

SUPERVISÃO EM PSICOTERAPIA NA PERSPECTIVA DA ANÁLISE TRANSACIONAL

MARIA REGINA FERREIRA DA SILVA

UNAT-BRASIL - União Nacional de Analistas Transacionais
FATEP - Faculdade de Tecnologia Paulo Freire

SUPERVISÃO EM PSICOTERAPIA NA PERSPECTIVA DA ANÁLISE TRANSACIONAL

O presente artigo trata da supervisão em psicologia clínica sob a ótica da prática psicoterápica em psicologia. O objetivo é analisar a relação entre a supervisão e a prática da supervisão e o treinamento psicoterápico a partir da perspectiva da supervisão na perspectiva da Análise Transacional. A supervisão trata de um processo de acompanhamento profissional que deve garantir as necessidades do paciente, promover aspectos que lhe sejam úteis e apoiar o profissional para garantir a qualidade profissional, pois a construção do saber psicoterapêutico não se resume ao conhecimento teórico e prático, mas o uso de habilidades próprias, postura profissional e ética.

Palavras-chave: Análise Transacional, Supervisão, Psicologia, Psicoterapia.

INTRODUÇÃO

MARIA REGINA FERREIRA DA SILVA

UNAT-BRASIL - União Nacional de Analistas Transacionais
FATEP – Faculdade de Tecnologia Paulo Freire

Na qualidade de Diretora do União Nacional de Analistas Transacionais, gerenciando alunos recém-formados e psicoterapeutas estudantes de Análise Transacional, além de acumular a função de professora permanente da Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas de Santa Casa de Misericórdia em São Paulo, há algum tempo observo o rápido avanço do papel de supervisor e supervisor. Tanto ocupado o papel de Supervisor e Orientador de UNAT-BRASIL, que interesse em saber e procurar formas de aperfeiçoar o treinamento de supervisão.

SÃO PAULO – SP
JULHO / 2010

Psicóloga, Diretora do UNAT-BRASIL

SUPERVISÃO EM PSICOTERAPIA NA PERSPECTIVA DA ANÁLISE TRANSACIONAL

MARIA REGINA FERREIRA DA SILVA¹

UNAT-BRASIL- União Nacional de Analistas Transacionais
FATEP – Faculdade de Tecnologia Paulo Freire

RESUMO

O presente artigo trata da supervisão em psicologia clínica que é distinta da prática pedagógica em psicologia. O objetivo é ampliar a reflexão sobre a supervisão, o papel do supervisor e o treinamento psicoterapeutas a partir da perspectiva de supervisão na metodologia da Análise Transacional. A supervisão trata de um processo de desenvolvimento profissional que deve qualificar as habilidades do treinando, desenvolver aquelas que lhe faltam e ampliar o seu potencial para alcançar o sucesso profissional, pois a construção do saber psicoterapêutico não se resume ao conteúdo teórico e precisa incluir o treino de habilidades práticas, postura profissional e ética.

Palavras-chave: Análise Transacional, Supervisão, Psicoterapia, Psicologia.

INTRODUÇÃO

Na qualidade de Didata da União Nacional de Analistas Transacionais, supervisionando alunos recém-formados e psicoterapeutas estudantes de Análise Transacional, além de acumular a função de professora convidada da Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de Misericórdia, em São Paulo, há algum tempo observo e reflito sobre os papéis de supervisor e supervisando. Tendo ocupado a posição de Diretora de Docência e Certificação da UNAT-BRASIL, esse interesse me levou a procurar formas de aperfeiçoar o treinamento de supervisores.

¹ Psicóloga. Didata da UNAT-BRASIL.

A supervisão se distingue da prática clínica e da prática pedagógica da psicologia. A prática clínica se debruça sobre o diagnóstico, a intervenção e a cura. A prática pedagógica tem como objetivo a aquisição de conhecimento científico e teórico da psicologia. A supervisão trata de um processo de amadurecimento e desenvolvimento profissional.

Sakamoto (2006) considera que o cerne da supervisão "é atender às demandas das integrações teórico-técnicas da prática clínica envolvidas no atendimento, às demandas da prática clínica específica do enfoque adotado e ainda auxiliar o aluno em seu processo de formação profissional colaborando com a aquisição de uma identidade profissional". A supervisão, portanto, pode ocorrer em dois contextos: 1) supervisão na clínica-escola — nos cursos de psicologia para alunos dos últimos anos, e 2) supervisão nos cursos de extensão universitária para profissionais formados que querem adquirir nova técnica de abordagem psicoterapêutica ou receber suporte para aprimorar sua atuação profissional.

