

PROCJENA POTREBE ZA SUPERVIZIJOM STRUČNIH DJELATNIKA ZAPOSLENIH U USTANOVAMA ZA DJECU

Antonija Žižak

Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Odsjek za poremećaje u ponašanju

SAŽETAK

Rad s djecom i mladima u izvanobiteljskom smještaju je vrlo zahtjevan, kako profesionalno tako i osobno. Stoga je, kao što pokazuju istraživanja, opasnost od sagorijevanja na poslu kod tih stručnjaka, a posebice odgajatelja, vrlo visoka. Tradicionalni pristup po kojem je važno da su ti stručnjaci profesionalci, da posjeduju stručna znanja i vještine te da se stalno educiraju više nije dovoljan.

U radu se razmatrana supervizija kao oblike podrške stručnim djelatnicima. Cilj rada je procjena potreba stručnih djelatnika za supervizijom, pri čemu se specifični ciljevi odnose na opisivanje teškoća i potreba stručnih djelatnika te utvrđivanje razlika među stručnjacima obzirom na iskustvo sudjelovanja u superviziji. Rad je sastavni dio evaluacije projekta «Edukacija iz supervizije za djelatnike sustava socijalne skrbi» čiji su nositelji: Pravni fakultet – Studijski centar socijalnog rada, Ministarstvo rada i socijalne skrbi i Društvo za psihološku pomoć, Zagreb. Uz pomoć Evaluacijskog lista za polaznike supervizijskih grupa i Upitnika o superviziji za djelatnike sustava socijalne skrbi prikupljeni su za evaluaciju projekta relevantni podaci od dvije skupine ispitanika: polaznika supervizije i djelatnika u sustavu socijalne skrbi koji nisu bili uključeni u superviziju. Iz tih uzoraka izdvojeni su subuzorci polaznika (N1 = 47) i djelatnika (N2 = 33) koji rade u ustanovama za djecu.

Rezultati ne ukazuju na statistički značajne razlike među skupinama u procjeni poteškoća u radu, ali ukazuju na značajne razlike u motivaciji za superviziju pri čemu motivi kao što su osobni rast i razvoj, smanjenje učinaka profesionalnog stresa, podizanje kvalitete rada te znatiželja imaju veće značenje za stručnjake koji već imaju iskustvo supervizije. Među učincima supervizije polaznici su posebno naglasili rast samopouzdanja, profesionalne kompetentnosti, sposobnosti učenja iz vlastitog iskustva te bolje razumijevanje klijenata.

Ključne riječi: supervizija, podrška stručnjacima, izvanobiteljski smještaj

1. UVOD

Rad s djecom i mladima u izvanobiteljskom smještaju je vrlo zahtjevan, kako profesionalno tako i osobno. Iz prirode i zahtjevnosti posla proizlaze i različite profesionalne potrebe djelatnika. Hood (1985, prema Challenger, 1992) konstatira da potrebe djelatnika u dječjim institucijama s jedne strane izviru iz prirode institucionalnog smještaja, a s druge strane iz organizacije i načina vođenja in-

stitucije. U svijetu se u pravilu na potrebe djelatnika koje proizlaze iz obilježja populacije i prirode same intervencije pokušava odgovoriti različitim edukativnim programima. Na potrebe koje proizlaze iz organizacije rada se počelo znatno kasnije odgovarati ili se u nekim sredinama uopće nije odgovaralo. Međutim, rezultati istraživanja sve su jasnije ukazivali kako su odgajatelji nefunkcionalni i neefikasni kad institucija u kojoj rade ima nejasnu i/ili autoritarnu organizacijsku strukturu (Bergh, 1994).

O prirodi posla stručnih djelatnika u domovima za djecu, naročito odgajatelja dosta je pisano. Naročito o onom dijelu profesionalne uloge koja se odnosi na izravan rad s djecom.

Pri tom se u literaturi naročito naglašava kako:

- je suština odgajateljevog djelovanja u sažimanju ciljeva odgoja i/ili tretmana na jednom mjestu (Durkin i Durkin, 1975);
- odgajateljsku ulogu grade dva jednako važna opća zadatka – roditeljski i profesionalni (Hoghugi, 1990);
- se radi širine i životnosti poslova koje uključuje odgajateljevo djelovanje naziva «nemogućom profesijom» (Soisson, 1990);
- unatoč profesionalnosti odgajatelji intuitivno pristupaju djeci (važno je imati srce na pravom mjestu) koja su sve «teža» i zahtjevnija, a s druge strane pritisak na povećanje kvalitete usluga dječjih institucija sve je veći (Bergh, 1994);
- se radi o «izuzetnom zanimanju koje zahtijeva stručno znanje, praktične životne vještine, osobnu zrelost, spremnost na ulaganje emocija i sposobnost prihvaćanja ograničenja» (Žic, 1999, str. 133).

Uobičajeno se najznačajniji oblici zadovoljavanja profesionalnih potreba stručnjaka nazivaju skupnim nazivom podrška. Tako primjerice Lyman i Campbell (1996) navode da djelatnici dječjih ustanova nakon što su završili temeljnu stručnu edukaciju i prošli selekciju pri zapošljavanju, na početku karijere obavezno trebaju mentorsko vođenje, potom stalnu edukaciju, stalnu podršku upravo-administrativnih struktura te stalnu superviziju.

Podrška prema Challenderu (1992) podrazumijeva postavljanje ciljeva na podržavajući način te sustavno davanje podrške tijekom rada na ostvarenju tih ciljeva. Unutar tih dimenzija podrške autor navodi sljedeće oblike podrške:

Uz takvo određenje podrške u kojem organizacijski aspekt ima veliko značenje važno je imati na umu i ono na što ukazuju Barth i suradnici (1992) - kako preveliki broj odgojnog osoblja u odgojnim institucijama radi u «zagadenom organizacijskom okruženju». Takvo okruženje karakterizira nejasna vizija organizacije, veliki broj klijenata, malo prostora, niske plaće te loši odnosi između stručnog i administrativno-upravnog osoblja. Prema mišljenju tih autora značajan doprinos kvaliteti usluga u institucijama za djecu daju sljedeće komponente organizacije i upravljanja:

- jasno artikuliranje filozofije i ciljeva programa;
- razvoj efikasne organizacijske sheme i tehnologije;
- promišljen izbor (uskladen s ciljevima programa), upošljavanje i educiranje osoblja
- profesionalizacija – postojanje visoko specijaliziranog stručnog osoblja;
- postojanje kriterija za procjenu uspješnosti djelatnika
- omogućenost visoko kvalitetne supervizije
- prikupljanje i korištenje podataka za evaluaciju uspješnosti, uključujući i feedback korisnika
- postojanje koncepta prihvaćanje organizacijske i pojedinačne odgovornosti.

