otporom u supervizijskom procesu?	48
4.4. Ograničenja istraživanja	62
5. ZAKLJUČAK.....	64
6. LITERATURA.....	66
7. PRILOZI.....	69
7.1. Prilog A: Molba za sudjelovanjem u istraživanju	69
7.2. Prilog B: Suglasnost za sudjelovanje u istraživanju	70
7.3. Prilog C: Istraživačka pitanja	71
7.4. Prilog D: Procesni i relacijski znakovi te funkcije i izvori otpora.....	73
7.5. Prilog E: Doživljavanje i emocionalno reagiranje supervizora na pojavu otpora	88
7.6. Prilog F: Upravljanje otporom u supervizijskom procesu.....	98

MOTIVACIJA ZA ODABIR TEME

Proces odabira teme ovoga završnog rada za mene nije bio linearan ni jednostavan. Tema se oblikovala postupno, kroz vlastita iskustva u grupama, superviziji i osobnom razvoju, sve dok se otpor nije izdvojio kao tema kojoj se iznova vraćam.

U ranijoj fazi osobnog razvoja sudjelovala sam u psihoterapijskoj grupi u kojoj sam gotovo četiri godine uglavnom šutjela. Tada to nisam doživljavala kao otpor; činilo mi se da je riječ o oprezu, introvertiranosti i čekanju „pravog trenutka”. Tek kasnije, kada smo prošli polovicu edukacije, postalo mi je bolno jasno da se taj trenutak neće dogoditi sam od sebe. Bila sam prisutna, ali nisam bila spremna izložiti se. Očekivala sam unutarnju promjenu koja će me pokrenuti, a kada se ona nije dogodila, povukla sam se još više. Šutnja je tako postala i moj način sudjelovanja i moj način izbjegavanja.

Godinama poslije jedan je san prevagnuo u mojoj odluci da upišem specijalistički studij iz supervizije. Usmjerio me prema onome što tada još nisam mogla jasno izraziti: potrebi da nastavim razumijevati procese koji se odvijaju ispod površine, u odnosima, u grupi, ali i u meni samoj. Taj sam doživljaj prepoznala kao važan unutarnji poticaj za daljnje profesionalno usmjeravanje.

Kroz vlastite supervizijske i metasupervizijske susrete ponovno sam nailazila na otpor: u suptilnom izbjegavanju emocija, racionaliziranju, skretanju s teme, govoru o „sustavu umjesto o sebi”, humoru koji prikriva ranjivost te u trenucima kada grupa šuti i čeka da netko drugi napravi prvi korak. U radu sa supervizijskim grupama uvidjela sam koliko otpor može biti slojevit. Ponekad se pojavljuje kao povlačenje i šutnja, ponekad kao nezainteresiranost ili pretjerana angažiranost, ponekad kao intelektualiziranje, a ponekad kao neizrečeno očekivanje da supervizor „učini nešto”.

Otpor koji sam godinama živjela u tišini svoje psihoterapijske grupe sada sam mogla promatrati iz druge pozicije, u supervizijskom prostoru. Shvatila sam da moj profesionalni interes nije slučajan i da se moj osobni put i supervizijska praksa susreću upravo u ovoj temi: u strahu od izlaganja, teškoći prihvatanja vlastite nesavršenosti i ranjivosti koju je lakše sakriti u šutnju ili racionalizaciju nego je podijeliti s drugima.

Zato sam odabrala upravo ovu temu. Ona za mene povezuje profesionalni interes, osobno iskustvo i potrebu da bolje razumijem ono što u grupama često ostaje teško vidljivo: kako otpor nastaje, kako ga supervizor prepoznaje i doživljava te kako njime upravlja na način koji može potaknuti učenje i razvoj.

Otpor smatram važnom, ali još uvijek nedovoljno istraženom temom u superviziji. Njegovo razumijevanje može otvoriti prostor za dublju refleksiju i profesionalni razvoj kako supervizanata tako i supervizora.

1. UVOD

Otpor je složen fenomen koji se pojavljuje u procesima usmjerenima na promjenu, učenje i refleksiju. Iako je pojam otpora izvorno razvijan unutar psihoanalitičke, a kasnije šire psihodinamske teorije, njegovo razumijevanje može biti relevantno i za supervizijski kontekst, osobito u situacijama kada se u procesu pojavljuju zastoji, izbjegavanje emocionalno značajnih sadržaja, teškoće u uključivanju ili promjene u kvaliteti odnosa. Suvremena psihodinamska i relacijska shvaćanja pritom otpor ne promatraju samo kao prepreku ili odbijanje suradnje, nego kao smislen proces koji može imati zaštitnu funkciju te pružiti važne informacije o osobi i odnosu u kojem se pojavljuje (McWilliams, 2004; Ogden, 1991; Gabbard, 1995).

U ovom se radu otpor razmatra ponajprije iz psihodinamske i relacijske perspektive. Polazi se od razvoja psihodinamskog razumijevanja otpora, od njegova klasičnog određenja kao obrane od osvještavanja konfliktnih sadržaja prema suvremenijem razumijevanju otpora kao zaštite psihičke ravnoteže, identiteta i granica emocionalne podnošljivosti te kao procesa koji se oblikuje i unutar odnosa. Posebna pažnja posvećuje se načinima njegova prepoznavanja, doživljajima stručnjaka u susretu s otporom i mogućnostima rada s njime. Budući da se velik dio teorijskih spoznaja o otporu razvio u psihoterapijskom kontekstu, terapijska literatura u radu služi kao teorijsko polazište za razumijevanje procesa koji se mogu pojaviti i u superviziji.

Supervizijski kontekst pritom donosi dodatnu složenost. Supervizija je prostor profesionalnog učenja i refleksije u kojem supervizant izlaže vlastiti rad, profesionalne teškoće i dileme, nesigurnosti te osobne reakcije povezane s radom. Takav proces može istodobno otvarati mogućnost razvoja i povećavati osjećaj izloženosti. U grupnoj superviziji tome se pridružuju odnosi među članovima, grupna dinamika, osjećaj sigurnosti u grupi te odnos prema supervizoru i njegovu autoritetu. Zbog toga se otpor u supervizijskoj grupi može očitovati ne samo na razini pojedinca nego i kroz odnose i procese u grupi kao cjelini.

Teorijski dio rada stoga najprije prikazuje razvoj razumijevanja pojma otpora, načine njegova prepoznavanja, doživljaje terapeuta u susretu s otporom i pristupe radu s njime. Nakon toga razmatraju se specifičnosti otpora u grupnom procesu, obilježja grupne supervizije te kompetencije supervizora relevantne za prepoznavanje i upravljanje složenim procesima u supervizijskoj grupi.

Rad je ujedno istraživačkog karaktera. Kvalitativnim istraživanjem nastoji se iz perspektive iskusnih supervizora istražiti kako oni prepoznaju i opisuju otpor u supervizijskom procesu, kako ga doživljavaju i emocionalno na njega reagiraju te kako njime upravljaju. Na taj se način

teorijsko razumijevanje otpora povezuje s iskustvima supervizora iz neposredne prakse, s ciljem boljeg razumijevanja njegove uloge i mogućnosti rada s otporom u supervizijskom procesu.

1.1. Razumijevanje pojma otpora

Pojam otpora zauzima središnje mjesto u psihoanalitičkoj teoriji i praksi te predstavlja jedan od ključnih koncepata za razumijevanje psihičke promjene. U klasičnoj psihoanalizi Sigmunda Freuda otpor se definira kao psihička sila koja se protivi osvještavanju potisnutih sadržaja te se pojavljuje kao nastavak represije u terapijskom procesu (Freud, 1917). Otpor se ne javlja slučajno, već u trenucima kada se analitički rad približava nesvjesnim konfliktima povezanim s intenzivnim afektima, osobito anksioznošću i krivnjom. U tom smislu, otpor nije znak nedostatka motivacije ili suradnje, nego izraz zaštitne funkcije ega.

Freud naglašava da se otpor često pojačava upravo u trenucima terapijskog napretka, pri čemu njegova prisutnost postaje pokazatelj mjesta na kojem je psihički konflikt najintenzivniji. Iako pacijent može svjesno težiti promjeni, nesvjesni dijelovi psihe nastoje očuvati postojeću ravnotežu jer ona, unatoč patnji, predstavlja poznat i psihički sigurniji način funkcioniranja (Freud, 1917). Otpor se tako pojavljuje kao ambivalentan fenomen koji istodobno koči promjenu i štiti osobu od psihičke preplavljenosti.

Anna Freud dodatno proširuje razumijevanje otpora pomičući fokus s nesvjesnog sadržaja na funkciju ega. U njezinu okviru otpor se shvaća kao manifestacija obrambenih mehanizama ega koji se aktiviraju u terapijskoj situaciji kako bi zaštitili osobu od neugodnih afekata (A. Freud, 1936/1993). Posebno važan doprinos predstavlja uvođenje pojma ego-sintonih otpora, koji su doživljeni kao prirodni i opravdani načini funkcioniranja te se zbog toga često teže prepoznaju. Time se otpor počinje razumijevati ne samo kao prepreka terapijskom radu, nego kao sastavni dio psihičke organizacije.

Daljnji razvoj teorije donosi pomak prema shvaćanju otpora kao stabilnijeg i strukturnijeg fenomena. Wilhelm Reich uvodi pojam karakternog otpora, naglašavajući da se otpor ne očituje samo u pojedinačnim reakcijama, već u cjelokupnom stilu funkcioniranja osobe (Reich, 1933/1976). Otpor se tako povezuje s trajnim obrascima ponašanja i odnosa koji osiguravaju kontinuitet ličnosti, ali istodobno ograničavaju mogućnost promjene.

Razvojni i objektno-relacijski pristupi dodatno produbljuju razumijevanje otpora naglašavajući njegovu funkciju zaštite odnosa i sebstva. Winnicott otpor povezuje s funkcioniranjem lažnog sebstva, koje štiti istinsko sebstvo od intruzije i emocionalne ugroze (Winnicott, 1965). U tom

okviru otpor se ne shvaća kao protivljenje terapiji, već kao pokušaj očuvanja psihičke sigurnosti. Kernberg otpor smješta u kontekst obrambenih objektnih odnosa aktiviranih u prijenosu, pri čemu otpor postaje dio relacijskih obrazaca koji se reproduciraju u terapijskom odnosu (Kernberg, 1975).

Self-psihološki autori dodatno pomiču fokus s konflikta na ranjivost selfa. Kohut te Paul i Anna Ornstein otpor razumiju kao zaštitu kohezije sebstva i obranu od fragmentacije, osobito u situacijama kada terapijski proces prelazi granice emocionalne podnošljivosti osobe (Kohut, 1971; Ornstein & Ornstein, 1995). U tom kontekstu otpor se ne doživljava kao odbijanje rada, nego kao signal razvojnih potreba i ograničenja.

Suvremeni relacijski pristupi naglašavaju da se otpor ne može razumjeti isključivo kao intrapsihički fenomen, već kao relacijski i ko-konstruirani proces. Ogden opisuje otpor kao projektivno-identifikacijski događaj koji se odvija unutar zajedničkog psihičkog prostora terapeuta i klijenta, pri čemu se otpor očituje i kroz poremećaje mišljenja i simbolizacije (Ogden, 1991). Gabbard dodatno ističe da se otpor često prepoznaje kroz kontratransferne reakcije terapeuta, koje postaju važan izvor informacija o dinamici odnosa (Gabbard, 1995).

Integrativni pogled Nancy McWilliams objedinjuje ova teorijska pomicanja naglašavajući da je otpor smislen i zaštitni proces koji treba razumjeti u kontekstu strukture ličnosti, razvojne razine i emocionalne tolerancije osobe (McWilliams, 2004). Otpor se u tom okviru ne promatra kao problem koji treba ukloniti, nego kao signal granica podnošljivog i važan orijentir za tempo i smjer terapijskog rada.

1.2. Prepoznavanje otpora

Prepoznavanje otpora u terapijskom i supervizijskom procesu zahtijeva usmjerenost ne samo na sadržaj onoga što osoba govori, nego i na način na koji sudjeluje u procesu, regulira afekte, koristi vrijeme i uspostavlja odnos s terapeutom ili supervizorom. Otpor se rijetko pojavljuje kao otvoreno odbijanje rada; češće se očituje kroz suptilne promjene u dinamici procesa koje mogu ostati neprimijećene ako se pažnja zadrži isključivo na verbalnom sadržaju (Freud, 1917). Jedan od najčešćih pokazatelja otpora odnosi se na zastoje u slobodnim asocijacijama i ponavljanja koja ne vode emocionalnoj razradi. Osoba može iznositi iste teme bez produbljivanja doživljaja, zaboravljati važne dijelove prethodnih razgovora ili naglo skretati s teme upravo u trenucima kada se proces približava emocionalno značajnim sadržajima. Takva skretanja i „praznine“ u govoru predstavljaju smislen odgovor psihe na percipiranu prijatnu psihičkoj ravnoteži (Freud, 1917).

Slika 1.2. Kronološki razvoj razumijevanja otpora



Otpor se često očituje kroz specifične obrambene načine sudjelovanja u procesu. Racionalizacija, intelektualizacija, pretjerano objašnjavanje vlastitih reakcija ili minimiziranje emocionalnog doživljaja omogućuju osobi da zadrži kontrolu nad afektima, ali istodobno ograničavaju dublju obradu iskustva. U takvim situacijama osoba može djelovati suradljivo i motivirano, dok emocionalna uključenost ostaje ograničena. Posebno su zahtjevni ego-sintoni oblici otpora, koji su doživljeni kao prirodni i opravdani načini funkcioniranja te se upravo zbog toga teže prepoznaju kao obrambeni (A. Freud, 1936/1993).

U kliničkoj i supervizijskoj praksi otpor se često prepoznaje kroz nesrazmjer između formalne suradnje i stvarnog pomaka u procesu. Osoba može redovito dolaziti na susrete, sudjelovati u razgovoru i pokazivati razumijevanje interpretacija, ali bez promjene u emocionalnom doživljavanju ili ponašanju. Upravo kontinuitet takvih obrazaca kroz vrijeme, a ne pojedinačne epizode, upućuje na prisutnost otpora (Greenson, 1967).

Prepoznavanje otpora uključuje i praćenje odnosa osobe prema vremenu i obavezama u procesu. Kašnjenja, učestala otkazivanja, propuštanje termina ili, suprotno tome, uredno dolaženje uz minimalnu emocionalnu prisutnost, predstavljaju različite načine regulacije bliskosti i kontrole nad procesom. Ove obrasce važno je razumjeti u kontekstu njihove obrambene funkcije, a ne kao tehnički ili motivacijski problem (Greenson, 1967).

U nekim slučajevima otpor se očituje kroz stabilnost i rigidnost cjelokupnog stila funkcioniranja. Osoba može djelovati odgovorno, kompetentno i prilagođeno, ali istodobno pokazivati emocionalnu ukočenost, kroničnu kontrolu afekata ili teškoće u reflektiranju vlastitih ranjivosti. Takvo „dobro funkcioniranje“ može prikrivati dubinsku emocionalnu blokadu i služiti održavanju psihičke ravnoteže bez suočavanja s unutarnjim konfliktima (Reich, 1933/1976).

Razvojna perspektiva dodatno proširuje razumijevanje otpora u situacijama u kojima se on očituje kroz prilagodbu, a ne kroz protivljenje. Pretjerana sukladnost očekivanjima, odsutnost spontanosti i gubitak vitalnosti u procesu mogu upućivati na funkcioniranje iz pozicije lažnog sebstva. Ovakvi oblici otpora rijetko stvaraju otvorene poteškoće u radu, ali dugoročno dovode do osjećaja emocionalne distance i praznine u odnosu (Winnicott, 1965).

U objektno-relacijskom okviru otpor se često prepoznaje kroz promjene u kvaliteti odnosa s terapeutom ili supervizorom. Idealizacija, devalvacija, sumnjičavost ili testiranje granica mogu ukazivati na aktivaciju ranih relacijskih obrazaca koji se reproduciraju u sadašnjem odnosu. Nagli pomaci između bliskosti i odbacivanja te poteškoće u održavanju stabilnog radnog saveza predstavljaju važne pokazatelje otpora, osobito u radu s osobama s graničnom organizacijom ličnosti (Kernberg, 1975).

U self-psihološkoj perspektivi otpor se prepoznaje kroz reakcije koje upućuju na ugroženost kohezije selfa. Povlačenje, emocionalno „zamrzavanje“, gubitak motivacije ili povećana osjetljivost na intervencije često se javljaju u trenucima kada osoba doživljava manjak empatijskog razumijevanja. U tom smislu, otpor ne signalizira odbijanje rada, nego pokazuje da proces prelazi granice emocionalne podnošljivosti osobe u tom trenutku (Kohut, 1971; Ornstein & Ornstein, 1995).

Suvremeni relacijski pristupi naglašavaju da se otpor može prepoznati i kroz doživljaje terapeuta. Osjećaji dosade, iritacije, zbunjenosti ili nemoći često su dio zajedničkog psihičkog procesa u kojem se otpor odvija relacijski, a ne isključivo unutar pojedinca. Prepoznavanje tih reakcija zahtijeva refleksivnu sposobnost terapeuta da vlastite doživljaje sagleda kao pokazatelje procesa, a ne kao osobni ili profesionalni neuspjeh (Ogden, 1991; Gabbard, 1995). U integrativnoj kliničkoj perspektivi otpor se najčešće prepoznaje kroz nesklad između onoga što osoba govori i načina na koji emocionalno sudjeluje u procesu. Razumijevanje tog nesklada zahtijeva strpljivo praćenje procesa i osjetljivost na granice emocionalne tolerancije osobe, umjesto usmjerenosti na brze intervencije ili korekcije ponašanja (McWilliams, 2004).

1.3. Doživljaji terapeuta u susretu s otporom

Doživljaj otpora u terapijskom procesu često se ne prepoznaje prvenstveno kroz ponašanje klijenta, nego kroz unutarnje iskustvo terapeuta. U trenucima kada se terapijski rad približava emocionalno zahtjevnim, konfliktnim ili razvojno osjetljivim temama, terapeut može primijetiti promjene u vlastitom emocionalnom i kognitivnom funkcioniranju, što predstavlja važan signal aktivacije otpora u odnosu (Freud, 1917).

Takav doživljaj može uključivati osjećaje frustracije, zbunjenosti, umora ili dojma da se proces „ne miče s mjesta“, unatoč formalnoj suradnji klijenta. Razgovor se može vrtjeti oko istih tema bez produbljivanja, zadržavati na racionalnoj razini ili gubiti emocionalnu živost. Ovi doživljaji ne upućuju nužno na tehničku pogrešku terapeuta, već često odražavaju obrambene procese klijenta aktivirane u trenucima približavanja nesvjesnim konfliktima ili teško podnošljivim afektima (Freud, 1917; A. Freud, 1936/1993).

Otpor se rijetko manifestira kao otvoreno protivljenje radu. Češće se pojavljuje suptilno, kroz promjene u dinamici odnosa koje terapeut najprije osjeti u sebi. To može uključivati osjećaje dosade, iritacije ili nestrpljenja, ali i unutarnji poriv za ubrzavanjem procesa, davanjem savjeta ili preranim interpretacijama. Takve reakcije često nastaju kao odgovor na pritisak otpora i

moгу ukazivati na to da je terapeut privremeno uvučen u obrambeni obrazac odnosa (Greenson, 1967).

Kod nekih klijenata doživljaj otpora kod terapeuta poprima stabilniji oblik. Terapeut može osjećati kroničnu iscrpljenost, bespomoćnost ili dojam da se nalazi u odnosu koji ne dopušta stvarnu promjenu. Ovi doživljaji osobito su izraženi kada je otpor povezan s rigidnim karakternim obrascima ili trajnim načinima regulacije afekata, pri čemu terapeut može osjetiti snažan pritisak da „probije“ obranu ili se, suprotno tome, emocionalno povuče (Reich, 1933/1976).

U razvojnim i relacijskim perspektivama, doživljaj otpora kod terapeuta razumijeva se i kao pokazatelj granica koje klijent trenutačno može tolerirati. Kada klijent funkcionira iz pozicije lažnog sebstva ili kroz pretjeranu prilagodbu, terapeut može doživjeti odnos kao emocionalno prazan, neautentičan ili udaljen. Takvi doživljaji ne ukazuju na neuspjeh terapije, već na zaštitnu funkciju otpora koji čuva psihičku stabilnost klijenta (Winnicott, 1965).

U radu s kompleksnijim organizacijama ličnosti, osobito graničnom ili narcističnom, doživljaj otpora kod terapeuta često uključuje intenzivne afektivne reakcije poput ljutnje, konfuzije ili osjećaja bezvrijednosti. Ove reakcije odražavaju projekcije i cijepanja aktivirane u odnosu te predstavljaju važan izvor informacija o unutarnjim objektima i relacijskim obrascima klijenta (Kernberg, 1975).

Suvremeni relacijski autori naglašavaju da se doživljaj otpora kod terapeuta ne može razumjeti isključivo kao individualna emocionalna reakcija, nego kao dio zajedničkog psihičkog procesa. Terapeut može privremeno izgubiti sposobnost refleksije ili simbolizacije, što upućuje na uključenost u projektivno-identifikacijski proces. Takav gubitak reflektivne pozicije ne predstavlja profesionalni neuspjeh, već signal intenziteta procesa koji zahtijeva naknadno promišljanje i integraciju (Ogden, 1991; Gabbard, 1995).

1.4. Rad s otporom

Rad s otporom predstavlja središnji dio terapijskog procesa te zahtijeva strpljiv, reflektivan i tehnički osjetljiv pristup. U psihoanalitičkoj tradiciji naglašava se da se terapijski rad ne odvija unatoč otporu, nego upravo kroz njegovo postupno razumijevanje i razradu. Otpor se pritom ne shvaća kao zapreka koju treba ukloniti, već kao organizirani psihički proces koji štiti osobu od iskustava koja u danom trenutku nadilaze njezinu emocionalnu toleranciju (Freud, 1917).

U tehnici koju razvija Greenson, otpor se razumije kao gotovo neizbježan pratilac terapijskog procesa u trenucima kada se rad približava emocionalno osjetljivim područjima. Otpor se ne

pojavljuje zato što osoba ne želi surađivati, nego zato što je izložena afektima, fantazijama ili uvidima koji ugrožavaju postojeću psihičku ravnotežu. Upravo zato rad s otporom postaje temeljni tehnički zadatak terapeuta, a ne sporedna intervencija (Greenson, 1967).

Rad s otporom započinje njegovim prepoznavanjem u samom tijeku procesa. Otpor se rijetko očituje kroz otvoreno odbijanje rada; češće se pojavljuje u suptilnim promjenama u govoru, emocijama i dinamici seanse. To mogu biti nagli prekidi emocionalne povezanosti, povlačenje afekta, ponavljanja bez produbljiivanja ili skretanje prema temama koje su emocionalno neutralnije. Takvi trenuci, iako naizgled neupadljivi, često označavaju mjesta na kojima se proces približava psihički značajnom sadržaju (Greenson, 1967).

Sljedeći korak uključuje konfrontaciju otpora, koja se ne odnosi na interpretaciju motiva, nego na imenovanje onoga što se u procesu ponavlja. Terapeut skreće pažnju na način na koji se otpor pojavljuje, primjerice primjećujući da se razgovor redovito zaustavlja ili mijenja kada se dotakne određena tema. Cilj konfrontacije nije izazvati promjenu, nego omogućiti osobi da postane svjesna vlastitog procesa, koji često doživljava kao spontan i nenamjeran (Greenson, 1967).

Nakon toga slijedi klarifikacija, u kojoj se zajedno istražuje kako otpor funkcionira i koju zaštitnu ulogu ima. Fokus ostaje na neposrednom iskustvu osobe, bez produbljiivanja u nesvjesne konflikte. U ovoj fazi otpor se počinje doživljavati kao smislen odgovor na afektivnu prijetnju, a ne kao kvar u terapijskom radu. Tek kada se ovaj stupanj razumijevanja uspostavi, moguće je postupno uvoditi interpretaciju motiva otpora, usmjerenu na obrambene potrebe ega, a ne na dubinske sadržaje koji bi mogli dodatno destabilizirati proces (Greenson, 1967).

Važan aspekt rada s otporom odnosi se na način na koji se otpor pojavljuje. Stabilni obrasci izbjegavanja, povlačenja ili kontrole u terapijskom odnosu često odražavaju šire obrasce funkcioniranja osobe u bliskim odnosima. Interpretacija načina otpora omogućuje povezivanje terapijskog iskustva sa svakodnevnim životom, čime otpor postaje razumljiviji i dostupniji daljnjoj obradi (Greenson, 1967).

Središnji dio rada s otporom čini prorada, koja se ne odvija kroz jednokratani uvid, nego kroz postupno ponavljanje i produbljiivanje razumijevanja istih obrazaca. Otpor se u tom procesu ponovno pojavljuje, ali svaki put uz nešto veću razinu svjesnosti i tolerancije. Upravo u toj postupnosti leži mogućnost trajne promjene, jer se kapacitet osobe za podnošenje afekata i refleksiju postupno proširuje (Greenson, 1967).

Razvojni i self-psihološki pristupi dodatno naglašavaju da se u nekim situacijama otpor javlja kao signal ugroženosti kohezije selfa. U Kohutovoj self-psihologiji self se razumije kao doživljaj unutarnje cjelovitosti, kontinuiteta i vlastite vrijednosti, a narušavanje tog doživljaja

može dovesti do osjećaja fragmentacije, praznine, srama, povlačenja ili pojačane obrambenosti. Kada terapijski proces prebrzo otvara sadržaje koji nadilaze trenutačnu emocionalnu podnošljivost osobe, otpor se može pojaviti kao pokušaj očuvanja psihičke stabilnosti, a ne kao jednostavno odbijanje rada ili nedostatak motivacije.

U takvim okolnostima interpretacija može biti manje korisna ako je osoba doživljava kao pritisak, kritiku ili dodatnu prijetnju već narušenom osjećaju sigurnosti. Umjesto toga, važnije postaju intervencije usmjerene na održavanje emocionalne sigurnosti i empatijskog razumijevanja. Empatijsko razumijevanje u self-psihološkom smislu ne odnosi se samo na podržavajući ili topao stav terapeuta, nego na nastojanje da terapeut što preciznije razumije klijentovo subjektivno iskustvo iz njegove unutarnje perspektive. To uključuje prepoznavanje načina na koji osoba doživljava terapijski odnos, intervencije i vlastitu ranjivost, osobito u trenucima kada se osjeća posramljeno, izloženo, neshvaćeno ili preplavljeno.

Rad s otporom tada ne započinje neposrednim tumačenjem njegova nesvjesnog značenja, nego obnovom osjećaja sigurnosti u odnosu. Terapeut nastoji razumjeti što je u procesu postalo emocionalno previše ugrožavajuće te prilagođava tempo, intenzitet i stil rada granicama trenutačne podnošljivosti osobe. Takav pristup omogućuje da se otpor tretira kao važan signal ranjivosti selfa i pokazatelj potrebe za sporijim, pažljivijim i empatički usklađenim radom (Kohut, 1971; Ornstein i Ornstein, 1995).

U objektivno-relacijskom i relacijskom okviru naglašava se da rad s otporom nužno uključuje i rad s kontratransferom. Intenzivne emocionalne reakcije terapeuta, gubitak reflektivne pozicije ili osjećaj pritiska da se reagira, predstavljaju važne pokazatelje procesa koji se odvija u odnosu. Umjesto impulzivnog djelovanja, terapeut zadržava profesionalnu poziciju i koristi vlastite reakcije kao izvor informacija o dinamici otpora (Kernberg, 1975; Ogden, 1991; Gabbard, 1995).

U cjelini, rad s otporom ne usmjerava se prema njegovu uklanjanju, nego prema njegovoj transformaciji. Otpor se postupno premješta iz nesvjesnog i rigidnog u svjesniji i fleksibilniji psihički proces. Takav rad zahtijeva strpljenje, toleranciju neizvjesnosti i osjetljivost na proces, ali omogućuje produbljivanje terapijskog odnosa i jačanje kapaciteta osobe za emocionalnu regulaciju i refleksiju (Greenson, 1967; McWilliams, 2004).

Pregled psihodinamskih koncepcija otpora pokazuje da se, unatoč razlikama u jeziku i naglascima, otpor ne može razumjeti kao jednostavna zapreka radu ili znak nedostatka motivacije. U svim pristupima otpor se pojavljuje kao smislen i funkcionalan odgovor na doživljaj narušavanja psihičke ravnoteže – bilo da je riječ o nesvjesnom konfliktu,

preplavljujućem afektu, prijetnji identitetu ili destabilizaciji odnosa. Otpor se stoga ne javlja protiv promjene same po sebi, nego protiv promjene koja u danom trenutku nadilazi kapacitet osobe da je emocionalno podnese.

Razvoj pojma otpora pokazuje pomak od intrapsihičkog razumijevanja prema relacijskom i procesnom shvaćanju. Otpor se sve manje promatra kao nešto što „ima“ pojedinac, a sve više kao nešto što se događa u odnosu, u određenom kontekstu i fazi procesa. Posebno je važno istaknuti da se otpor često najjasnije očituje ne kroz otvoreno protivljenje, nego kroz zastoje, ponavljanja, formalnu suradnju bez pomaka te kroz doživljaje samog terapeuta.

Tablica 1. 4. Kronološki pregled psihodinamskih pristupa razumijevanju i radu s otporom kod odabranih autora

Autor (kronološka os)	Razumijevanje otpora	Prepoznavanje otpora	Doživljaj otpora od terapeuta, kontratransfer	Rad s otporom
1. Sigmund Freud	Otpor je aktualni izraz represije i nesvjesnog konflikta; sprječava potisnute sadržaje da postanu svjesni.	Šutnja, zaboravljanje, racionalizacija, skretanje s teme, zastoji i prekidi u slobodnom asociranju.	Osjećaj kočenja procesa i ambivalencije pacijenta prema promjeni.	Interpretacija otpora prije interpretacije sadržaja.
2. Anna Freud	Otpor je manifestacija obrambenih mehanizama ega koji štite od anksioznosti.	Ego-sintoni obrasci ponašanja, „normalne“ i adaptivne obrane.	Doživljaj otpora kao potrebe ega za zaštitom i stabilnošću.	Prepoznavanje, imenovanje i postupno osvještavanje obrana.
3. Ralph R. Greenson	Otpor je središnji organizator terapijskog procesa i neizbježan dio analitičkog rada.	Suptilne mikro-otpornosti u govoru, ponašanju, emocijama.	Osjećaj da je proces blokiran ili da se vrti u krug.	Pravilo: najprije rad s otporom, zatim sa sadržajem.
4. Wilhelm Reich	Otpor je karakterna struktura i trajni ego-sintoni način bivanja.	Stil ponašanja, držanje tijela, rigidnost, forma govora.	Osjećaj emocionalne blokade i izostanka živog kontakta.	Rana identifikacija i konfrontacija karakternih obrana.
5. D. W. Winnicott	Otpor je zaštita istinskog sebe od intruzije i povrede; lažno sebstvo kao obrana.	Pretjerana prilagodba očekivanjima, naglašena poslušnost i odsutnost spontanosti.	Osjećaj praznine, neautentičnosti, susreta s „lažnim ja“.	Holding, ne forsirati uvid, omogućiti sigurnost odnosa.
6. Otto Kernberg	Otpor proizlazi iz obrambenih objektnih odnosa aktiviranih u prijenosu.	Cijepanje, projekcije, idealizacija i devalvacija.	Intenzivan kontratransfer: iritacija, osjećaj moći ili nemoći.	Interpretacija prijenosa „ovdje i sada“, pažljivo doziranja.
7. Heinz Kohut; Paul i Anna Ornstein	Otpor štiti koheziju selfa i sprječava fragmentaciju.	Povlačenje, narcistički bijes, gubitak interesa nakon empatijskog neuspjeha.	Osjećaj prekida empatijskog odnosa ili selfobject veze.	Obnova empatije i selfobject odnosa, bez konfrontacije.