A supervisão exercida no contexto universitário tem como variáveis: a grade curricular, que limita o número de horas para o processo de supervisão; o fato de ser a primeira experiência de atendimento ao cliente pelo aluno; a obrigatoriedade do cumprimento de créditos — mesmo por aqueles alunos que não se interessam pela área clínica —; e a alocação do supervisor de acordo com o quadro de professores disponíveis. Nem sempre esse professor tem o perfil e o interesse necessários a essa tarefa, e, às vezes, replica, no espaço da supervisão, a metodologia da sala de aula.

O aluno/psicoterapeuta possui duas principais motivações: 1) a tarefa profissional do atendimento clínico de seu paciente, e 2) a realização da integração de teoria e técnica que constituem a base de sua identidade profissional.

A supervisão também pode ser exercida no contexto de cursos de extensão universitária: cursos de Psicanálise, Cognitivo-Comportamental, Análise Transacional, Psicodrama e outros. As variáveis que interferem aqui são a escolha voluntária do treinando, sua experiência de psicólogo formado, o desejo de expandir seu conhecimento, ampliar seu escopo de técnicas, conhecer novas teorias e encontrar apoio para suas dificuldades na prática clínica. Nesse caso, a supervisão faz parte de um tripé que caracteriza o modelo teórico desses cursos — conhecimento teórico, psicoterapia e supervisão. O supervisor, neste caso, escolheu a supervisão como

método de trabalho, investiu em sua formação, e se dedica a desenvolver e aprimorar sua competência nessa área. Esse fato o distingue do professor universitário, alocado no papel de supervisor.

Zaslavsky et al (2003) afirma que, nesse contexto,

a supervisão é um processo de habilitação do candidato. Neste sentido, a atitude do supervisor deve estimular, no supervisionando, o desenvolvimento de suas próprias habilidades. Uma das principais funções da supervisão é a de desenvolver no supervisionando a capacidade de perceber suas próprias dificuldades. Essa seria a forma de conquistar a independência, seguindo ele sozinho, através de sua autocritica, o processo de aprendizagem. (p.3)

Nesse contexto, o supervisionando pode ser considerado um treinando: aquele que está em processo de treinamento para aquisição de uma nova habilidade que é a criação de sua identidade no papel de psicoterapeuta. Portanto, usarei o vocábulo "treinando" como sinônimo de "supervisionando".

Considero que a experiência na Formação de Analistas Transacionais da União Nacional de Analistas Transacionais – UNAT-BRASIL, possa contribuir para a reflexão sobre o papel do supervisor no processo de criação da identidade profissional do psicoterapeuta.

O TREINAMENTO DE PSICOTERAPEUTAS NA EXPERIÊNCIA DE ERIC BERNE

Nos primórdios da Análise Transacional, nos anos 1960, nos Estados Unidos da América, o psiquiatra Eric Berne foi o responsável pelo treinamento dos médicos residentes no Hospital McAuley, em São Francisco, Califórnia, propondo um método de treinamento que incluía: atendimento aos clientes, apresentações e discussão teórica em seminários e conferências de *staff*².

Originalmente, as sessões de psicoterapia de grupo conduzidas por Berne eram assistidas numa sala de espelho pelos médicos residentes, até que um dia um paciente esquizofrênico, em surto, atirou uma cadeira quebrando o espelho. Diante dessa situação, Eric Berne convidou os residentes a participarem como observadores na mesma sala da psicoterapia de grupo. No final do trabalho psicoterápico ele pediu

² Staff Conference: tradução da autora para Conferência de Staff. Trata-se de um modelo de discussão de casos psiquiátricos e supervisão de psicoterapeutas utilizado por Eric Berne.

que os pacientes trocassem de lugar com os observadores médicos e propôs que os residentes, agora no centro do grupo sendo observados pelos clientes, falassem a respeito do que haviam observado. A prática mostrou-se eficiente, os médicos residentes se referiam aos clientes com mais objetividade e respeito e os clientes se mostravam interessados na discussão. Berne decidiu incluir essa proposta como método de ensino no hospital, realizando todas as conferências de equipe na presença dos clientes. Mais tarde, ele incluiu outros membros da equipe na discussão, entre os quais enfermeiros e assistentes sociais.