S aspekta ovog rada posebno je značajna supervizija. To je vid podrške koji omogućava sigurno mjesto na kojem osoblje može iskazati i suočiti se s teškim emocijama koje često prate rad u institucijama za izvanobiteljski smještaj djece, prepoznavanje snaga te identifikaciju slabosti. U skladu s tim Bergh (1994) razlikuje tri modela supervizije odgojnog osoblja u institucijama za djecu: ekspertni model, model rješavanja problema i model usmjeren na savjetovanje. Kako Bergh vidi smjer djelovanja supervizora u tim modelima supervizije moguće je ovako prikazati (na sljedećoj stranici):

postavljanje ciljeva na podržavajući način:	sustavno davanje podrške:
<ul style="list-style-type: none"> - omogućiti potpuno razumijevanje zadataka institucije - održavati fokusa na ciljevima - ublažavati stresa - pronalaziti rješenja za probleme koji proizlaze iz svakodnevnog života - pružati pomoći u profesionalnom razvoju 	<ul style="list-style-type: none"> - efikasno voditi - omogućiti kvalitetnu superviziju - podrška uprave - izgraditi prikladne mogućnosti za stručno usavršavanje - osigurati konzultativnu pomoć - poticati članstvo u stručnim udrugama i grupama podrške

u ekspertnom modelu supervizor:	u modelu rješavanja problema supervizor:	u modelu usmjerenom na savjetovanja:
<ul style="list-style-type: none"> - instruirati; - uvjerava; - savjetuje; - pomaže u iznalaženju novih ideja i alternativa 	<ul style="list-style-type: none"> - omogućava strateško promišljanje - vodi funkcionalnu analizu problema – situacija - omogućava testiranje stvarnosti 	<ul style="list-style-type: none"> - sluša; - reflektira i omogućava reflektiranje; - konfrontira; - interpretira.

Više modela supervizije može istovremeno postojati u istoj instituciji, ovisno o stilu podrške i potrebama stručnjaka. Bez obzira na model važno je da se supervizijom odgovara na potrebe osoblja (Hudson, 1994). Tako autor ističe da su potrebe djelatnika muškaraca drugačije od potreba djelatnica u istom sustavu. Potrebe novozaposlenih razlikuju se od potreba iskusnih djelatnika. Djelatnici s višom naobrazbom imaju jasnija očekivanja od supervizije (viša ili niža – u skladu s ranijim iskustvima), dok djelatnici s nižom naobrazbom trebaju pomoć kako bi razumjeli što je to supervizija. Na tragu potrebe usklađivanja modela supervizije s potrebama supervizanata skupina supervizora definirala je komponente uspješne supervizije stručnih djelatnika u institucijama za djecu (Barth i suradnici, 1992). Tako kvalitetna supervizija u institucijama za djecu djeluje kao/ sadrži:

- promotorica filozofije na kojoj počiva rad institucije;
- osnaživačica djelatnika;
- ravnoteža prema organizacijskoj direktivnosti
- poticaj osobnom i profesionalnom rastu djelatnika
- uvijek dostupna podrška djelatnicima koji najizravnije rade s korisnicima
- saveznica i zastupnica djelatnika-supervizanata
- identifikatorica i promotiorica uspješne prakse
- preventiva prekovremenog rada
- pomoć djelatnicima u postavljanju radnih prioriteta
- uravnoteženje podržavajućih i strukturirajućih pristupa djelatnicima.

U izvješću britanskoj vladi o stanju javne skrbi za djecu (Challender, 1992) konstatira se kako cjelokupni sustav institucionalnog smještaja i tretmana djece i mladih ovisi o kompetencijama i predanosti odgojnih djelatnika, uglavnom mladih

žena. Dodaje se kako za osiguravanje kvalitetne skrbi u institucijama za izvanobiteljski smještaj više nedostaje adekvatna pomoć i podrška osoblju nego dodatno stručno usavršavanje. Stoga se u uputama ministarstva zdravstva o institucionalnoj skrbi za djecu konstatira kako zbog prevelike i stalne emocionalne izloženosti i opterećenosti osoblje mora imati individualnu superviziju¹ (Davison, 1995). Za djelatnike u odgojnim institucijama predlaže koncept po kojem je supervizija metoda kojom se kroz redovit kontakt sa supervizorom supervizantu omogućava da razvije razumijevanje situacije u kojoj radi, svoje uloge i svojih ponašanja u toj ulozi te na taj način proširi svoja znanja te sposobnosti razumijevanja i primjene teorije u širem praktičnom kontekstu. To je edukativni proces koji prepoznaje značenje učenja kroz praktično djelovanje. Isti autor upozorava na pogrešno razumijevanje pojma supervizija, odnosno na često povezivanje sadržaja nadzora i kontrolé sa supervizijom, što ne ide u prilog ni superviziji ni nadzoru.

A što se na planu podrške stručnim djelatnicima ustanova za djecu događa kod nas? Možda je ovih dana (u veljači 2004. godine), obzirom na veliku medijsku eksponiranost nasilja u odgojnim domovima, potrebu kontinuirane i intenzivne podrške stručnim djelatnicima tih institucija daleko lakše obrazlagati. Međutim, svijest o toj potrebi i kod nas postoji od ranije.

Primjerice, osamdesetih godina prošlog stoljeća Zavod za zaštitu mentalnog zdravlja djece i omladine Zagreb i Odgojni zavod za žensku omladinu Bedekovčina odradili su višegodišnji projekt suradnje s ciljem «otvaranja novih oblika rada u svrhu poboljšanja rezultata resocijalizacije». Jedna od projektnih strategija bile su zajedničke timske sjednice koje su sadržavale elemente timske supervizije. O tome kako je tekao timski rad i što su bili rezultati u Izvješću o suradnji se primjerice konstatira:

¹ U uputama su detaljno naznačeni uvjeti u kojima se supervizija provodi (privatno, na prikladnom mjestu bez prekidanja i ometanja, svaka 2-3 tjedna u trajanju 1-1,5 sat) te zadaci supervizije (mogućnost da supervizant izrazi i razumije emocije koje se javljaju tijekom i u vezi s poslom).