Autor (kronološka os)	Razumijevanje otpora	Prepoznavanje otpora	Doživljaj otpora od terapeuta, kontratransfer	Rad s otporom
8. Joseph Sandler, Christopher Dare i Alex Holder	Otpor održava psihičku homeostazu i „sigurnu poziciju“ ega.	Stagnacija, kruženje oko istih tema, izostanak pomaka.	Osjećaj da se „ništa ne događa“ unatoč suradnji.	Usporavanje tempa, poštivanje granica podnošljivog.
9. Thomas H. Ogden	Otpor je projektivno-identifikacijski proces i relacijski događaj.	Gubitak mišljenja, simbolizacije i emocionalna zasićenost.	Zbunjenost, paraliza, osjećaj „napada na mišljenje“.	Refleksija i simbolizacija kontratransfernih stanja.
10. Glen O. Gabbard	Otpor je ko-konstruirani relacijski fenomen pacijenta i terapeuta.	Afektivni signali u terapeutu (dosada, iritacija, nemoć).	Kontratransfer kao dijagnostičko sredstvo.	Refleksija vlastitih reakcija i njihova integracija u rad.
11. Nancy McWilliams	Otpor je smislen, zaštitni proces koji čuva identitet i ravnotežu.	Stil sudjelovanja, način odnosa, struktura ličnosti.	Stav strpljenja, znatiželje i poštovanja obrana.	Individualiziran, fleksibilan pristup prilagođen strukturi.

1.5. Otpor u grupnom procesu

Otpor u grupnom procesu ima specifična obilježja koja ga razlikuju od otpora u individualnom terapijskom radu. U grupi se otpor ne očituje isključivo kroz ponašanje pojedinog člana, nego kroz način na koji se grupa kao cjelina organizira, komunicira i regulira anksioznost. Često se manifestira kroz zajedničke obrasce izbjegavanja, implicitna pravila ili stabilne interakcijske stilove koji omogućuju održavanje osjećaja sigurnosti, ali istodobno ograničavaju dubinu terapijskog rada (Yalom i Leszcz, 2005).

U grupnom kontekstu otpor se često pojavljuje kao odgovor na prijetnju grupnoj koheziji ili na strah od emocionalne izloženosti pred drugima. Grupa može zadržavati fokus na općim ili profesionalnim temama, produžavati rasprave koje ostaju na racionalnoj razini ili izbjegavati interpersonalne razlike i sukobe. Takvi oblici otpora stvaraju dojam suradnje i angažmana, ali služe izbjegavanju emocionalnog rizika koji nosi dublje uključivanje u grupni proces (Yalom i Leszcz, 2005).

Otpor se može prepoznati i kroz promjene u afektivnoj klimi grupe. Kolektivna šutnja, gubitak spontanosti, pretjerana uljudnost ili, suprotno tome, porast napetosti i iritacije često se javljaju u trenucima kada se grupa približava emocionalno osjetljivim temama. U takvim situacijama otpor se ne izražava nužno verbalno, već kroz način na koji se određene teme, članovi ili odnosi zaobilaze, čime se održava privremena stabilnost grupnog funkcioniranja (Yalom i Leszcz, 2005).

Bionovo razumijevanje grupne dinamike dodatno pojašnjava kako se otpor u grupi može pojaviti kao regresija iz radne grupe u funkcioniranje prema osnovnim pretpostavkama. Kada anksioznost postane preplavljujuća, grupa se može organizirati oko nesvjesnih obrazaca ovisnosti, borbe–bijega ili uparivanja, pri čemu se smanjuje kapacitet za mišljenje, simbolizaciju i refleksiju. Otpor se tada očituje kroz pasivnost, idealizaciju voditelja, traženje brzih rješenja ili preusmjeravanje fokusa na formalne zadatke i procedure (Bion, 1985).

Foulkesov grupno-analitički pristup otpor promatra kao fenomen ukorijenjen u mreži odnosa unutar grupe. U tom okviru otpor nije smješten u pojedinca, nego u način na koji se komunikacija, značenja i emocionalni teret raspoređuju unutar grupne matrice. Grupa može, primjerice, implicitno „delegirati“ nošenje teških tema pojedinim članovima, dok se drugi povlače u promatračku ili šutljivu poziciju, čime se kolektivno regulira razina emocionalne izloženosti (Foulkes, 1984).

Otpor se u grupno-analitičkom smislu često održava kroz ponavljajuće komunikacijske obrasce. Grupa se može iznova vraćati istim temama bez produblјivanja, prekidati članove koji se približavaju emocionalno osjetljivim sadržajima ili reagirati humorom, racionalizacijom ili

ironijom u trenucima povećane nelagode. Takvi obrasci omogućuju održavanje ravnoteže grupnog sustava, ali istodobno sprječavaju promjenu i razvoj (Foulkes, 1984).

U nekim grupama otpor poprima oblik pretjerane harmonije, u kojoj se razlike, neslaganja i sukobi izbjegavaju ili minimaliziraju. Iako se takva atmosfera može doživljavati kao ugodna i sigurna, dugoročno dovodi do stagnacije, gubitka autentičnosti i smanjenja kapaciteta grupe za refleksiju. Foulkes upozorava da odsutnost otvorenog konflikta često ne znači odsutnost otpora, nego njegov sofisticiraniji oblik (Foulkes, 1984).

Otpor u grupnom procesu može se očitovati i kroz odnos prema voditelju ili supervizoru. Grupa može istodobno pokazivati očekivanje da voditelj „nosi“ proces i otpor prema njegovim intervencijama, što stvara ambivalentnu dinamiku. Takav otpor često se izražava kroz ignoriranje intervencija, testiranje granica ili preusmjeravanje fokusa na proceduralna pitanja, a odražava ranija iskustva autoriteta i odnosa moći koja se aktiviraju u grupnom kontekstu (Foulkes, 1984).

U cjelini, otpor u grupnom procesu predstavlja složen relacijski i afektivni fenomen koji se odvija na razini cijele grupe. Njegovo prepoznavanje zahtijeva osjetljivost na ponavljajuće obrasce, implicitna pravila i promjene u grupnoj dinamici, pri čemu se otpor razumijeva kao smislen odgovor grupe na emocionalne izazove, a ne kao prepreka koju treba ukloniti (Yalom i Leszcz, 2005; Bion, 1985; Foulkes, 1984).

1.6. Specifičnosti grupne supervizije

Grupna supervizija u psihosocijalnom radu predstavlja specifičan profesionalni prostor u kojem se istodobno odvijaju procesi refleksije, učenja, emocionalne regulacije i profesionalnog razvoja. Za razliku od individualne supervizije, grupna supervizija uključuje više razina interakcije: između pojedinih supervizanata, između grupe i supervizora te na razini grupe kao cjeline. Upravo ta višeslojnost čini grupnu superviziju metodološki složenom, ali i osobito vrijednom u kontekstu psihosocijalnog rada (Ajduković, 2011).

Jedna od temeljnih specifičnosti grupne supervizije jest činjenica da grupa nije samo kontekst rada, nego aktivni sudionik supervizijskog procesa. Reakcije, asocijacije i intervencije pojedinih članova postaju zajednički materijal za učenje, ali i potencijalni izvor napetosti, nesigurnosti i otpora. Grupni format omogućuje razmjenu različitih perspektiva, normalizaciju profesionalnih dilema i smanjenje osjećaja izoliranosti, ali istodobno otvara prostor za usporedbe, strah od procjene i potrebu za zaštitom profesionalnog identiteta (Ajduković, 2011).

Edukativna i razvojna funkcija grupne supervizije osobito dolazi do izražaja kroz mogućnost učenja iz iskustava drugih. Supervizanti ne uče samo iz vlastitih izlaganja, nego i kroz slušanje kolega, sudjelovanje u raspravama i promatranje različitih profesionalnih stilova. Taj proces učenja nerazdvojiv je od odnosa koji se u superviziji razvijaju. Bastaić (2007) naglašava da supervizijski odnos mijenja i supervizanta i supervizora, čime i sam odnos postaje važan prostor profesionalnog učenja i razvoja. U grupnom kontekstu tome se pridružuju i odnosi među članovima, zbog čega se učenje odvija na više razina istodobno.

Jasno postavljen okvir rada ima središnju ulogu u grupnoj superviziji. Dogovor o ciljevima, pravilima rada, povjerljivosti, međusobnim očekivanjima i ulozi supervizora stvara preduvjete za osjećaj sigurnosti bez kojeg se grupa teško može upustiti u dublji refleksivni proces. Ugovaranje pritom predstavlja važan početni dio supervizijskog procesa kojim se uspostavljaju zajednička očekivanja i način rada (Cajvert, 2004). Nedovoljno jasan okvir može povećati nesigurnost i otežati otvoreno sudjelovanje, dok dovoljno jasan i stabilan okvir grupi daje sigurnost potrebnu za refleksiju i učenje.

Specifičnost grupne supervizije očituje se i u načinu na koji se u njoj pojavljuju profesionalne dileme. Pitanja koja supervizanti donose često nadilaze pojedinačne slučajeve te otvaraju šire teme vezane uz profesionalne granice, odgovornost, etičke dvojbe i odnos prema organizacijskom kontekstu. Grupa tada funkcionira kao prostor zajedničke refleksije u kojem se individualna iskustva povezuju s vrijednostima i normama struke, čime se jača profesionalni identitet sudionika (Ajduković, 2011).

U grupnoj superviziji osobito su izražene dinamike moći i uloga. Razlike u iskustvu, statusu ili profesionalnoj sigurnosti mogu utjecati na razinu sudjelovanja i spremnost na izlaganje. U grupi se mogu razviti implicitne hijerarhije u kojima su neki članovi vidljiviji i aktivniji, dok se drugi povlače u pasivniju poziciju. Takvi obrasci ne moraju biti problematični sami po sebi, ali zahtijevaju pažnju supervizora jer mogu utjecati na ravnotežu u grupi i mogućnost ravnopravnog učenja (Ajduković, 2011).

Emocionalna dimenzija grupne supervizije dolazi do izražaja osobito u situacijama kada se u grupi pojavljuju teški afekti poput bespomoćnosti, ljutnje ili osjećaja profesionalnog neuspjeha. Grupa može imati snažnu podržavajuću funkciju, ali istodobno može pojačati doživljaj izloženosti. Način na koji se grupa nosi s tim afektima ovisi o razini povjerenja, kohezije i refleksivnosti, kao i o supervizorovoj sposobnosti vođenja procesa (Ajduković, 2011).

U tom kontekstu uloga supervizora u grupnoj superviziji zahtijeva osjetljivo balansiranje između strukturiranja rada i dopuštanja spontanog razvoja grupne dinamike. Supervizor je istodobno odgovoran za održavanje okvira i sigurnosti te za poticanje refleksije i profesionalnog

učenja. Pritom nije izvan procesa koji vodi, nego svojim reakcijama i intervencijama sudjeluje u njegovu oblikovanju, zbog čega je važna sposobnost reflektiranja i vlastitog doprinosa onome što se u supervizijskom procesu događa (Bernard i Goodyear, 2014).

U cjelini, grupna supervizija u psihosocijalnom radu predstavlja složen, ali iznimno vrijedan oblik stručne podrške. Njezine specifičnosti proizlaze iz grupne dinamike, emocionalne uključenosti sudionika i višestrukih razina učenja koje se istodobno odvijaju. Upravo zbog toga grupna supervizija zahtijeva pažljivo vođenje, jasno postavljen okvir i kontinuiranu refleksiju procesa kako bi mogla ispuniti svoju razvojnu, podržavajuću i profesionalnu funkciju (Ajduković, 2011).

1.7. Kompetencijski okvir supervizora

Europski kompetencijski okvir supervizije i coachinga, razvijen u okviru ANSE-a, pruža strukturiran opis znanja, vještina i profesionalnih ponašanja potrebnih za kvalitetno obavljanje supervizijske uloge. Polazište okvira jest razumijevanje supervizije kao složenog profesionalnog procesa koji se odvija na sjecištu osobnih, profesionalnih i organizacijskih dimenzija, pri čemu je supervizor odgovoran za održavanje refleksivnog prostora, osobito u situacijama povećane napetosti i neizvjesnosti. (Ajduković i sur., 2018).

U središtu kompetencijskog okvira nalazi se profesionalni identitet supervizora, koji se razumije kao dinamična ravnoteža između osobnih obilježja i zahtjeva profesionalne uloge. Razvoj tog identiteta uključuje sposobnost samorefleksije, osvještavanja vlastitih implicitnih teorija te razumijevanja načina na koji osobna iskustva, vrijednosti i uvjerenja utječu na supervizijski proces (Ajduković i sur., 2018).

Refleksivnost se u okviru ANSE-a prepoznaje kao temeljna profesionalna kompetencija. Ona podrazumijeva kontinuirano promišljanje vlastitih emocionalnih, kognitivnih i tjelesnih reakcija te njihovo povezivanje s procesima u superviziji (Ajduković i sur., 2018). U situacijama otpora refleksivnost omogućuje supervizoru zadržavanje profesionalne pozicije i korištenje vlastitih reakcija kao izvora informacija o dinamici procesa, umjesto impulzivnog ili defenzivnog reagiranja.

Poseban naglasak stavlja se na sposobnost toleriranja neodređenosti i ambivalencije. Supervizor je pozvan izdržati napetost, zbunjenost i privremeni izostanak jasnih rješenja bez potrebe za njihovim brzim razrješenjem. Toleriranje neodređenosti prepoznaje se kao ključna kompetencija za rad u složenim i emocionalno opterećenim profesionalnim situacijama (Ajduković i sur., 2018).

Kompetencijski okvir također naglašava važnost integracije teorije i prakse. Supervizor treba biti sposoban primjenjivati teorijska znanja na konkretne supervizijske situacije, ali i reflektirati vlastite implicitne pretpostavke koje usmjeravaju njegove intervencije (Ajduković i sur., 2018). Kompetencije vezane uz rad u grupnim situacijama posebno su važne u grupnoj superviziji. One obuhvaćaju razumijevanje grupnih procesa, rada s različitim ulogama i odnosima moći te sposobnost korištenja grupne dinamike u svrhu postizanja supervizijskih ciljeva (Ajduković i sur., 2018).

Važan dio okvira čine i kompetencije profesionalne komunikacije, uključujući sposobnost vođenja dijaloga, davanja povratnih informacija i moderiranja procesa (Ajduković i sur., 2018). Etika i profesionalna odgovornost također su sastavni dio kompetencijskog okvira. Supervizor je dužan postupati u skladu s etičkim načelima i pravnim okvirom, ali i kontinuirano razmatrati etičke dileme koje proizlaze iz složenih odnosa u superviziji (Ajduković i sur., 2018).

U cjelini, ANSE kompetencijski okvir nudi teorijski utemeljen i praktično primjenjiv opis profesionalnih sposobnosti nužnih za kvalitetan supervizijski rad. Posebno u kontekstu rada s otporom, ovaj okvir naglašava ulogu supervizora kao reflektivne, procesno orijentirane i etički odgovorne osobe.

2. CILJ I ISTRAŽIVAČKA PITANJA

Cilj ovog rada je istražiti i analizirati kako supervizori prepoznaju, razumiju i doživljavaju otpor u supervizijskom procesu te kako njime upravljaju. Sukladno navedenom cilju postavljena su sljedeća istraživačka pitanja:

1. Kako supervizori prepoznaju i opisuju otpor u supervizijskom procesu?
2. Kako supervizori doživljavaju i emocionalno reagiraju na pojavu otpora?
3. Kako supervizori upravljaju otporom u supervizijskom procesu?

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

3.1. Tip nacrtu istraživanja

S obzirom na cilj istraživanja i postavljena istraživačka pitanja, u ovom se radu primjenjuje kvalitativni istraživački pristup. Kvalitativni pristup odabran je jer je u središtu istraživanja iskustvo supervizora, odnosno način na koji supervizori prepoznaju, razumiju, doživljavaju i upravljaju otporom u supervizijskom procesu.

Kvalitativni pristup pogodan je za istraživanja u socijalnom radu jer pruža mogućnost produbljenog razumijevanja različitih iskustava i stajališta korisnika usluga, stručnjaka, kreatora politika i volontera te je osobito pogodan za proučavanje socijalno osjetljivih pitanja (Ajduković, 2014).

Podaci su prikupljeni metodom polustrukturiranog intervjua. Intervju se u metodološkoj literaturi opisuje kao „razgovor sa svrhom“ (Milas, 2005), a u ovom je istraživanju odabran jer omogućuje fleksibilnost u prikupljanju podataka te produbljeno razumijevanje iskustava sudionika. Polustrukturirani intervju omogućio je da se razgovor usmjeri prema unaprijed određenim tematskim područjima povezanim s istraživačkim pitanjima, ali i da se sudionicima ostavi dovoljno prostora za slobodno iznošenje vlastitih iskustava, promišljanja i primjera iz supervizijske prakse.

3.2.Opis i način formiranja uzorka

Uzorak sudionika u ovom istraživanju formiran je namjernim odabirom, u skladu s ciljem istraživanja i postavljenim istraživačkim pitanjima. Budući da je cilj rada istražiti kako supervizori prepoznaju, razumiju, doživljavaju i upravljaju otporom u supervizijskom procesu, u istraživanje su uključeni supervizori koji imaju relevantno i dugogodišnje iskustvo vođenja supervizijskih grupa.

Kriterij za uključivanje u istraživanje bio je iskustvo vođenja supervizijskih grupa u psihosocijalnom radu u trajanju od deset ili više godina. Ovaj je kriterij odabran jer se pretpostavilo da će supervizori s dugogodišnjim iskustvom imati dovoljno različitih profesionalnih iskustava i primjera iz prakse koji mogu pridonijeti dubljem razumijevanju fenomena otpora u superviziji. Sudionici su odabrani kao informacijski bogati slučajevi, odnosno kao osobe koje svojim iskustvom mogu pružiti relevantan uvid u istraživanu temu.

Odabir sudionika proveden je u suradnji s mentoricom. Mentorica je, s obzirom na svoje poznavanje područja supervizije psihosocijalnog rada i iskustvo rada sa supervizorima, predložila moguće sudionike istraživanja koji su odgovarali postavljenom kriteriju. Nakon toga je, u dogovoru s istraživačicom, uspostavila prvi kontakt s potencijalnim sudionicima putem njihovih adresa elektroničke pošte dostupnih u okviru Hrvatskog društva za superviziju i organizacijski razvoj.

Nakon početnog kontakta i iskazane spremnosti za sudjelovanje, istraživačica je sudionicima mailom poslala molbu za sudjelovanje u istraživanju i obrazac suglasnosti. U molbi je sudionicima objašnjen cilj istraživanja, okvirne teme razgovora, način provedbe intervjua, očekivano trajanje intervjua i način zaštite povjerljivosti podataka (Prilog A). Prije provedbe intervjua svi sudionici potpisali su suglasnost za sudjelovanje u istraživanju (Prilog B). Suglasnošću su potvrdili da su upoznati s ciljem istraživanja, načinom provođenja istraživačkog intervjua, snimanjem razgovora, transkripcijom, pravom uvida u transkript i mogućnošću intervencije u sadržaj transkripta. Također su bili upoznati s time da su podaci povjerljivi i da će se koristiti isključivo u svrhu izrade završnog specijalističkog rada te da mogu odustati od sudjelovanja u bilo kojem trenutku bez objašnjavanja razloga.

Podaci su prikupljeni metodom polustrukturiranog intervjua. Svi intervjui, osim jednog, provedeni su online putem platforme Zoom. Online način provedbe odabran je zbog lakše organizacije termina i dostupnosti sudionika iz različitih dijelova Hrvatske. Intervjui provedeni putem Zooma snimani su pomoću mogućnosti snimanja unutar same platforme, uz prethodnu

suglasnost sudionica. Sve sudionice mailom su zamoljene da osiguraju stabilnu internetsku vezu i privatni prostor kako bi se intervju mogao neometano provesti. Jedan intervju proveden je uživo jer je takav način provedbe bio organizacijski izvediv i dogovoren sa sudionicom, a razgovor je, uz njezinu prethodnu suglasnost, audio snimljen pomoću snimača na mobilnom telefonu.

Podaci su prikupljeni tijekom veljače i ožujka 2026. godine u terminima koji su odgovarali sudionicima istraživanja. Intervjui su u prosjeku trajali 90 minuta. Nakon provedenih intervju audio i video zapisi pohranjeni su na računalo istraživačice. Transkribirani su u tekstualni oblik. Svaki intervju je označen oznakom S i rednim brojem od 1-8. Ove oznake korištene su i u daljnjoj obradi podataka te u prikazu rezultata istraživanja.

3.3. Sudionici istraživanja

Uzorak sudionika formirao se namjernim odabirom prema kriteriju informacijski bogatih slučajeva, iskustva sudjelovanja u superviziji u svojstvu supervizora i usmenog pristanka na sudjelovanje u istraživanju. U istraživanju je sudjelovalo osam iskusnih supervizorica. Jedna od prvotno kontaktiranih potencijalnih sudionica nije se odazvala pozivu, nakon čega je kontaktirana druga supervizorica koja je ispunjavala postavljeni kriterij za uključivanje u istraživanje. Sudionice su heterogene po dobi, zanimanju, mjestu rada, a homogene po tome da imaju više od 10 godina iskustva u provođenju supervizije.

Svih osam sudionica je ženskog spola, dok su po osnovnoj struci 3 sudionice socijalne radnice, 2 psihologinje, 1 psihologinja i sociologinja, 1 socijalna pedagoginja te 1 učiteljica razredne nastave i pedagoginja.

Sve sudionice imaju preko 20 godina radnog iskustva u struci. Najviše sudionica, njih 4, ima više od 40 godina radnog iskustva. Tri sudionice imaju između 31 i 40 godina radnog iskustva, dok 1 sudionica ima između 21 i 30 godina radnog iskustva.

Prema iskustvu u provođenju supervizije, sve sudionice imaju više od deset godina supervizijskog iskustva, što je bio jedan od kriterija za uključivanje u istraživanje. Najviše sudionica, njih 5, ima između 11 i 20 godina iskustva u provođenju supervizije. Dvije sudionice imaju između 21 i 30 godina supervizijskog iskustva, dok 1 sudionica ima više od 30 godina iskustva u provođenju supervizije.

Sve sudionice završile su odgovarajuću edukaciju iz supervizije, bilo u okviru poslijediplomskog specijalističkog studija supervizije psihosocijalnog rada bilo kroz ranije programe edukacije i licenciranja supervizora. Tri sudionice navele su i završenu psihoterapijsku edukaciju: dvije iz geštalt odnosno integrativne geštalt terapije, a jedna iz realitetne terapije. Pojedine sudionice dodatno su se usavršavale u područjima methodske, kliničke ili organizacijske supervizije, grupnog rada, rada s mladima i neformalnog obrazovanja.

S obzirom na oblik supervizije koji najčešće provode, svih osam sudionica navodi grupnu superviziju kao dominantan oblik supervizijskog rada. Pojedine sudionice imaju iskustvo i individualne, timske, methodske ili metasupervizije, no grupna supervizija najzastupljeniji je oblik njihova supervizijskog iskustva. Taj je podatak osobito važan s obzirom na to da se ovo istraživanje bavi otporom u supervizijskoj grupi.

Prema načinu provođenja supervizije, većina sudionica, njih 6, navodi da je superviziju najčešće provodila uživo. Dvije sudionice imaju značajno iskustvo i u online provođenju supervizije, iako se i kod njih grupna supervizija uživo pojavljuje kao važan dio profesionalnog iskustva. Online supervizija kod dijela sudionica osobito se pojavljuje nakon razdoblja pandemije bolesti COVID-19 te u situacijama kada su sudionici supervizijskih grupa bili iz različitih dijelova Hrvatske.

Prema kontekstu ili sustavu u kojem imaju najviše iskustva u provođenju supervizije, najviše sudionica, njih 5, ima dominantno iskustvo u sustavu socijalne skrbi. Jedna sudionica najviše iskustva ima u obrazovnom sustavu, dok 2 sudionice navode više podjednako zastupljenih konteksta, primjerice obrazovanje, civilni sektor, pravosuđe, rad s udrugama, rad sa studentima i rad sa stručnjacima pomagačkih profesija. Takva struktura uzorka pokazuje da su sudionice imale iskustvo rada u različitim sustavima, ali da je sustav socijalne skrbi najzastupljeniji kontekst njihova supervizijskog rada.

Tablica 3.3. Obilježja sudionica istraživanja

Obilježje sudionica	Kategorija	Broj sudionica
Osnovna struka	Socijalne radnice	3
	Psihologinje	2
	Psihologinja i sociologinja	1
	Socijalna pedagoginja	1

	Učiteljica razredne nastave i pedagoginja	1
Radno iskustvo u struci	21–30 godina	1
	31–40 godina	3
	Više od 40 godina	4
Iskustvo u provođenju supervizije	11–20 godina	5
	21–30 godina	2
	Više od 30 godina	1
Dodatne edukacije	Završena edukacija iz supervizije	8
	Završena psihoterapijska edukacija	3
	Ostale relevantne stručne edukacije	2
Dominantni oblik provođenja supervizije	Grupna supervizija	8
Dominantni način provođenja supervizije	Pretežno uživo	6
	Uživo i online / značajno online iskustvo	2
Dominantni kontekst provedene supervizije	Socijalna skrb	5
	Obrazovanje / školstvo	1
	Više podjednako zastupljenih konteksta	2

3.4. Etički aspekt istraživanja

Istraživanje je provedeno u skladu sa Europskim kodeksom znanstvenoistraživačke čestitosti (ALLEA, 2017) i temeljnim etičkim načelima dobrovoljnosti sudjelovanja i povjerljivosti prikupljenih podataka (Slišковиć i Burić, 2020). Sudionice su prije provedbe intervjua bile informirane o cilju istraživanja, načinu provedbe intervjua, snimanju razgovora, transkripciji, povjerljivosti podataka i mogućnosti odustajanja od sudjelovanja. Svoj pristanak potvrdile su potpisivanjem obrasca suglasnosti za sudjelovanje u istraživanju (Prilog B). U skladu s time, sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno, a sudionice su imale pravo odustati od sudjelovanja u bilo kojem trenutku, bez obveze navođenja razloga.

Radi očuvanja povjerljivosti, u transkriptima i prikazu rezultata sudionice su označene šiframa od S1 do S8. U radu se ne navode imena sudionica ni podaci koji bi mogli omogućiti njihovo prepoznavanje. Također su izostavljeni ili prikazani na općenitijoj razini podaci koji bi mogli dovesti do prepoznavanja osoba, grupa, ustanova ili organizacija o kojima su sudionice govorile.

Provedeni intervjui su snimani, a sudionicama je bilo omogućeno pravo uvida u transkript intervjua i mogućnost intervencije u njegov sadržaj. Audio i videozapisi pohranjeni su na računalu istraživačice te će nakon završetka i objave rada biti izbrisani.

3.5. Metode obrade podataka

Podaci prikupljeni polustrukturiranim intervjuima obrađeni su tematskom analizom prema Braun i Clarke (2006.; 2022). Tematska analiza odabrana je jer omogućuje sustavno prepoznavanje, analiziranje i prikazivanje obrazaca značenja unutar kvalitativne građe, a istodobno je dovoljno fleksibilna da se može primijeniti u skladu s istraživačkim pitanjima i teorijskim okvirom rada.

Nakon provedbe intervjua izrađeni su transkripti, koji su višekratno čitani radi upoznavanja s građom i uočavanja početnih značenja povezanih s istraživačkim problemima. Analiza je provedena zasebno za svako istraživačko pitanje. U prvom koraku izdvojeni su dijelovi transkripata relevantni za pojedino istraživačko pitanje, nakon čega su im pridruženi inicijalni kodovi. Kodovi su služili kao osnovne jedinice značenja koje reflektiraju specifične aspekte iskustava sudionika. Inicijalno kodiranje provela je istraživačica, pri čemu su kodovi oblikovani na temelju relevantnih dijelova transkripata i u odnosu na pojedina istraživačka pitanja. Nakon početnog kodiranja, nazivi kodova, kategorija i tema više su puta provjeravani, preispitivani i doradivani u konzultacijama s mentoricom. Taj je proces uključivao usporedbu kodova s izvornim izjavama sudionika, provjeru jasnoće i značenjske preciznosti naziva te usuglašavanje konačnog imenovanja analitičkih cjelina. Kodovi su zatim objedinjavani i grupirani u više razine značenja koje obuhvaćaju slična ili povezana značenja.

Kod prvog istraživačkog pitanja, koje se odnosilo na prepoznavanje i opisivanje otpora u supervizijskom procesu, analiza je provedena kroz razine kodova, pojmova, kategorija i tema. Dodatna razina pojmova uvedena je zbog većeg broja različitih manifestacija otpora koje je bilo potrebno jasnije povezati prije oblikovanja kategorija i tema. Kod drugog i trećeg istraživačkog pitanja, koja su se odnosila na to kako supervizori doživljavaju i upravljaju otporom, analiza je provedena kroz razine kodova, kategorija i tema. Takav način prikaza omogućio je preglednost rezultata, a istodobno očuvao povezanost između izvornih izjava sudionika i konačnih tematskih cjelina.

Proces tematske analize uključivao je višekratno vraćanje transkriptima, provjeravanje značenja kodova, preispitivanje odnosa između kodova, kategorija i tema te doradu naziva pojedinih analitičkih cjelina u suradnji s mentoricom.

Kodiranje je bilo induktivno, jer su kodovi oblikovani polazeći od izjava sudionika. Analiza je istodobno bila teorijski senzibilizirana pojmovima iz psihodinamske literature o otporu, budući da istraživačica ima psihoterapijsko obrazovanje iz područja integrativne psihoterapije, koja u značajnoj mjeri uključuje psihodinamski pristup.

4. REZULTATI I RASPRAVA

4.1. Kako supervizori prepoznaju i opisuju otpor u supervizijskom procesu?

Prvo istraživačko pitanje odnosilo se na način na koji supervizori prepoznaju i opisuju otpor u supervizijskom procesu. Analizom odgovora sudionica izdvojene su dvije teme: procesni i relacijski znakovi prepoznavanja otpora te funkcije i izvori otpora. U okviru prve teme supervizorice opisuju znakove otpora i njihovo prepoznavanje, površno uključivanje, izbjegavanje i odbijanje sudjelovanja te relacijske manifestacije otpora. U okviru druge teme ističu otpor kao signal i zaštitu u procesu te motivacijske, relacijske i osobne čimbenike povezane s otporom.

Tablica 4.1. Procesni i relacijski znakovi te funkcije i izvori otpora

Kod	Pojam	Kategorija	TEMA
Neprepoznavanje neizravnih i suptilnih znakova otpora	Neprepoznavanje otpora	Znakovi otpora i njihovo prepoznavanje	PROCESNI I RELACIJSKI ZNAKOVI PREPOZNAVANJA OTPORA
Sljepoća supervizora za grupnu dinamiku			
Zastoj i zapinjanje tijeka supervizijskog procesa	Znakovi prisutnosti otpora u procesu		
Pad angažmana i zamiranje grupne dinamike			
Atmosfera i neverbalni znakovi otpora u grupi			
Pomak pažnje supervizora sa slušanja na vlastitu unutarnju reakciju	Gubitak kontakta supervizora sa supervizantom i procesom		
Odsutnost, unutarnja smetnja i gubitak kontakta supervizora s procesom			
Brbljanje, ćaskanje, humor i općenitost kao izbjegavanje	Izbjegavanje teme i njezinog produbljivanja	Površno uključivanje, izbjegavanje i odbijanje sudjelovanja	
Ventiliranje i odgađanje			
Skretanje s teme			
Nejasno iznošenje teme, zbunjenost i kolebanje			
Šturi odgovori	Šutnja i otvoreno odbijanje		
Šutnja i iznošenje teme kao znak otpora			
Otvoreno odbijanje sudjelovanja	Testiranje pravila rada	Relacijske manifestacije otpora	
Nedolasci			
Kašnjenje, raniji odlazak, napuštanje grupe			

Pregovaranje oko organizacijskog okvira supervizije			
Propitivanje supervizora i konfrontiranje s njim	Odnos prema autoritetu		
Idealiziranje supervizora			
Postavljanje iznad drugih i poništavanje tuđe perspektive			
Podgrupe i konflikti među članovima odvlače fokus od teme	Odnosi u grupi		
Dominacija jednog člana i preuzimanje prostora u grupi			
Otpor kao signal značajne točke u procesu		Otpor kao signal i zaštita u procesu	
Otpor kao poziv na istraživanje i učenje	Značenje otpora		
Signal granice emocionalne tolerancije			
Nametnutost i niska motivacija za superviziju	Očekivanja i motivacija supervizanta za sudjelovanje u superviziji		
Nerazumijevanje svrhe supervizije, pogrešna očekivanja, nemotiviranost		Motivacijski, relacijski i osobni čimbenici povezani s otporom	
Prethodni odnosi kao izvor otpora	Sigurnost u grupi		
Otpor zbog nepovjerljivosti			
Obrana od osobne ranjivosti u profesionalnoj temi			
Perfekcionizam, sram i strah od nekompetentnosti	Zaštita selfa		
Strah od osude, procjene i izlaganja pred grupom			

FUNKCIJE I
IZVORI OTPORA

Procesni i relacijski znakovi prepoznavanja otpora

Prva kategorija, znakovi otpora i njihovo prepoznavanje, započinje nalazima o neprepoznavanju neizravnih i suptilnih znakova otpora te sljepoći supervizora za grupnu dinamiku. Taj posebno važan nalaz odnosi se na mogućnost da supervizor ne prepozna otpor. Sudionice navode primjere u kojima supervizor ostaje “slijep” za grupnu dinamiku ili ne uočava suptilne znakove koji ukazuju da se u procesu nešto važno događa: „Ja nisam skužila da postoji neki otpor u grupi niti da sad tu postoji nešto što bih trebala adresirati.“ (S1/42b). „Suština mi se čini u tome što naš supervizor ostaje slijep za tu dinamiku u grupi.“ (S2/15)

Ovi iskazi upućuju na to da stručnost supervizora ne podrazumijeva stalnu i nepogrešivu sposobnost prepoznavanja procesa. Otpor je često neizravan, ego-sinton i uklopljen u uobičajene načine sudjelovanja, zbog čega ga je moguće zamijeniti za umor, osobni stil, introvertiranost ili situacijsku šutnju. Pojam ego-sinton ovdje označava da supervizant vlastiti način sudjelovanja ne doživljava kao otpor, nego kao razumljiv, opravdan ili uobičajen način funkcioniranja. Primjerice, povlačenje, šutnja, racionaliziranje ili zadržavanje na sigurnim temama mogu za supervizanta biti nesvjestan način očuvanja kontrole i zaštite od nelagode, dok se iz perspektive supervizijskog procesa mogu prepoznati kao izbjegavanje dublje

refleksije ili emocionalnog izlaganja. Anna Freud (1936/1993) upozorava da se obrambene aktivnosti ega često ne mogu neposredno vidjeti, nego se prepoznaju po njihovim učincima na tijek procesa. Zato se i u superviziji otpor ne prepoznaje samo u onome što supervizant izravno kaže ili odbija, nego i u tome gdje se razgovor zaustavlja, gdje se gubi emocionalna uključenost ili gdje se određene teme zaobilaze.