Berne considerava que a relação terapeuta-cliente devia acontecer em uma base OK/OK que, em termos transacionais, significa que ambos têm valor e qualidades independente de seus papéis; ambos são saudáveis e merecedores de respeito. Se, de um lado, o médico/psicoterapeuta tem acesso privilegiado à informação técnica, de outro, o cliente tem acesso privilegiado de sua história e da construção de seu processo psicológico. Esse tipo de método de treinamento de residentes e psicoterapeutas não era propriamente um modelo de supervisão, mas foi incluído como uma filosofia de trabalho na metodologia dos processos de formação de analistas transacionais tanto da ITAA³ quanto da UNAT-BRASIL.

Criar o espaço OK/OK entre cliente e psicoterapeuta, entre supervisor e treinando significa gerar um espaço dialógico, de respeito e interesse mútuos com equilíbrio de poder entre as partes. A melhor maneira de construir um processo OK/OK de aquisição de competência é através de perguntas, conforme cita Andersen (1991):

Consideramos que a nossa contribuição é constituída basicamente de perguntas, em particular, daquelas que geralmente nossos interlocutores não se fazem, e que dão possibilidades a muitas respostas que, por sua vez, podem gerar novas perguntas (p. 59).

O mesmo autor comenta que uma postura reflexiva inclui: a revisão da resposta automática e espontânea — geralmente centrada na certeza (julgamento) —; a investigação pessoal geradora de movimento intrassubjetivo (pensamentos, sentimentos); a construção de um contexto colaborativo; e a transformação da conversação em um diálogo externo de diálogos internos de modo a gerar o que ele denomina “diálogo de diálogos”.

³ ITAA – International Transactional Analysis Association, United States of America.

No contexto da supervisão, essa postura exige que o supervisor ouça o treinando, se questione sobre o impacto que sua supervisão tem sobre ele e crie espaço para um *feedback* de suas intervenções. Em contrapartida, o treinando, ao responder as perguntas do supervisor, poderá refletir sobre suas certezas e incertezas, descobrir qual o impacto de suas ações e que sentimentos são mobilizados em decorrência disso. Quando o diálogo entre supervisor e treinando acontece dessa forma, ambos se enriquecem com a experiência. O treinando se apropria de seu saber e de suas questões enquanto o supervisor, ao invés de apresentar-se dono do saber, se coloca na posição daquele que faz as perguntas, fazendo com que o treinando encontre suas próprias respostas.

Essa atitude cria o ambiente propício para que o treinando possa ouvir o cliente: tanto o seu caso quanto o *feedback* do cliente sobre a atuação psicoterapêutica; ouvir a si mesmo no papel de psicoterapeuta e ouvir o *feedback* do supervisor ou dos pares.

É preciso considerar-se que tanto o supervisor quanto o treinando tem um *background*: sua experiência de vida, amadurecimento, necessidades e o conhecimento adquirido. O questionamento das premissas que estão por trás das afirmações, o aprofundamento dos motivos que levam supervisor e treinando a escolherem determinadas posturas permite a revelação do *background* que envolve o tema. E tanto o treinando quanto o supervisor são afetados pelo seu respectivo *background*, além das questões pessoais e emocionais subjacentes ao desempenho. Os *backgrounds* do supervisor e do treinando devem ser ouvidos, respeitados e, ao mesmo tempo, flexibilizados pelo diálogo, abandonando-se o território perigoso de um suposto saber que limita o acesso à aquisição de novos aprendizados ou questionamentos.

A postura OK/OK, portanto, pressupõe responsabilidade e participação equilibrada das partes. É importante que o contrato entre elas seja claro, estabelecendo os objetivos a atingir, o método para os atendimentos e a supervisão, e o que se espera da atuação do supervisor e do treinando, incluindo-se motivação, expectativas e fantasias de ambos. Quando essas premissas se estabelecem desde o início da relação supervisor/treinando, os problemas, as dificuldades e os processos transferenciais podem ser discutidos e solucionados.

Ao serem criados o espaço dialógico e o equilíbrio de forças entre supervisor e treinando urge um plano de ação que contemple as necessidades de desenvolvimento do treinando.