- «Na timskim sjednicama uočeno da svi stručnjaci čuju samo sebe i gledaju kako funkcionira štićenica kod njih, a da paralelno nemaju sluha za njezino funkcioniranje i u ostalim organizacionim punktovima;
- Iz sadržaja donesenih na timsku sjednicu bilo je vidljivo da je radi izoliranosti organizacijskih jedinica došlo do ispremiješnosti uloga stručnjaka te uslijed toga i konfuzije u reakcijama štićenica;
- Na timskim sjednicama se iskristaliziralo da odgajatelji imaju previsoka očekivanja od štićenica. Tek u zajedničkom radu tima doživjeli su svoja očekivanja kao nerealna;
- Timska odgovornost oslobodila je stručno osoblje, napose odgajatelje od do tada uglavnom uhodane individualne odgovornosti te im je ukazala na mogućnost drugih, slobodnijih rješenja aktualnih problema.» (Izvjješće o suradnji, 1980, str. 79-82)

Dvadesetak godina kasnije istražujući izvore i znakove te mogućnosti smanjivanja profesionalnog stresa i sagorijevanja djelatnika dječjih domova i djelatnika odgojnih ustanova za djecu i mladež Ajduković i Žižak (1999) između ostalog ističu:

- «najčešći znakovi sagorijevanja na poslu su osjećaj nemoći da se nešto promijeni na poslu, razdražljivost, prenošenje frustracija izazvanih poslom u privatni život, osjećaj iscrpljenosti i umora na poslu, negativne misli o poslu, poteškoće u organizaciji posla i manje postignuće.» (str. 141);
- «značajan broj odgajatelja i drugih stručnih djelatnika u ustanovama za djecu i mladež nije zadovoljan s načinom kako se posao treba obavljati, ima osjećaj da dobiva proturječne naputke, ima nejasna ovlaštenja i po svom mišljenju nedovoljno znanja i vještina za tip posla koji obavlja.» (str. 144).

Tri mjeseca nakon što su prošli seminar «Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagача» isti ti odgajatelji i drugi stručni djelatnici su «manje unosili frustracije izazvane poslom u privatni život, manje bili razdražljivi, posao im je bio manje dosadan i rutinski, manje su se osjećali umornima na poslu», odgajatelji su pokazali spremnost «da dijele svoje odgovornosti s drugima, da bolje organiziraju svoje aktivnosti, da uspješnije rangiraju svoje obveze prema njihovoj važnosti te da bolje procjenjuju svoje mogućnosti» (Ajduković i Žižak, 1999., 145). Temeljem tih i sličnih rezultata autorice zaključuju da uz ostale vidove podrške stručni djelatnici trebaju «sustav redovite i kvalitetne supervizije kao dio ustroja odgojnih us-

tanova. Supervizija bi trebala prvenstveno imati podržavajuću i obrazovnu funkciju i kao takva pridonositi sustavnom osobnom i profesionalnom rastu i razvoju stručnjaka» (Ajduković i Žižak, 1999., 147).

Međutim, takvi povremeni i usamljeni pokušaji podrške nisu ni izdaleka dovoljni stručnjacima, pogotovo u situaciji kakva već odavno vlada u našim odgojnim institucijama. Stoga je posebno važno naglasiti da se kroz posljednjih nekoliko godina uz pomoć projekta «Edukacija iz supervizije za djelatnike sustava socijalne skrbi» čiji su nositelji: Pravni fakultet – Studijski centar socijalnog rada, Ministarstvo rada i socijalne skrbi i Društvo za psihološku pomoć, Zagreb, koncept supervizije u psihosocijalnom radu pokušava uvesti u sustav socijalne skrbi, a samim tim i u institucije koje su ovdje u fokusu pozornosti. Kao dio evaluacije tog projekta ovaj rad ima za cilj procijeniti potrebu za supervizijom stručnih djelatnika zaposlenih u ustanovama za djecu. Specifični ciljevi rada odnose na:

1. Opisivanje poteškoća u profesionalnom radu stručnjaka, procjenu potreba i razloga za uključivanje u superviziju, osobnog stava i osobne definicije supervizije, učinaka supervizije te reakcija profesionalne okoline na sudjelovanje u superviziji;
2. Utvrđivanje razlika među skupinama stručnjaka koji su sudjelovali u superviziji i onih koji nisu sudjelovali u superviziji obzirom na procjenu profesionalnih poteškoća na poslu, procjenu razloga za uključivanje u superviziju te osobnih definicija supervizije.

Pretpostavka od koje se pri tom polazi jest da postojati razlika između polaznika supervizije i djelatnika koji nisu imali supervizijsko iskustvo u odnosu na poteškoća u profesionalnom radu, motivaciju za uključivanje u superviziju te osobnu definiciju supervizije.

2. METODE RADA

Uzorak ispitanika:

U skladu s ciljevima ovog rada u fokusu su dvije skupine ispitanika:

- stručni djelatnici uključeni u supervizijske grupe u kojima su tijekom projekta sudjelovali u superviziji (polaznici supervizijskih grupa)
- stručni djelatnici koji rade u istim službama i institucija u sustavu socijalne skrbi, ali koji nisu bili uključeni u superviziju tijekom trajanja projekta (djelatnici u sustavu socijalne skrbi).

Iz tih uzoraka izdvojeni su subuzorci polaznika supervizije (N1= 47) i djelatnika (N2 = 33) koji rade u ustanovama za djecu. Pri tome je važno napomenuti kako oko 18% djelatnika navodi da su ranije imali neka iskustva sa supervizijom (uglavnom u okviru raznih edukacija i kao volonteri). Subuzorci predstavljaju približno ¼ ukupno ispitanih polaznika supervizije, odnosno djelatnika. Radi se o stručnim djelatnicima različitih struka koji rade u tri različita tipa ustanova za djecu: dječjim domovima, ustanovama za djecu s teškoćama u razvoju i ustanovama za djecu s poremećajima u ponašanju. U kakvom omjeru u navedenim subuzorcima participiraju stručnjaci tih institucija navedeno je u tablici 1.