U grupi je ta teškoća povećana jer supervizor istodobno prati sadržaj, pojedince, odnose i grupu kao cjelinu. Nalaz prema tome naglašava važnost praćenja procesa i naknadne refleksije, a ne ideju da bi kompetentan supervizor morao svaki oblik otpora prepoznati u trenutku njegovog nastanka.

Ovi nalazi upućuju također i na to da prepoznavanje otpora zahtijeva razvijenu refleksivnu poziciju supervizora. Ako je supervizor previše usmjeren na zadatak, plan susreta ili očekivanje da grupa "treba raditi", može previdjeti ono što se zbiva u procesu. Jedna sudionica opisuje upravo takvu situaciju: „*I nije to nama nepoznato, ali ne prepoznaje, sve insistirajući: 'Ljudi, mi smo ovdje da to radimo, nama je to zadatak', znači kognitivno tamo nešto njima poručuje, ne primjećujući da oni šute, da sjede drugačije, da su regresivni, onaj sjedi, onaj tamo se proteže, dakle i verbalno i neverbalno, što iskazuju i kako se drže...*“ (S2/8) Ovaj iskaz pokazuje razliku između sadržajne i procesne razine supervizije. Supervizor može na sadržajnoj razini pozivati grupu na rad, ali istodobno ne prepoznati da je upravo promjena u držanju, šutnji, napetosti ili regresivnosti grupe materijal koji traži pažnju. U tom smislu, otpor nije samo ono što ometa rad, nego i ono što pokazuje gdje rad zapravo treba započeti.

Na prvoj razini, otpor se prepoznaje kao promjena u tijeku supervizijskog procesa. Sudionice ga opisuju kroz zastoje, zapinjanje, gubitak protočnosti i osjećaj da se proces više ne razvija spontano. Jedna sudionica to opisuje slikom zastoja u rijeci: „*Možda mi je najviše bilo – neka točka u kojoj uvidim da trebamo stati. Da taj neki tijek, put... odnosno kao da imaš neku rijeku i sad naišla si na neku... dabrovu branu ili nešto. I jako slabo to onda nekako curi i dalje...*“ (S1/2) Ovakav opis vrlo je blizak Greensonovu razumijevanju otpora kao svega onoga što ometa slobodan tijek rada i približavanje važnom sadržaju (Greenson, 1967). Iako se Greensonovo razumijevanje odnosi na psihoanalitički proces, u supervizijskom kontekstu ono se može prepoznati u trenucima kada grupa ili pojedinac prestaju reflektirati, zaobilaze temu, ostaju na površini ili gube emocionalnu prisutnost.

Slično tome, jedna sudionica navodi: „*Kao da nešto zapinje, kao da nema onog skladnog. Razgovor sa supervizantom u tom trenutku ne teče onako kako je tekao do nekog*

prijeloma...“(S8/3) Ovaj nalaz upućuje na to da iskusni supervizori otpor često prepoznaju procesno, kroz promjenu ritma, energije i kvalitete kontakta. Otpor se ne pojavljuje nužno kao jasna poruka „ne želim“, nego kao promjena u živosti procesa. To je važno jer pokazuje da prepoznavanje otpora zahtijeva osjetljivost za atmosferu, neverbalnu komunikaciju i grupnu dinamiku.

Drugi važan način prepoznavanja otpora odnosi se na zamiranje angažmana u grupi. Sudionice govore o nedostatku energije, kratkim odgovorima, ponavljanju općih formulacija i izostanku osobnog ulaganja. Jedna sudionica kaže: *„Pa evo, ja to nekako iz iskustva vidim da je to nedostatak angažmana. Jednostavno, ona grupna dinamika zamre...“(S5/1)* Druga opisuje situacije u kojima se supervizanti ponavljaju i daju minimalne povratne informacije: *„Pa slažem se s onim što su već kolegice rekle, ne bih dodala ništa novo...“(S5/6)* Takve izjave pokazuju da otpor može biti i povlačenje iz procesa.

Ovaj nalaz može se povezati s razumijevanjem supervizije kao procesa aktivnog, refleksivnog učenja. Ako je jedan od ciljeva supervizije razvoj sposobnosti promišljanja vlastite prakse, tada izostanak osobnog i refleksivnog sudjelovanja predstavlja važan pokazatelj otpora. Ajduković i Cajvert (2004) naglašavaju da supervizija u psihosocijalnom radu nije samo prostor davanja savjeta, nego prostor refleksije, učenja i profesionalnog razvoja. Kada se supervizant zadržava na površini, ostaje u općim formulacijama ili samo „odrađuje“ sudjelovanje, onda supervizijski proces gubi svoju razvojnu funkciju.

Otpor se, dakle, ne prepoznaje samo u sadržaju, nego i u promjeni procesa: razgovor postaje manje živ, angažman se smanjuje, članovi daju kratke i općenite odgovore, a atmosfera postaje napeta, prazna ili manje spontana. U grupno-analitičkom razumijevanju takve se promjene mogu promatrati kao dio grupne matrice, odnosno kao način na koji grupa zajednički regulira razinu izloženosti i anksioznosti (Foulkes, 1984). To znači da zastoj nije nužno samo osobina pojedinog člana, nego može biti odgovor cijele grupe na temu koja se doživljava kao osjetljiva.

U istu kategoriju ulaze i pomak pažnje supervizora sa slušanja na vlastitu unutarnju reakciju te odsutnost, unutarnja smetnja i gubitak kontakta supervizora s procesom. Sudionice opisuju da otpor ponekad prvo registriraju kroz vlastitu dosadu, nemir, odsutnost ili gubitak pažnje: *„Da, da mi je nešto što me potaklo sad da ne slušam, nego da se bavim sobom.“(S8/27)* *„... kad postanem odsutna, ne slušam, ode mi misao na nešto deseto.“(S5/13)* Ovaj nalaz uvodi kontratransfernu dimenziju već u samo prepoznavanje otpora, međutim detaljnije o tome će

se govoriti u okviru drugog problema ovog istraživanja koji se odnosi na to kako supervizori doživljavaju i emocionalno reaguju na pojavu otpora.

Druga kategorija, površno uključivanje, izbjegavanje i odbijanje sudjelovanja, obuhvaća pojmove izbjegavanje teme i njezinog produbljivanja i šutnju i otvoreno odbijanje. Izbjegavanje teme i njezinog produbljivanja uključuje brbljanje, ćaskanje, humor i općenitost kao izbjegavanje, ventiliranje i odgađanje, skretanje s teme, nejasno iznošenje teme, zbunjenost i kolebanje te šture odgovore. Pojam šutnje i otvorenog odbijanja obuhvaća šutnju i neiznošenje teme kao znak otpora te otvoreno odbijanje sudjelovanja.

Posebno je značajno da sudionice prepoznaju otpor kroz različite načine ograničenog uključivanja u proces. Dio tih znakova odnosi se na izbjegavanje teme i njezinog produbljivanja, primjerice kroz brbljanje, humor, ventiliranje, skretanje s teme ili šture odgovore, dok se drugi dio odnosi na šutnju, neiznošenje teme i otvoreno odbijanje sudjelovanja. Na prvi pogled šutnja i pretjerano govorenje djeluju kao suprotna ponašanja, no u funkcionalnom smislu mogu služiti istome – izbjegavanju refleksivnog i emocionalno zahtjevnijeg rada. U tom smislu otpor se ne prepoznaje samo po količini govora, nego po tome vodi li govor prema refleksiji ili udaljava od nje. Sudionice prepoznaju da se grupa može „raspričati“, a da se zapravo ne približava bitnom sadržaju. Time se potvrđuje psihodinamsko razumijevanje obrana kao načina reguliranja tjeskobe i izbjegavanja bolnih ili konfliktnih sadržaja (A. Freud, 1936; McWilliams, 2011).

Sudionice dakle prepoznaju otpor kroz brbljanje, ćaskanje, humor, općenitost, ventiliranje, odgađanje, skretanje s teme, nejasno iznošenje teme i šture odgovore. Ovaj nalaz blizak je klasičnom psihoanalitičkom razumijevanju otpora kao skretanja s teme, racionalizacije, intelektualizacije ili ponavljanja bez produbljivanja (Freud, 1917; A. Freud, 1936/1993; Greenson, 1967). Zajedničko ovim oblicima otpora jest da omogućuju neku razinu sudjelovanja, ali istodobno sprječavaju dublji kontakt sa sobom, grupom ili profesionalnom dilemom.

Jedna sudionica navodi: „*Znaju izbjegavati neke teme ili ih prebacivati na humor, ili skrenuti s teme samo da se ne izlože.*“ (S7/9) Brbljanje, humor i općenitost mogu imati dvostruku funkciju. S jedne strane, mogu doprinijeti opuštanju grupe i stvaranju osjećaja povezanosti. S druge strane, kada se pojavljuju u trenutku približavanja emocionalno važnom sadržaju, mogu služiti kao obrana od dublje refleksije. Takvo razumijevanje u skladu je s psihodinamskim shvaćanjem obrana i otpora, prema kojem se izbjegavanje emocionalno zahtjevnih sadržaja

često očituje kroz naizgled suradničke ili socijalno prihvatljive oblike komunikacije (Greenson, 1967; McWilliams, 2004).

Slično vrijedi i za ventiliranje. Jedna sudionica navodi: „*A da ne velim da je u toj supervizijskoj grupi pet susreta bilo samo ventiliranje – kako djeca ne uče, kako su roditelji nerealni, zahtjevni, napadački nastrojeni i tako to. I dok smo došli malo do toga da oni pogledaju u sebe i što bi oni mogli u takvim situacijama, dođete do kraja ciklusa.*“ (S5/23) Supervizant može govoriti puno, ali bez stvarnog pomaka prema razumijevanju vlastitog udjela, afekta ili odnosa s korisnikom. Greenson (1967) ističe da količina verbalnog materijala sama po sebi nije pokazatelj analitičkog rada te da se otpor može očitovati upravo kroz opširno izlaganje koje ne vodi dubljem emocionalnom uvidu. U tom smislu, govor ne mora uvijek značiti i uključenost. Ponekad upravo puno govora može služiti izbjegavanju onoga što bi bilo emocionalno teže izgovoriti.

Šutnja, neiznošenje teme i otvoreno odbijanje također se pojavljuju kao važni znakovi otpora. „*A otpor je u supervizijskoj grupi nekad zbilja ta šutnja ili neodlučnost da se netko javi, da probije led....*“ (S2/1) Međutim, šutnju je potrebno oprezno interpretirati. U literaturi se naglašava da šutnja nema jednoznačno značenje te da njezina funkcija ovisi o kontekstu u kojem se pojavljuje. Može predstavljati oblik otpora i izbjegavanja, ali može biti povezana i s promišljanjem, emocionalnom obradom sadržaja, nesigurnošću ili potrebom za vremenom prije uključivanja u razgovor (Greenson, 1967). Stoga se kao mogući pokazatelj otpora najčešće razmatra kada se ponavlja kao obrazac koji ometa napredovanje procesa ili se pojavljuje u trenucima približavanja emocionalno osjetljivim temama: „*recimo bilo je nekih situacija kao uporno: pa evo, ja nemam danas ništa, uglavnom prošlo je ovo vrijeme, bilo je sve dobro, dobro sam se nosio ...*“ (S7/68)

Novija istraživanja o neotkrivanju u kliničkoj superviziji također pokazuju da supervizanti često ne iznose važne sadržaje zbog srama, straha od kritike, osjećaja nesigurnosti u odnosu sa supervizorom ili doživljaja da bi mogli biti procijenjeni kao nekompetentni (Apostol i sur., 2025; Ertl i sur., 2023). To je važno za razumijevanje nalaza ovog istraživanja jer ono što se u superviziji može pojaviti kao šutnja, pasivnost ili nemotiviranost, može zapravo biti pokušaj očuvanja profesionalnog selfa pred grupom i supervizorom.

Treća kategorija ove teme odnosi se na relacijske manifestacije otpora. Nalazi u okviru ove kategorije pokazuju da se otpor u superviziji ne pojavljuje samo na individualnoj razini, nego i u odnosu prema pravilima, autoritetu i grupi.

Sudionice prepoznaju otpor kroz nedolaske, kašnjenje, ranije odlaske, napuštanje grupe i pregovaranje oko organizacijskog okvira supervizije. Jedna sudionica navodi: „*Ti otpori su se dešavali u vidu nedolazaka, dakle tad sam se prvi put susrela sa nedolascima. ... Uvijek u superviziji kolege uglavnom dolaze redovito, osim kad su bolesni ili kad stvarno nešto im se na poslu dešava. Ali ovdje mi se dešavalo redovito da ne dolaze, čak se ni ne opravdaju ni ništa.*“ (S6/103), dok druga kaže: „*...Ali recimo kod pojedinih supervizanata imate ono klasično ... kasni ili mora ranije otići, ali obično su to, kako bih rekla, postoje razumno obrazloženje.*“ (S5/5). Nedolasci, kašnjenja i raniji odlasci mogu se razumjeti kao testiranje pravila rada, ali i kao način regulacije bliskosti i izloženosti. Greenson (1967) navodi da se otpor često očituje kroz odnos prema vremenu, terminima i obavezama procesa. U superviziji je to također važno jer su redovitost, povjerljivost i dogovoreni okvir važni za uspostavljanje sigurnosti grupe.

Kao važan aspekt relacijskog otpora pojavljuje se i odnos prema autoritetu. Sudionice opisuju i propitivanje supervizora i konfrontaciju s njim, ali i idealiziranje supervizora. Na prvi pogled riječ je o suprotnim obrascima, ali oba mogu imati obrambenu funkciju. Konfrontacija može služiti premještanju fokusa s vlastite teme na supervizora, dok idealizacija može održavati udaljenost od vlastite odgovornosti, nesigurnosti ili ambivalencije.

Jedna sudionica je navela: „*... meni se je još dešavalo sa studentima da su imali otpor prema autoritetu i namjerno postavljali neka pitanja i gledali šta ću ja sad s tim....*“ (S1/77). Propitivanje supervizora i konfrontiranje s njim mogu imati različita značenja. Ponekad su izraz legitimne potrebe supervizanata da razumiju proces i aktivno sudjeluju u dogovaranju načina rada. Međutim, kada se ponavljaju kao način izbjegavanja osobnog rada ili stalnog premještanja fokusa na supervizora, mogu imati funkciju otpora. U objektno-relacijskoj perspektivi, odnos prema supervizoru može aktivirati ranije obrasce odnosa prema autoritetu, uključujući idealizaciju, devalvaciju, testiranje granica ili strah od podređenosti (Kernberg, 1975; Miehl, 2010).

Idealiziranje supervizora također može imati obrambenu funkciju. Sudionica govori o tome u izjavi: „*Neki ljudi su takvi da bi željeli da ti ostaneš svemoguća, svemoćna i onda pazim koliko ću ja pokazati koliko ja nisam svemoćna, ali nekad, ili barem za neko vrijeme, im to treba....*“ (S2/38). Iako je naizgled pozitivno, idealiziranje može otežati autentičan dijalog jer supervizora stavlja u poziciju onoga koji “zna”, dok supervizant zadržava manje aktivnu, ovisnu ili manje izloženu poziciju. Suprotno tome, devalvacija ili konfrontacija mogu štititi supervizanta od osjećaja ranjivosti, ovisnosti ili srama. Idealizacija, devalvacija i propitivanje supervizora mogu se razumjeti i kao načini reguliranja nesigurnosti i anksioznosti unutar

supervizijskog odnosa. Iz perspektive teorije privrženosti, odnos sa supervizorom može imati funkciju sigurne baze koja supervizantu omogućuje istraživanje profesionalnih teškoća i ranjivosti, ali može aktivirati i ranije obrasce traženja sigurnosti i odnosa prema autoritetu (Williams, 2022).

Otpor se u grupi može pojaviti i kroz odnose među članovima. Postavljanje iznad drugih, poništavanje tuđe perspektive, podgrupe, konflikti i dominacija jednog člana mogu odvrćati fokus od osobnog i refleksivnog rada. Primjerice, sudionica navodi: „*Imala sam situacije da mi je u grupi osoba recimo u nekom trenutku postala voditelj, šef znači svojim kolegama u toj grupi. ... I tu je bila situacija kada je ta osoba onda u jednom takvom susretu preuzela, odnosno koristila grupu da bi se pozicionirala u svojoj voditeljskoj ulozi....(a ne za reflektiranje o svojim temama i supervizijski rad)*“ (S4/9). Također daje primjer: „*Kad se nađe u toj situaciji da sad ova tu nešto šefuje svima, njima govori šta oni trebaju... čekaj malo, stanite, šta je ovo? A oni na nju. Dakle jedna konfliktna, donekle situacija.*“ (S4/87) Ovi oblici mogu biti osobito zahtjevni jer stvaraju dojam da je grupa aktivna, da se “nešto događa”, ali se zapravo izbjegava temeljni supervizijski zadatak. Umjesto istraživanja vlastitog profesionalnog iskustva, grupa se može premjestiti u raspravljanje, nadmetanje, savjetovanje, moraliziranje ili zauzimanje strana.

Relacijske manifestacije otpora posebno potvrđuju da je otpor u grupnoj superviziji ko-konstruiran fenomen. On nije samo obilježje pojedinca, nego nastaje u odnosu između supervizanta, supervizora, grupe i organizacijskog konteksta. To je u skladu s relacijskim shvaćanjem otpora kao procesa koji se događa u odnosu, a ne samo unutar pojedinca (Ogden, 1991; Gabbard, 1995; McWilliams, 2004).

Funkcije i izvori otpora

U okviru druge teme sudionice otpor opisuju kao smislen fenomen koji ima svoju ulogu u procesu i pri čemu njegove izvore povezuju s očekivanjima i motivacijom supervizanata za sudjelovanje u superviziji, sigurnošću u grupi i zaštitom selfa.

Kategorija otpor kao signal i zaštita u procesu obuhvaća kodove otpor kao signal značajne točke u procesu, otpor kao poziv na istraživanje i učenje te signal granice emocionalne tolerancije. Jedna sudionica navodi: „*U svakom slučaju je poruka ... važno je, nešto se sad tu zbiva i sad vidi šta možeš s tim. ... A s druge strane opet neki znak da se tu nešto važno događa, samo treba vidjeti kako i može li se... Da, sigurno nabasali smo, nagazili smo na nešto bitno.*“ (S1/33), dok druga kaže: „*Kad uđete u cipele te osobe ... Jedna od prilika, a tu najbolje možete vidjeti dokud*

ima neki kapacitet. ... Do kojeg ima neki kapacitet, jer netko doista i na razne načine kaže i pokaže.“(S2/41)

Ovaj nalaz ukazuje da supervizori otpor vide i kao informaciju o tome gdje se nalazi osjetljivo, važno ili razvojno značajno mjesto u procesu. Takvo razumijevanje blisko je suvremenim psihodinamskim pristupima. McWilliams (2004) ističe da je otpor smislen i zaštitni proces koji čuva psihičku ravnotežu, identitet i osjećaj sigurnosti. Kohut (1971) i Ornstein i Ornstein (1995) razumiju otpor kao zaštitu kohezije selfa, osobito kada se osoba približava iskustvima koja bi mogla izazvati fragmentaciju, sram ili osjećaj neadekvatnosti. Iz te perspektive, otpor služi očuvanje neke unutarnje stabilnosti.

Kategorija motivacijski, relacijski i osobni čimbenici povezani s otporom uključuje očekivanja i motivaciju supervizanata, sigurnost u grupi te zaštitu selfa.

Vezano uz očekivanja i motivaciju supervizanata za sudjelovanje u superviziji, sudionice kao izvore otpora prepoznaju nametnutost i nisku motivaciju za superviziju, nerazumijevanje svrhe supervizije i pogrešna očekivanja. Jedna sudionica navodi da se vidi razlika ovisno o tome dolazi li osoba svojevolumno ili “na silu” (S3/2), druga opisuje primjer sudionika koji je u superviziju išao zato da ima slobodan dan, zbog čega nije bio motiviran za rad (S4/10), dok treća navodi da je supervizantica „zamišljala superviziju kao edukaciju“ (S7/49). Ovi nalazi upućuju na važnost jasnog ugovaranja i psihoedukacije o superviziji, osobito u kontekstima u kojima supervizanti nemaju prethodno iskustvo ili superviziju doživljavaju kao procjenu, obavezu, kontrolu ili edukaciju. Ako supervizanti nisu motivirani ili ne razumiju svrhu supervizije, ako očekuju savjete, kontrolu, edukaciju ili gotova rješenja, oni mogu teže prihvatiti refleksivni karakter supervizijskog rada.

Istodobno, postavlja se pitanje mogu li se nedovoljna motivacija za sudjelovanje ili nepoznavanje svrhe supervizije smatrati otporom. Takve situacije možda prije upućuju na izostanak preduvjeta za uključivanje u supervizijski proces nego na otpor u užem smislu te ukazuju na važnost razlikovanja otpora od nedovoljne informiranosti ili motiviranosti za sudjelovanje.

Drugi važan izvor otpora odnosi se na sigurnost u grupi. Jedna sudionica navodi: „I kako već biva, postoji svaki... svaka ustanova i svaka ima svoj neakav predživot i odnose i konfliktne odnose i situacije....i tu je onda problem od onog osnovnog, bazičnog povjerenja da se može nešto reći, da će to ostati u grupi, pa nadalje.“(S7/50), dok druga kaže: „Oni se znaju, oni nisu nepoznati da se prvi put susreću kroz superviziju, nego oni već imaju neke svoje odnose, svoje

komunikacije. Tako da, u tom dijelu može biti narušenih odnosa zbog ne znam čega, ...iz istih su mjesta i često to može biti izvor otpora.“ (S8/8)

Prethodni odnosi među članovima, nepovjerljivost i strah da će sadržaji izaći iz grupe mogu značajno ograničiti spremnost na izlaganje. To je osobito važno u malim profesionalnim sredinama ili u grupama u kojima se članovi poznaju iz radnog konteksta. Ako supervizant nije siguran što će se dogoditi s iznesenim sadržajem, prirodno je da se štiti. U tom smislu, otpor može biti racionalan odgovor na nedovoljno siguran okvir.

Treći izvor otpora odnosi se na zaštitu selfa. Sudionice prepoznaju da se otpor javlja kada bi supervizant trebao izložiti vlastitu nesigurnost, pogrešku, nedoumicu, nemoć ili osjećaj nekompetentnosti. U pomagačkim profesijama profesionalni identitet često je povezan s kompetentnošću, odgovornošću i sposobnošću da se pomogne drugima. Supervizija, međutim, traži da stručnjak donese upravo ono što ne zna, gdje je zapeo ili gdje mu je teško. To može aktivirati sram i strah od procjene. Jedna sudionica navodi: „*Starije kolegice imaju ono: sad će reći, gledaj nju, ima 30 godina staža, pa bi trebala znati. To je ta jedna nelagoda i zato se ljudi ne izlažu.*“ (S3/24), dok druga kaže: „*Pa, kada se javi kod jednog člana supervizijske grupe, vjerujem da je to nekakva težnja da zaštititi sebe. ... To je neka vrsta... svrha je zapravo ne izložiti se, ne dati više na način da bi sebe podvrgao nekakvim kritikama ili procjenama....*“ (S7/46)

Ovaj nalaz podudara se s istraživanjima o sramu i neotkrivanju u superviziji. Hahn (2001) opisuje sram kao jednu od snažnih emocija u supervizijskom odnosu, koja može voditi prikrivanju pogrešaka, izbjegavanju izlaganja i obrambenom ponašanju. Novija istraživanja također pokazuju da se neotkrivanje u superviziji često javlja zbog straha od kritike, srama i procjene, osobito kada supervizant ne doživljava odnos sa supervizorom dovoljno sigurnim (Apostol i sur., 2025; Ertl i sur., 2023). Dolezal (2022) dodatno naglašava da ljudi nastoje izbjeći sram i izlaganje sramu gotovo pod svaku cijenu, što može objasniti zašto se u superviziji javlja povlačenje upravo onda kada bi iznošenje sadržaja bilo najkorisnije za učenje.

Otpor se prema tome može razumjeti kao obrana od profesionalne ranjivosti. Supervizant izbjegava mogućnost da pred drugima bude viđen kao nesiguran, nekompetentan, pogrešan ili emocionalno pogođen. To posebno potvrđuje važnost supervizorove osjetljivosti, strpljenja i sposobnosti da otpor prepozna, imenuje i istraži na način koji čuva dostojanstvo supervizanta.

Promatrani u cjelini, nalazi prvog istraživačkog pitanja pokazuju da supervizori otpor prepoznaju kao višeslojan i često neizravan proces koji se očituje kroz procesne i relacijske znakove, odnosno kroz promjene u sudjelovanju, zastoje u radu, površno uključivanje,

izbjegavanje refleksije, odnose prema supervizoru i dinamiku među članovima grupe. Otpor se ne pojavljuje samo kao otvoreno odbijanje rada, nego i kao formalna suradnja bez dubljeg pomaka, pretjerano govorenje, šutnja, racionalizacija, idealizacija, konfrontacija ili premještanje fokusa na druge teme. Istodobno, sudionice otpor ne razumiju isključivo kao prepreku, nego kao smislen signal da se u procesu otvorilo nešto važno, emocionalno osjetljivo ili nedovoljno sigurno. Iskustva sudionica pritom su se mogla povezati s različitim teorijskim poimanjima otpora, od njegova razumijevanja kao obrambenog i zaštitnog procesa do relacijskog shvaćanja otpora kao procesa koji se oblikuje u odnosu i grupnom kontekstu. Prema tome, prvi istraživački problem pokazuje da se otpor u superviziji može razumjeti kroz dvije povezane razine: kroz procesne i relacijske znakove njegova prepoznavanja te kroz funkcije i izvore koji objašnjavaju zašto se otpor pojavljuje i što štiti.

4.2. Kako supervizori doživljavaju i emocionalno reagiraju na pojavu otpora?

U drugom istraživačkom problemu izdvojene su četiri teme: neposredna emocionalna i tjelesna reakcija supervizora, gubitak jasnoće i reflektivne pozicije, samopropitivanje u ulozi supervizora te doživljaj pritiska na autoritet supervizora, granice i pravila rada. Za razliku od prvog problema, u kojem je naglasak bio na tome što supervizor opaža u ponašanju pojedinca i grupe, ovdje u središte dolazi ono što se događa u samom supervizoru. Nalazi pokazuju da se otpor ne odvija samo pred supervizorom, nego se odražava u njegovu tijelu, osjećajima, mislima, slikama, sumnjama i potrebi da na određeni način reagira.

Ovaj dio rezultata posebno je važan jer otvara prostor za razumijevanje kontratransfera u radu s otporom. Kontratransfer se najjednostavnije može opisati kao skup emocionalnih, tjelesnih i misaonih reakcija stručnjaka koje se pojavljuju u odnosu s drugom osobom i koje mogu sadržavati informacije o onome što se događa u tom odnosu (Gabbard, 1995). U suvremenom psihodinamskom razumijevanju kontratransfer se više ne promatra samo kao smetnja koja proizlazi iz nerazriješenih osobnih tema terapeuta, nego i kao mogući izvor informacija o odnosu i zajedničkom emocionalnom polju (Ogden, 1991; Gabbard, 1995). Ipak, ne može se svaka reakcija supervizora automatski smatrati kontratransfernim podatkom. Ona može odražavati i umor, osobne vrijednosti, prethodna iskustva ili vlastite osjetljive točke supervizora. Profesionalna vrijednost reakcije nastaje tek kada je supervizor može zadržati, promisliti, povezati s drugim znakovima u procesu i provjeriti u radu sa supervizantima ili na metasuperviziji.

Tablica 4.2. Doživljavanje i emocionalno reagiranje supervizora na pojavu otpora

Kodovi	Kategorija	Tema	
Tjelesna uzburkanost kod intenzivnog otpora	Tjelesna uznemirenost i impulzivna aktivacija	NEPOSREDNA EMOCIONALNA I TJELESNA REAKCIJA SUPERVIZORA	
Tjelesni nemir i impulzivna ljutnja kod vrtnje ili otpora			
Trema prije susreta			
Smetnja i dosada zbog ventiliranja i vrtnje bez pomaka	Frustracija, nestrpljenje i dosada kod izbjegavanja emocionalnog produbljivanja		
Nestrpljenje i frustracija kad se grupa vrti u krug			
Frustracija zbog predugog govora i skretanja procesa			
Mirnoća pred šutnjom i neiznošenjem teme	Mirnoća i prihvatanje otpora kao regulirani odgovor		
Otpor doživljen kao dio supervizijskog procesa			
Praznina i nesigurnost supervizora kada nema odgovor pred grupom	Dezorijentacija i nesigurnost supervizora u tome kako dalje voditi proces	GUBITAK JASNOĆE I REFLEKTIVNE POZICIJE	
Nesigurnost oko pitanja i mogućeg paralelnog procesa			
Zbunjenost pred nejasnim otporom supervizantice			
Nemoć i sumnja u sebe pred grupom koja ne radi	Nemoć pred grupom i supervizantima koji ne primaju ponudeno		
Briga i nemoć kada supervizant ne prihvaća odgovornost da zaštititi klijenta			
Teškoća otpuštanja teme koju supervizant odbija			
Nejasnoća oko dinamike i uzroka raspada grupe	Blokada pri zastoju procesa i raspadanju grupe		
Zbunjenost i nejasnoća supervizora kada grupa ne donosi temu			
Dvojba nakon poticanja supervizanta da ide preko granice kapaciteta	Preispitivanje nakon intervencije	SAMOPROPITIVANJE U ULOZI SUPERVIZORA	
Preispitivanje primjerenosti vlastite intervencije			
Pogođenost osjećaja kompetentnosti nakon neprepoznatog ili neizrečenog otpora	Sumnja u kompetenciju i strah od neuspjeha		
Briga kako primjereno intervenirati i zaštititi grupu od napada			
Nelagoda i samopropitivanje zbog nedolazaka i otkazivanja od strane supervizanata	Preispitivanje granica vlastite odgovornosti i utjecaja		
Zabrinutost i promišljanje supervizora kada vrijednosni stavovi izazivaju napetost i povlačenje grupe			
Ljutnja i iritacija supervizora na kritičko propitivanje i konfliktne odnose u grupi	Ljutnja, iritacija i opterećenost na konflikte i zahtjevnju dinamiku u grupi		DOŽIVLJAJ PRITISKA NA AUTORITET SUPERVIZORA, GRANICE I PRAVILA RADA
Iritacija supervizora na zahtjevno ili neprikladno ponašanje člana			
Opterećenost supervizora konfliktnim odnosima članova iz više grupa koje vodi paralelno			
Olakšanje kada dominantni član izostane s grupe	Doživljaj ometanja i gubitka kontrole u vođenju grupe od strane dominantnog člana		
Oprez i iritacija kada dominantni član zauzima previše prostora			
Zatečenost, šok i ljutnja kada članica ili grupa preuzmu proces			
Sumnja u autentičnost idealiziranog prikaza rada	Propitivanje idealizirane samoprezentacije i neautentičnog sudjelovanja		
Sumnja u prezentaciju supervizanta kao super-stručnjaka			

Neposredna emocionalna i tjelesna reakcija supervizora

Prva tema obuhvaća tri kategorije: tjelesnu uznemirenost i impulzivnu aktivaciju; frustraciju, nestrpljenje i dosadu kod izbjegavanja emocionalnog produbljivanja te mirnoću i prihvatanje otpora kao regulirani odgovor. Već sam redoslijed kategorija pokazuje raspon doživljaja – od snažne pobuđenosti i potrebe za neposrednim reagiranjem do sposobnosti da se šutnja, zastoje ili odbijanje podnesu mirno, bez žurbe i želje da ih se ukloni.