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

A abertura para a aquisição de novas habilidades ocorre de modo diferente para cada treinando. Há que se considerar a motivação, o conhecimento teórico, o amadurecimento e a fase de desenvolvimento em que cada um se encontra.

Em cada etapa do aprendizado, o treinando vivencia diferentes necessidades. Isso acontece de forma similar às fases de desenvolvimento da primeira infância, em que habilidades específicas são desenvolvidas à medida que a criança lida com as oportunidades de aprendizado que a vida naturalmente provê.

Levin (1984) cita seis fases de desenvolvimento que se aplicam desde o desenvolvimento infantil até a aquisição de conhecimento e de novas habilidades:

Fase 1: Ser – A base de nossa existência — do nascimento aos seis meses — as necessidades de desenvolvimento dizem respeito ao existir e ao viver, comunicar o que precisa, confiar e ter suas necessidades atendidas.

Fase 2: Fazer – O mundo das sensações e da ação — entre os seis e os dezoito meses — as necessidades de desenvolvimento dizem respeito ao confiar nos outros, aprender que é seguro e maravilhoso explorar o mundo, acreditar na sua intuição, ser criativo e ativo e conseguir apoio para essas atividades.

Fase 3: Pensar — O domínio dos conceitos — entre os dezoito meses e os três anos de idade — as necessidades de desenvolvimento dizem respeito ao pensar por si próprio, resolver problemas, expressar e manejar sentimentos, especialmente a raiva, iniciando o processo de individualização.

Fase 4: Identidade – A contínua evolução do *self* – entre três e seis anos — as necessidades de desenvolvimento dizem respeito ao ato de afirmar sua

própria identidade, adquirir informações sobre o corpo, sexo, papéis, sobre o mundo, se socializar, aprender a lidar com as consequências de seus atos e a separar fantasia da realidade.

Fase 5: Tornar-se Habilidadeoso — Os “como” e “para que” da vida — entre seis e doze anos — as necessidades de desenvolvimento referem-se ao ato de aprender novas habilidades (sem precisar ser perfeito), aprender com os erros e ser adequado, testar suas habilidades e comparar-se aos outros, testar ideias e valores entre diferentes famílias.

Fase 6: Integração — A criação e a reprodução — de doze a dezoito anos — as necessidades de desenvolvimento dizem respeito ao ato de alcançar uma clara separação da família, desenvolver independência, integrar a sexualidade à sua identidade.

Naturalmente, em cada etapa de desenvolvimento o ser humano enfrenta situações que o convidam a desenvolver cada habilidade. A primeira oportunidade de adquirir essas habilidades ocorre na infância, porém, como em uma espiral, cada uma dessas fases pode ser reciclada na vida adulta. A oportunidade de reciclagem é naturalmente oferecida pela vida e seus desafios.

O contexto de aprendizagem é uma dessas oportunidades. Quando se oferecem as condições, o incentivo e o reconhecimento necessários, a pessoa rapidamente usa suas habilidades para explorar a nova experiência e adquirir um repertório adequado ao seu desenvolvimento.

A SUPERVISÃO NUM CONTEXTO DE DESENVOLVIMENTO

O supervisor, ao considerar esses elementos no processo de supervisão, tem condições de prover uma atenção singular a cada treinando, qualificando suas necessidades de desenvolvimento e oferecendo-lhe o estímulo necessário para sua evolução. Isso também pode ser feito em treinamentos em grupo.

Um elemento importante a ser considerado é a qualidade do *feedback* do supervisor para o treinando. Com frequência, ao centrar-se no resultado o supervisor aponta as falhas e os pontos a serem corrigidos no desempenho do treinando, promovendo um *feedback* negativo. Caso isso aconteça com muita frequência, o nível de ansiedade e resistência durante o processo de supervisão pode se tornar elevado.

Napper & Newton (2008) aplicaram o conceito de Fases de Desenvolvimento de Levin (2007) ao treinamento de estudantes. Esse modelo permite ao supervisor criar um repertório de estímulos e *feedback* positivos que estimulam a motivação do treinando e possibilitam o equilíbrio entre motivação e exigência.

Na fase 1: Ser – A base de nossa existência

Na vida adulta, o treinando recicla essa fase no início de qualquer nova atividade, sempre que aceita um novo desafio, por exemplo, o início do desempenho do papel de psicoterapeuta.