Ustanove:	Polaznici (N1)	Djelatnici (N2)
Dječji domovi	32	15
Ustanove za djecu s teškoćama u razvoju	3	4
Ustanove za djecu s poremećajima u ponašanju	12	14
Ukupno:	47	33

Uzorak varijabli:

Podaci za procjenu potrebe za supervizijom stručnih djelatnika ustanova za djecu prikupljeni su uz pomoć Evaluacijskog lista za polaznike supervizijskih grupa i Upitnika o superviziji za djelatnike sustava socijalne skrbi. Oba su upitnika izrađena za potrebe evaluacije projekta. Za potrebe ovog rada korišteni su podaci o procjeni poteškoća u profesionalnom radu, potreba i razloga za uključivanje u superviziju, osobnog stava i osobne definicije supervizije, iskustava i učinaka supervizije, te reakcija profesionalne okoline na sudjelovanje u superviziji.

Metode obrade podataka:

Podaci su obrađeni kvantitativnim i kvalitativnim metodama. Kvantitativni pristup uključuje deskriptivnu statistiku za sve promatrane varijable dok je za utvrđivanje statističke značajnosti razlika među aritmetičkim sredinama skupina ispitanika u odnosu na procjenu poteškoća u poslu i procjenu razloga za uključivanje u superviziju primijenjen t-test po programu SPSS for Windows. Kvalitativni pristup uključuje analizu slobodnih odgovora iz upitnika na pitanje «Temeljem vašeg neposrednog iskustva sudjelovanja u supervizijskoj grupi (za po-

laznike) / dosadašnjeg saznanja (za djelatnike) molimo vas da navedete što po vašem mišljenju supervizija jest:» na način da su dobiveni odgovori nakon popisivanja razvrstani u kategorije te potom tabelarno prikazani.

3. REZULTATI I DISKUSIJA

3.1. Procjena potreba i razloga za uključivanje u superviziju

U procjeni potreba i razloga za uključivanje u superviziju krenulo se od prepoznavanja poteškoća u profesionalnom radu i to s namjerom utvrđivanja razlika među promatranim skupinama ispitanika i s pretpostavkom da će polaznici supervizije imati manje poteškoća na poslu. Međutim, t-testom nisu utvrđene razlike među polaznicima supervizije i djelatnicima u sustavu socijalne skrbi obzirom na procjenu poteškoća u profesionalnom radu. Budući su grupe međusobno usklađene u procjeni teškoća na poslu moguće je iz tih ujednačenih poruka načiniti svojevrsnu skalu poteškoća na poslu (tablica 2).

VRLO IZRAŽENE:	<ul style="list-style-type: none"> - sve složeniji slučajevi koji zahtijevaju više vremena ili specifičnog stručnog znanja - velika izloženost profesionalnom stresu
SREDNJE IZRAŽENE:	<ul style="list-style-type: none"> - prevelik broj korisnika - neprilagodенost sustava i zakona potrebama korisnika - nedovoljni raspon psihosocijalnih intervencija - moja nedovoljna stručna osposobljenost za neke nove psihosocijalne intervencije - nedovoljna podrška i razumijevanje nadležnih državnih tijela - nedostatak mreže suradnih institucija
MANJE IZRAŽENE:	<ul style="list-style-type: none"> - loši odnosi u stručnom timu - nedovoljna podrška i razumijevanje neposredno pretpostavljenih - neadekvatni uvjeti rada - osjećaj profesionalne usamljenosti

Vidljivo je kako povećana složenost slučajeva koji zahtijevaju više vremena i specifičnog struč-

nog znanja te velika izloženost profesionalnom stresu predstavljaju najznačajnije poteškoće u profesionalnom radu stručnjaka zaposlenih u institucijama za izvanobiteljski smještaj djece. To su poruke koje i inače često čujemo u susretu sa stručnjacima iz ovog područja, a utemeljene su na stvarnim promjenama obilježja populacije koju se smještava u institucije za djecu. Srednje izražene poteškoće uglavnom su vezane uz nepostojanje standarda na razini sustava, ali i nedovoljnu vlastitu stručnu osposobljenost za nove psihosocijalne intervencije, što je također jedan od standarda kvalitete usluga u psihosocijalnom polju. Poteškoće koje su procijenjene kao manje izražene uglavnom su vezane uz način i kvalitetu organizacije rada i podrške stručnjacima.

Moglo bi se očekivati kako će polaznici supervizije upravo radi pozitivnih učinaka supervizije procjenjivati da imaju manje poteškoća na poslu od djelatnika bez supervizijskog iskustva. Međutim, takve razlike nisu utvrđene. Iako to na prvi pogled čudi takav je rezultat zapravo vrlo logičan. Naime, činjenica da među grupama nisu utvrđene statistički značajne razlike u odnosu na procjenu poteškoća u našim okvirima potvrđuje u literaturi već odavno prisutna stajališta da supervizija nije dovoljan oblik podrške stručnjacima te da, kao što ističe Challender (1992), sustavno organizirana podrška sadrži još cijeli niz drugih oblika podrške. Tek uz takvu sustavnu podršku u kojoj je supervizija samo jedan, ali vrlo važan oblik podrške, moguće je očekivati stvarne pomake u doživljaju smanjenja poteškoća na poslu.

U odnosu na procjenu razloga za uključivanje u superviziju polaznici supervizije i djelatnici bez supervizije značajno se međusobno razlikuju. Kao što je vidljivo iz tablica 3 i 4 te razlike su ostvarene upravo na ključnim funkcijama supervizije.

Uz vjerojatnost pogreške od 0.05% rezultati t-testa su pokazali da se polaznici supervizije i djelatnici statistički značajno razlikuju u odnosu na sljedeće motive za uključivanje u superviziju: osobni rast i razvoj, smanjenje negativnih učinaka profesionalnog stresa, podizanje kvalitete rada s korisnicima, druženje s kolegama te znatiželja. Svi ti motivi imaju veće značenje za stručnjake koji već sudjeluju u superviziji nego za djelatnike.

Polaznici i djelatnici su svoju motivaciju za superviziju smještavali unutar ponudjenog popisa motiva, na kojem svi ponudeni motivi imaju jasno značenje za uključivanje u superviziju. U skladu s tim dobiveni rezultat može predstavljati specifičnu motivaciju stručnih djelatnika dječjih ustanova za uključivanje u superviziju. S druge strane, takav rezultat može ukazivati kako iskustvo supervizija pomaže u definiranju specifične motivacije za superviziju.