Tjelesna uznemirenost i impulzivna aktivacija uključuju kodove tjelesne uzburkanosti kod intenzivnog otpora, tjelesnog nemira i impulzivne ljutnje kod vrtnje ili otpora te treme prije susreta. Sudionice ovdje svoje reakcije na otpor opisuju vrlo živim slikama:

„...kad naletim na tako nešto, ja imam osjećaj da sam dobila udarac u trbuh. To je moj prvi osjećaj... osjećaj u želucu...” (S4/18)

„...tresne mi krv u glavu... u par nekih situacija sam... žestoko istupila. Kad vidim tu vrstu otpora, kad je on naglašen, kad se obezvrjeđuje nešto sa svojim ponašanjem ili izjavama...” (S4/19)

„Ja sam vam vječno bila zakačena nogama za stolicu. Da, noge zakačim da me ne odnesu. Jer oni bi mene odnijeli.” (S4/90)

„..., vrtime se u krug“, to je nekako isto ono što obilježava otpor... Svrbi me stolac. Ne mogu biti mirna na stolcu... počinjem osjećati stolac.” (S5/20)

Ovi iskazi pokazuju da se intenzitet otpora može najprije registrirati somatski, prije nego što supervizor uspije jasno imenovati što se događa. Tijelo tako na neki način postaje kao rani detektor napetosti u odnosu. Ogden (1991) opisuje trenutke u kojima terapeutova sposobnost mišljenja, simboliziranja ili održavanja unutarnje distance privremeno slabi pod utjecajem projekтивно-identifikacijskog procesa. U ovom istraživanju takav pritisak nije opisan samo kao misao ili osjećaj, nego kao iskustvo cijelog tijela. Posebno je znakovita slika „zakačenih nogu za stolicu“: supervizorica doslovno pokušava ostati na mjestu, zadržati sebe i ne biti odnesena afektom grupe.

Istodobno, sudionice opisuju i načine na koje stvaraju kratki razmak između afekta i reakcije. Taj razmak važan je jer omogućuje da emocionalna aktivacija ne prijeđe neposredno u *acting out*, odnosno u postupak kojim bi supervizor nesvjesno ponovio, pojačao ili uzvratio obrazac iz grupe.

„...onda treba uhvatiti zraka, napet trbuh da stane zrak tu i polako ispustiti... Treba koja sekunda vremena da ode to iz glave... Kako je ona mene šokirala, tako bi valjda i ja nju.“ (S5/43)

U ovoj izjavi istodobno se vide intenzitet reakcije i “kočnica” na tu reakciju. Supervizorica prepoznaje da bi neposredan odgovor mogao drugu osobu pogoditi na sličan način na koji je ona sama bila pogođena. Regulacija je ovdje privremeno zadržavanje vlastitog doživljaja da bi se mogao pretvoriti u promišljenu intervenciju. To je blisko Gabbardovu (1995) razumijevanju kontratransfera kao izvora podataka čija se vrijednost ostvaruje tek refleksijom.

Tremu prije susreta jedna supervizorica opisuje kao iskustvo koje unaprijed izaziva snažnu napetost i takve situacije su važan materijal za metasuperviziju:

„...pripremala sam se za supervizijski susret s njima... i razmišljala sam kako da ja uopće se postavim sad u toj situaciji, kako da ja njih dočekam, što će se dogoditi ako on krene u grupi sada to analizirati...“ (S4/26)

„...najnelagodnije se osjećala jer sam znala da će biti napad... odnosno bit će reakcija... imala sam jako veliku tremu... Baš nelagoda jedna kako ću...“ (S4/29)

Druga kategorija odnosi se na frustraciju, nestrpljenje i dosadu kod izbjegavanja emocionalnog produbljivanja. U njoj se nalaze smetnja i dosada zbog ventiliranja i vrtnje bez pomaka, nestrpljenje i frustracija kada se grupa vrti u krug te frustracija zbog predugog govora i skretanja procesa.

„...meni zna smetati osobno kad ljudi vrte, vrte, vrte. Kad zapravo dođu tu, a vrte.“ (S3/52)

„Pa bude malo dosadno, meni postane dosadno.“ (S3/55)

„...to je bilo tako povuci, potegni i ja sam u nekom trenutku jedina misao mi je bila: „daj gukni već jednom tom ravnatelju“...“ (S5/15)

„...bila sam nestrpljiva i zabrinuta, pa i frustrirana time što se vrtimo u krug, a samo treba reći...“ (S5/19)

„...kada se razgovara o nečem pa onda ide asocijacija pa se onda prijeđe na drugu temu... to osjetim kod sebe, osjetim neki aktivan otpor u sebi...“ (S8/21)

Dosada, smetnja i nestrpljenje mogu signalizirati da se govor supervizanta odvija bez stvarnog približavanja temi. Istovremeno, izjava „*daj gukni već jednom*“ pokazuje koliko se supervizor može identificirati s rješenjem koje njemu izgleda očito. U tom trenutku postoji rizik da supervizor nametne svoj tempo. Kontratransfer ovdje ima funkciju da upozorava na zastoje, ali istovremeno otkriva i pritisak i želju supervizora da se taj zastoj što prije razriješi.

Treća kategorija, mirnoća i prihvatanje otpora kao regulirani odgovor, predstavlja važnu protutežu prethodnim nalazima. Ona obuhvaća mirnoću pred šutnjom i neiznošenjem teme te doživljaj otpora kao dijela supervizijskog procesa.

„Kad se recimo ta šutnja pojavi... Ja sam si s njom okej... Tako da sam ja s tim mirna i mislim da mi to jako puno pomaže...” (S1/11a)

„...kažem: „ovo nešto se dešava, čini se da šutite, ja vam nemam s tim problema“ ... Tako da sam ja s njom mirna, nemam neki problem kad ljudi zašute...” (S1/11b)

„...i kad možda vidim da pokazuje otpor, ja mislim da to treba gledati kao dio procesa, a ne slično ljutnji.” (S7/22)

Mirnoća se ovdje očituje kao sposobnost podnošenja šutnje i neizvjesnosti bez pritiska da ih se odmah ukloni ili ispuni govorom. Takva regulirana prisutnost supervizora može pridonijeti osjećaju sigurnosti i omogućiti da se emocionalna napetost, šutnja ili zastoj postupno istraže i razumiju, umjesto da se na njih odgovori dodatnim pritiskom (Rožič, 2018). U tom se smislu može pretpostaviti da mirnoća supervizora grupi prenosi kako se šutnja i zastoj mogu podnijeti i zajednički istražiti. Time se stvaraju uvjeti da otpor postupno postane razumljiv, umjesto da se pojača zbog zahtjeva za brzom promjenom.

Gubitak jasnoće i reflektivne pozicije

Druga tema obuhvaća dezorijentaciju i nesigurnost supervizora u tome kako dalje voditi proces, nemoć pred grupom i supervizantima koji ne primaju ponuđeno te blokadu pri zastoju procesa i raspadanju grupe. Ovi nalazi pokazuju da kontratransfer nije samo osjećaj koji supervizor opaža sa sigurne distance. Ponekad on zahvati samu supervizorovu sposobnost mišljenja, procjene i vođenja.

U okviru kategorije dezorijentacija i nesigurnost sudionice opisuju prazninu, zbunjenost, nesigurnost i osjećaj da ne znaju kako dalje. Jedna sudionica kaže: „...*desi se da sam ja poslije prazna... ljudi... kritički propituju, traže objašnjenja, traže odgovore koje ja ne moram uvijek*

imati teorijski jasne ili se ne osjećam dovoljno dobro...“ (S2/21) Također navodi: „...treba puno vremena i godina da možeš priznati: ja sad ne znam šta bih.“ (S2/22) Druga kaže: „Moram priznati da tu imam koji put muku kod toga – pitati kako pitati... nisam sigurna, jer ako je to recimo slučaj, onda to može biti i onaj paralelni proces.“ (S5/10)

Ovi nalazi pokazuju da otpor supervizanata može pogoditi supervizorov osjećaj kompetentnosti. Supervizor se može osjećati prazno, izloženo, nesigurno ili neadekvatno pred grupom. To je osobito važno jer se uloga supervizora često povezuje s očekivanjem da zna, vodi i razumije proces. Kad se pojavi otpor koji se ne može odmah razumjeti, supervizor se susreće s vlastitom granicom znanja i kontrole. U tom smislu otpor ne otvara samo ranjivost supervizanta, nego i ranjivost supervizora.

Ovaj nalaz može se povezati s literaturom o supervizijskom odnosu kao prostoru uzajamne ranjivosti i učenja. Bastaić (2007) naglašava da supervizijski odnos mijenja i supervizanta i supervizora, dok Rožić (2022) ističe važnost regulacije afekta u relacijskoj superviziji. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da supervizor ne može ostati izvan procesa koji vodi. Otpor s kojim se susreće u radu ga zahvaća i postaje dio njegova profesionalnog učenja.

Kategorija nemoći pred grupom i supervizantima koji ne primaju ponuđeno obuhvaća nemoć i sumnju u sebe pred grupom koja ne radi, brigu kada supervizant ne prihvaća odgovornost da zaštititi klijenta te teškoću otpuštanja teme koju supervizant odbija.

„Ja sam se osjećala nemoćno, jer što god sam ponudila, nije išlo.“ (S2/33)

Ajduković i Cajvert (2004) razvojno-integrativnu superviziju temelje na suradnom odnosu i aktivnoj odgovornosti obiju strana. Kada supervizor preuzme odgovornost za promjenu umjesto supervizanta, može postati sve aktivniji, dok se supervizant dodatno povlači. Tako se otpor može neželjeno održavati upravo pokušajem da ga se prevlada. Međutim, kada supervizor osjeća da je korisnik ili dijete ugroženo, otpor postaje i etički i profesionalni izazov. Tad se pred supervizora postavlja pitanje: koliko poštovati autonomiju supervizanta, a kada intervenirati radi zaštite korisnika ili okvira rada. Ovdje se otpor susreće s etikom supervizije, odgovornošću i granicama supervizijskog rada (Cicak, 2011; Scaife, 2019).

Blokada pri zastoju procesa i raspadanju grupe uključuje nejasnoću oko dinamike i uzroka raspada grupe te zbunjenost kada grupa ne donosi teme.

„...ne znam, opet ne znam... Žao mi je što se tu ne mogu bolje ispetljati i biti vam jasna. Shvatite da sam ja u otporu. To mi je crna rupa. To mi se raspalo. To je teško.“ (S5/50)

„...ili oni su u takvom otporu s kojim ja ne znam izaći na kraj ili ga prizvati da se kaže, da se vidi. Tako da ta grupa nije dugo ni trajala.“ (S2/75b)

Ovi nalazi podsjećaju da neki procesi ne završavaju jasnim uvidom ili “popravkom”. Ponekad grupa prestane dolaziti, raspadne se ili završi s osjećajem nedovršenosti. Takve situacije mogu pogoditi profesionalni identitet supervizora, ali mogu biti i vrijedan materijal za naknadnu refleksiju i metasuperviziju.

Samopropitivanje u ulozi supervizora

Tema samopropitivanje u ulozi supervizora obuhvaća preispitivanje nakon intervencije, sumnju u vlastitu kompetenciju i strah od neuspjeha te preispitivanje granica vlastite odgovornosti i utjecaja. Nalazi pokazuju da supervizorice nakon susreta s otporom ne promišljaju samo o ponašanju supervizanata, nego i vlastitom doprinosu procesu.

U okviru preispitivanja nakon intervencije sudionice se pitaju jesu li previše požurile, preintenzivno usmjeravale proces ili potaknule supervizanta preko granice njegove trenutačne spremnosti:

„...da sam trebala pustiti prije, da sam malo više pogurala nego što sam trebala, kao malo van granica te osobe, njenog kapaciteta u tom trenu.“ (S1/23a)

Naknadna refleksija omogućuje supervizoru da procijeni je li intervencija bila usklađena s kapacitetom supervizanta ili je djelomično proizlazila iz vlastite potrebe. Jedna sudionica prepoznaje i vlastiti doprinos povlačenju grupe:

„Mislim da sam tu previše ja govorila. Mislim da bih pustila puno više... nego da su se povukle vjerojatno zato što sam ja tako reagirala.“ (S8/75)

Takvo promišljanje u skladu je s relacijskim razumijevanjem supervizije, prema kojem supervizor nije izvan procesa, nego svojim reakcijama i intervencijama sudjeluje u njegovu oblikovanju (Bernard i Goodyear, 2014).

Druga kategorija odnosi se na sumnju u kompetenciju i strah od neuspjeha. Neizrečeni ili neprepoznati otpor može pogoditi supervizorov osjećaj profesionalne kompetentnosti:

„Više mi je, znaš, ono ide na moju kompetenciju da mislim da nisam očito dovoljno dobro nešto odradila. Meni ti ode na to.“ (S1/45)

Ovaj iskaz pokazuje kako iskustvo otpora može potaknuti preispitivanje vlastitoga rada i profesionalne kompetentnosti. Sudionica reflektira o tome je li nešto mogla učiniti drugačije ili bolje razumjeti procese koji su se odvijali u grupi. Takva refleksija predstavlja važan aspekt profesionalnog razvoja jer omogućuje učenje iz iskustva, prilagodbu budućih intervencija i dublje razumijevanje supervizijskog procesa. Refleksija vlastitoga djelovanja i kontinuirani profesionalni razvoj dio su kompetencija supervizora (Ajduković i sur., 2018).

Treća kategorija odnosi se na preispitivanje granica vlastite odgovornosti i utjecaja. To je posebno vidljivo kod nedolazaka i niske motivacije supervizanata:

„Ja kao supervizor počnem misliti da li ja nešto loše radim, ali onda sam shvatila da to jednostavno nema veze sa mnom.“ (S6/106)

Nalaz pokazuje potrebu razlikovanja odgovornosti supervizora za okvir, proces i vlastite intervencije od odgovornosti supervizanata za sudjelovanje, donošenje tema i motivaciju za rad. Razvojno-integrativna supervizija temelji se na suradnom odnosu i podijeljenoj odgovornosti (Ajduković i Cajvert, 2004), a ne na tome da supervizor proizvodi promjenu umjesto supervizanta.

Samopropitivanje je važan dio profesionalnog ponašanja supervizora jer mu pomaže da uči iz iskustva, prepozna vlastiti doprinos procesu i po potrebi ispravi ono što nije dobro završilo. Istodobno je važno da ne preuzme odgovornost za sve što se događa u grupi.

Doživljaj pritiska na autoritet supervizora, granice i pravila rada

Četvrta tema uključuje ljutnju, iritaciju i opterećenost konfliktima i zahtjevnom dinamikom u grupi, doživljaj ometanja i gubitka kontrole zbog dominantnog člana te propitivanje idealizirane samoprezentacije i neautentičnog sudjelovanja. Ovdje se otpor doživljava kao pritisak na supervizorovu ulogu, autoritet i sposobnost čuvanja zajedničkog prostora.

Posebno je važan nalaz o vođenju više grupa iz istog kolektiva. Sudionica opisuje kako članovi jedne grupe govore o kolegi koji je član druge grupe koju ona također vodi:

„Čak smo imali situacije... da bi oni pričali o nekom članu s kojim imaju problem, a to je član neke druge supervizijske grupe koja će mi možda doći sutradan ili za dva dana.“ (S6/58)

Takva praksa nosi rizik kontaminacije procesa. Supervizor prima informacije i vrijednosne procjene o osobi nakon čega je ta ista osoba supervizant u drugoj grupi koju supervizor

paralelno vodi. Čak i kada ništa ne prenosi izravno, teško je u takvoj situaciji ostati nepristran i potpuno slobodan od prethodno oblikovanih očekivanja. Nalaz upućuje da je kod paralelnog vođenja više supervizijskih grupa iz iste organizacije primjerenije angažirati različite supervizore.

Dominacija jednog člana može dovesti do doživljaja da supervizor gubi mogućnost vođenja i da ostatak grupe ostaje bez prostora.

„Bila sam sretna kad ga nije bilo, jer sam znala da ćemo moći raditi.“ (S4/63)

Olakšanje kada dominantni član izostane snažan je pokazatelj koliko je supervizor bio opterećen odnosom i koliko je grupna ravnoteža bila narušena. Taj osjećaj može biti važan znak da je potrebno jasnije strukturirati sudjelovanje i zaštititi prostor ostalih članova. Istodobno, on poziva supervizora da istraži vlastitu teškoću u postavljanju granice prema osobi koja zauzima previše prostora.

Treća kategorija, propitivanje idealizirane samoprezentacije i neautentičnog sudjelovanja, odnosi se na situacije u kojima supervizor osjeća sumnju u izrazito uspješan i gotovo besprijekoran prikaz profesionalnog rada supervizanta. Jedna sudionica navodi:

„...ona je... svoj rad iznosila onak’ perfektno... da li je to stvarno tako?... u meni se počela buditi sumnja.“ (S6/37) Druga izjava dodatno opisuje doživljaj da se supervizantica nastoji predstaviti kao osobito kompetentna: *„...želi... prezentirati kao nekakva super stručnjakinja... drugi... možda se više trude, ali su previše samokritični...“ (S6/40)*

Sumnja supervizora u ovim situacijama može biti važan znak da prikaz rada ne sadrži prostor za dilemu, pogrešku, nesigurnost ili samokritičnost, odnosno za sadržaje koji su inače važni za refleksivno učenje u superviziji. Idealizirana samoprezentacija može imati zaštitnu funkciju jer supervizantu omogućuje očuvanje slike o sebi kao kompetentnom stručnjaku i smanjuje rizik izlaganja neznanja, srama ili profesionalne ranjivosti (Kohut, 1971; McWilliams, 2004). Istodobno, supervizor svoj doživljaj ne može uzeti kao dokaz da supervizant nije autentičan, već kao hipotezu koju može istražiti i poticaj za znatiželju i refleksiju.

Promatrani u cjelini, nalazi drugog istraživačkog problema upućuju na nekoliko mogućih funkcija supervizorovih emocionalnih, tjelesnih i misaonih reakcija u radu s otporom. One mogu pomoći u ranom prepoznavanju da se u procesu nešto promijenilo te u praćenju intenziteta, atmosfere i načina na koji se grupni proces razvija - vodi li prema većoj refleksiji

ili udaljavanju od teme. Mogu također potaknuti supervizora da se zapita što se događa u odnosu i čemu određeni oblik otpora služi. Kada ih uspije prepoznati, regulirati i promisliti, vlastite reakcije mogu mu pomoći i pri odlučivanju kako intervenirati – treba li zastati, imenovati proces, postaviti granicu, uključiti grupu ili odgoditi izravni ulazak u temu. Time se nalazi drugog istraživačkog problema neposredno povezuju s trećim, koji se odnosi na načine upravljanja otporom.

4.3. Kako supervizori upravljaju otporom u supervizijskom procesu?

U okviru trećeg istraživačkog problema izdvojene su četiri teme: siguran okvir i procjena spremnosti kao preduvjet za rad s otporom; osvještavanje otpora u grupi i razumijevanje njegove funkcije; aktivno upravljanje grupnim procesom pri pojavi otpora te jačanje kapaciteta za rad s otporom. Rezultati pokazuju da upravljanje otporom podrazumijeva proces koji započinje prije pojave vidljivog otpora – ugovaranjem, stvaranjem sigurnosti i upoznavanjem grupe – a nastavlja se procjenom trenutka, imenovanjem procesa, zaštitom odnosa i naknadnom refleksijom.

Tablica 4.3. Upravljanje otporom u supervizijskom procesu

Kodovi	Kategorije	Teme
Ugovaranje pravila, povjerljivosti i granica uloga kao uvjeta sigurnosti za rad s otporom	Čuvanje dogovorenih pravila, granica i fokusa prije izavnog ulaska u otpor	SIGURAN OKVIR I PROCJENA SPREMNOSTI KAO PREDUVJET ZA RAD S OTPOROM
Strukturiranje procesa, prioriteta i vremena kada se grupa raspršuje ili skreće s rada		
Procjenjivanje spremnosti osobe, grupe, trenutka i <i>settinga</i> prije izravne intervencije u otpor		
Poštivanje granica i tempa supervizanta bez forsiranja uvida ili ‘lomljenja’ otpora		
Strpljivo vraćanje na odgođenu temu i praćenje spremnosti kroz vrijeme	Procjena spremnosti, granica i tempa u radu s otporom	
Kontejniranje afekta i održavanje reflektivne pozicije supervizora		
Očuvanje radnog saveza i grupne podrške pri		
Korištenje podrške grupe za normalizaciju nemoći, srama i teških profesionalnih tema		
Imenovanje zastoja i metakomunikacija o tome što se događa u grupi	Stvaranje emocionalne sigurnosti za ulazak u rad s otporom	
Demonstracija ponavljajućeg obrasca ili proturječja		
Uključivanje grupe u prepoznavanje obrazaca otpora		
Razjašnjavanje uzroka otpora i toga kakvo značenje ima u odnosu		
Korištenje emocionalne reakcije supervizora za razumijevanje i reguliranje otpora	Prepoznavanje obrazaca otpora i imenovanje zastoja	OSVJEŠTAVANJE OTPORA U GRUPI I RAZUMIJEVANJE NJEGOVE FUNKCIJE
Konfrontiranje otpora uz očuvanje izbora, dostojanstva i odgovornosti supervizanta		
	Razumijevanje funkcije otpora i konratransferno praćenje procesa	
	Konfrontiranje supervizanta s otporom i	AKTIVNO UPRAVLJANJE

Zaustavljanje ugrožavajućeg ponašanja i zaštita članova te dogovorenih pravila rada	njihova zaštita kada otpor narušava rad grupe	GRUPNIM PROCESOM PRI POJAVI OTPORA
Reguliranje ventiliranja i preuzimanja prostora radi vraćanja zadatku i grupi	Balansiranje sudjelovanja članova u grupi	
Aktiviranje tiših članova i poticanje odgovornosti grupe za sudjelovanje	Prilagodba dubine i načina rada kapacitetu grupe i prirodi sadržaja	
Razgraničavanje supervizijskog i terapijskog rada uz davanje mjesta osobnom materijalu		
Posredni ulazak u sadržaj kroz kreativne, iskustvene i edukativne metode		
Odgadanje ili premještanje rada kada bi izravni kontakt sa sadržajem mogao pojačati otpor		
Naknadno promišljanje, preuzimanje odgovornosti i “popravak” supervizijskog procesa	Refleksija i učenje supervizora iz rada s otporom	JAČANJE KAPACITETA ZA RAD S OTPOROM
Razvoj supervizora kroz iskustva otpora i odustajanje od vlastitog unaprijed zadanog smjera		
Prepoznavanje vlastitih ograničenja i rizika supervizora u radu s otporom		
Oslanjanje na osobne i profesionalne resurse za podnošenje, razumijevanje i doziranje rada s otporom	Resursi i kompetencije supervizora za upravljanje otporom	
Kompetencije za učinkovito i etički osjetljivo upravljanje otporom		

Siguran okvir i procjena spremnosti kao preduvjet za rad s otporom

Prva kategorija, čuvanje dogovorenih pravila, granica i fokusa prije izravnog ulaska u otpor, obuhvaća ugovaranje pravila, povjerljivosti i granica uloga te strukturiranje procesa, prioriteta i vremena kada se grupa raspršuje ili skreće s rada.

„...znači najvažniji je dogovor. I znati nešto: kamo, s kim ideš napraviti. Ljilja o tome dosta priča, napraviti dobar dogovor. A i u literaturi ima puno...” (S2/46)

„...sam shvatila da je to najvažniji taj prvi korak. Znači, vezano je i za otpore ako hoćete. Jer ja u tom prvom susretu ugovaram određena pravila.” (S4/55)

„Mislim da je jako važan prvi susret – postavljanje pravila, objašnjenje što je supervizija, što nije, što se može očekivati, koja je moja odgovornost kao supervizora i njihova odgovornost.” (S7/10)

„...važnost te zatvorene grupe, da informacije koje se iznose na superviziji ne cure van, da su doista povjerljive... da se te granice postave...” (S8/108)

Ugovaranje se u nalazima pojavljuje kao prva intervencija u radu s mogućim otporom. Jasnoća o svrsi supervizije, povjerljivosti, odgovornostima, dobrovoljnosti i granicama osobnog materijala smanjuje neizvjesnost i omogućuje da se kasnija odstupanja imenuju u odnosu na zajednički dogovor. Ajduković i Cajvert (2004) ugovaranje i suradni odnos postavljaju u temelj

razvojno-integrativne supervizije, dok Ajduković i suradnici (2018) ugovaranje i strukturiranje procesa navode među profesionalnim kompetencijama supervizora. Nalazi tako pokazuju da zajednički dogovor supervizoru daje jasan oslonac kada treba reagirati na otpor, bez potrebe da se poziva samo na svoj autoritet.

Strukturiranje procesa, prioriteta i vremena postaje posebno važno kada se grupa raspršuje, ventilira ili napušta zajednički zadatak.

„...Ok, drago mi je da ste to rekle, znamo da vas to muči, super, ok, ali ovo nije grupa za to... Sad ćemo nastaviti sa ovim.“ (S3/31)

„...pitam ono što je njima od svega što su čuli, što bi oni danas odvojili, o čemu žele razgovarati, što misle da zahtijeva tu hitnost rješavanja.“ (S8/93)

Strukturiranje ne znači da supervizor ograničava spontanost grupe. Ono pomaže da se odredi čemu sada treba dati prostor, a što grupu udaljava od supervizijskog rada. Ventiliranje se pritom ne prekida potpuno, nego se vremenski ograničava kako bi dovoljno prostora ostalo za druge članove i refleksiju.

Druga kategorija odnosi se na procjenu spremnosti, granica i tempa u radu s otporom. Uključuje procjenjivanje spremnosti osobe, grupe, trenutka i settinga, poštivanje granica i tempa bez forsiranja uvida te strpljivo vraćanje na odgođenu temu.

„...da li mogu s njom – već imam dobar odnos s njom pa mogu direktnije ili je to početak procesa pa još...“ (S1/56)

„...u grupi kad počnem raditi u procesu gledam. Koje su to jake strane i koliko ti ljudi kao grupa mogu neke stvari čuti ili se moraju malo zamotati pa im onda nekako dati kroz neki drugi način.“ (S4/103)

„...mislim da to ne možemo unaprijed odrediti. To jednostavno ovisi u tom trenutku, u grupi, o procjeni. U trenutku se donese neka ocjena.“ (S6/97)

Ove izjave pokazuju da se izravnost ne može propisati unaprijed, nego zahtijeva profesionalnu prosudbu koja ovisi o fazi procesa, kvaliteti radnog saveza, kapacitetu pojedinca i grupe, prirodi teme.

„...ja ću uvijek navijati da se to desi, ali ću ispoštovati da ti to sad nećeš. To je već neka granica osobe i etička granica.“ (S1/58)

„...inzistirati na tome i vraćati na temu i vraćati na put kojim bih ja išla i „drito u glavu“. Sad više: „vidim te, čujem te, vidim da tu nešto postoji, kad se spremiš ja sam tu.““ (S1/59)

„I koliko mi moramo lomiti otpor? Pa ne moramo lomiti nikakav otpor, zapravo ne moramo uopće lomiti otpor. Svako je odgovoran za sebe.“ (S3/100)

U ovim iskazima posebno se jasno vidi etička dimenzija rada s otporom. Supervizor ne odustaje od opažanja procesa, ali odustaje od ideje da mora „slomiti“ obranu da bi se došlo do uvida. Razvojni i self-psihološki pristupi upozoravaju da prerana ili preintenzivna interpretacija može ugroziti osjećaj kohezije i biti doživljena kao intruzija (Winnicott, 1965; Kohut, 1971).

„Tako da mi je taj otpor koji je bio... doista bio postrek da nekada treba stati na loptu, pustiti osobu da u tom trenutku ne sudjeluje u radu grupe, odnosno u razgovoru o problemu.“ (S8/14)

Strpljivo vraćanje na odgođenu temu pokazuje da rad s otporom nije jednokratan događaj. Tema se može privremeno ostaviti, a zatim ponovno otvoriti kada odnos i kapacitet osobe to dopuštaju. Greensonov (1967) pojam prorade naglašava upravo ponavljano vraćanje obrascu kroz vrijeme, uz postupno povećavanje svjesnosti i tolerancije. Iako supervizija nije psihoterapija, slična logika u radu vidljiva je i u ovim nalazima.

Treća kategorija unutar prve teme odnosi se na stvaranje emocionalne sigurnosti za ulazak u rad s otporom. Ona obuhvaća kontejniranje afekta i održavanje reflektivne pozicije supervizora, očuvanje radnog saveza i grupne podrške pri izravnijem radu s otporom te korištenje podrške grupe za normalizaciju nemoći, srama i teških profesionalnih tema.

Sudionice prije svega naglašavaju važnost sposobnosti supervizora da podnese napetost, strah i neizvjesnost, a da pritom ne izgubi sposobnost promišljanja i vođenja procesa:

„Najvažnije je da supervizor može izdržati, kontejnirati sve te tjeskobe i strahove i ne znam šta.“ (S2/20)

„...za rad u situacijama s otporom... Kontakt sa sobom, svjesnost, mir, disanje, fokus, gledanje na druge ljude i prihvaćanje. Prihvaćanje i prihvaćanje da će biti kako će biti bez nekakve ono ‘sad mora ovo’...“ (S3/101)

Kontejniranje u ovim nalazima znači sposobnost supervizora da primi i izdrži emocionalnu napetost, prepozna vlastitu reakciju i ne odgovori na nju nepromišljeno. Kontakt sa sobom, disanje, mir i prihvaćanje pomažu mu da sačuva reflektivnu poziciju te odluči kako treba

intervenirati. Regulacija afekta u supervizijskom odnosu važna je upravo zato što omogućuje da se napetost ne mora odmah ukloniti, nego se može postupno istraživati i razumijevati (Rožič, 2018).

Emocionalna sigurnost povezana je i s kvalitetom radnog saveza. Sudionice navode da je izravnije suočavanje s otporom lakše kada već postoji odnos povjerenja:

„...stalo do njih i da onda kada moram biti grublja ili nešto zaustaviti ili posložiti, to nekako lakše sjedne jer imamo odnos.“ (S1/61)

„Ja sam kroz superviziju postala malo sweet i tender. Dakle, tako da ja u principu kad idem konfrontirati, rekнем to kako ja mislim da bi bilo najbezbolnije. I pitam osobu s druge strane... kako ti to vidiš, i pitam da li hoćemo to produbiti ili možemo tu stati.“ (S5/52)

Ovi iskazi pokazuju da sigurnost ne znači izbjegavanje teških tema ni odustajanje od konfrontacije. Ona se gradi načinom na koji supervizor intervenira: pokazivanjem brige za osobu, provjeravanjem kako je intervencija doživljena te ostavljanjem mogućnosti da se tema produbi ili privremeno zaustavi. Radni savez tako omogućuje da se izravnija intervencija ne doživi kao kritika ili primjena autoriteta, nego kao pokušaj razumijevanja supervizanta i zajedničkog rada.