Sob a ótica de Sakamoto (2006), o “aprendiz” de psicoterapeuta vivencia “expectativas sobre competência profissional, fantasias, desejos acerca de condutas impotentes ou onipotentes, ansiedade frente à situação profissional nova e desconhecida” (p.2).

Considerar essas necessidades pode ser muito útil para o supervisor. Ele pode estimular o treinando com falas do tipo: “Você está indo bem”, “Você pode me solicitar a qualquer momento”, “Você pode usar a imaginação, as fantasias podem ajudar o aprendizado”, “Vá no seu ritmo, você tem tempo, não precisa se apressar”.

O supervisor deve propiciar uma estrutura previsível, focada no conhecimento teórico. Identificar os pontos fortes e fracos do treinando, pois, o modo com que ele os aplica à sua prática gera uma linha de base a partir da qual o conhecimento futuro será construído. Nesse ponto, o supervisor é visto como um modelo e indica o “como fazer” mediante discussão de casos, *role-playing*, peças de terapia, fornecendo um repertório a ser “copiado” pelo psicoterapeuta principiante.

O supervisor também deve ser modelo de relacionamento OK/OK com o treinando. Quando, desde o início, se cria um espaço dialógico seguro para que o

treinando expresse seus temores, inseguranças, fantasias, num clima de aceitação incondicional, em que qualquer questão é bem-vinda, gera-se um vínculo de confiança entre supervisor e treinando. No grupo, essa postura cria o espaço para se falar das experiências pessoais e trocar *feedbacks* com respeito e segurança. Quando o treinando se sente seguro, ele passa naturalmente para a Fase 2 e começa a explorar o novo mundo que se abre para ele.

Fase 2: Fazer – O mundo das sensações e da ação

O treinando começa a explorar as novas informações, tentando colocá-las em prática. Como uma criança que começa a engatinhar e ampliar suas experiências, o treinando quer experimentar de tudo um pouco. O próprio ato de explorar diversas situações já é gratificante e ainda não há uma relação suficientemente clara entre a teoria e a prática. Experimentam-se diversos sabores, além de olhar tudo um pouco, conhecer e criar uma imagem desse novo mundo.

As necessidades do treinando podem ser atendidas pelo supervisor em uma atitude que envolve falas do tipo: "Eu gosto da forma como você faz perguntas", "Você tem ideias criativas e excelentes", "Você faz boas correlações", "Vamos construir a partir do que você observou", "Vou estimular você a pensar sobre suas ideias e experiências", "Vou ajudar você a relacionar suas experiências com as referências teóricas". Esse é o momento para incentivar o treinando a agir, testar suas habilidades e conhecimentos. À medida que o treinando consegue certo domínio da teoria então o foco é desenvolver um senso de confiança, ajudá-lo a se sentir confortável e seguro no papel de psicoterapeuta, reconhecendo e se apropriando daquilo que já sabe.

Isso pode ser alcançado mediante incentivo para a aplicação de suas habilidades, auxílio e reforço positivo para o que está sendo realizado. Com o incentivo do supervisor, o treinando poderá explorar diferentes tipos de técnicas, procedimentos e atitudes, procurar relacionar o conhecimento teórico com sua prática, localizando e suprimindo possíveis lacunas em seus estudos, aprendendo a descrever os comportamentos dos clientes e relacioná-los com a hipótese diagnóstica, e a observar o resultado de suas intervenções. Após farta oportunidade de exploração, o treinando, naturalmente começa a elaborar conclusões e a confiar em sua percepção, passando para a Fase 3.

Fase 3: Pensar - o domínio dos conceitos

Na vida adulta, o treinando começa a dominar os conceitos teóricos, sabe colocá-los em sua prática e precisa encontrar seu próprio método de fazer as coisas.

As necessidades do treinando podem ser atendidas pelo supervisor em uma atitude que envolve falas do tipo: "Você trabalha bem com detalhes", "Você pode pensar numa maneira de solucionar esse problema", "O que você pensa disto?", "Você tem uma capacidade excelente de pensar", "Como você se sente sobre esses pensamentos?"

Esse também é um bom momento para se iniciar a análise dos processos transferenciais, perguntando ao treinando sobre os sentimentos que o afetam tanto em sua relação com o cliente quanto com o supervisor ou seus pares no grupo de supervisão. É importante aprender a pensar sobre o que ele sente e também perceber os sentimentos que surgem a partir de seus pensamentos.