3.2. Osobne definicije supervizije

Kao što je već spomenuto oba upitnika sadržavala su pitanja koja su omogućavala polaznicima i djelatnicima da na njih daju slobodne, nestrukturirane odgovore. Na prvoj razini analize tih odgovora kojima su ispitanici zapravo predstavljali svo-

Tablica 3. Deskriptivni podaci za subkategorije varijable Razlozi uključivanja u superviziju

Razlozi:	N1	M1	SD1	N2	M2	SD2
Razvoj profesionalnih vještina	47	4.19	0.77	32	4	0.916
Osobni rast i razvoj	47	4.4	0.876	32	3.84	1.194
Smanjenje negativnih učinaka profesionalnog stresa	47	4.43	0.715	33	3.91	0.843
Unapređenje timskog rada i komunikacije s kolegama	46	4.15	1.053	33	4.12	0.696
Općenito poboljšanje kvalitete rada s korisnicima	47	4.47	0.62	33	4.15	0.667
Pomoć u rješavanju težih slučajeva	47	4.26	0.846	33	4.18	0.727
Dobivanje povratne informacije o kvaliteti mog rada	47	3.79	1.122	33	3.76	0.792
Odmak od profesionalne rutine i svakodnevnice	47	3.89	1.147	33	3.73	0.944
Smanjivanje osjećaja profesionalne osamljenosti	47	3.53	1.06	33	3.36	1.025
Druženje s kolegama	47	4.19	1.014	33	3.61	1.144
Povjerenje u osobu koja bi trebala biti supervizor	47	3.96	1.351	32	3.59	0.911
Znatiželja	47	3.72	1.228	31	2.87	1.36

N1=broj odgovora; M1=aritmetička sredina; SD1=standardna devijacija subuzorka polaznika supervizije
N2=broj odgovora; M2=aritmetička sredina; SD2=standardna devijacija subuzorka djelatnika

je osobne definicije supervizije, zapažaju se dvije razlike među djelatnicima i polaznicima supervizijskih grupa. Kao prvo, svi polaznici «dali su» svoju definiciju supervizije pa je tako prikupljeno 47 različitih definicija. Za razliku od njih gotovo jedna trećina djelatnika je prostor namijenjen zapisivanju osobnih definicija supervizije ostavila prazan pa su tako dobivene samo 24 definicije iz tog subuzorka. Kao drugo, osobne definicije supervizije polaznika su nešto sadržajnije od onih koje dolaze od djelatnika.

Osobne definicije supervizije djelatnika i polaznika su u sljedećem koraku analizirane s obzirom na funkcije supervizije koja se kroz osobne definicije prepoznaju. Pri tom je kategorizacija funkciji supervizije unutar elemenata definicije ili definicije u cjelini načinjena u skladu s opisom funkcija supervizije kako ga izlažu Kobolt i Žorga (2000)². Pokazalo se da se većina definicija temelji na jednoj dimenziji supervizije te da se približno u jednoj četvrtini prikupljenih osobnih definicija supervizije pojavljuju dvije funkcije. U tom smislu se ne uočava razlika među skupinama. Skupine su također ujednačene i s obzirom na funkciju supervizije koja dominira u većini osobnih definicija. Radi se o edukativnoj funkciji. U obje skupine omjer edukativne prema podržavajućoj funkciji iznosi približno 3 : 1. Radi bolje preglednosti kategorizacija definicija obzirom na funkciju supervizije tabelarno je prikazana (Tablica 5).

Općenito se može reći da djelatnici i polaznici kao skupine svojim osobnim definicijama dosta dobro pokrivaju značenje supervizije u psihosocijalnom radu. Ako podemo sa stajališta kako su osobne definicije supervizije polaznika na neki način plod njihovog izravnog iskustva stečenog kroz superviziju, a osobne definicije djelatnika proizlaze iz posrednih iskustava, bilo iskustava drugih bilo saznanja iz teorije, onda je logično očekivati razlike u osobnim definicijama supervizije. Definicijama je najbolje opisana edukativna funkcija supervizije, a najslabije, ili gotovo nikako, funkcija vođenja i nadzora.

Unutar skupina definicija identificiran je samo po jedan element definicija koja uz ostale naglašavaju i funkciju vođenja (primjerice: supervizija je jedan oblik kontrole postupaka u ophođenju s klijentima i kolegama). To je zanimljiv podatak koji ukazuje kako se funkcije kontrole i nadzora ne uklapa u koncept supervizije kako ga svojim osobnim definicijama ujednačeno određuju polaznici i djelatnici. Da li je to pokazatelj otpora prema nadzoru nad vlastitim radom, zasićenost kontrolom bez podrške, rezultat negativnih iskustava s postojećim stručnim nadzorom ili nešto posve drugo teško je zaključiti temeljem samo tih poruka, ali je svakako podatak koja zaslužuje posebnu pozornost svih onih koji trebaju skrbiti o podršci stručnjacima pomagačima.

Tablica 4. Vrijednosti T-testa

Razlozi:	t	df	sig.
Razvoj profesionalnih vještina	1.004	77	0.318
Osobni rast i razvoj	2.406	77	0.019
Smanjenje negativnih učinaka profesionalnog stresa	2.954	78	0.004
Unapređenje timskog rada i komunikacije s kolegama	0.147	77	0.883
Općenito poboljšanje kvalitete rada s korisnicima	2.178	78	0.032
Pomoć u rješavanju težih slučajeva	0.405	78	0.687
Dobivanje povratne informacije o kvaliteti mog rada	0.131	78	0.896
Odmak od profesionalne rutine i svakodnevnice	0.686	78	0.495
Smanjivanje osjećaja profesionalne osamljenosti	0.708	78	0.481
Druženje s kolegama	2.411	78	0.018
Povjerenje u osobu koja bi trebala biti supervizor	1.33	77	0.187
Znatiželja	2.874	76	0.005

2 Kobolt i Žorga (2000) sažimajući saznanja iz literature opisuju tri funkcije supervizije: edukativnu, podržavajuću i funkciju vođenja. U najširem smislu, edukativna funkcija se odnosi na profesionalni rast i razvoj supervizanta, podržavajuća funkcija se odnosi na osvješćivanje emocija koje se javljaju u radu s klijentima i njihovih posljedica po supervizanta, dok se funkcija vođenja odnosi na nazor kvalitete rada supervizanta.