Treći aspekt emocionalne sigurnosti odnosi se na podržavajuću ulogu grupe. Kada supervizant iznese iskustvo nemoći, pogreške, srama ili teške profesionalne situacije, reakcija grupe može smanjiti osjećaj usamljenosti i omogućiti da se o tom iskustvu dalje govori:

„A zadnje, u najvećoj nemoći, bude da nisi sam i da si nekome čuo. Evo i to mi nekako bude i ljudima kad radimo skupa, kad dođemo do takvog zaključka, nešto korisno.“ (S2/56)

„Nekako sam, prije svega u toj konkretnoj situaciji... rekla da joj zahvaljujem na povjerenju što je to podijelila s nama, da se očito osjeća sigurno u supervizijskoj grupi.“ (S7/34)

Podrška grupe pritom znači potvrditi da su osjećaji nemoći, nesigurnosti i profesionalne ranjivosti mogući u pomagačkom radu te da ih se može podijeliti bez osude. Takvo iskustvo može smanjiti potrebu supervizanta da se dodatno štiti šutnjom, idealiziranom slikom kompetentnosti ili povlačenjem. Kozina (2025) također pokazuje da su sigurnost, povjerenje i prihvaćanje važni uvjeti u kojima se ranjivost može iznijeti bez straha od osude ili posramljivanja.

Osvještavanje otpora u grupi i razumijevanje njegove funkcije

Druga tema odnosi se na načine na koje supervizori ono što se u grupi najprije pojavljuje kao zastoj, proturječje ili ponavljajući obrazac postupno čine vidljivim i dostupnim zajedničkom promišljanju. Obuhvaća dvije povezane kategorije: prepoznavanje obrazaca otpora i imenovanje zastoja te razumijevanje funkcije otpora i kontratransferno praćenje procesa. Nalazi pokazuju da supervizorice najprije opisuju ono što opažaju u neposrednom procesu, bez brzog zaključivanja o uzrocima, a zatim pokušavaju u sebi i zajedno s pojedincem i grupom razumjeti što se iza takvog ponašanja događa i čemu ono služi.

Prva kategorija obuhvaća imenovanje zastoja i metakomunikaciju o onome što se događa u grupi, ukazivanje na ponavljajući obrazac ili proturječje te uključivanje grupe u njegovo prepoznavanje. Sudionice opisuju da u situacijama kada osjete da je proces zastao nastoje izgovoriti ono što neposredno opažaju:

„...Pitam kako ste, ja se osjećam da sad mi stojimo, kao da smo negdje. Obično to nešto pomogne. Onda netko drugi nešto kaže, obično tako neka konstatacija gdje smo sada posluži da...” (S2/53)

„I to može biti tema i pitanje: što se sad s nama dešava, kakva je sad situacija, da li vidite vi isto što ja vidim.” (S3/69)

„Onda ja znam – ok ljudi, vidite što nam se događa, ajde da se vratimo u grupu, možemo li, što se događa i tako.” (S5/4)

Imenovanjem zastoja supervizor privremeno pomiče pažnju sa sadržaja o kojem se govori na način na koji se razgovor upravo odvija. Umjesto da nastavi postavljati pitanja o slučaju, on otvara pitanje što se događa među članovima i kako grupa doživljava aktualni trenutak. Takva metakomunikacija može zaustaviti automatsko ponavljanje obrasca i omogućiti grupi da ga počne opažati. Važno je da supervizor pritom govori iz pozicije opažanja i vlastitog doživljaja – primjerice, *„čini mi se da stojimo”* – a ne kao da unaprijed zna što se događa i zašto.

Sudionice također ukazuju na proturječje između onoga što supervizant govori i onoga što se u procesu može opažati:

„...čujem te ovo, a s druge strane vidim ovo pa šta ćemo sad s tim. I to mi se nekako čini da je najučinkovitije...” (S1/52)

„...drugi put pustim, treći put... onda pitam: gledaj, ja sam sad dva, tri puta pitala grupu, jeste vi primijetili da ona govori isto? Čula sam te i prvi put i sada velim, evo, mene brine da tu imaš neku zadržku da bi bila otvorenija. Kako ti obrazlažeš to što se...“ (S5/9)

Supervizor opisuje obrazac ili proturječje koje vidi, a supervizantu ostavlja prostor da ponudi vlastito objašnjenje. Takav pristup je blizak Greensonovu opisu početnih koraka rada s otporom. Prema Greensonu (1967), prije interpretiranja razloga otpora potrebno je najprije učiniti otpor vidljivim, odnosno usmjeriti pažnju osobe na način na koji se on pojavljuje. Konfrontacija u tom smislu znači pokazivanje onoga što se u procesu može opažati: zastajanje, ponavljanje, skretanje ili proturječje. Tek nakon što je obrazac prepoznat može se jasnije istraživati njegovo značenje.

Specifičnost grupne supervizije očituje se u tome što supervizor u prepoznavanje obrasca može uključiti i druge članove:

„...teško da mene čuje jer sam ja izvana i nisam iz tog konteksta. Onda zovem grupu – ‘ok grupa, šta bi vi rekli, kako vi to vidite, šta se sad tu događa’. I grupa onda obično zna to reći na neki drugačiji način...“ (S1/53)

„...onda pozovem u pomoć grupu kako se njima vidi taj neki naš razgovor vezano za to.“ (S5/7)

Različiti članovi mogu uočiti različite dijelove procesa, pa grupa postaje izvor dodatnih perspektiva. Supervizant pritom ne ostaje sam nasuprot supervizoru, nego se opaženi obrazac zajednički istražuje, a cilj je proširiti razumijevanje procesa.

Druga kategorija, razumijevanje funkcije otpora i kontratransferno praćenje procesa, uključuje razjašnjavanje uzroka i značenja otpora u odnosu te korištenje emocionalnih reakcija supervizora za njegovo razumijevanje i reguliranje. Nakon što je zastoj ili obrazac postao vidljiv, supervizorice ne ostaju samo na njegovu imenovanju, nego pokušavaju razumjeti zbog čega se pojavljuje i kakvu funkciju ima:

„Tako da ja zapravo njih s tim suočim i konfrontiram i probam. Ovisno koji je uzrok otpora, onda ideš u tom smjeru. Nećeš, ako vidiš da se svi mrze, samo krenuti s time ‘morate raditi’, nego mijenjaš totalno kolosijek...“ (S3/65)

„I što je meni bitno, da vidim šta je razlog otpora. Ako je grupna dinamika, ako je nešto do mene, da onda to iznesem, da ljudima dam prostor, da to prokomentiraju, nego da se muče.“ (S3/114)

„Znači ja vidim da nešto ne štima. I ja onda ne idem direktno napadati... S tim da kad zavrtimo stvar, onda to u nekom trenutku pitam...“ (S4/45)

Sudionice naglašavaju potrebu da se najprije provjeri što se događa i vidi koji je „razlog otpora“. Razumjeti funkciju otpora znači pitati od čega se osoba ili grupa štiti, što joj je u tom trenutku previše zahtjevno te što je potrebno promijeniti u odnosu ili načinu rada.

Ovaj se postupak može povezati s Greensonovom klarifikacijom otpora. Nakon što je otpor prepoznat i imenovan, klarifikacija uključuje zajedničko istraživanje načina na koji se pojavljuje, okolnosti u kojima se pojačava i njegove moguće zaštitne funkcije. Tek nakon takvog razjašnjavanja moguće je oprezno razmišljati o dubljem značenju otpora (Greenson, 1967). U nalazima ovog istraživanja vidi se sličan slijed: supervizor najprije kaže što opaža, zatim provjerava opažanje s osobom i grupom, a tek iza toga pokušava razumjeti razlog i funkciju ponašanja.

U razumijevanju onoga što se događa sudionice se oslanjaju i na vlastite emocionalne reakcije:

„Ili se svi složimo, pa mi sad ljudi to ne znamo, što je jako lijepo i u redu. Moći reći ono što jest... ja sam sad zbunjena, ja ne znam, ili podijeliti: ja sam se sad uzrujala slušajući ovo ili ono. Meni se čini da ta i ta sada izašla tema u meni stvara to.“ (S2/54)

„...ja sam rekla: ja sam sad ljuta, mislim, šta se sad dogodilo? Ono, imam takav osjećaj da bih mogla vikati na sve vas. Kažem to da onda vam to zaustavi tu energiju... kao resetiraš stvar. U interakciji.“ (S4/96)

„...neka nelagoda je samo, ali ne želim ju pokazati, tu nelagodu. Držim u sebi, ali onda se trudim postaviti neko pitanje, da mi nešto objasni, da opiše nešto, što će se dogoditi ako izbjegavamo takvu temu...“ (S8/43)

Nalazi pokazuju dva različita načina korištenja vlastite reakcije. Supervizor je ponekad zadržava za sebe i pretvara u pitanje, a ponekad je odmjereno izgovara kako bi grupi ponudio

podatak o tome što se događa u odnosu. U oba slučaja reakcija služi kao početna pretpostavka koju treba provjeriti s grupom.

Takvo razumijevanje u skladu je sa suvremenim shvaćanjem kontratransfera kao mogućeg izvora informacija o odnosu. Gabbard (1995) naglašava da emocionalne reakcije stručnjaka mogu pomoći u razumijevanju relacijske dinamike, ali samo ako stručnjak može promisliti o tim reakcijama i razlikovati ih od vlastitih osobnih tema. Ogden (1991) također opisuje terapeutovu subjektivnu reakciju kao dio zajednički oblikovanog odnosa. U superviziji prema tome nije dovoljno nešto snažno osjetiti; potrebno je zastati i zapitati se proizlazi li reakcija iz supervizora, iz onoga što se događa u grupi ili iz njihove međusobne interakcije. Tek nakon toga supervizor odlučuje hoće li je zadržati, pretvoriti u pitanje ili podijeliti s grupom.

Sudionice navode i situacije u kojima vlastitu reakciju koriste kao poticaj za konkretnu intervenciju:

„...on uopće ne vidi grupu, manje-više vidi sebe i krene sa tom pričom i on je glavni... I onda se u meni javi da moram i drugima dati vrijeme i prostor i tu onda interveniram.“ (S8/29)

„Možda ljutnju i frustraciju... ali onda se vraćam na sadržaj o čemu smo govorili, tako da se ponovi, da se preformulira, parafrazira... onda zamolim što je ona čula, što je ova čula, pa da vidimo što nam je s komunikacijom u toj samoj grupi.“ (S2/43)

U tim primjerima emocionalna reakcija supervizora nije neposredno izražena kroz ljutnju ili prekid, nego se pretvara u strukturiranje prostora, parafraziranje, provjeravanje međusobnog razumijevanja ili uključivanje drugih članova. Time kontratransfer povezuje prepoznavanje otpora s načinom interveniranja. Njegova važnost nije samo u tome da supervizoru pokaže da se nešto događa, nego da mu, nakon refleksije, pomogne odlučiti što je grupi potrebno.

Promatrane zajedno, ove dvije kategorije u okviru teme osvještavanje otpora u grupi i razumijevanje njegove funkcije pokazuju postupnost rada s otporom. Supervizor najprije opaža i imenuje zastoj ili obrazac, zatim provjerava svoje opažanje s osobom i grupom, istražuje moguće razloge i funkciju otpora te pritom promišlja o vlastitim emocionalnim reakcijama, a tek nakon toga oblikuje intervenciju.

Aktivno upravljanje grupnim procesom pri pojavi otpora

Prva kategorija, konfrontiranje supervizanata s otporom i njihova zaštita kada otpor narušava rad grupe, obuhvaća konfrontiranje uz očuvanje izbora, dostojanstva i odgovornosti supervizanta te zaustavljanje ugrožavajućeg ponašanja i zaštitu članova i dogovorenih pravila rada.

„Za sljedeći put želim da se pripremite i donesete temu. Ja ne mogu ispecati iz vas, vas animirati... Sljedeći put donesete temu, zato služi supervizija.“ (S3/64)

„Mislim da sam ja povisila glas i zaustavila ga u varijanti da ne možemo tako sad razgovarati jer je to baš bilo burno usmjereno na kolegicu pa sam imala potrebu i zaštititi.“ (S1/14)

Ovi nalazi pokazuju da razumijevanje zaštitne funkcije otpora ne znači odustajanje od granica i odgovornosti. Kada ponašanje ugrožava drugog člana, narušava dogovor ili onemogućuje rad, supervizor mora intervenirati.

Druga kategorija, balansiranje sudjelovanja članova u grupi, uključuje reguliranje ventiliranja i preuzimanja prostora radi vraćanja zadatku i grupi te aktiviranje tiših članova i poticanje odgovornosti grupe za sudjelovanje.

„Fokusirati na neki komadić, možemo li sad tu stati, je li ovo dovoljno, zaustaviti, idemo dalje. Da dam prostor drugima.“ (S3/58)

„Nije bilo jednostavno, ali svi su bili pozvani da nešto kažu... kako vide.“ (S2/62)

Balansiranje sudjelovanja pokazuje da je supervizor odgovoran za grupu kao cjelinu, a ne samo za nositelja teme ili najglasnijeg člana. Foulkes (1984) grupu razumije kao komunikacijsku mrežu u kojoj jedan član može nositi glasnost, drugi šutnju, a treći skepticizam za cijelu grupu. Aktiviranje tiših članova je, prema tome, pokušaj raspodjele odgovornosti za zajednički proces.

Treća kategorija odnosi se na prilagodbu dubine i načina rada kapacitetu grupe i prirodi sadržaja. Uključuje razgraničavanje supervizijskog i terapijskog rada uz davanje mjesta osobnom materijalu, posredni ulazak u sadržaj kroz kreativne, iskustvene i edukativne metode te odgađanje ili premještanje rada kada bi izravni kontakt sa sadržajem mogao pojačati otpor.

Sudionice naglašavaju da osobni sadržaji mogu biti važni za razumijevanje profesionalne situacije, ali da supervizija pritom ne smije prerasti u psihoterapiju:

„Meni je to najbliže nečemu gdje ja kažem stop, ovo je za osobni rad. Ja tu zaustavim se... nekako kažem: gledaj, ovo je to, ovo bi trebalo negdje drugdje i mi ćemo se sad posvetiti ovome što je za ovaj naš kontekst.“ (S3/18)

S druge strane, granica između osobnog i profesionalnog nije potpuno nepropusna. Osobne okolnosti, osjećaji i iskustva mogu dobiti mjesto u superviziji kada utječu na profesionalno funkcioniranje ili kada je supervizantu potrebna podrška grupe:

„Mislim da treba supervizija biti baš ono vlastito jačanje u svakom slučaju ljudi. Treba i dobiti podršku u tim životnim situacijama koje ih pate.“ (S8/88)

Ovi nalazi pokazuju da supervizor mora procijeniti koliko je osobnog materijala potrebno istražiti kako bi se razumjela profesionalna situacija, a kada je potrebno postaviti granicu i uputiti osobu na drugi oblik pomoći. Takvo razgraničavanje nije odbacivanje osobnog iskustva, nego čuvanje svrhe, ugovora i etičkih granica supervizije. Ajduković i Cajvert (2004) naglašavaju da se u razvojno-integrativnoj superviziji osobno iskustvo razmatra u povezanosti s profesionalnom ulogom, učenjem i radom s korisnikom.

Kada bi izravno razgovaranje o temi moglo izazvati dodatno povlačenje, sudionice mijenjaju način rada:

„...čini se da ti je teško o tome pričati, da li bi ti pomoglo da sad izvučeš kartu... Ali ako znam da je osoba u velikom otporu prema kreativnim tehnikama, onda mi to ne pada na pamet da nudim, nego idem kroz nešto drugo.“ (S1/55)

„Kad nešto zapne... u superviziji isto nekad se promijeni tehnika. Nekad puno priče je intelektualiziranje i samo rade te maske.“ (S2/70)

Kreativne, iskustvene i edukativne metode mogu otvoriti drugačiji put prema temi kada je razgovor postao previše racionalan, ponavljajući ili emocionalno zahtjevan. Njihova svrha nije zaobići volju supervizanta niti „probiti“ otpor, nego ponuditi sigurniji i prihvatljiviji način istraživanja. Zato je važan nalaz da supervizorice ne koriste istu metodu za sve, nego procjenjuju odgovara li ona osobi i grupi. To je u skladu s kompetencijskim okvirom koji naglašava prilagodljivu primjenu metoda u različitim situacijama i povezivanje metode s potrebama procesa (Ajduković i sur., 2018).

Ponekad prilagodba znači i odluku da se tema trenutačno ne otvara u grupi:

„Htjela bih čuti tebe, imaš li ti potrebu tu sad u toj grupi ili da mi to ipak ostavimo.“ (S4/78)

Odgađanje ili premještanje rada nije nužno izbjegavanje otpora. Ono može biti promišljena intervencija kojom se štite supervizant, grupa i radni savez. Razvojni i self-psihološki pristupi upozoravaju da prevelika izravnost ili prerani uvid mogu biti doživljeni kao intruzivni i dodatno povećati potrebu za povlačenjem (Winnicott, 1965; Kohut, 1971). Nalazi prema tome pokazuju da upravljanje otporom uključuje i sposobnost supervizora da procijeni kada treba produbiti rad, a kada usporiti, promijeniti način ili temu privremeno ostaviti.

Jačanje kapaciteta za rad s otporom

Prva kategorija posljednje teme odnosi se na refleksiju i učenje supervizora iz rada s otporom. Obuhvaća naknadno promišljanje, preuzimanje odgovornosti i „popravak“ supervizijskog procesa, razvoj kroz iskustva otpora i odustajanje od unaprijed zadanog smjera te prepoznavanje vlastitih ograničenja i rizika u radu s otporom.

Sudionice opisuju situacije u kojima su tek naknadno jasnije razumjele što se dogodilo i što bi danas napravile drukčije:

„Možda bih sad imala veću paletu toga što napraviti... jer mislim da sam instinktivno izreagirala tada... da reakcija nije išla promišljeno.“ (S1/17)

„Mislim da sam tu previše ja govorila. Mislim da bih pustila puno više da izbace toga svoga, nego da su se povukle vjerojatno zato što sam ja tako reagirala.“ (S8/75)

Takvo promišljanje pokazuje da supervizorice ne pripisuju zastoj samo otporu supervizanata, nego preispituju i vlastiti doprinos. Refleksivna pozicija omogućuje razlikovanje onoga što je proizlazilo iz potreba procesa od onoga što je možda bilo potaknuto supervizorovom frustracijom, nestrpljenjem ili potrebom da se susret završi jasnim pomakom. U relacijskom razumijevanju supervizije supervizor nije izvan procesa, nego svojim reakcijama i intervencijama sudjeluje u njegovom oblikovanju (Bernard i Goodyear, 2014).

Dio učenja odnosi se i na sposobnost priznavanja pogreške i vraćanja onome što se dogodilo:

„Meni pali ta iskrenost i otvorenost i... transparentan način u kojem ja isto slobodno kažem da ja mogu pogriješiti. Možda sam ja danas fulala.“ (S4/113)

„...kad smo to mi završili, smo to tako na kraju da smo zapravo izanalizirali šta nam se dogodilo.“ (S4/93)

Priznanje pogreške i preuzimanje odgovornosti može ojačati povjerenje jer pokazuje da se pogreška može imenovati, promisliti i koristiti za učenje. Popravak procesa može uključivati povratak na prethodnu intervenciju, provjeravanje kako ju je grupa doživjela, preuzimanje odgovornosti za vlastiti dio i ponovno dogovaranje načina rada. Time supervizor modelira refleksivnu praksu koju želi potaknuti i kod supervizanata.

Iskustvo rada s otporom dovodi i do promjene supervizorovih očekivanja i načina vođenja:

„...ono što je bilo prije – inzistirati na tome i vraćati na temu i vraćati na put kojim bih ja išla i ‘drito u glavu’. Sad više: ‘vidim te, čujem te, vidim da tu nešto postoji, kad se spremiš ja sam tu’.“ (S1/59)

„Naučila sam se jednostavno da je u nekim grupama ono osnovno... to što treba ta grupa, ne ja što trebam. Ne ja. Šta je njima dovoljno i šta je njima potrebno.“ (S4/107)

Ovi nalazi pokazuju pomak od usmjerenosti na unaprijed zamišljeni smjer prema većoj osjetljivosti za potrebe i kapacitet konkretne grupe. Profesionalni razvoj ovdje se očituje u većoj toleranciji neizvjesnosti, fleksibilnosti i sposobnosti da se odustane od vlastitoga plana kada on ne odgovara procesu i grupi. Refleksivnost i kontinuirano učenje važan su dio profesionalnog identiteta i ponašanja supervizora (Ajduković i sur., 2018).

Sudionice prepoznaju i vlastita osjetljiva mjesta:

„E pa nekad moje nestrpljenje, naravno... ne volim da mi je dosadno i ne volim se natezati s njima. Tako da su to neke moje borbe...“ (S3/105)

„Možda mi je to bilo kada mislim da je nešto banalno, a da to nekom predstavlja problem... jer problem je problem opet.“ (S8/83)

Osvještavanje takvih reakcija važno je jer supervizoru omogućuje da ih ne zamijeni za objektivnu procjenu supervizanta ili grupe. Vlastita nestrpljivost, ljutnja ili umanjivanje problema mogu utjecati na tempo i način interveniranja. Prepoznavanje tih ograničenja zato nije znak nekompetentnosti, nego preduvjet odgovornoga rada i važan materijal za metasuperviziju.

Druga kategorija posljednje teme obuhvaća resurse i kompetencije supervizora za upravljanje otporom. Sudionice navode iskustvo, teorijsko i praktično znanje, osobni rad, kontakt sa sobom, komunikacijske vještine, poznavanje grupne dinamike, kreativne metode, metasuperviziju, interviziju i savjetovanje s kolegama.

„Resursi – možda neko iskustvo, broj situacija, da sam prošla svakakve situacije pa imam više toga ‘u džepu’. Drugo, činjenica da sam stvarno dugo u metasuperviziji... “ (S1/60)

„...iskustvo i znanje iz terapije, edukacije i ta dinamika grupna... i to da sam svjesna sebe i što radim i da se ne žurim. Nema panike.“ (S3/104)

Ovi iskazi pokazuju da iskustvo ne donosi samo više mogućih intervencija, nego i veću sposobnost ostajanja u neizvjesnosti. Iskusniji supervizor ne mora odmah znati rješenje, ali može dulje ostati uz zastoje, promatrati proces i ne reagirati iz panike. Metasupervizija i intervizija pritom pružaju mjesto na kojem se mogu istražiti vlastite reakcije, dvojbe i mogući slijepi kutovi. One su posebno važne kada je supervizor emocionalno uključen ili kada nije siguran proizlazi li njegov doživljaj iz grupe ili iz vlastitih iskustava.

Sudionice kao važan resurs izdvajaju i sposobnost da se opaženo izgovori:

„Ja mislim da je moj najveći resurs ta sposobnost i ta spremnost da ja to kažem na glas, aktualiziram. I to je neka iskrenost.“ (S4/109)

Sposobnost imenovanja onoga što se događa povezuje prepoznavanje otpora, metakomunikaciju i intervenciju. Međutim, otvorenost sama po sebi nije dovoljna. Potrebno je procijeniti što izgovoriti, kada i na koji način kako bi reakcija supervizora koristila procesu, a ne služila njegovu osobnom rasterećenju.

Sudionice kompetencije za rad s otporom povezuju s prepoznavanjem procesa, empatijom, refleksijom i izbjegavanjem osuđujućeg stava:

„Zar nije kompetencija već uopće da ga vidiš? ... Da ga uočiš, da ga primijetiš... “ (S5/72)

„...kako da ja ne prenesem nešto svoje, odnosno da ne projiciram... da ne ocjenjujem... da ne nametnem neko svoje viđenje toga tamo.“ (S5/73)

„Znači da i empatija nam je potrebna, znači da nismo osuđujući prema onima koji su u otporu, znači da shvatimo zašto su u otporu... “ (S6/126)

Ovi nalazi pokazuju da upravljanje otporom zahtijeva povezivanje više sposobnosti: prepoznavanja procesa, regulacije vlastitih reakcija, empatijskog razumijevanja zaštitne funkcije otpora, jasne komunikacije, postavljanja granica i prilagodbe intervencije osobi i grupi. Ajduković i suradnici (2018) u kompetencijskom okviru naglašavaju ugovaranje, strukturiranje, profesionalnu komunikaciju, refleksivnost, etičnost, olakšavanje učenja i kontinuirani razvoj. Rezultati ovog istraživanja pokazuju kako se te opće kompetencije povezuju upravo u situacijama otpora.

Posebno je važno da se učinkovitost ne odvaja od etičnosti. Kompetentan supervizor nije samo onaj koji uspije pokrenuti grupu, nego i onaj koji pritom čuva dostojanstvo supervizanta, sigurnost drugih članova i granice supervizijskog rada.

Uzeto zajedno, rad s otporom nije samo primjena vještina, nego proces u kojem supervizor istodobno prati grupu, vlastite reakcije, granice kapaciteta, sigurnost odnosa i dobrobit korisnika. Upravljanje otporom može se, prema tome, razumjeti kao konkretizacija profesionalnog ponašanja supervizora u jednoj od osjetljivijih točaka supervizijskog procesa.

Iako su tri istraživačka problema analitički razdvojena, u stvarnom procesu oni ustvari tvore jednu cjelinu. Prepoznavanje i razumijevanje otpora zapravo su prvi koraci u upravljanju njime. Ono što supervizor osjeća na tjelesnoj, emocionalnoj i kognitivnoj razini može upozoriti na pojavu otpora, dati informaciju o intenzitetu i odnosu ili razotkriti njegovu vlastitu ranjivu točku. Ako na taj doživljaj ne reagira impulzivno, nego ga zadrži u refleksivnom prostoru, on može poslužiti za procjenu trenutka i oblikovanje intervencije. Nakon intervencije proces se ponovno promatra i po potrebi popravljja. Upravljanje otporom je prema tome kružni proces opažanja, doživljavanja, razumijevanja, djelovanja i ponovne refleksije.

4.4. Ograničenja istraživanja

Pri tumačenju rezultata treba uzeti u obzir nekoliko ograničenja. U istraživanju je sudjelovalo osam supervizorica s dugogodišnjim iskustvom, a sve sudionice bile su ženskog spola. Većina njih ima najviše iskustva u sustavu socijalne skrbi. Nalazi zato ponajprije prikazuju iskustva iskusnih supervizorica te se ne mogu izravno prenijeti na sve supervizore, supervizore početnike ni na sve kontekste supervizijskog rada.

Podaci su prikupljeni na temelju prisjećanja sudionica na ranija iskustva. Njihovi su odgovori zbog toga mogli biti oblikovani vremenskim odmakom i naknadnim razumijevanjem događaja. Istraživanje prikazuje perspektivu supervizorica, dok nisu uključene perspektive supervizanata.

Tema istraživanja uključivala je razgovor o pogreškama, nemoći, ljutnji i drugim profesionalno osjetljivim iskustvima. Moguće je da su sudionice neke situacije izostavile ili ublažile. Na rezultate je mogao utjecati i osobni interes istraživačice za temu otpora te njezino psihoterapijsko obrazovanje s psihodinamskom podlogom.

Buduća istraživanja mogla bi uključiti veći i raznolikiji uzorak supervizora iz različitih profesionalnih područja te usporediti iskustva supervizora početnika i onih s dugogodišnjim iskustvom. Korisno bi bilo istražiti i perspektivu supervizanata kako bi se bolje razumjelo kako obje strane doživljavaju i tumače otpor u supervizijskom procesu.

5. ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je opisati kako supervizori prepoznaju, doživljavaju i razumiju otpor te kako njime upravljaju u supervizijskom procesu.

Rezultati pokazuju da se otpor pojavljuje na različite načine: kao zastoj, smanjen angažman, šutnja, skretanje s teme, pretjerano govorenje, ventiliranje, testiranje pravila, sukob ili dominacija pojedinog člana. Otpor se ne može zaključiti na temelju jednoga ponašanja, nego ga je potrebno razumjeti u odnosu na kontekst, ponavljanje obrasca i njegov učinak na supervizijski proces.

Nalazi također pokazuju da se otpor odražava u samom supervizoru kroz tjelesnu napetost, ljutnju, dosadu, nemoć, zbunjenost i sumnju u vlastitu kompetentnost. Te reakcije mogu biti važan izvor informacija ako ih supervizor uspije prepoznati, regulirati i reflektirati o njima prije nego što djeluje.

Upravljanje otporom započinje jasnim ugovaranjem i stvaranjem sigurnosti. Nastavlja se prepoznavanjem i imenovanjem zastoja, istraživanjem njegova značenja, uključivanjem grupe, prilagodbom načina rada te postavljanjem granica kada je to potrebno. Važan dio rada čine i naknadna refleksija, priznanje pogreške i učenje iz iskustva.

Praktična vrijednost ovih nalaza ogleda se u tome što upućuju na nekoliko važnih smjernica za supervizijsku praksu. Za rad s otporom važno je najprije stvoriti jasan i siguran okvir supervizije, što uključuje dogovor o svrsi supervizije, povjerljivosti, odgovornostima sudionika, pravilima rada i granicama osobnih sadržaja.

Supervizor pritom treba pratiti ne samo ono što članovi govore, nego i promjene u atmosferi, sudjelovanju i grupnim odnosima. Zastoj, šutnja, pretjerano govorenje, ventiliranje ili sukobi ne trebaju se odmah označiti kao otpor, nego ih je potrebno promatrati u kontekstu i provjeravati njihovo značenje sa supervizantom i grupom.

Važan izvor informacija mogu biti i emocionalne, tjelesne i misaone reakcije supervizora. One mogu pomoći u prepoznavanju otpora u procesu, ali ih je potrebno pažljivo reflektirati prije interveniranja. Metasupervizija, intervizija i refleksija vlastitog rada osobito su važne kada supervizor osjeća snažnu ljutnju, nemoć, zbunjenost ili pritisak da brzo reagira.

Rad s otporom zahtijeva prilagodbu načina i dubine rada spremnosti supervizanta i grupe. Ponekad je korisno imenovati zastoj, uključiti grupu ili postaviti granicu, a ponekad usporiti, promijeniti metodu ili temu privremeno odgoditi. Razumijevanje otpora ne znači dopuštanje ponašanja koje ugrožava druge članove ili onemogućuje rad grupe.

Nalazi također upućuju na potrebu dodatnog usavršavanja supervizora u području grupne dinamike, kontratransfera, metakomunikacije, postavljanja granica i rada s profesionalnom ranjivošću. Korisno je biti svjestan i situacija u kojima jedan supervizor paralelno vodi više grupa iz iste organizacije, jer informacije iz jedne grupe mogu utjecati na njegov doživljaj članova druge grupe i na taj način remetiti njegovu neutralnost.

Iako su prepoznavanje, doživljavanje i upravljanje otporom u radu prikazani odvojeno, u praksi čine povezan proces. Otpor se stoga može razumjeti ne samo kao prepreka nego i kao informacija o osobi, grupi, odnosu i granicama trenutačne spremnosti za rad. Način na koji mu supervizor pristupa može omogućiti da otpor postane tema zajedničkog razumijevanja i profesionalnog učenja.

6. LITERATURA

- Ajduković, M. (2011). *Grupni pristup u psihosocijalnom radu*. Zagreb: Studijski centar socijalnog rada, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Ajduković, M. (2014). Kako izvještavati o kvalitativnim istraživanjima? Smjernice za istraživače, mentore i recenzente. *Ljetopis socijalnog rada*, 21(3), 345–366.
- Ajduković, M. i Cajvert, L. (ur.) (2004). *Supervizija u psihosocijalnom radu*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Ajduković, M., Cajvert, L., Judy, M., Knopf, W., Kuhn, H., Madai, K. i Voogd, M. (2018). *Supervizija i coaching u Europi: Koncepti i kompetencije*. Zagreb: Hrvatsko društvo za superviziju i organizacijski razvoj.
- ALLEA – All European Academies (2017). *Europski kodeks znanstvenoistraživačke čestitosti*. Preuzeto s <https://www.pmfst.unist.hr/wp-content/uploads/2021/04/europski-kodeks-znanstvenoistrazivace-cestitosti.pdf> (1. 6. 2026.).
- Apostol, A. E., Kivlighan, D. M. i Hill, C. E. (2025). Contributory factors to self-disclosure in clinical supervision: A systematic review. *Counselling and Psychotherapy Research*.
- Bastaić, Lj. (2007). Supervizija i interpersonalna neurobiologija – kako supervizijski odnos mijenja supervizora i supervizanta. *Ljetopis socijalnog rada*, 14(2), 453–463.
- Bernard, J. M. i Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision* (5. izd.). Harlow: Pearson.
- Bion, W. R. (1985). *Container and contained*. London: Karnac Books.
- Bion, W. R. (1985). *Experiences in groups and other papers*. London: Tavistock/Routledge.
- Braun, V. i Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. i Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. London: SAGE Publications.
- Cajvert, L. (2001). *Kreativni prostor terapeuta: O superviziji*. Sarajevo: IP Svjetlost.
- Cajvert, L. (2004). Prvi susret i dogovor o radu. U M. Ajduković i L. Cajvert (ur.), *Supervizija u psihosocijalnom radu* (str. 155–177). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Cicak, M. (2011). Etička pravila u superviziji. *Ljetopis socijalnog rada*, 18(2), 185–216.
- Dolezal, L. (2022). Shame anxiety, stigma and clinical encounters. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 28(5), 854–860.