Avaliação e *feedback* sobre os resultados alcançados e informação sobre as habilidades ainda não adquiridas serão a base para a aquisição de novos conhecimentos. Ajudar o treinando a exercitar o "olhar interior", descrevendo seu contato com suas próprias emoções, memórias, crenças e fantasias, ao mesmo tempo em que ele observa o comportamento e experiências fenomenológicas do cliente, colocando-as num contexto teórico: "Agora eu estou consciente que você... (observação externa)", "Agora eu estou consciente que eu ... (observação interna: sentimentos, fantasias, reações físicas)".

Perguntas sobre o que o treinando observa no cliente, em si mesmo, no supervisor e a dinâmica entre eles podem ser importantes. É comum, nessa etapa, a necessidade do treinando de testar suas próprias ideias, parecendo opor-se às sugestões do supervisor. Isso demanda paciência e compreensão por parte do supervisor, pois quanto mais espaço houver para diferentes pontos de vista, mais rapidamente o treinando poderá se sentir reconhecido em sua própria forma de pensar, passando para a etapa seguinte.

Fase 4: Identidade – A contínua evolução do self

Aqui o treinando já possui certo domínio da teoria, sabe aplicá-la e consegue se observar no processo terapêutico. Nessa etapa, o objetivo é construir uma identidade terapêutica, refinar sua metodologia e aprender a fazer planejamento terapêutico.

O supervisor pode estimular o treinando, dizendo: "Você pode descobrir o que acontece como resultado das suas ações", "Qual seria o seu jeito de lidar com essa situação?", "Eu gosto do jeito como você se arriscou fazendo isto", "Você está descobrindo como lidar com essa informação muito bem".

É o momento de convidar o treinando a ousar fazer do seu jeito.

Pode ser útil trabalhar em grupo nesse momento quando se poderá observar a variedade de respostas possíveis para determinada situação, discutir e avaliar o processo terapêutico a partir de novas perspectivas, observando as intervenções realizadas e comparando o sucesso e os pontos de resistência; dar e receber *feedback*, valorizando tanto os aspectos positivos quanto aqueles a serem corrigidos. À medida que aumenta o conhecimento teórico investe-se no planejamento do tratamento e dos passos seguintes, explorando outras opções de intervenção. O treinando deve ser estimulado a olhar para os seus erros e a aprender com eles.

Algumas questões que podem ajudar: "O que você faria de diferente se pudesse repetir esta sessão de terapia?", "O que você fará da próxima vez que trabalhar com este cliente?"

Esse é o momento de trabalhar com a contra-transferência, definida, aqui, como todas as reações do psicoterapeuta em relação ao cliente, que são resultado de conflitos não resolvidos do terapeuta. Pode incluir crenças, memórias de reforço, expectativas e antecipações. O supervisor poderá sugerir que o treinando passe por um processo de psicoterapia para trabalhar as suas questões pessoais que estão interferindo na sua objetividade como psicoterapeuta.

Pode-se também utilizar a comparação entre diferentes abordagens, autores ou técnicas para lidar com uma situação, discutindo-se os prós e os contras de cada uma e valorizando o *background* do treinando. Nesse momento, valorizar a resposta individual e ressaltar as habilidades já adquiridas poderá ser fundamental. É um bom

momento para incentivar o treinando a compartilhar e comparar a sua experiência com outros treinandos de mesmo nível, o que, gradativamente, reforça a sua confiança, levando-o para a fase seguinte.

Fase 5: Tornar-se Habilidoso - Os "como" e "para quê" da vida

Na vida adulta, o treinando precisa se testar e testar os demais, descobrir até aonde pode ir e onde estão seus limites.

Essas necessidades podem ser atendidas pelo supervisor numa atitude que envolve falas do tipo: "Ensaio e erro é o melhor jeito de aprender", "Este teste é só para você ter uma ideia de como você está indo, não é para definir suas habilidades ou sua capacidade", "O que você pode fazer para melhorar seu desempenho?"

É um bom momento para discutir valores e ética na relação com o cliente, com os pares, com equipes multidisciplinares e com a sociedade.