Tablica 5. Elementi osobnih definicija supervizije	
DJELATNICI	POLAZNICI
Podržavajuća funkcija:	Podržavajuća funkcija:
<p>Razumijevanje, pomoć i podrška</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pomoć pomagačima - Pružanje pomoći, razumijevanja i podrške - Pomoć i podrška u radu stručnjaka <p>Sprečavanje/smanjivanje učinaka profesionalnog stresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eliminacija profesionalnog stresa - Smanjivanje profesionalnog stresa <p>Sprečavanje/smanjivanje osjećaja profesionalne usamljenosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Razmjena iskustva - Smanjenje osjećaja profesionalne usamljenosti 	<p>Razumijevanje, pomoć i podrška</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pomoć u profesionalnom radu - Pomoć pomagačima - Pomoć stručnjacima u snalaženju u težim slučajevima <p>Sprečavanje/smanjivanje učinaka profesionalnog stresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sprječavanje sagorijevanja - Pristupanje problemu a da ne sagoriš - Pomoć pri rješavanju stresnih situacija na poslu <p>Sprečavanje/smanjivanje osjećaja profesionalne usamljenosti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mogućnost da probleme podijeliš s grupom koja ih razumije - Uvid u kompetencije drugih - Interakcija, razumijevanje, empatija...
Edukativna funkcija:	Edukativna funkcija:
<p>Proširivanje vlastitog znanja i iskustva</p> <ul style="list-style-type: none"> - Upućivanje u nove metode rada i sagledavanje vlastitog rada - Proces u kojem se pomaže u proširivanje znanja supervizanta - Stjecanje određenih iskustava koja bi olakšala rad <p>Pomoć pri rješavanju problema /promjena odnosa prema problemima na poslu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mogućnost aktivnog odnosa prema postojećem problemu i shvaćanje vlastite uloge u njemu - Način rješavanja problema u svrhu postizanja boljih rezultata i zadovoljstva radom - Odnos u kom se mogu iznositi slučajevi, osvrnuti se na njih i dobiti povratnu informaciju <p>Komunikacija i međuljudski odnosi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unaprjeđenje komunikacije - Unapređenje međuljudskih i profesionalnih odnosa između zaposlenika i korisnika <p>Profesionalni rast i razvoj</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesionalni i osobni rast i razvoj kroz interakciju supervizor-supervizant 	<p>Profesionalni rast i razvoj te osnaživanje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Put prema profesionalnom i osobnom razvitku kroz otvorene razgovore i usmjeravanje supervizora - Osobni rast, ali i rast na profesionalnom planu - Pomoć u profesionalnom rastu i prihvaćanju vlastite odgovornosti - Vodstvo na putu stjecanja višeg nivoa sigurnosti, samopouzdanja <p>Pomoć pri rješavanju problema /promjeni odnosa prema problemima na poslu</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osviješteno rješavanje problema - Rješavanje «zastoja» u radu s klijentima - Osvjetljavanje problema i osvješćivanje naše uloge u rješavanju istog - Skup aktivnosti usmjerenih na poboljšanje kvalitete pojedinca koji će se u budućnosti uspješnije nositi s problemima <p>Proširivanje vlastitog znanja i iskustva</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ulaganje u svoje znanje, autoanaliza vlastitog rada - Dobar način usavršavanja - Jačanje pojedinca da pravilno uči i rješava probleme na poslu - Model stručnog usavršavanja gdje neposredna iskustva možemo evaluirati kroz iskustva suradnika <p>Širenje perspektiva</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sagledavanje problema iz različitih kutova i nastojanje pronalazjenja rješenja - Sagledavanje problema iz više kutova te traženje svijetle točke u tom poslu - Mogućnost pomoći drugom iskustvom i novom točkom gledišta - Razmatranje problema sa različitih aspekata <p>Komunikacija i međuljudski odnosi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pomoć ka boljoj suradnji - Stjecanje znanja i vještina u komunikaciji - Vježbanje razumijevanja i prihvaćanja drugih

U odnosu na podržavajuću funkciju skupine su više ujednačene nego u odnosu na edukativnu funkciju. Zaključujući prema primjerima osobnih definicija s naglašenom podržavajućom funkcijom navedenim u tablici 5, skupina polaznika nešto je sadržajnije definirala dimenziju sprečavanja/smanjivanja osjećaja profesionalne usamljenosti. U odnosu na druge dvije u definicijama prepoznate dimenzije podržavajuće funkcije supervizije skupine se ne razlikuju značajnije ni po sadržaju niti po učestalosti njihovog navođenja. Promatrajući podržavajuću funkciju supervizije kroz osvještavanje i proradu teških emocija što ih rad s djecom u izvanobiteljskom smještaju/tretmanu može pobuditi zapazila se kako u promatrani osobnim definicijama gotovo i nema eksplicitnih određenja u tom smjeru. Riječ emocija u osobnim definicijama uopće se ne pojavljuje. Semantički gledano moguće je u primjerima nekih definicija prepoznati konstrukte koji uključuju i emocionalno značenje (primjerice: osjećaj profesionalne usamljenosti, ventiliranje poteškoća). Najčešće korištena riječ, koja se pojavljuje u većini definicija, je pomoć, a potom slijede podrška, rast i razvoj.

U odnosu na edukativnu funkciju razlike među skupinama osobnih definicija prepoznaju se na dvije razine. Na prvoj razini zamjetno je kako se među definicijama polaznika supervizije prepoznaje više dimenzija edukativne funkcije nego među definicijama djelatnika. Nadalje, najčešće navodene dimenzije edukativne funkcije od strane djelatnika su proširivanje znanja i pomoć pri rješavanju problema, dok su polaznici najčešće isticali dimenziju profesionalnog rasta i razvoja, a potom podjednako često pomoć pri rješavanju problema, proširivanje znanja i širenje perspektiva. Čini se kako je najznačajnija *differentia specifica* osobnih definicija polaznika supervizijskih grupa upravo dimenzija širenje perspektiva. Gotovo jedna četvrtina definicija koje daju polaznici na neki način navodi tu dimenziju edukativne funkcije. S druge strane, ona je prepoznatljiva samo u jednoj osobnoj definiciji djelatnika.