- Ertl, M. M., Soudi, S. P., Bartley, J. L., Bernabe, M. A. i Owen, J. (2023). Supervisor cultural humility and supervisee nondisclosure. *Journal of Counseling Psychology*, 70(4), 489–502.
- Foulkes, S. H. (1984). *Therapeutic group analysis*. London: Karnac Books.
- Freud, A. (1993). *Ego i mehanizmi obrane*. Zagreb: Naprijed. (Izvorno djelo objavljeno 1936.).
- Freud, S. (1917). Introductory lectures on psycho-analysis. U J. Strachey (ur.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (sv. 15–16). London: Hogarth Press.
- Gabbard, G. O. (1995). Countertransference: The emerging common ground. *The International Journal of Psychoanalysis*, 76, 475–485.
- Greenson, R. R. (1967). *The technique and practice of psychoanalysis* (sv. 1). New York: International Universities Press.
- Hahn, W. K. (2001). The experience of shame in psychotherapy supervision. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(3), 272–282.
- Kernberg, O. F. (1975). *Borderline conditions and pathological narcissism*. New York: Jason Aronson.
- Kernberg, O. F. (1975). General principles of treatment. U O. F. Kernberg, *Borderline conditions and pathological narcissism* (str. 70–102). New York: Jason Aronson.
- Kohut, H. (1971). *The analysis of the self*. New York: International Universities Press.
- Kozina, M. (2025). *Ranjivost u superviziji*. Završni specijalistički rad. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- McWilliams, N. (2004). *Psychoanalytic psychotherapy: A practitioner's guide*. New York: Guilford Press.
- McWilliams, N. (2011). *Psychoanalytic diagnosis: Understanding personality structure in the clinical process* (2. izd.). New York: Guilford Press.
- Miehls, D. (2010). Contemporary trends in supervision theory: A shift from parallel process to relational and trauma theory. *Clinical Social Work Journal*, 38(4), 370–378.
- Milas, G. (2005). *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Ogden, T. H. (1991). *Projective identification and psychotherapeutic technique*. Northvale, NJ: Jason Aronson.
- Ornstein, P. H. i Ornstein, A. (1995). Some distinguishing features of Heinz Kohut's self psychology. *Psychoanalytic Dialogues*, 5(3), 385–391.

- Ornstein, P. H. i Ornstein, A. (1995). The function of interpretation in psychoanalytic therapy. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 50, 53–76.
- Reich, W. (1976). *Character analysis*. New York: Farrar, Straus & Giroux. (Izvorno djelo objavljeno 1933.).
- Rožič, T. (2018). Regulacija afekta u superviziji psihoterapije: Višestruka studija slučaja trenutaka promjene. *Ljetopis socijalnog rada*, 25(3), 403–427.
- Rožić, T. (2022). *Supervizija u psihoterapiji: Regulacija afekta u relacijskoj superviziji i terapiji*. Zagreb: Biblioteka socijalnog rada, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu – Studijski centar socijalnog rada.
- Sandler, J., Dare, C. i Holder, A. (1992). *The patient and the analyst* (prerađeno i prošireno izd.). London: Karnac Books.
- Scaife, J. (2019). *Supervision in clinical practice* (3. izd.). London: Routledge.
- Slišković, A. i Burić, I. (ur.) (2020). *Znanstveno istraživanje u psihologiji: Vodič za početnike*. Zadar: Sveučilište u Zadru.
- Williams, J. (2022). Supervision as a secure base: The role of attachment theory within the emotional and psycho-social landscape of social work supervision. *Journal of Social Work Practice*. <https://doi.org/10.1080/02650533.2022.2089639>
- Winnicott, D. W. (1965). *The maturational processes and the facilitating environment*. London: Hogarth Press.
- Yalom, I. D. i Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5. izd.). New York: Basic Books.

7. PRILOZI

7.1. Prilog A: Molba za sudjelovanjem u istraživanju

Molba za sudjelovanje u istraživanju

Poštovani/a,

obraćam Vam se s molbom za sudjelovanje u istraživanju kojeg provodim u svrhu izrade završnog specijalističkog rada u sklopu specijalističkog studija Supervizija psihosocijalnog rada na Pravnom fakultetu u Zagrebu, Studijskom centru socijalnog rada na temu „Razumijevanje i upravljanje otporom u superviziji iz perspektive supervizora“ pod mentorstvom prof. dr. sc. Kristine Urbanc.

Cilj rada je istražiti i analizirati kako supervizori prepoznaju, razumiju i doživljavaju otpor u supervizijskom procesu te kako njime upravljaju. Intervju će otvoriti sljedeće teme:

- razumijevanje i definiranje otpora u superviziji
- prepoznavanje i manifestacije otpora (kod supervizanata i kod supervizora)
- doživljavanje situacija otpora
- načini intervencije i upravljanje procesom u situacijama otpora
- resursi, kompetencije i profesionalni razvoj u radu s otporom

Kriterij sudjelovanja u istraživanju je iskustvo vođenja supervizijskih grupa u psihosocijalnom radu u trajanju od 10 ili više godina.

S obzirom na Vaš dugogodišnji rad i kompetencije u području supervizije, smatram da biste svojim uvidima, znanjem i iskustvom mogli dati vrijedan doprinos ovom istraživanju.

Istraživanje će se provoditi online, u terminu koji zajednički dogovorimo. Podaci će se prikupljati metodom polustrukturiranog intervjua, u trajanju od približno 90 minuta. Uz Vašu suglasnost, intervju će biti sniman, a transkript intervjua dobit ćete na uvid uz mogućnost intervencije u tekst.

Sukladno Etičkom kodeksu istraživanja u društvenim znanostima, podaci dobiveni u ovom istraživanju bit će strogo povjerljivi i korišteni isključivo u svrhu izrade završnog rada.

Ukoliko ste voljni sudjelovati u istraživanju ili imate dodatnih pitanja, slobodno mi se obratite putem e-maila: nikolinam130@gmail.com ili na broj mobitela 098 9123 541.

Unaprijed zahvaljujem,

Nikolina Vidov

7.2. Prilog B: Suglasnost za sudjelovanje u istraživanju

SUGLASNOST ZA SUDJELOVANJE U ISTRAŽIVANJU

Poštovana/i,

za potrebe izrade specijalističkog rada pod mentorstvom prof. dr.sc. Kristine Urbanc provodim istraživanje na temu razumijevanja i upravljanja otporom u superviziji iz perspektive supervizora.

Ovim putem molim Vašu suglasnost za sudjelovanje u kvalitativnom istraživanju koje planiram provesti.

Nikolina Vidov

Informirani pristanak sudionika

Potvrđujem da sam:

- dobio/la informacije o cilju istraživanja u kojem planiram sudjelovati
- upoznat/a s načinom provođenja istraživačkog intervjua
- upoznat/a da će intervju biti sniman uz moju suglasnost
- upoznat/a da će se intervju transkribirati, te da ću imati pravo uvida u transkript i mogućnost intervencije u sadržaj transkripta
- upoznat/a da su svi podaci kao i informacije koje povjerim o svom iskustvu povjerljivi i korišteni isključivo u svrhu izrade završnog specijalističkog rada
- razumio/razumjela da mogu odustati od sudjelovanja u istraživanju kada god želim i bez objašnjavanja svojih razloga za odustajanje.

Ovim putem dajem svoju pismenu suglasnost i potvrđujem da se želim uključiti i sudjelovati u istraživačkom intervjuu.

Potpis: _____ Datum: _____

7.3. Prilog C: Istraživačka pitanja

PITANJA U POLUSTRUKTURIRANOM ISTRAŽIVAČKOM INTERVJUU

UVOD ZA SUDIONIKE ISTRAŽIVANJA

U ovom istraživanju na otpor se gleda kao na situaciju u kojoj se supervizijski proces usporava, zaustavlja, skreće s teme, ili se u grupi javlja napetost, povlačenje, suprotstavljanje, šutnja ili ironija, a supervizor ima dojam da se nešto ne može izreći ili obraditi.

Drugim riječima, otpor je trenutak kad u superviziji postoji nesvjesna ili svjesna barijera prema promjeni, uvidu ili suradnji — bilo kod supervizanata, bilo kod samog supervizora ili grupe.

Otpor nije shvaćen kao pogreška ili problem, već kao važan pokazatelj procesa učenja i promjene.

U ovom istraživanju zanima me Vaše iskustvo — kako prepoznajete otpor, što osjećate kad se pojavi, kako na njega reagirate i što smatrate korisnim u radu s njim.

Ovim istraživanjem ne traže se ispravni ili pogrešni odgovori, nego Vaša autentična iskustva.

Uvodna pitanja:

- Koje ste struke i na kojem radnom mjestu radite?
- Koliko godina radnog iskustva imate u struci, a koliko iskustva imate kao supervizor?
- Koje oblike supervizije najčešće provodite (individualna/grupna/timska) i na koji način (uživo/online)?
- U kojem kontekstu ili sustavu imate najviše iskustva u provođenju supervizije?

Kako supervizori prepoznaju i opisuju otpor u supervizijskom procesu?

1. Kako definirate otpor u supervizijskoj grupi? (Možete li vašim riječima opisati što je za vas otpor u supervizijskoj grupi?)
2. Kako ga prepoznajete?
3. Kako prepoznajete otpor u grupi?
4. Kako ga prepoznajete kod sebe?
5. Što za vas kao supervizora znači imati otpor u grupi?

Doživljavanje otpora u superviziji

6. Možete li izdvojiti neku konkretnu situaciju kada ste imali iskustvo otpora u grupi, a koja je za vas bila posebno izazovna?
7. Kako ste se vi pri tome osjećali? Što ste pri tome mislili?
8. Kako ste procijenili što ćete i kada učiniti/kako ćete intervenirati? (Što vam je pomoglo u procjeni situacije i donošenju odluke o supervizorskim intervencijama?)

Kako supervizori upravljaju otporom u supervizijskom procesu?

9. Što ste pri tom učinili? (*Možda i što ste željeli učiniti, a niste?*)
10. Što je bilo od pomoći a što nije?
11. Imate li još neko konkretno iskustvo otpora u grupi koje biste željeli dodati, a koje je za vas bilo naročito izazovno?
12. Koji su vaši resursi za rad u situacijama s otporom?
13. Kako procjenjujete koje su vaše slabe strane za rad s otporom?
14. Kako vi vidite koja je uloga otpora u daljnjem radu s grupom?
15. Koje su vam kompetencije potrebne za učinkovito upravljanje otporom?
16. Kako iskustvo rada s otporom utječe na vaš daljnji razvoj kao supervizora?

7.4. Prilog D: Procesni i relacijski znakovi te funkcije i izvori otpora

Izjava	Kod	Pojam	Kategorija	Tema
„Ja očito nisam skužila da je nešto u problemu . Odradili smo i meni online uvijek ima, pogotovo sa tim malim brojem susreta, uvijek ima nekih članova koji su šutljivi i to nekako drugačije mi sve bude...” (S1/42a)	Neprepoznavanje neizravnih i suptilnih znakova otpora	Neprepoznavanje otpora	Znakovi otpora i njihovo prepoznavanje	Procesni i relacijski znakovi prepoznavanja otpora
i supervizor je ostao zgranut jer je i on bio u... dakle nije vidio sebe i nije vidio šta moguće može vidjeti tamo i prepoznati, što ne može, koja je uloga “ (S2/9)				
„I onda, kako supervizor izgleda nije tome dovoljno posvetio pažnju , narasla je agresija prema supervizoru od nekih.“ (S2/14)				
„Ja nisam skužila da postoji neki otpor u grupi niti da sad tu postoji nešto što bih trebala adresirati.“ (S1/42b)	Sljepoća supervizora za grupnu dinamiku			
„Imam sad jedan svježi primjer gdje je, evo, supervizor rekao: ‘Ja sam došla i nama je to raditi.’ I očekuje od grupe... Ali ne vidi šta je, da su oni... netko je uznemiren, netko tamo s nekim nešto se bocka, netko kaže: ‘Imam, ne znam, takvu i takvu situaciju. ’ I naš supervizor... je ljut na njih.“ (S2/7)				
„I nije to nama nepoznato, ali ne prepoznaje sve , insistirajući: ‘Ljudi, mi smo ovdje da to radimo, nama je to zadatak’, znači kognitivno tamo nešto njima poručuje, ne primjećujući da oni šute, da sjede drugačije, da su regresivni , onaj sjedi, onaj tamo se proteže, dakle i verbalno i neverbalno, što iskazuju i kako se drže... “ (S2/8)				
„Suština mi se čini u tome što naš supervizor ostaje slijep za tu dinamiku u grupi. “ (S2/15)	Zastoj i zapinjanje tijeka	Znakovi prisutnosti otpora u procesu		
"Možda mi je najviše bilo – neka točka u kojoj uvidim da trebamo stati . Da taj neki tijek, put... odnosno kao da imaš neku rijeku i sad naišla si na neku... dabrovu branu ili				

nešto. I jako slabo to onda nekako curi i dalje i nekako se mučiš, i nisi siguran gdje si, i baš jako puno tih nekih zastoja i nekih ... “ (S1/2)	supervizijskog procesa			
„...baš ono, zastali smo. ... Mislim da mi je to nekako u mom vokabularu i doživljaju najbliže ovom što zapravo otpor znači u teoriji....“ (S1/3)				
„... Kao da nešto zapinje, kao da nema onog skladnog. ... Razgovor sa supervizantom u tom trenutku ne teče onako kako je tekao do nekog prijeloma koji ide na to kada počinje razvijati supervizant neki svoj mehanizam samoobrane, rekla bih, možda u tom kontekstu.“ (S8/3)				
„ Ako se nešto počne pa zastane, ne znam šta bih sad dalje rekla.“ (S2/2a)	Pad angažmana i zamiranje grupne dinamike			
„Pa evo, ja to nekako iz iskustva vidim da je to nedostatak angažmana. ... Jednostavno, ona grupna dinamika zamre.... “ (S5/1)				
„...Jednostavno nedostatak energije. ... Kako bih rekla, obično u grupama hoće ljudi kazati neko svoje viđenje nečega, ali to je sve onako vrlo kratko. ... “ (S5/2)				
„Ali recimo kad se supervizant počne ponavljati ili se ponavlja u svojim povratnim informacijama, otprilike su vam to rečenice: ‘Pa slažem se s onim što su već kolegice rekle, ne bih dodala ništa novo, to je tako, bla bla’“ (S5/6)	Atmosfera i neverbalni znakovi otpora u grupi			
„...Iz toga kako je osoba u tom trenu odreagirala, ili se stvorila neka energija ili se zašutilo ili da djeluje izgubljeno, da ne prati ili da se počinje braniti. ... Da, što osjetim kao neku energiju unutar grupe ili nešto što se sad počelo tu dešavati, neka nelagoda ili uzburkane neke emocije.“ (S1/4)				
„... znači kognitivno tamo nešto njima poručuje, ne primjećujući da oni šute, da sjede drugačije, da su regresivni, onaj sjedi, onaj tamo se proteže, dakle i verbalno i neverbalno, što iskazuju i kako se drže... “ (S2/8b)				

„Znaš što, to stvaranje otpora je po meni važno prepoznati. ... Supervizijska grupa, kad dođu, sjednu, po verbalnim reakcijama, po neverbalnim reakcijama ... “ (S7/65)				
„Pa ono, kad recimo pred kraj počnem uočavati da ziječaju , onda se mislim, uff, mi treba završavati, koliko još ima, treba završiti....To su neke reakcije gdje se može isto vidjeti da je nekako zasićenje ili da predugo traje ili su umorni, ili nešto. “ (S7/66)				
„Mislim, pa ono, vidi se to po meškoljenju na stolici , možda malo onako kretanje prema drugim članovima grupe , u nekom trenutku i gledanje u supervizora , gledanje u mene i očekivanje neke povratne informacije. ... Pa ono, malo teže se izvlači odgovor od supervizanta. “ (S8/2)				
„...kad počinjem razmišljati što mi je važno u ovom trenutku , to me onako - ops - kada prestajem slušati i kada se prebacim na sebe. Što osjećam u tom trenutku, ja osobno, što sad ne mogu prihvatiti od ovoga? “ (S8/26)	Pomak pažnje supervizora sa slušanja na vlastitu unutarnju reakciju	Gubitak kontakta supervizora sa supervizantom i procesom		
„Da, da mi je nešto što me potaklo sad da ne slušam, nego da se bavim sobom. “ (S8/27)				
„...kao supervizor znam primijetiti kod sebe, evo, kad postanem odsutna, ne slušam, ode mi misao na nešto deseto . U smislu – ajme meni, šta je sad ovdje? “ (S5/13)	Odsutnost, unutarnja smetnja i gubitak kontakta s procesom			
„...ja primijetim kad netko ometa grupni proces i kad sebe malo ističe ili nešto. A mislim, primijetim, osjetim . Cijelo vrijeme sam koncentrirana, vrlo u fokusu i zapravo to ja skužim kad meni krene nešto oko toga . Onda se zaustavim i gledam: ok, šta je to? Gledam grupu. “ (S3/46)				
„Ili može biti u agresivnom nekom ispadu ili vraćanju fokusa na nešto drugo , može biti u vraćanju fokusa na neki small talk, na pričanje, na non-stop verglanje nečega i vrtenje nečega bez da se prijeđe u temu.... “ (S3/5)	Brbljanje, ćaskanje, humor i općenitost kao izbjegavanje	Izbjegavanje teme i njezinog produbljivanja	Površno uključivanje, izbjegavanje i	

„Pa znate šta, imate i one situacije, znate za one brbljavce u grupi... “ (S4/5)			odbijanje sudjelovanja	
„Znaju izbjegavati neke teme ili ih prebacivati na humor , ili skrenuti s teme samo da se ne izlože.“ (S7/9)				
„E da, kad vrtim recimo... šta je meni zanimljivo, poluotpor, ali ja mislim da je to više stvar nelagode. Znači netko iznese neku temu, ali kao: neće to biti fokus , nije to baš moj fokus. Onda ja nešto pitam, onda ona opet nešto općenito, općenito, općenito. I onda se to tako vrti, pa na kraju to ne ispadne kao formalni fokus, nego ispadne tema za raspravu između članova grupe, gdje sam ja vidjela da ta osoba zapravo ima temu, ali ne želi se izložiti da je to baš njena tema...“ (S3/21)				
„A da ne velim da je u toj supervizijskoj grupi pet susreta bilo samo ventiliranje – kako djeca ne uče, kako su roditelji nerealni, zahtjevni, napadački nastrojeni i tako to. I dok smo došli malo do toga da oni pogledaju u sebe i što bi oni mogli u takvim situacijama, dođete do kraja ciklusa. “ (S5/23)	Ventiliranje i odgađanje			
„A to ventiliranje , što je to njima služilo? Je li to neko kukanje zapravo? – Olakšavanje , da, da. Lakše ti je malo.“ (S5/30)				
„Trebala je njima ta podrška međusobna dok nisu krenuli u neki rad, a tad je već bilo gotovo. Inače, recimo kad je socijala u pitanju, to su prva dva, tri susreta – ima se potrebe za tim, ali onda oni stvarno krenu sa slučajevima i malo to drugačije bude. Ovima je to malo duže trebalo. “ (S5/31)				
„... može biti odvraćanje teme ili davanje komentara koji nemaju veze sa temom , ako recimo ta osoba nije u fokusu, nego onda ona odvraća temu od onoga koji jest , ili kad feedback daje totalno sa nekom drugom možda podlogom ili temom.“ (S3/6)	Skretanje s teme			

„Znači, kad dođemo do neke osjetljive situacije, ona preokrene ili zna reći: ‘To je više... o tom smo već sto puta govorili, šta sad opet se to tu povlači, to pitanje’ i slično. Znači, ili kažem ovaj način da se netko od njih stavi u poziciju da skrene verbalno na nešto drugo ili da kad je u fokusu ne želi, nego skreće na nešto drugo.“ (S4/6)				
„...o sam ja govorila uvodno, kad vi date asocijaciju na nešto i pričate o nečemu i onda neki supervizant skrene u nešto drugo , kao skretanje teme, to je zapravo otpor prema toj temi, to skretanje, to je zapravo to.“ (S8/24)				
„Kad supervizant nešto izloži i ne zna šta bi... “ (S2/2b)	Nejasno iznošenje teme, zbunjenost i kolebanje			
„Ili naprosto ne može nekako, iznosi nešto što ga muči, ali ne bude koherentno , nekako bude razbacano . Pa kaže: „Ja zapravo sad ne znam šta , ali to me muči.“ Ima neka zbunjenost, neko kolebanje .“ (S2/3)				
„A ovo kad je po putu, pa mislim da mi često osoba prestane odgovarati ili govori vrlo šturo ... “ (S1/40)		Šturi odgovori		
„Kao da osoba ne sudjeluje više u tom procesu entuzijastično, da stvarno istražuje s tobom , nego da ti surađuje, ali samo kao da odgovara... ali nije da je stvarno zainteresirana za taj proces pa ...“ (S1/41)				
„...Svi su se uključivali, a kod nje sam primijetila da daje povratne informacije, ali šturo, i da joj je teško izreći i sudjelovati... “ (S7/5)				
„Na supervizantima su onda ovo verbalno-verbalno u smislu da osoba zašuti ili kaže „ne bih o tome“ ili „ne razumijem što me sad pitaš“ ili „ne bih sad dalje o tome“...“ (S1/5)	Šutnja i neiznošenje teme kao znak otpora	Šutnja i otvoreno odbijanje		
„Studenti to često imaju na početku... šutnje, šutnje, postaviš pitanje i šute ... i to mi često onda isproblematiziramo i bude iz straha da će biti glupi, da neće znati točan odgovor, da će se izložiti pred kolegama... to je taj dio šutnje koja dođe i taj otpor uopće da se krene, da se podijeli ... “ (S1/9)				

„A otpor je u supervizijskoj grupi nekad zbilja ta šutnja ili neodlučnost da se netko javi, da probije led.... “ (S2/1)				
„Ona je šutjela, držala se po strani , kao da nitko ništa, nema ona nekakve veze sa ničim. — Pa bilo kakve izloženosti, one situacije da bi ona došla u fokus ili bilo što nešto o tome rekla.“ (S4/53)				
„...znači da nemaju povjerenja jedni u druge i ne žele iznositi ... “ (S6/54)				
„Pa kažem, jedino kad recimo bilo je nekih situacija kao uporno: pa evo, ja nemam danas ništa , uglavnom prošlo je ovo vrijeme, bilo je sve dobro, dobro sam se nosio ...“ (S7/68)				
„Nekad može biti agresivnije u smislu „neću ja to, sad ne želim o tome“ i izlazak van u krajnjem slučaju iz grupe. ... Dakle to je ta kombinacija verbalno-verbalnog... A na razini grupe... Na razini verbalnog su to možda neke rečenice „ne može se to tako“, „ne razumiješ ti to“ ili „da, to je nemoguće u našem kontekstu“. “ (S1/6)	Otvoreno odbijanje sudjelovanja			
„Tako da nisam, iskreno, toliko silne grupe sam imala, ali recimo kad mi se pojavila i osoba koja je bojkotirala , imala sam jednu takvu ‘neću ovo, ja ne želim sada, zašto mene’, mislim ne želim danas ništa reći... “ (S4/8)				
„I onda je jedna kolegica rekla: ‘Ja o toj temi ne bih htjela razgovarati.’ I ja sam u tom trenutku, ok, sve je u redu, i ostavila sam to, nisam ju htjela uključivati u tom dijelu.“ (S8/10)				
„A kad se javi to da supervizanti ne prihvaćaju tehnike, nešto se događa, očito je neki otpor. ... — Može biti otpor prema supervizoru, a može biti to da zapravo nisu spremni se izložiti.“ (S2/66)				
„I u toj jednoj grupi nastavnika, učitelja, bila je učiteljica koja ... Ona jednostavno kaže da nešto neće... Tražite od članova				

grupe da prepolove papir... i ona kaže da neće ona to raditi....“ (S5/35)				
„Ti otpori su se dešavali u vidu nedolazaka , dakle tad sam se prvi put susrela sa nedolascima. ... Uvijek u superviziji kolege uglavnom dolaze redovito, osim kad su bolesni ili kad stvarno nešto im se na poslu dešava. Ali ovdje mi se dešavalo redovito da ne dolaze, čak se ni ne opravdaju ni ništa. “ (S6/103)	Nedolasci	Testiranje pravila	Relacijske manifestacije otpora	
„I onda vi kao grupa ne možete raditi kad vam dođu dvoje , ili još kad troje dođu je super. Znao se desiti, mislim čak i da je jedna ili dvije došle . Tu sam vidjela da je tu otpor prema superviziji, u nedolascima. “ (S6/104)				
„Da, i onda možete, mislim, mogu vjerovati da je imao jedanput gužvu, baš tri puta gužvu, četiri puta, to mi je onako... To je baš otpor. “ (S6/112)				
„Možeš prepoznati otpor u bilo kojem trenutku. ... Po meni, ono što je najlakše prepoznati je izbjegavanje, eskiviranje susreta, pronalaženje razloga zašto ne doći na susret... “ (S7/2)				
„...Ali recimo kod pojedinih supervizanata imate ono klasično ... kasni ili mora ranije otići , ali obično su to, kako bih rekla, postoje razumno obrazloženje.“ (S5/5)	Kašnjenje, raniji odlazak, napuštanje grupe			
„...Onako su probali eskivirati, preskakati Tu bih rekla da su otpori, da.“ (S6/107)				
„...Na kraju sam rekla da se u bilo kojem trenutku može odustati, ali da bi bilo dobro to podijeliti s grupom. ... Ona je izašla iz supervizije. “ (S7/6)				
"Ne mogu ispričati konkretnu situaciju, znači radi se o grupi srednjoškolskih nastavnika... oni rade od 15 do 8 i do pola 1. Supervizijska grupa ne može biti u 3, može biti u 1 . Šest minuta hoda od škole, jer se oni više ne mogu vratiti. (ne odgovara im vrijeme zbog praznog hoda)" (S5/22)	Pregovaranje oko organizacijskog okvira supervizije			

„...Evo recimo sad mi se dogodila situacija pod ugovaranjem da oni kažu: kolege, nama je dosta dva sata supervizije.“ (S4/126)				
„Samo gledam... meni se je još dešavalo sa studentima da su imali otpor prema autoritetu i namjerno postavljali neka pitanja i gledali šta ću ja sad s tim... “ (S1/77)	Propitivanje supervizora i konfrontiranje s njim	Odnos prema autoritetu		
„...dok nije onda se desilo ono što znamo o grupama, da se pojavo i konflikt ... prema voditelju, supervizoru. ... Dakle, jedna projekcija, to je valjda neki transfer ili nešto, na voditelja, na supervizora “ (S2/9a)				
„... otpor na samom početku kad su kolege bile se konfrontirale previše sa mnom kao supervizorom “ (S4/4)				
„Neki ljudi su takvi da bi željeli da ti ostaneš svemoguća, svemoćna i onda pazim koliko ću ja pokazati koliko ja nisam svemoćna, ali nekad, ili barem za neko vrijeme, im to treba....“ (S2/38)	Idealiziranje supervizora			
„Netko ne razumije dovoljno te naše odnose suptilne u terapiji i u superviziji i žele da vi ostanete autoriteti. ... I oni koji dođu kažu: dajte mi, daj mi za superviziju recept kako da radim ili ... kako da se ja popravim....“ (S2/42)				
„...trudili se ili govorili u onom smislu kako to ne može biti, trebali ste, ne znam, jel? Da, i savjete. I recimo u nekim situacijama grupne te dinamike su htjeli poništiti na neki način ovog koji ima svoju sliku o svemu i o sebi samom.“ (S4/16)	Postavljanje iznad drugih i poništavanje tuđe perspektive	Odnosi u grupi		
„To mi je najteže podnijeti u grupi ... ne znam, i otežava mi rad... ono kad se nekad možda osjeti malo ova borba za moć, pa ne znam, u tom dijelu, kad netko se postavlja iznad nekoga , mada su svi u ravnopravnom odnosu što se tiče posla.“ (S8/40)				
„Kad se nađe u toj situaciji da sad ova tu nešto šefuje svima , njima govori šta oni trebaju... čekaj malo, stanite, šta je ovo? A	Klanovi i konflikti među članovima			

oni na nju. Dakle jedna konfliktna, donekle situacija.“ (S4/87)	odvraćaju fokus od teme			
„I da bi se druga kolegica u nekom trenutku ubacila... što je izazvalo onako otpor grupe. To je bilo baš teško, to mi je bilo onako izazovno odraditi.“ (S8/53)				
„Može se dogoditi kao da nameće nekakva svoja opravdanja, ali ja to prepoznajem kao jednu vrstu otpora. ... Kad neka podgrupa se stvori unutar neke grupe na superviziji, ili se sa strane stvore nekakvi klanovi i nešto, onda vi osjetite to u nekoj atmosferi...“ (S4/51)				
„Imala sam situacije da mi je u grupi osoba recimo u nekom trenutku postala voditelj, šef znači svojim kolegama u toj grupi. ... I tu je bila situacija kada je ta osoba onda u jednom takvom susretu preuzela, odnosno koristila grupu da bi se pozicionirala u svojoj voditeljskoj ulozi....(a ne za reflektiranje o svojim temama i supervizijski rad)“ (S4/9)	Dominacija i preuzimanje prostora u grupi			
„Pa ja shvatim da je on negdje ušao u svoj neki film, da tako kažem, blagolagoljiv je, da tu on uopće ne vidi grupu ni grupnu temu, manje-više vidi sebe i krene sa tom pričom i on je glavni...“ (S6/99)				
„...nego nametanja uloge svoje i važnosti onoga što govori, a ne istraživanja teme, pa ono uzimanje previše vremena.“ (S8/19)				
„I s druge strane da je ovo neka značajna točka u kojoj treba biti oprezan ...zastani, vidi ovo je važno pa vidi da li se može ... Pa nekad se može dalje jer treba samo adresirati... ili „evo idući put ćemo“...“ (S1/32)	Otpor kao znak prepoznavanja značajne točke u procesu	Značenje otpora	Otpor kao signal i zaštita u procesu	Funkcije i izvori otpora
„U svakom slučaju je poruka ... važno je, nešto se sad tu zbiva i sad vidi šta možeš s tim. ... A s druge strane opet neki znak da se tu nešto važno događa, samo treba vidjeti kako i može li se... Da, sigurno nabasali smo, nagazili smo na nešto bitno.“ (S1/33)				