As habilidades e o conhecimento teórico já estão bem estabelecidos e pode-se aprofundar o questionamento sobre as razões que levaram à escolha de determinada intervenção e o que se espera alcançar com ela. A avaliação dos resultados e o planejamento de ações futuras são o principal tema a ser abordado nesse momento.

Discussões teóricas são importantes para que o treinando explore novas possibilidades de atuação. Criar espaço dialógico para o treinando testar opiniões diferentes daquelas do supervisor e ser respeitado em sua singularidade é fundamental. A análise crítica e novas descobertas teóricas podem ser muito interessantes para despertar o gosto no treinando pela escrita científica.

Pode-se solicitar que o treinando faça uma síntese da supervisão: "Qual foi o problema apresentado?", "O que você aprendeu a partir do trabalho com o cliente e a supervisão?", "O que você aprendeu sobre si mesmo?", "O que você pode fazer de diferente da próxima vez?"

Fase 6: Integração – a criação e a reprodução

O treinando nessa fase precisa criar independência e ampliar sua visão sobre os diferentes aspectos da terapia.

O supervisor pode incentivá-lo, dizendo: "Acredito que você pode descrever exatamente o que faz", "Conte-me o quê e como você está fazendo?", "Você está resumindo a informação/ideias de forma brilhante!"

Deve-se oferecer aos treinandos uma oportunidade de explorar, experimentar e, gradualmente, desenvolver um estilo terapêutico singular e próprio.

Trabalhando em grupo, pode-se estabelecer um tema a ser observado, cada um fala um aspecto que ainda não tenha sido citado, e ao final o treinando relata o que aprendeu a partir das diferentes observações.

Pode-se, também, variar os temas a serem discutidos e, à medida que for possível, começar a relacionar diferentes abordagens mediante estudo de caso: a) O treinando deve descrever o problema com uma observação comportamental, b) Analisar essa observação através de uma abordagem teórica, c) Levantar uma hipótese sobre o cliente a partir dessa teoria, d) Desenvolver uma ou mais intervenções que sejam coerentes com a teoria e a hipótese levantadas, e) Se o treinando for bem até aqui pode ser desafiado a examinar o comportamento a partir de outras perspectivas, possíveis hipóteses teóricas e intervenções.

O supervisor estimulará, então, a discussão das várias possibilidades de intervenção.

Pode-se pedir que sob orientação do supervisor, os treinandos avançados façam uma peça de supervisão com os iniciantes, que desenvolvam pesquisa científica ou apresentem novas ideias.

Nesse ponto, há que se preparar o treinando para o desligamento tanto do supervisor quanto do ambiente protegido do grupo de supervisão. Quando os treinandos partem excitados com o que aprenderam, capacitados para pensar criticamente sobre o seu trabalho e capazes de se relacionar com os colegas com interesse e respeito chega o momento da despedida.

CONCLUSÃO

Há diversas formas de o supervisor estimular a motivação do treinando no processo da supervisão. Além dos aspectos de conhecimento teórico, habilidades técnicas e éticas, o supervisor também deve estar atento em relação à capacidade do futuro psicoterapeuta de se autodesenvolver, estimulando-o de acordo com seu nível de desenvolvimento, valorizando seu *background* e habilidades já adquiridas.

A qualidade da relação entre supervisor e treinando é fundamental para o êxito da supervisão e do sucesso na prática do psicoterapeuta. A arte de perguntar e o *feedback* podem ser ferramentas preciosas no processo de supervisão.

O supervisor deve constantemente investir em seu aperfeiçoamento, tanto quanto investe no aperfeiçoamento dos treinandos.

REFERÊNCIAS

- ANDERSEN, T. *Processos Reflexivos*. Rio de Janeiro: Instituto Noos, 1991.
- LEVIN, P. The Cycles of Life. *Transactional Analysis Journal*, v. 12, abril, 1984.
- NAPPER, R. & Newton, T. *Tactics for adults learning*, Ipswich: TA Resources, 2000.
- SAKAMOTO, C. K. Foco e Estratégia de Supervisão Clínica em Psicoterapia Breve. *Cadernos de Psicopedagogia*, v. 6, n. 10, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.org>
- ZASLAVSKY, J.; Nunes, M.L.T.; Eizirik, C.L.A. Supervisão psicanalítica: revisão e uma proposta de sistematização. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, v. 25, n. 2, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.org>