Temeljem podataka dobivenih u odnosu na motive za uključivanje u superviziju kao i osobnih definicija stručnjaka može se zaključiti kako se polaznici supervizije i djelatnici značajnije razlikuju u odnosu na edukativnu funkciju supervizije. Čini se kao da je dobitak na planu profesionalnog rasta i razvoja, proširivanja vlastitih znanja, perspektiva i iskustava te promjene odnosa prema problemima na poslu teže formulirati u očekivanja ili definiciju supervizije bez imanja vlastitog iskustva na tom planu. Tome u prilog govori i činjenica da su djelatnici, dakle ispitanici bez iskustva supervizije,

odgovarali kako imaju pozitivan (33%) ili izrazito pozitivan (46%) stav prema superviziji, pri čemu ih je samo 49% naznačilo da bi na superviziji sudjelovali redovito, a 30% samo po potrebi, to jest kad ima neki težak slučaj.

Sličan pristup problemu supervizije u institucijama za djecu primijenio je Bogataj (1997) u Sloveniji. Autor je ispitaio 146 stručnih djelatnika iz osam ustanova i devet stambenih zajednica za djecu i mlade s poremećajima u ponašanju s ciljem da utvrdi prisutnost supervizije u tim institucijama, vrstu i zadovoljstvo supervizijom te očekivanja od supervizije u budućnosti. Utvrdio je da su svi ispitanici imali iskustvo supervizije premda u tom trenutku u nekim od ispitanih institucija supervizija nije bila organizirana. Stručnjaci su bili najzadovoljniji podrškom i razmjenom iskustva. Očekivanja od supervizije dominantno su se vezivala uz njen podržavajući aspekt – gotovo tri puta češće nego uz edukacijski i odnosni, što autor obrazlaže opterećenošću stručnjaka i težinom populacije s kojom rade. Superviziju su ispitanici slovenski stručnjaci definirali na različite načine. Kategorizirajući te definicije autor dolazi do konstatacije kako su u njima podjednako visoko zastupljene podržavajuća, edukativna i usmjeravajuća funkcija.

3.3. Učinci supervizije

Učinke ili rezultate sudjelovanja u superviziji procjenjivali su samo polaznici supervizijskih grupa (N1). Ponudene moguće učinke sudjelovanja na superviziji polaznici su procjenjivali na pet stupanjskoj skali od znatno lošije nego prije sudjelovanja na superviziji pa do znatno bolje nego prije sudjelovanja na superviziji. Iz tablice 6 je vidljivo da polaznici poručuju kako su imali brojne dobitke od sudjelovanja u superviziji.

Sudeći prema vrijednosti aritmetičkih sredina koje se na većini varijabli približavaju maksimumu svi teorijski pretpostavljeni dobitci od sudjelovanja u superviziji prisutni su i kod stručnjaka zaposlenih u institucijama za djecu. Dobici su po procjeni samih polaznika najizraženiji na planu porasta samopouzdanja, profesionalne kompetentnosti, sposobnosti učenja iz vlastitog iskustva te razumijevanja klijenata. Najmanji, iako još uvijek značajni, su ostvareni dobitci na planu odnosa s pretpostavljenima i komunikacije u radnom okruženju. I taj je podatak na neki način konzistentan s ranijom konstatacijom kako supervizija sama po sebi ne rješava sve poteškoće na poslu te kako su djelatnicima ustanova za djecu neophodni i drugi vidovi podrške.

O vrlo sličnim dobitcima djelatnika dječjih ustanova od supervizije, ali utvrđenim na drugačiji

način poručuje Young (1994). Provodeći u okviru projekta grupnu superviziju s djelatnicima socijalne ustanove za djecu i mlade s različitim problemima autor konstatira kako se tijekom jednogodišnjeg rada pojavilo šest značajnih tema. Moguće ih je grupirati u dvije skupine. Jednu skupinu čine teme šire profesionalne kompetencije (pitanje definiranja granica kliničkog socijalnog rada, teme koje proizlaze iz integriranja kliničkog rada s vještinama vođenja slučaja te pitanja razvoja konceptualnog okvira za rad), a drugu teme koje su izravno vezane za klijente, dakle teme uže profesionalne kompetencije (pitanje tolerancije i razumijevanja djetetovog ponašanja, pitanja koja proizlaze iz direktnog rada s djecom te pitanja prepoznavanja i nošenja s kontratransferom).

Tablica 6. Deskriptivni podaci za subkategorije varijable Učinci sudjelovanja u supervizijskim skupinama

Učinci (na skali od 1 do 5):	N1	M1	SD1
Osjećaj profesionalne kompetentnosti	47	4.47	0.62
Samopouzdanje	47	4.66	0.479
Razumijevanje klijenata	47	4.32	0.755
Procjenjivanje potreba klijenata	44	4.3	0.734
Uključivanje klijenata u planiranje rada	47	4.06	0.639
Djelotvornost mog rada	46	4.09	0.551
Kvaliteta usluge koje pružam	46	4.13	0.687
Snalaženje u teškim situacijama	47	4.23	0.598
Komunikacija s klijentima	46	4.24	0.766
Odnosi s kolegama	47	4.23	0.729
Odnosi s pretpostavljenima	47	3.85	0.807
Komunikacija u radnom okruženju	47	3.89	0.699
Zadovoljstvo u profesionalnom radu	47	4.02	0.707
Doživljaj profesionalnog stresa	47	4.09	0.747
Sposobnost učenja iz vlastitog iskustva	47	4.36	0.529
Znam kome se mogu obratiti za pomoć	47	4.13	0.741
Doživljaj samog sebe kao stručnjaka	47	4.21	0.623
Meni je na poslu (lošije - isto - bolje)	47	4.11	0.699

3.4. Stavovi i reakcija profesionalne okoline na sudjelovanje u superviziji

Radi razlika u iskustvu sudjelovanja u superviziji polaznici i djelatnici su na pitanja vezana uz stavove i reakcije profesionalne okoline prema superviziji odgovarali na donekle različite načine. Djelatnici su procjenjivali samo stavove svojih pretpostavljenih i kolega, dok su polaznici supervizije uz stavove procjenjivali još i podršku i reakcije svoje profesionalne okoline.