„Što za mene znači? Opa, što se dešava? ...Treba istražiti što se događa i što ćemo s tim. “ (S5/32)	Otpor kao poziv na istraživanje i učenje			
„Otpor po meni znači kako ćemo na najefikasniji način izaći iz toga i, naravno, otpor znači da je to neka situacija za učenje za cijelu grupu.“ (S5/34)				
„Pa ja mislim da su svi ti otpori u stvari reakcija, dobra reakcija i da su oni dio procesa. ... Mislim, dobro je da dođe jer onda doprinosi razumijevanju same situacije, razumijevanju problema zašto dolazim u otpor. ... Mislim, i ja ili moj supervizant.“ (S8/77)				
„...Mislim da nije neuspjeh, nego da doista djeluje na razvoj, ukupni razvoj cijele grupe. ... I dublje razumijevanje, da se onda proširuje taj dio. ... Više se postavlja pitanja ako se ide u otpor.“ (S8/85)				
„Procijenim...Tu je intuicija neka , a sad šta je intuicija... i to je neko znanje negdje. Ne žele svi ljudi sve čuti. I negdje tu je ta kvaka , da tako kažem.“ (S2/37)	Znak prepoznavanja granice emocionalne tolerancije			
„...točno kako osjetite dokud možete s kim... — Nije to toliko iz tijela, ali sigurno je i to, nego nešto na emocionalnom nekakvom nivou. ... Mom nastojanju da se poistovjetim s osobom, da vidim gdje je osoba.“ (S2/40)				
„Kad uđete u cipele te osobe ... Jedna od prilika, a tu najbolje možete vidjeti dokud ima neki kapacitet. ... Do kojeg ima neki kapacitet, jer netko doista i na razne načine kaže i pokaže.“ (S2/41)				
„Mogu ljudi biti neraspoloženi... Može im biti previše. “ (S4/125)				
„...Ponekad mislim da možda u tom trenutku ... im je to već previše ... onda je taj umor kad ono misli samo da prođe ovaj dan, dok se neki problem ne otvori.“ (S8/17)				
„Pa po meni je on (otpor) zapravo dosta povezan sa motivacijom i sa time zašto se netko pojavi. ... Tu se stvarno	Nametnutost superivije i niska	Očekivanja i motivacija	Motivacijski, relacijski i	

vidi značajna razlika u smislu da li netko plaća sam, da li mu netko plaća drugi,ako plaća sam više je motiviran i manje je otpora“ (S3/1)	motivacija za superviziju	superizacija za sudjelovanje u superviziji	osobni čimbenici povezani s otporom	
„Tako da zapravo može se desiti u raznoraznim kombinacijama i to stvarno, milijun mogućih uzroka i razloga, i ovisno je vrlo o kontekstu....Da li je osoba došla na silu, svojevremeno...jer ako je supervizija nametnuta tu je otpor“ (S3/2)				
„Evo, baš sam puno razmišljala o tome prije razgovora ... Kad je supervizija dobrovoljna i kolege se uključuju svjesno, tako da je taj otpor već na neki način smanjen....“ (S6/1)				
"... bilo je možda tih situacija u kojima oni nisu uopće mislili da ta supervizija nešto treba značiti. Da to je bez veze, evo recimo... bio je jedan kolega, išao je da ima slobodan dan, da...i naravno da će biti otpor i da neće biti motivirani raditi..." (S4/10)	Nerazumijevanje svrhe supervizije, pogrešna očekivanja, nemotiviranost			
„Kad sam je pitala koji je bio njezin motiv za uključivanje, rekla je da je tek počela raditi, dobili su nekakvu listu gdje bi se željeli uključiti, čula je da je to nešto dobro, ali nikad nije bila na superviziji i nije imala nikakvog iskustva. Kao mlada osoba s tek par mjeseci staža, superviziju je zamišljala kao edukaciju.“ (S7/4)				
„Meni je to bio otpor, ali sam poslije razmišljala kako bih joj mogla pomoći da ostane i lakše se uključi. Mislim da bi mi to bio izazov da je ostala. Ovako je izašla. Znači otpor može biti i od samih očekivanja – dođeš, nemaš pojma što je to i dobiješ nešto potpuno drugo, gdje trebaš prorađivati emocije i teške situacije, a očekivao si edukaciju.“ (S7/7)				
„Bilo je situacija kada je bilo animoziteta neriješenih među ljudima i to zna biti veliki problem, da to odvraća fokus od teme....“ (S3/29)	Prethodni odnosi kao izvor otpora	Sigurnost u grupi		

„... Nekada to kažu, izgovore u nekom neformalnom vremenu, rekla bih, da se nešto dogodilo, onda ja to provučem kroz neku drugu situaciju kada povežemo, pa razjasnimo supervizijske odnose i radnu atmosferu same supervizijske grupe, da ne utječe na rad taj neki njihov. Možda neke sukobe, neke stvari koje su imali u nekom drugom dijelu...“ (S8/7)				
„I kako već biva, postoji svaki... svaka ustanova i svaka ima svoj nekakav predživot i odnose i konfliktne odnose i situacije...i tu je onda problem od onog osnovnog, bazičnog povjerenja da se može nešto reći, da će to ostati u grupi, pa nadalje.“ (S7/50)				
„Oni se znaju, oni nisu nepoznati da se prvi put susreću kroz superviziju, nego oni već imaju neke svoje odnose, svoje komunikacije. Tako da, u tom dijelu može biti narušenih odnosa zbog ne znam čega,...iz istih su mjesta i često to može biti izvor otpora.“ (S8/8)				
„Meni je ta jedna grupa koja je doživjela sve i svašta pa sam ih ja preuzela, baš su bili ranjeni i jako imali teškoće sa prihvaćanjem povjerljivosti i propitivanjem toga i da li se išta može onda sad biti bolje i promijeniti....“ (S1/67)	Otpor zbog nepovjerljivosti			
„Sa jako puno kršenja povjerljivosti i jako puno nepovjerenja jedni prema drugima, pa onda tako povrijeđeni su ušli u supervizijsku grupu... pa je to bilo jako teško onda....“ (S1/8)				
„Ili s druge strane ta šutnja i nevoljkost za dijeljenjem ičega ili čak propitivanje onda povjerljivosti i poante svrhe ... Da, ajmo reći da zapravo ona grupa koja mi je sada u fokusu... oni su bili jako povrijeđeni i imali jako loša iskustva prije...“ (S1/7)				
„Ja mogu biti sigurna da ja neću pričati o njima, ali ne mogu biti sigurna za svakog od njih da neće u nekom kontekstu s nekim to podijeliti.“ (S6/117)				

„...Ako grupa nije formirana i ako nema povjerenje, tu je isto otpor.... “ (S7/47)				
„Međutim, ja opet nisam imala povjerenje. Ja sam išla sve to u nekakvoj metafori. Znači, ja sam pričala o tom problemu, ali nekonkretno. Jer sam znala da možda će netko to iskoristiti.“ (supervizorica govori o svom otporu iz uloge supervizanta) (S7/53)				
„Sad ste me sjetili na jednu supervizijsku grupu, opet socijalni radnici. To nije tako davno, bilo negdje iza korone...izgleda da se ili nisu dovoljno osjećali sigurno, ne toliko sa mnom koliko međusobno, ovo je moja pretpostavka.“ (S2/64)				
„... jer jako je važno ... da imaju povjerenja jedni u druge. To ne mora uvijek biti slučaj.“ (S2/67)				
„Ali kao supervizor zapravo prepoznajete, i to ljude nekad zna pogoditi, ono kad kažeš da je sad ovo osobno, a ovo možemo tu, onda se mogu osjetiti pogođeni jer kao: sad je sve osobno? ... Ili kao: joj, pa što sam toliko defektan da je i to osobno?“ (S3/10)	Obrana od osobne ranjivosti u profesionalnoj temi	Zaštita selfa		
„...Jer su često teme koje ljudi donose u superviziju zapravo, po meni, 90% podloge u osobnom, ali se ispoljavaju na poslu. ... Pa onda vi sad radite s tom poslovnom temom, a zapravo uzrok i podloga su u njenom osobnom. ... Što do jedne razine možete napraviti u superviziji, a drugo opet osoba mora sama negdje sa sobom.“ (S3/9)				
„...kad znam da će se zbog nekog osobnog njegovog stanja to reflektirati i na supervizijski proces, i na to sve i da je to obrana“ (S4/28)				
„...Nije ona se nešto suprotstavila, ali onako u nekoj reakciji, kao da se branila, kao da se branila nešto. Onda u toj njenoj obrani sam shvatila da možda je osjetila da ju nismo dovoljno respektirali. “ (S6/46)				

„...I njoj kao mami je teško s tim izazovom djeteta s teškoćama, a bilo je teško naravno i učiteljici.“ (S8/11)				
„... Ima ljudi koji bi htjeli biti u svemu perfektni i onda se ne usude izložiti s problemom.“ (S2/68)	Perfekcionizam, sram i strah od nekompetentnosti			
„Znači kad dođe do nekog zastoja, ... može biti i neki strah od toga da se pokažu kao nesavršena bića....“ (S2/69)				
„...Mislim, pa ti sad moraš doći u jednu grupu, imaš 20–30 godina staža i onda kažeš nešto i onda ispadne da si nekompetentan.“ (S3/23)				
„Starije kolegice imaju ono: sad će reći, gledaj nju, ima 30 godina staža, pa bi trebala znati. To je ta jedna nelagoda i zato se ljudi ne izlažu.“ (S3/24)				
„Ja bih prije to, kad bih ja izdefinirala otpor u ovom svom iskustvu, rekla da su to prije nekakve situacije u kojima su se ljudi nelagodno osjećali, nisu bili spremni na nekakvo otvaranje u smislu one ideje da će ispasti, nije lijepa riječ glupi, ali kao da su neznalice. Više neugode i nelagode, tako bih ja to više rekla.“ (S4/2)				
„...Kažem, od toga da ih je strah i da imaju anksioznost odgovora u nekoj grupici, do toga da sram da će reći sad nešto glupo ili da ne znaju odgovor. ... ili strah da budu ranjivi... želja da se prikažu pred drugima da su ok.“ (S1/10)	Strah od osude, procjene i izlaganja pred grupom			
„Pa, kada se javi kod jednog člana supervizijske grupe, vjerujem da je to nekakva težnja da zaštiti sebe. ... To je neka vrsta... svrha je zapravo ne izložiti se, ne dati više na način da bi sebe podvrgao nekakvim kritikama ili procjenama....“ (S7/46)				
„...Otpor se češće javlja kad nema iskustva, kad misliš da je supervizija procjena, da će te netko osuđivati ili procjenjivati. ... Strah od osude, procjene, ocjenjivanja...“ (S7/8)				

„...Možda strah od toga kako će ga se procijeniti u toj situaciji. “ (S8/4)				
--	--	--	--	--

7.5. Prilog E: Doživljavanje i emocionalno reagiranje supervizora na pojavu otpora

Izjava	Kod	Kategorija	Tema
„...kad naletim na tako nešto, ja imam osjećaj da sam dobila udarac u trbuh . To je moj prvi osjećaj... osjećaj u želucu ...“ (S4/18)	Tjelesna uzburkanost kod intenzivnog otpora	Tjelesna uznemirenost i impulzivna aktivacija	Neposredna emocionalna i tjelesna reakcija supervizora
„... tresne mi krv u glavu ... u par nekakvih situacija sam... žestoko istupila . Kad vidim tu vrstu otpora, kad je on naglašen , kad se obezvrjeđuje nešto sa svojim ponašanjem ili izjavama...“ (S4/19)			
„Ja sam vam vječno bila zakačena nogama za stolicu . Da, noge zakačim da me ne odnesu . Jer oni bi mene odnijeli .“ (S4/90)			
„...to što se ja valjda onako iznutra naljutim ... Znam se naljutiti... da dobijem taj udarac u želudac .“ (S4/114)			
„...Da. Osjetim to u tijelu ... znam osjetiti kad je baš ono nešto...“ (S4/117)			
„Uvijek ti može nešto donijeti na što nisi spreman... te moje reakcije... nekad mi samo rukne krv u glavu ...“ (S4/165)	Tjelesni nemir i impulzivna ljutnja kod vrtnje ili otpora		
„...‘ vrtimo se u krug ’, to je nekako isto ono što obilježava otpor... neku tjelesnu reakciju u sebi? — Svrbi me stolac. Ne mogu biti mirna na stolcu...počinjem osjećati stolac “ (S5/20)			
„...onda treba uhvatiti zraka, napet trbuh da stane zrak tu i polako ispustiti... Treba koja sekunda vremena da ode to iz glave ... Kako je ona mene šokirala , tako bi valjda i ja nju.“ (S5/43)	Trema prije susreta		
„...pripremala sam se za supervizijski susret s njima... i razmišljala sam kako da ja uopće se postavim sad u toj situaciji, kako da ja njih dočekam, što će se dogoditi ako on krene u grupi sada to analizirati ...“ (S4/26)			
„...to je bila jedna... situacija u kojoj sam ja najžešće... imala neugodnost ili neugodu kako održati superviziju ...“ (S4/27)			

„...najnelagodnije se osjećala jer sam znala da će biti napad... odnosno bit će reakcija... imala sam jako veliku tremu... Baš nelagoda jedna kako ću...“ (S4/29)			
„...meni zna smetati osobno kad ljudi vrte, vrte, vrte. Kad zapravo dođu tu, a vrte.“ (S3/52)	Smetnja i dosada zbog ventiliranja i vrtnje bez pomaka	Frustracija, nestrpljenje i dosada kod izbjegavanja emocionalnog produbljivanja teme	
„Nije da mi je lako... prilagoditi situaciju da se netko želi ventilirati i vrtiti. I to mi zna smetati zapravo.“ (S3/53)			
„Pa bude malo dosadno, meni postane dosadno.“ (S3/55)			
„...nekad moje nestrpljenje... ne volim da mi je dosadno i ne volim se natezati s njima. Tako da su to neke moje borbe...“ (S3/105)			
„...to je bilo tako povuci, potegni i ja sam u nekom trenutku jedina misao mi je bila: ‘daj gukni već jednom tom ravnatelju’...“ (S5/15)	Nestrpljenje i frustracija kad se grupa vrti u krug		
„Toliko smo se vukli... ta činjenica da ona ide... ‘prositi’, se vukla cijelo vrijeme... u glavi mi se motalo – što bude za 10 godina od tebe?“ (S5/16)			
„...bila sam nestrpljiva i zabrinuta, pa i frustrirana time što se vrtimo u krug, a samo treba reći...“ (S5/19)			
„Malo se ljutnem u ponekim grupama... kad ih pitam jesu li o tom problemu negdje nešto pročitali, jesu li s nekim razgovarali, i onda čujem: ne, nisu. To samo tu, na supervizijskoj grupi.“ (S5/57)			
„...kada se razgovara o nečem pa onda ide asocijacija pa se onda prijeđe na drugu temu... to osjetim kod sebe, osjetim neki aktivan otpor u sebi...“ (S8/21)	Frustracija zbog predugog govora i skretanja procesa		
„...što se tiče ovih reakcija, neka nelagoda je samo, ali ne želim ju pokazati... Držim u sebi, ali onda se trudim postaviti neko pitanje...“ (S8/28)			
„Frustracija da, ali da bih ubrzala proces... zaustavim osobu koja previše govori i onda... vratim cijelu grupu u priču...“ (S8/30)			

„Kad se recimo ta šutnja pojavi...Ja sam si s njom okej... Tako da sam ja s tim mirna i mislim da mi to jako puno pomaže...“ (S1/11a)	Mirnoća pred šutnjom i neiznošenjem teme	Mirnoća i prihvaćanje otpora kao regulirani odgovor	
„...kažem „ovo nešto se dešava, čini se da šutite, ja vam nemam s tim problema“... Tako da sam ja s njom mirna, nemam neki problem kad ljudi zašute...“ (S1/11b)			
„...ja inače nisam tip koji se baš lako dovede u stanje ljutnje. Ali kažem, i kad možda vidim da pokazuje otpor, ja mislim da to treba gledati kao dio procesa, a ne slično ljutnji.“ (S7/22)	Otpor doživljen kao dio supervizijskog procesa		
„Pa nisam to doživjela kao nešto što me demotiviralo, kao nešto što bih shvatila kao nekakvu kritiku na moj rad ili nešto, ne to, nego jednostavno dio supervizije, da, i tako.“ (S6/128)			
„...desi se da sam ja poslije prazna... ljudi... kritički propituju, traže objašnjenja, traže odgovore koje ja ne moram uvijek imati teorijski jasne ili se ne osjećam dovoljno dobro...“ (S2/21)	Praznina i nesigurnost supervizora kada supervizor nema odgovor pred grupom	Dezorijentacija i nesigurnost supervizora u tome kako dalje voditi proces	Gubitak jasnoće i reflektivne pozicije
„...treba puno vremena i godina da možeš priznati: ja sad ne znam šta bih.“ (S2/22)			
„...mislila: pa šta je ovo? I ja tu sad sjedim... pa nudiš ovo, pa nudiš ono... a ne prima se... ‘ljudi, evo, nekako nemamo tema ili gdje ste, šta biste, ja se osjećam tako i tako.’“ (S2/65)			
„Moram priznati da tu imam koji put muku kod toga – pitati kako pitati, i onda sama sa sobom nisam sigurna, jer ako je to recimo slučaj, onda to može biti i onaj paralelni proces.“ (S5/10)	Nesigurnost oko pitanja i mogućeg paralelnog procesa		
„Ima nekakav otpor vezano za to ako iznosi slučaj... možda se to isto događa i sa njezinom strankom... Tu koji put onda imam stvarno – nisam svaki put sigurna što bi trebalo.“ (S5/11)			
„Bilo mi je grozno... Zbunjeno, ljutnja, pa i neka ambivalencija. Tebi očito nešto treba, ali ako ti ne znaš što tebi treba, što ću ja s tobom?“ (S5/38)	Zbunjenost pred nejasnim otporom supervizantice		
„Nesigurnost, neznanje što ću s njom... Ona mene zeza pred ovim ostalim ljudima.“ (S5/39)			

„Pa svakako veliki osjećaj nemoći i muke da nešto napravimo sa tom grupom... Tu sam se pitala šta radim , šta je njima korisno.“ (S2/52)	Nemoć i sumnja u sebe pred grupom koja ne radi	Nemoć pred grupom i supervizantima koji ne primaju ponuđeno	
„...jer nekako tu je bilo siromašno događanje . I ja sam mislila ili ja nešto tu ne mogu pogoditi... “ (S2/72a)			
„Pa ispitivala sam sebe šta ja tu znam , je li to što ja probam ok i da li je to dobro, ali negdje sam i ovo mislila, barem jedna, dvije osobe su bile u toj grupi onako izrazito prema van usmjerene, koje nisu imale kapacitet da se izlože.“ (S2/73)			
„...kad je neki klinac u opasnosti , a ljudi ne rade ono što ja mislim da bi trebali raditi da ga se zaštiti . I tu sam u opasnosti da guram neko svoje rješenje , svoje mišljenje... i da se pomirim s tim da oni sad nešto neće ili ne žele ili nisu spremni .“ (S1/20)	Briga i nemoć kada supervizant ne prihvća odgovornost da zaštiti klijenta		
„...dođe velika briga za tu osobu i jako velika bespomoćnost u smislu šta da sad ... kako da joj pomognem... Možda nekad... imam osjećaj da nisam uspjela .“ (S1/21)			
„Mene je to ono, užasna briga , ja tu kužim da je moja točka da ja to ne mogu pustiti ... trebalo je prijavu raditi... ‘kužim da ti ne želiš ništa ... ali ja kao supervizor sad moram tu informaciju dati dalje ...’“ (S1/25)			
„I onda je ta osoba u otporu , a ti dalje vodiš superviziju s njom i ne slaže se s tom odlukom... mirnija sam jer je zadatak da se zaštiti dijete ... I onda se tu nosim s tim što se netko ljuti i da mu je teško i da se s tim ne slaže ...“ (S1/26)	Teškoća otpuštanja teme koju supervizant odbija		
„...sad sam nekako mirnija s tim . I nekad mi bude teško čuti kad ljudi imaju drugačije izbore . U smislu kad se ne žele baviti nekom temom ...“ (S1/18)			
„I onda je moj otpor da je pustim . Ja je teško pustim kad mi se javi... teško je čujem – čujem ja, ali ne želim čuti ... Kada ona kaže „ ne bih ja o tome “ ili „ neću ja to “ ili „ nije to meni prioritet “... osoba nije sa mnom „ on board “.“ (S1/19)			

„...osoba... nije se htjela otvarati na grupi... ona sebe nije dala... i onda bilo još teže se pomiriti da ona sad dalje neće o tome... mislim da sam je možda malo i više pogurala, potaknula nego što sam trebala... “ (S1/22)			
„... ne znam vam reći ni zašto, ni kako, ni što bih danas drukčije. Ja, evo, ne znam... Grupa se na trećem susretu raspada i gotovo. “ (S5/47)	Nejasnoća oko dinamike i uzroka raspada grupe	Blokada pri zastoju procesa i raspadanju grupe	
„... ne znam, opet ne znam... Žao mi je što se tu ne mogu bolje ispetljati i biti vam jasna. Shvatite da sam ja u otporu. To mi je crna rupa. To mi se raspalo. To je teško. “ (S5/50)			
„Tako da sam ja onda mislila: pa šta je ovo? I ja tu sad sjedim, nekad se mi svi prevarimo, pa nudiš ovo, pa nudiš ono. Hoćete karte, hoćemo ustati, hoćemo ne znam ja kakvu vježbu, a ne prima se. Tako da onda bi bilo korisno reći: ljudi, evo, nekako nemamo tema ili gdje ste, šta biste, ja se osjećam tako i tako.“ (S2/65)			
„Ova grupa je bila takva da sam se pitala šta je to. Zašto su me zvali ako ne možemo raditi ili ja njih ne mogu motivirati. “ (S2/71)	Zbunjenost i nejasnoća supervizanta kad grupe ne donosi teme		
„...ili oni su u takvom otporu s kojim ja ne znam izaći na kraj ili ga prizvati da se kaže, da se vidi. Tako da ta grupa nije dugo ni trajala. “ (S2/72b)			
„...da sam trebala pustiti prije, da sam malo više pogurala nego što sam trebala, kao malo van granica te osobe, njenog kapaciteta u tom trenu.“ (S1/23a)	Dvojba nakon poticanja supervizanta da ide preko granice kapaciteta	Preispitivanje nakon intervencije	Samopropitivanje u ulozi supervizora
„...ostane to pitanje da li sam trebala još nešto, da li sam trebala nešto drugačije... i da li sam napravila previše, odnosno više nego što je bilo ljudima u tom trenu da su bili spremni. Dosta nekih dilema i dvojbi je onda.“ (S1/24)			
„A onda poslije ... u smislu kako sam to odradila i da li sam trebala drugačije... Evo, to su bila neka metasupervizijska pitanja...“ (S1/12)			

„...očito sam valjda u tom trenu uvjerena da trebamo ići tim putem... Ali onda kad počnem kužiti da sam otišla u krivo... “ (S1/37)	Preispitivanje primjerenosti vlastite intervencije		
„...imala sam osjećaj da smo možda, da sam možda malo brzala proces. “ (S6/42)			
„...imala sam poslije potrebu to s njom vidjeti, da li je to bilo ok... da bih možda drugačije, da se možda drugačije trebalo. “ (S6/43)			
„Ako se ne osjećam dobro... onda se mislim: je li to baš trebalo, je li moglo tako, jesam li mogla drugačije, što bi bilo...“ (S7/44)			
„Mislim da sam tu previše ja govorila. Mislim da bih pustila puno više... nego da su se povukle vjerojatno zato što sam ja tako reagirala.“ (S8/75)			
„ Svoju frustraciju tu nisam zaustavila. “ (S8/76)	Pogođenost kompetencije nakon neprepoznatog ili neizrečenog otpora	Sumnja u kompetenciju i strah od neuspjeha	
„Više mi je, znaš, ono ide na moju kompetenciju da mislim da nisam očito dovoljno dobro nešto odradila. Meni ti ode na to. Kužim da to ima veze sa mnom. U krajnjem slučaju nisam prepoznala ili sam napravila... “ (S1/45)			
„Tako da mene to pogodi, zato mi je taj „štrec“ nekakav da nisam nešto dovoljno dobro odradila. Pa mi ostane taj neki žal i da nisam nešto vidjela. U krajnjoj liniji, trebala sam vidjeti, trebala sam prepoznati, trebala sam znati. To mi je onda i možda malo nekog straha, ako ćemo skroz iskreno, u superviziji.“ (S1/46)			
„... ali je činjenica da može imati posljedice po tebe u smislu usmene predaje... i sad kada imaš ljude koji nisu to izverbalizirali, nisu to rekli, ostali su nezadovoljni, dakle ni u jednom trenu nije dana mogućnost da se s tim nešto radi.“ (S1/47)			
„Odnosno moja najveća muka... je bila ako on krene sa svojom neugodnošću, sa tim zapravo svojim problemom, vrijedati, napadati — kako spasiti grupu od toga, jer ja to ne smijem dozvoliti.“ (S4/59)	Briga kako primjereno intervenirati i zaštititi grupu od napada		

„Da drugi se svi neugodno osjećaju, evo tako, zbog njegovog. — Da. Jer sam se bojala da bih ja njemu mogla se jako konfrontirati. Ja sam imala jako problem svojevremeno sa konfrontiranjem.“ (S4/60)			
„ Zagladiti , tako je, da. I toga sam se bojala. Nikako si to nisam mogla dozvoliti. S druge strane sam mislila da ću se i ja naljutiti. Da ću preći možda neke granice koje bih mogla.“ (S4/63)			
„Tako da, kako bih rekla, to je bila moja najveća muka, da ću ja kao supervizor preći neke granice. Nisam htjela ni zagladiti, ni preskočiti, a nisam htjela se ljutiti, nego da nađem neki balans. Da ne ode u nekom pravcu. Da ne ode u ovom ili onom pravcu, da.“ (S4/65)			
„ Ja se ne osjećam dobro, moram priznati. Ja kao supervizor počnem misliti da li ja nešto loše radim, ali onda sam shvatila da to jednostavno nema veze sa mnom. Mislim, ako se on prvi put uopće nije pojavio, znači da to nema veze sa mnom...“ (S6/106)	Nelagoda i samopropitivanje zbog nedolazaka i otkazivanja	Preispitivanje granica vlastite odgovornosti i utjecaja	
„Pa da, recimo vidjela sam da jedan kolega svaki put kad treba doći na superviziju ne javi mi se prije, nego 10 minuta prije napiše poruku ili nešto, da zbog posla ne može. To mi je onako bilo malo bed, mislim si: pa gle, to si znao i prije, a sad si baš 10 minuta prije nego što ćemo početi. “ (S6/108)			
„Meni je samo bilo žao da nisu odmah na početku se izjasnili što žele, da hoće dolaziti, neće dolaziti i tako to. Ali kako je to UNICEF financirao, jednostavno su oni očito procijenili da se sve supervizije moraju držati i to je to.“ (S6/111)			
„A nije me omelo. Da li je doprinijelo? Pa mogla bih... Nije mi ni doprinijelo, moram reći. Lako bih živjela bez toga da nisam imala tih otpora oko nedolazaka recimo. “ (S6/130)			
„ Nije bilo neko dobro iskustvo. Voljela bih da su ljudi, kad dođu, više motivirani.“ (S6/131)			
„... i bio je jedan mladi čovjek koji je nekako ideološki, po mom mišljenju, zastranio. I ja sam imala neke reakcije i žaljenja i	Zabrinutost i promišljanje		

ljutnje i promišljanja kako može... kako si otišao u ove jako konzervativne vode..." (S2/28)	supervizora kada vrijednosni stavovi izazivaju napetost i povlačenje grupe		
„Za onog prvog kojeg sam spomenula u superviziji, evo to sam... bilo je i ljutnje, bilo je i žaljenja, ali to sam ostavila. Pustilo se da svatko zadrži svoje. Da, zato što mislim da tu sad ne bi drugo bilo, jer je to čovjeku jako važno, jako se toga držao. Grupa isto tako je ostala diskretna. " (S2/30)			
„...druga kolegica... počela je zdušno braniti... što je izazvalo otpor grupe. To je bilo baš teško, to mi je bilo izazovno odraditi." (S8/53)			
„Čekale su moju reakciju kako ću ja reagirati na te njene stavove." (S8/55)			
„Iskreno, zbog više tog nacionalizma zabrinula sam se. Definitivno sam se zabrinula. " (S8/56)			
„Izrazitu veliku zabrinutost. Kuda idemo? Doista, kuda idemo i jesu li nam to vrijednosti koje su danas, nakon toliko godina..." (S8/58)			
„U jednom trenutku je bilo povlačenje i... očekivali su moju reakciju... hoću li ju pustiti i dokle ću ju pustiti u tom trenutku." (S8/67)			
„Kad uspijem ja sebi u svojoj autorefleksiji reći: pa ja sam sad ljuta, ovo me nervira ili duboko se ne slažem s time ... onda mi to nešto pomogne..." (S2/23)	Ljutnja i iritacija supervizora na kritičko propitivanje i konfliktne odnose u grupi	Reakcije na konflikte i zahtjevnu dinamiku u grupi	Doživljaj pritiska na autoritet, granice i pravila rada
„A kod ... tog nekog nadigravanja i grupe s takvim članovima, što vi u sebi osjetite kad imate takve članove u grupi? — Ljutnju osjetim. " (S2/48)			
„Ja moram biti jako isprovocirana da nešto oštrije kažem. Ili, ranije bi mi s time bilo teže, sad već... mi je lakše." (S2/49)			
„Imam jednu osobu na umu... ima neke kritičke tonove i onda se to unosi u grupu... to ne bude baš jednostavno, znate, to bude i emocionalno. " (S2/85)			

„...uočila sam... nešto što ja ne bih napravila kao osoba , a vidim da se tako ponaša. Jedna supervizantica... došla je tipa s velikim sendvičem , sad ona jede taj sendvič, oni svi drugi gledaju.“ (S6/33)	Iritacija supervizora na zahtjevno ili neprikladno ponašanje člana		
„I onda još kaže šta tu nema ničega za jesti ... uvijek bih donijela neke kekse, skuhalo kavu... I onda ona još pita, mislim si, a neka, da ti ne padne na pamet da ti nešto poneseš .“ (S6/34)			
„...poznata je... s nekakvim ponašanjem koje nije baš primjereno ... Pa nisam imala tjelesnu reakciju, ali recimo ja sam uočila nešto .“ (S6/35)			
„Čak smo imali situacije... da bi oni pričali o nekom članu s kojim imaju problem , a to je član neke druge supervizijske grupe koja će mi možda doći sutradan ili za dva dana...“ (S6/58)	Opterećenost konfliktima iz više grupa		
„...ja znam sad o kome oni govore i da će taj imati neku drugu priču , znači iz njegove perspektive , a ja ih sad ne mogu suočiti .“ (S6/59)			
„Pa nije mi dobar osjećaj zato što ja i tog drugog člana doživljavam u toj grupi kao skroz okej... A s druge strane vidim da imaju problem s njim .“ (S6/60)			
„Osim što je ta druga u dobrim odnosima s ovima koji se ružno ponašaju prema toj. Malo su, to su bile gadnije situacije ...“ (S6/69)	Olakšanje kada dominantni član izostane s grupe	Doživljaj ometanja i gubitka kontrole u vođenju grupe od strane dominantnog člana	
„Grupa se vidi da mrvicu lakše diše bez nje ... Lakše mi je bez nje ... jer se razmišlja kad je dolazila koliko će zauzeti prostora , hoće li sad krenuti pametovati... tu je sad, šta ću sad s njom? “ (S3/80)			
„Ajmo iskoristiti maksimalno koliko možemo, ali da kažem da bi mi bilo ležernije bez nje , bilo bi mi... sad ona i mene gleda kroz mikroskop .“ (S3/81)			
„Prema grupi ne, zbilja. Ali recimo znam biti u otporu prema ovim pojedincima koje je nekada teško zaustaviti .“ (S7/16)	Oprez i iritacija kada dominantni član		

„Kad žele nekako preuzeti dominaciju u grupi , kada prvi odgovaraju... ja to kontroliram, ali primjećujem na sebi i osjetim da me to zna iziritirati .“ (S7/17)	zauzima previše prostora		
„Ja sam se bila toliko iznenadila da nisam odmah ni mogla odreagirati , jer je ona preuzela . A onda se dogodio obrat u smislu da je grupa preuzela ... ja sam to neko vrijeme maltene promatrala, nisam uopće intervenirala .“ (S4/86)	Zatečenost, šok i ljutnja kada članica ili grupa preuzmu proces		
„Zapravo da je ona tu preuzela , da sam ja jednostavno se iznenadila i ja sam uvijek tu iskrena.“ (S4/94)			
„Prvo sam se iznenadila . Onda sam se šokirala načinom na koji je grupa odreagirala... ponese ta energija grupe ... mogu i reći da sam u jednom trenutku bila ljuta .“ (S4/95)			
„...ona je... svoj rad iznosila onak’ perfektno... da li je to stvarno tako? ... u meni se počela buditi sumnja .“ (S6/37)	Sumnja u autentičnost idealiziranog prikaza rada	Propitivanje idealizirane samoprezentacije i neautentičnog sudjelovanja	
„...počela pitati radi li ona stvarno tako dobro... ili je to neka priča za nas .“ (S6/38)			
„...želi... prezentirati kao nekakva super stručnjakinja ... drugi... možda se više trude, ali su previše samokritični .“ (S6/40)	Dojam samoprezentacije kao stručne superiornosti		
„...možda joj fali ta doza samokritičnosti .“ (S6/41)			

7.6. Prilog F: Upravljanje otporom u supervizijskom procesu

Izjava	Kod	Kategorija	Tema
„...znači najvažniji je dogovor . I znati nešto: kamo, s kim ideš napraviti. Ljilja o tome dosta priča, napraviti dobar dogovor. A i u literaturi ima puno, ...“ (S2/46)	Ugovaranje pravila, povjerljivosti i granica uloga kao uvjeta sigurnosti za rad s otporom	Čuvanje dogovorenih pravila, granica i fokusa prije izravnog ulaska u otpor	Siguran okvir i procjena spremnosti kao preduvjet za rad s otporom
„... sam shvatila da je to najvažniji taj prvi korak. Znači, vezano je i za otpore ako hoćete. Jer ja u tom prvom susretu ugovaram određena pravila .“ (S4/55)			
“Mislim da je jako važan prvi susret – postavljanje pravila, objašnjenje što je supervizija, što nije , što se može očekivati, koja je moja odgovornost kao supervizora i njihova odgovornost . Kad to dobro postavimo i kad shvate kako ...“ (S7/10)			
„... odnosno da je važnost te zatvorene grupe, da informacije koje se iznose na superviziji ne cure van, da su doista povjerljive . I evo, to je taj dio koji mislim da je taj prvi susret jako važan, da se te granice postave ...“ (S8/108)			
„... Ok, drago mi je da ste to rekle, znamo da vas to muči, super, ok, ali ovo nije grupa za to... Sad ćemo nastaviti sa ovim .“ (S3/31)	Strukturiranje procesa, prioriteta i vremena kada se grupa raspršuje ili skreće s rada		
„... vidiš u tom trenutku i što ti je važno za kvalitetan rad supervizije i da to bude doista proces, da se problem o kojem se govori, da se o njemu raspravi, da se evaluiira i da se donese neki plan .“ (S8/23)			
„... pitam ono što je njima od svega što su čuli, što bi oni danas odvojili, o čemu žele razgovarati, što misle da zahtijeva tu hitnost rješavanja . I jednostavno oni se, oni otprilike predlože.“ (S8/93)			
„Nekad puste da ja odaberem problem pa ih složim po nekom redu ako mislim da se mogu na jednom susretu riješiti, a ne da nam nešto ostane visjeti...“ (S8/94)			
“... da li mogu s njom – već imam dobar odnos s njom pa mogu direktnije ili je to početak procesa pa još ...“ (S1/56)	Procjenjivanje spremnosti osobe, grupe, trenutka i settinga prije izravnije intervencije u otpor	Procjena spremnosti, granica i tempa u radu s otporom	
„... . Možda oni samo kažu: ne, ne, nije to, nego naprosto smo umorni, danas je bilo ovo, šta znam. Provjeri šta je . Da li je to pojava koja se ponavlja svaki put ili je samo situacijski trenutak tad u tom trenutku.“ (S3/70)			
„... u grupi kad počnem raditi u procesu gledam. Koje su to jake strane i koliko ti ljudi kao grupa mogu neke stvari čuti ili se moraju malo zamotati pa im onda nekako dati kroz neki drugi način.“ (S4/103)			

„... mislim da to ne možemo unaprijed odrediti. To jednostavno ovisi u tom trenutku, u grupi, o procjeni . U trenutku se donese neka ocjena.“ (S6/97)			
„...ja ću uvijek navijati da se to desi, ali ću ispoštovati da ti to sad nećeš “. To je već neka granica osobe i etička granica.“ (S1/58)	Poštivanje granica i tempa supervizanta bez forsiranja uvida ili ‘lomljenja’ otpora		
„... inzistirati na tome i vraćati na temu i vraćati na put kojim bih ja išla i „drito u glavu“. Sad više „ vidim te, čujem te , vidim da tu nešto postoji, kad se spremiš ja sam tu .“ (S1/59)			
„To se zapravo razrješava tako da se ne ide kontra nečijeg otpora . Ako netko dođe do neke točke spoznaje i ne želi više to produbljivati, to je jasno, to se ne sili i ne produbljuje, ...“ (S3/7)			
„... I koliko mi moramo lomiti otpor? Pa ne moramo lomiti nikakav otpor , zapravo ne moramo uopće lomiti otpor. Svako je odgovoran za sebe.“ (S3/100)			
„Tu je bio, recimo, otpor u toj komunikaciji, koji smo mi kasnije riješili. Na sljedećem susretu kolegica je vrlo rado dijelila svoja iskustva o teškoćama s kojima se nosi roditelj i kako ona postupa u nekim situacijama...” (S8/13)	Strpljivo vraćanje na odgođenu temu i praćenje spremnosti kroz vrijeme		
„Tako da mi je taj otpor koji je bio, koji smo uspješno riješili, doista bio postrek da nekada treba stati na loptu, pustiti osobu da u tom trenutku ne sudjeluje u radu grupe, odnosno u razgovoru o problemu.” (S8/14)			
“...Uvijek se dođe neki, kao to ćemo sljedeći puti onda se tek na kraju netko sjeti kao: “I ove savjetnice nismo...” ili “ove supervizorice nismo to, to.” Dobro, rekla sam, ajde onda sljedećeg puta na početku odmah to recite i da želite da bude prvo.” (S8/95)			
„... od toga da ih je strah i da imaju anksioznost odgovora ... do toga da sram da će reći sad nešto glupo... ja sam s tim mirna i mislim da mi to jako puno pomaže da onda adresiramo i kažemo: ‘evo, nešto se dešava, čini se da šutite, ja vam nemam s tim problema pa ću ja šutjeti koliko god treba...’ ... Tako da sam ja s njom mirna, nemam neki problem kad ljudi zašute i onda to čak i kažem, izverbaliziram i nekako odradim taj proces.“ (S1/13)	Kontejniranje afekta i održavanje reflektivne pozicije supervizora	Stvaranje emocionalne sigurnosti za ulazak u rad s otporom	
„Najvažnije je da supervizor može izdržati, kontejnirati sve te tjeskobe i strahove i ne znam šta.“ (S2/20)			

„... za rad u situacijama s otporom...Kontakt sa sobom, svjesnost, mir, disanje, fokus, gledanje na druge ljude i prihvatanje. Prihvatanje i prihvaćanje da će biti kako će biti bez nekakve ono ‘sad mora ovo, sad mora ...‘“ (S3/101)			
„Pa da, važno je da ja kao supervizor mogu regulirati svoje emocije, da mogu štititi profesionalne standarde, da mogu razlikovati ponašanja i svoja i članova supervizijske grupe...“ (S8/112)			
„... kad se to desi poslije, kad već imam dobar kontakt s osobom i s grupom pa onda možemo to izverbalizirati, reći, nekada i kažemo „čuj, ovo će sad zvučati ful grubo“, ali su me do tad već upoznali pa znaju ...“ (S1/57)	Očuvanje radnog saveza i grupne podrške pri izravnijem radu s otporom		
„... stalo do njih i da onda kada moram biti grublja ili nešto zaustaviti ili posložiti, to nekako lakše sjedne jer imamo odnos.“ (S1/61)			
„Ja sam kroz superviziju postala malo sweet i tender. Dakle, tako da ja u principu kad idem konfrontirati, rekнем to kako ja mislim da bi bilo najbezbolnije. I pitam osobu s druge strane... kako ti to vidiš, i pitam da li hoćemo to produbiti ili možemo tu stati. Otprilike tako ...“ (S5/52)			
„... jednostavno s kolegama s kojima radimo izvučemo ono najbolje iz njih, da se oni otvore, da imaju osjećaj povjerenja u mene kao supervizora i u grupu. Mislim da je to ključno.“ (S6/115)			
„U tom trenutku mislim da imam doživljaj da se ta osoba onda osjeća posramljeno, ali ja u tom trenutku ipak idem na podršku toj osobi. Nekako biram formulaciju pitanja koju ću postaviti i aktivno uključiti tu osobu da se ona osjeća dobro u pozitivnom kontekstu.“ (S8/47)			
„A zadnje, u najvećoj nemoći, bude da nisi sam i da si nekome čuo. Evo i to mi nekako bude i ljudima kad radimo skupa, kad dođemo do takvog zaključka, nešto korisno.“ (S2/56)	Korištenje podrške grupe za normalizaciju nemoći, srama i teških profesionalnih tema		
„Sjećam se da smo bili velika podrška, da smo probali tu situaciju normalizirati. Ne možete normalizirati smrt djevojke, ali smo tu negdje njoj dali podršku...“ (S6/81)			
„Nekako sam, prije svega u toj konkretnoj situaciji... rekla da joj zahvaljujem na povjerenju što je to podijelila s nama, da se očito osjeća sigurno u supervizijskoj grupi.“ (S7/34)			
„Dobila je podršku, da, u svakom slučaju dobila je podršku i mi smo stvarno od tada onako... ako nešto trebaju, ...“ (S8/39)			

„... zastoja, da ja ne znam i da grupa stoji, u geštaltu kažemo impas, zastoj. Pitam kako ste, ja se osjećam da sad mi stojimo , kao da smo negdje. Obično to nešto pomogne. Onda netko drugi nešto kaže, obično tako neka konstatacija gdje smo sada posluži da ...“ (S2/53)	Imenovanje zastoja i metakomunikacija o tome što se događa u grupi	Imenovanje zastoja i ukazivanje na obrasce otpora	Činjenje otpora vidljivim i razumljivim u grupnom procesu
„I to može biti tema i pitanje: što se sad s nama dešava , kakva je sad situacija, da li vidite vi isto što ja vidim.“ (S3/69)			
„... imam takva očekivanja od ljudi. Znači, ima dana kad se to ne ide, ali ja volim to naglas reći. Danas nam se očito ne radi .“ (S4/116)			
„Onda ja znam – ok ljudi, vidite što nam se događa , ajde da se vratimo u grupu, možemo li, što se događa i tako.“ (S5/4)			
„... nešto važno, pa ću ja to postaviti i izreći pa ti onda vidi šta ćeš s tim.“ I onda konfrontirati: „ čujem te ovo, a s druge strane vidim ovo pa šta ćemo sad s tim “. I to mi se nekako čini da je najučinkovitije ...“ (S1/52)	Demonstracija ponavljajućeg obrasca ili proturječja		
„... drugi put pustim, treći put ...onda pitam: gledaj, ja sam sad dva, tri puta pitala grupu, jeste vi primijetili da ona govori isto? Čula sam te i prvi put i sada velim, evo, mene brine da tu imaš neku zadržku da bi bila otvorenija . Kako ti obrazlažeš to što se ...“ (S5/9)			
„Da, ne dobije se uvijek pozitivna reakcija na to. Ali ja mislim da je pošteno i da je okej da oni znaju da ja to vidim . I možemo i o tome. I da je to, mislim, ne ono, nego je očito.“ (S4/112)			
„... teško da mene čuje jer sam ja izvana i nisam iz tog konteksta. Onda zovem grupu – „ok grupa, šta bi vi rekli, kako vi to vidite, šta se sad tu događa “. I grupa onda obično zna to reći na neki drugačiji način ...“ (S1/53)			
„... pa onda kreće malo problematizirati kako ja to čujem, kako ja to vidim, što ona kaže i onda pozovem u pomoć grupu kako se njima vidi taj neki naš razgovor vezano za to.“ (S5/7)	Uključivanje grupe u prepoznavanje obrazaca otpora		
„Tako da su se drugi uključili i iskazali svoje neslaganje... “ (S8/64)			
„Tako da ja zapravo njih s tim suočim i konfrontiram i probam. Ovisno koji je uzrok otpora , onda ideš u tom smjeru. Nećeš, ako vidiš da se svi mrže, samo krenuti s time „morate raditi“, nego mijenjaš totalno kolosijek i ...“ (S3/65)	Razjašnjavanje uzroka otpora i toga kakvo	Razumijevanje funkcije otpora i	

„I što je meni bitno, da vidim šta je razlog otpora . Ako je grupna dinamika, ako je nešto do mene, da onda to iznesem, da ljudima dam prostor, da to prokomentiraju, nego da se muče. ...“ (S3/114)	značenje ima u odnosu	kontratransferno praćenje procesa	
„Znači ja vidim da nešto ne štima.. I ja onda ne idem direktno napadati,... S tim da kad zavrtime stvar, onda to u nekom trenutku pitam ... (<i>propitivanje što stoji iza ponašanja/otpora</i>)“ (S4/45)			
„...vidjeti, raspraviti i onda ja pitam tamo onoga: ajde, tko sam ja tebi , koga sve, šta je transfer, a šta sam ja.“ (S2/82)			
„Ili se svi složimo, pa mi sad ljudi to ne znamo, što je jako lijepo i u redu. Moći reći ono što jest, to je nekako... ja sam sad zbunjena, ja ne znam, ili podijeliti: ja sam se sad uzrujala slušajući ovo ili ono. Meni se čini da ta i ta sada izašla tema u meni stvara to.“ (S2/54)	Korištenje emocionalne reakcije supervizora za razumijevanje i reguliranje otpora		
“... ja uvijek mislim da je moja prednost ta što ja to mogu reći na glas . Ja to uvijek... ja vam sam to uvijek roditelje učila, svakog živog tko radi u odnosu i interakciji, da naglas kaže bolje nego da manifestira . Šta ću ja manifestirati? Ja sam rekla: ja sam sad ljuta, mislim, šta se sad dogodilo? Ono, imam takav osjećaj da bih mogla vikati na sve vas . Kažem to da onda vam to zaustavi tu energiju... kao resetiraš stvar. U interakciji.“ (S4/96)			
„... on uopće ne vidi grupu, manje-više vidi sebe i krene sa tom pričom i on je glavni... vjerojatno je takav i u kolektivu. I onda se u meni javi da moram i drugima dati vrijeme i prostor i tu onda interveniram.“ (S8/29)			
„... neka nelagoda je samo, ali ne želim ju pokazati, tu nelagodu. Držim u sebi, ali onda se trudim postaviti neko pitanje, da mi nešto objasni, da opiše nešto, što će se dogoditi ako izbjegavamo takvu temu ili nešto o toj temi u kojoj smo započeli razgovor.“ (S8/43)			
„Možda ljutnju i frustraciju, mislim da bi to bilo, ali onda se vraćam na sadržaj o čemu smo govorili, tako da se ponovi taj, da se preformulira, parafrazira ili nešto ono što smo doista čuli. I to nekoliko puta, i jednu i drugu stranu, onda zamolim što je ona čula, što je ova čula, pa da vidimo što nam je s komunikacijom u toj samoj grupi.“ (S2/43)			

„... kad podijelim kad smatram primjereno. I znam reći „i meni je bilo teško“, „i ja sam bila u otporu“ ili „teško mi je ovo palo“, i kad vidim da je osobi teško onda to podijelim da razumije muku ...“ (S1/63)			
“...ali za sljedeći put želim da se pripremite i donesete temu. Ja ne mogu ispecati iz vas, vas animirati, nećemo se tu igrati kartica i slično da bih ja izvlačila teme iz vas. Sljedeći put donesete temu, zato služi supervizija. Ako nema tema i to je legitimno, znači može biti da vam ne treba supervizija ili da nismo razvile dovoljnu razinu povjerenja. To sad ja skraćujem. Tako da ja zapravo njih s tim suočim i konfrontiram i probam.” (S3/64)	Konfrontiranje otpora uz očuvanje izbora, dostojanstva i odgovornosti supervizanta	Konfrontiranje otpora i zaštita članova kada obrazac otpora narušava rad grupe	Interveniranje u otporu uz očuvanje odnosa, grupe i zadatka
“I ona kaže da neće ona to raditi. I to me, recimo, prilično zbunilo. Dobro, a što bi za vas značilo da to radi? To je njoj glupo. Što mislite da bi bilo pametno da se sada radi? Ništa, ona će samo gledati. Ja sam to konfrontirala. Rekla sam da je smisao ove grupe i nekakav zajednički rad, podjela iskustava i da ona tu ne može biti netko tko će to promatrati.” (S5/36)			
„... štetite ovoj grupi... Neka si ona to vidi sa svojim ravnateljem ili dalje neka odluči sama. I da ako neće raditi, da je molim da bude tiha i mirna, jer da mi nastavljamo raditi ...“ (S5/44)			
„... tu jesi i da li misliš da ti stvarno nešto možeš dobiti od nas tu. Ili ne. I što tebi ova grupa znači, što očekuješ da bi dobila od njih i slično.“ (S3/92)	Zaustavljanje ugrožavajućeg ponašanja i zaštita članova te dogovorenih pravila rada		
„Mislim da sam ja povisila glas i zaustavila ga u varijanti da ne možemo tako sad razgovarati jer je to baš bilo burno usmjereno na kolegicu pa sam imala potrebu i zaštititi...” (S1/14)			
“Taj korisnik i način na koji on utječe na nju nije dobar i to je onda bio rez – ok, ti želiš, ali ja sad zaustavljam jer ovo sad više nije za tebe dobro... Da, ona je bila u otporu da traži pomoć i da nešto zauzme se za sebe i da čuje da ovo nije dobro za nju. Pa sam ja preuzela onda tu odgovornost i „odrezala“. Rekla „to neće imati posljedica za tvoju praksu, o tome se ne moraš brinuti“, sve posložila, poredala da nema posljedica, ali nisam joj dala da trpi. Definitivno je ona u otporu u toj situaciji – u otporu da možda ne da uvidi, ali da se ponaša u skladu s onim što uviđa iz nekakvog straha ili nečega.” (S1/27)			
“Ne, nego je rekao da bi želio tako reći, da ima pravo to reći ili nešto svoje osobno otvoreno reći, ali onda smo rekli da ok, ali to mora biti rečeno na način koji je			

prikladan, a ne neprikladan, agresivan ili napadački...nego bi više bio primjer jednog malo direktnijeg načina kako definirati prava i pravila u grupi, način i slobodu komunikacije... Da svatko ima pravo reći što mu je i kako mu je i da nužno ne mora empatizirati sa nečim, a da to ne bude ugrožavajuće, nego bude asertivno." (S3/45)			
"Pokušavam tu potrebu za zaštitom druge osobe, možda mi je to najvažnije, da zaštitim tu osobu, a osobno osjećam pomalo onako nelagodu, rekla bih samo nelagodu. Ne dozvolim si baš da odem u frustraciju u toj situaciji... nego razmislite što ćete onda, kako ćete intervenirati...da se to spriječi (S8/50)			
„... fokusirati na neki komadić, možemo li sad ustati, je li ovo dovoljno, zaustaviti, idemo dalje. Da dam prostor drugima. Ja ne želim da se zlostavlja ili gubi vrijeme, i moje i drugih." (S3/58)	Reguliranje ventiliranja i preuzimanja prostora radi vraćanja zadatku i grupi	Reguliranje prostora i sudjelovanja u grupi	
"...nije da sam ja nešto štitila sustav ili sve, ja sam štitila profesionalizam i kolegijalnost... ja sam to znala nekada, kako bih rekla, i reći na glas. Mislim, šta ćemo mi sad raditi? Fuj, ne valja, istina je da fuj ne valja, ali šta ćemo onda sa tim?" (ventiliranje) (S4/83)			
„Frustracija da...možda mi se ponekad i dogodilo da onda zaustavim osobu koja previše govori i onda da vratim cijelu grupu u priču i završim taj krug. Ali to onda dam jasno do znanja: molim vas, samo jednom rečenicom ono što ste čule" (S8/30)			
"...da se ta nekako osoba smiri ako je krenula malo previše uzimati prostora... moram naći način kako da dam neku strukturu toj komunikaciji... Ja zapravo... što je meni, kad recimo netko jako puno vergla, onda ja nastojim iskoristiti tu osobu tako da ona dobije svoj dio procesa i da zapravo dobije svoj dio „pametovanja”, i da onda ona dobije prostor da poduči nešto kao grupu. I to mi je okej, da onda ... (prostor dati drugima)" (S3/49)			
„Kako ste to stišali? — Nije bilo jednostavno, ali svi su bili pozvani da nešto kažu...kako vide." (S2/62)	Aktiviranje tiših članova i poticanje odgovornosti		
„Znači ja uvijek pitam još nekoga kad vidim da su ono... kako to nekako ide, onda oni na kraju svi nešto kažu." (S3/42)			

„Bitno mi je potaknuti ih na sudjelovanje . Jedna mi je rekla: ‘Nisam znala da mogu ovako puno pričati.’ Mislila je da će sjediti, a zapravo je iz nje izašlo puno toga.” (S7/13)	grupe za sudjelovanje		
“Meni je to najbliže nečemu gdje ja kažem stop, ovo je za osobni rad . Ja tu zaustavim se... nekako kažem: gledaj, ovo je to, ovo bi trebalo negdje drugdje i mi ćemo se sad posvetiti ovome što je za ovaj naš kontekst .” (S3/18)	Razgraničavanje supervizijskog i terapijskog rada uz davanje mjesta osobnom materijalu	Prilagodba dubine i načina rada kapacitetu grupe i prirodi sadržaja	
„... ponovila ono što kažem na početku, da supervizija nije mjesto na kojem prorađujemo i radimo psihoterapiju ” (S7/35)			
“Idemo na ovaj osobni stav, da tu uopće više ne dvojim. Recimo, to sam nekad razmišljala, mogu li taj privatni dio nešto staviti ili ne. To ipak sad više ne dvojim , više nisam u otporu sama prema sebi trebam li dopustiti tome. Ne. Mislim da treba supervizija biti baš ono vlastito jačanje u svakom slučaju ljudi. Treba i dobiti podršku u tim životnim situacijama koje ih pate . Da...” (S8/88)			
“Da smo svi, kada znamo da netko ide na neki pregled, snimanje ili nešto, da smo svi uz tu osobu. Ako je toj osobi važno da ona taj podatak iznese pred nama svima, ona treba dobiti podršku u tom dijelu . To sam nekad odvojila, više ne... Dakle, te privatne probleme, zdravstvene i obiteljske, mogu dobiti mjesto i u supervizijskom radu.” (S7/35a)			
„... čini se da ti je teško o tome pričati, da li bi ti pomoglo da sad izvučeš kartu ... Pa taj dio otpora onda ode kroz to. Ali ako znam da je osoba u velikom otporu prema kreativnim tehnikama, onda mi to ne pada na pamet da nudim, nego idem kroz nešto drugo. Nekima je crtanje po flipchartu i podvlačenje, strukturiranje bolji izbor.” (S1/55)	Posredni ulazak u sadržaj kroz kreativne, iskustvene i edukativne metode		
„ Kad nešto zapne , još vam moram reći, u superviziji isto nekad se promijeni tehnika . Nekat puno priče je intelektualiziranje i samo rade te maske. ...“ (S2/70)			
„S tim da evo, kažem, uvijek za neke grupe gdje su možda ponekad u otporu , tu bude više ovog rada u zadaćama, zadacima, da se ponude neki kraći tekstovi ili ne znam... da idemo i na proširivanje znanja, ali služeći se stručnom literaturom , to su neke stvari koje... Ako nema ništa, onda stavim ja neku temu.” (S8/99)			

„... ‘ nacrtajte pa izvucite tri bitne stvari ’, nikada puno oko toga. Onda rade uvijek u manjim grupama, u trojkama najčešće: izdvojite svako sami neke tri bitne stvari iz te...” (S8/102)			
“Mislim da bih bila još jasnija...U tom smislu da možda zbog težine tog slučaja i tog svega ne bismo trebali ovdje raditi to u grupi, nego bih mu predložila individualno. ” (S4/69)	Odgađanje ili premještanje rada kada bi izravna obrada mogla pojačati otpor		
„A da sad, danas vodite tu grupu, kako bi taj početak sad izveli? – Mislim da bih njega povukla sa strane , možda i rekla mu: čuj, znamo šta se dogodilo i sve. Htjela bih čuti tebe, imaš li ti potrebu tu sad u toj grupi ili da mi to ipak ostavimo. Možda bih mu se tako unaprijed obratila.” (S4/78)			
„Mi smo se čule telefonom prije supervizije, gdje je ona bila u velikom strahu od reakcije te kolegice za koju misli da je dobra s tim drugim kolegicama. Ta njena ideja da nazove druge kolegice meni se nije činila ok. Bojala sam se da bi se grupa mogla raspasti, da može doći do poteškoća u grupnoj dinamici. Tako da mi se činilo da to baš nije dobra ideja. I rekla sam joj da mi se čini da to nije dobar pristup ... Jedino na što sam ja pristala je bilo to da ja grupu ne pitam kako im je bilo prošli put. To nije nužno. Ako je njoj toliko bitno da to ostane među nama, neću pitati pa ćemo krenuti s nečim drugim. “ (S6/10)			
“...Evo, to je tako, ugasilo se. Nisam imala da ih pozovem i da kažem: ljudi, počeli smo s ovim, dogovor je bio takav, došli smo dotle, meni se čini da ne znam šta se događa, ne događa... Dakle, nisam završila sa grupom na takav jedan način kako bi trebalo ... Prosto su izgubili motivaciju i tako su to pokazali kod pokušaja da se još vidimo. Tako da ne bih toliko sebe više krivila, to sam naučila, nego eto, dese se različite grupe.” (S2/76)	Naknadno promišljanje, priznanje pogreške i “popravak” supervizijskog procesa	Refleksija i učenje supervizora iz rada s otporom	Jačanje kapaciteta za rad s otporom
„Mislim da sam tu previše ja govorila. Mislim da bih pustila puno više da izbace toga svoga , nego da su se povukle vjerojatno zato što sam ja tako reagirala.“ (S8/75)			
„... I onda je zapravo, mislim, kad smo to mi završili, smo to tako na kraju da smo zapravo izanalizirali šta nam se dogodilo. ” (S4/93)			
“Meni pali ta iskrenost i otvorenost i, kažem vam, transparentan način u kojem ja isto slobodno kažem da ja mogu pogriješiti. Možda sam ja danas fulala. ” (S4/113)			

„Možda bih sad imala veću paletu toga što napraviti... jer mislim da sam instinktivno izreagirala tada... da reakcija nije išla promišljeno... Da li bih sad malo odahnula i rekla „ufff” i izdahnula „šta je ovo bilo“? Da, i onda možda njega s tim smirila i pozvala u mir...” (S1/17)	Razvoj supervizora kroz iskustva otpora i odustajanje od vlastitog unaprijed zadanog smjera		
„...ono što je bilo prije – inzistirati na tome i vraćati na temu i vraćati na put kojim bih ja išla i ‘drito u glavu’. Sad više ‘vidim te, čujem te, vidim da tu nešto postoji, kad se spremiš ja sam tu’...” (S1/59)			
„Da, i ovaj dio prihvatanja da osoba možda neće i neće i ima pravo da neće. Ne znači ono... I nismo mi tu da ih ‘kršimo’, jer ako su baš tako velike stvari, osoba bira kada će, gdje će i šta će. Tako da ne moramo mi biti tu za sve njihove stvari. I ok je da su neke stvari u otporu...” (S1/75)			
„... Naučila sam se jednostavno da je u nekim grupama ono osnovno, onaj basic, to što treba ta grupa, ne ja što trebam. Ne ja. Šta je njima dovoljno i šta je njima potrebno.” (S4/107)			
„Da tada stavljam fokus na razvoj, doista, a ne na nečiji ego koji je u tom, ili moj, pa može biti moj ego da se stavljam nadmoćno nad radom grupe, nego mi je bitan taj supervizijski razvoj...” (S8/51)			
„E pa nekad moje nestrpljenje, naravno. I to da bih ja voljela da oni iskoriste maksimalno svoje vrijeme i da ne volim da mi je dosadno i ne volim se natezati s njima. Tako da su to neke moje borbe onda između toga.“ (S3/105)	Prepoznavanje vlastitih ograničenja i rizika supervizora u radu s otporom		
„Pa šta ja znam, to što se ja valjda onako iznutra naljutim. Znam se naljutiti do toga da bih mogla dobiti skoro nekakvo... odnosno da dobijem taj udarac u želudac.“ (S4/114)			
„Eeeh... kako nas nešto pogodi, jer ima i toga. Nekad bude projekcija prema otporu, dakle možda ne toliko od grupe...” (S2/81)			
„Ne znam kako bih se nosila, evo recimo, da dođe situacija da mi svi zašute ili da mi dođe do neke agresivne reakcije...ne znam što bih s tim radila. Ali stvarno nisam imala ideju, sad se nadam da neće skoro, ali ne znam stvarno, morala bih promisliti.“ (S7/45)			
„Možda mi je to bilo kada mislim da je nešto banalno, a da to nekom predstavlja problem. Mislim da mi je to, ako je to moja procjena da je banalan problem koji			

nekom stvara ajme problem. Neka situacija, da mi je to nešto što nije baš najbolje , jer problem je problem opet. “ (S8/83)			
„Resursi – možda neko iskustvo , broj situacija, da sam prošla svakakve situacije pa imam više toga „u džepu” . Drugo, činjenica da sam stvarno dugo u metasuperviziji...” (S1/60)	Oslanjanje na osobne i profesionalne resurse za podnošenje, razumijevanje i doziranje rada s otporom	Resursi i kompetencije supervizora za upravljanje otporom	
„... mislim iskustvo, iskustvo i znanje iz terapije, edukacije i ta dinamika grupna i tako, to su resursi. I to da sam svjesna sebe i što radim i da se ne žurim. Nema panike. ” (S3/104)			
„Ja mislim da je moj najveći resurs ta sposobnost i ta spremnost da ja to kažem na glas , aktualiziram. I to je neka iskrenost. ” (S4/109)			
„... a kako to proživljava, bilo mi je ne samo žao nego sam joj htjela pomoći. Na neki način sam se konzultirala s još jednom kolegicom koja je supervizor na poslu, naravno bez otkrivanja identiteta, samo sam opisala situaciju i malo sam s njom o tome razgovarala.” (S6/14)			
„Možemo na način da smo podržavajući , da jednostavno s kolegama s kojima radimo izvučemo ono najbolje iz njih, da se oni otvore, da imaju osjećaj povjerenja u mene kao supervizora i u grupu. Mislim da je to ključno.“ (S6/115)			
„A ne znam, bilo koji posao to navodi na promišljanje i potrebu za čitanjem, potrebu za edukacijom, djelovanjem, metasuperviziju, uključivanje . Mi imamo intervizije , tako da svašta nešto. Dobro je čuti mišljenje kolega, dobiti tu povratnu informaciju , čuti njih, tako da iskustvo drugih pomaže.“ (S7/62)			
„... profesionalna edukacija koju sam stekla kroz sve ove godine i iskustvo rada u supervizorskim grupama doprinose.” (S8/86)			
„Zar nije kompetencija već uopće da ga vidiš? ... Da ga uočiš, da ga primijetiš... ” (prepoznavanje otpora) (S5/72)	Kompetencije za učinkovito i etički osjetljivo upravljanje otporom		
„... kako da ja to, da ja ne prenesem nešto svoje , odnosno da ne projiciram kad tako u to zalazim svoje, da ne ocjenjujem... Da ne nametnem neko svoje viđenje toga tamo.” (S5/73)			
“Mislim da je to sposobnost kontejniranja velika stvar. I onda neka refleksija . Da biti to što je potrebno od osobe i što će taj kontakt, kako će to vratiti da bude prihvatljivo toj drugoj osobi. ” (S2/88)			

„Znači da i empatija nam je potrebna, znači da nismo osuđujući prema onima koji su u otporu, znači da shvatimo zašto su u otporu... da ih na neki način potaknemo da iznesu taj svoj otpor, da mogu o njemu bez problema razgovarati.“ (S6/126)			
„... ja znam, ja mislim da je to prije svega ovo neko iskustvo u radu s ljudima. Kao prvo određene vještine u komunikaciji, poznavanje i rješavanje konflikta . Ja bih to rekla jer ja sam vam u tim nekim situacijama pratila neke korake...” (S4/138)			
„... i sva znanja koja imam. Znači ne samo iz supervizije, nego i savjetovanja, iz svega . Ono što imam nekako objedinim i to se pokazalo dobro. Jer ja mogu uvijek , kak’ bi rekla, izvući neku alatku , jednostavno.“ (S4/140)			
„Moji resursi su, Bože, sve ovo što smo naučili kroz superviziju, komunikacijske vještine, balansiranje između tog, ja bih rekla, ozbiljnog dijela i nekakvog humora, opuštenosti u grupi, slušanje... ” (S7/42)			
„... poznavanje tih kreativnih tehnika najvažnija stvar koja može pomoći u tom dijelu. Mislim da mogu slušati dosta , tako da donositi zaključke na temelju tog slušanja” (S8/82)			