Tablica 7. Deskriptivni podaci za varijablu stavovi pretpostavljenih

Skala (od -3 do +3):	N1	% 1	N 2	% 2
- 2	1	2.1	-	-
- 1	1	2.1	2	6.1
Neutralan	4	8.5	4	12.1
1	5	10.6	4	12.1
2	15	31.9	16	48.5
Izrazito pozitivan	21	44.7	6	18.2
Bez podataka			1	3.0
Ukupno	47	100	33	100
M1 = 2.02 M2 = 1.63 SD1 = 1.21 SD2 = 1.13				

Tablica 8. Deskriptivni podaci za varijablu stavovi kolega

Skala (od -3 do +3)	N1	% 1	N2	% 2
- 2	1	2.1	-	-
- 1	1	2.1	1	3.0
Neutralan	12	25.5	7	21.2
1	6	12.8	9	27.3
2	17	36.2	12	36.4
Izrazito pozitivan	10	21.3	4	12.1
Ukupno	47	100	33	100
M1 = 1.43 SD1 = 1.26 M2 = 1.33 SD2 = 1.05				

Kao što je vidljivo iz tablica 7 i 8, u kojima su usporedno prikazane apsolutne i relativne frekvencije, te aritmetičke sredine i standardne devijacije za obje skupine ispitanika, stavovi pretpostavljenih polaznika supervizije prema superviziji pozitivniji su nego što to procjenjuju djelatnici za svoje pretpostavljene. To međutim, nije slučaj sa stavovima neposrednih kolega. Interes svojih kolega za su-

perviziju polaznici su procjenjivali osrednjim. Takav osrednji interes polaznici su pretpostavili temeljem vrlo različitih reakcija svojih kolega na njihovo sudjelovanje u superviziji. Te su reakcije grupirane kako slijedi:

- kolege su zainteresirani (17)
- kolege nisu zainteresirani (8)
- kolege ne razumiju /pitaju u vezi supervizije (7)
- kolege su nepovjerljivi, ne razumiju, podsmjehuju se (6)
- kolege podržavaju polaznika (5)

Pretpostavljeni su, međutim, nešto više zainteresirani za uključenost polaznika u superviziju te je po procjeni polaznika i njihova podrška bila uglavnom velika (45%) ili izrazito velika (36%). Također treba naglasiti kako samo 2% polaznika smatra da su imali slabu podršku svojih pretpostavljenih. O takvoj podršci polaznici su sudili prema konkretnim reakcijama svojih pretpostavljenih. Te su reakcije grupirane u nekoliko skupina:

- maksimalna podrška kroz davanje različitih pogodnosti (slobodnih dana, prostora, kave za grupu...) (16)
- pozitivni stavovi prema sudjelovanju u superviziji (15)
- organizacijski problemi u ustanovi vezano uz superviziju (6)
- bez reakcija, nezainteresiranost, pretpostavljeni vrši pritisak na polaznika (3)

Koliko raduje da pretpostavljeni razumiju, imaju pozitivan stav i podržavaju superviziju djelatnika svoje ustanove, toliko osrednja zainteresiranost, nerazumijevanje i nepovjerenje neposrednih kolega traži promotivnu akciju. Naime, neujednačena zainteresiranost i podrška pretpostavljenih i neposrednih kolega upućuje na potrebu boljeg informiranja cjelokupne stručne javnosti u ovom području o stvarnom značenju i mogućnostima supervizije.

4. ZAKLJUČAK

Polazeći od općeg i specifičnih ciljeva ovog rada zaključno se može reći kako ispitane skupine stručnjaka zaposlenih u institucijama za izvanobiteljski smještaj/tretman djece prepoznaju postojanje potrebe za supervizijom.

Prema procjenama samih stručnjaka ta je potreba utemeljena na postojanju različitih poteškoća u profesionalnom radu, pri čemu su poteškoće vezane uz obilježja populacije s kojom rade i stres

koji iz tog izlazi prepoznate kao jako izražene, dok su različiti problemi organizacijskog tipa prepoznati kao manje izražene poteškoće. U skladu s tim pokazalo se kako su posebno značajni motivi tih djelatnika za uključivanje u superviziju osobni rast i razvoj, smanjivanje negativnih učinaka profesionalnog stresa, podizanje kvalitete rada s korisnicima, druženje s kolegama te znatiželja. Konzistentnost dobivenih rezultat dalje se ogleda u činjenici kako su osobne definicije supervizije, kako polaznika tako i djelatnika, ukazale da se razumijevanje supervizije od strane stručnjaka poklapa s teorijskom postavkama o superviziji u psihosocijalnom radu te su u tom smislu kroz osobne definicije naročito naglašene edukativna i podržavajuća funkcija supervizije. O istoj unutarnjoj konzistentnosti dobivenih rezultat možemo govoriti i u odnosu na učinke supervizije koji su primarno na planu porasta samopouzdanja, profesionalne kompetentnosti, sposobnosti učenja iz vlastitog iskustva te razumijevanja klijenata.

U radu se krenulo od pretpostavke kako će postojati statistički značajne razlike između polaznika supervizije i djelatnika iz istih institucija bez iskustva supervizije u odnosu na poteškoće u profesionalnom radu i motivaciju za uključivanje u superviziju. Ta je pretpostavka samo djelomično potvrđena i to u onom dijelu koji se odnosi na postojanje razlike u specifičnoj motivaciji za uključivanje u superviziju.

Temeljem dobivenih rezultat sažeto se može zaključiti da je:

- važno i moguće govoriti o specifičnim profesionalnim poteškoćama i specifičnoj motivaciji za uključivanje u superviziju stručnjaka koji rade s djecom u uvjetima izvanobiteljskog smještaja/tretmana kao značajnim obilježjima potrebe tih stručnjaka za supervizijom;
- supervizija po konceptu supervizije u psihosocijalnom radu, koja stavlja naglasak na edukativnu i podržavajuću funkciju, stručnjacima poželjan koncept supervizije. Isto tako, dobiveni rezultati potvrđuju već ranije poznate postavke kako se iskustvo supervizije ne može steći preko iskustva drugih stručnjaka nego traži osobno sudjelovanje u tom procesu kako bi ga se moglo u potpunosti razumjeti i iskoristiti;
- iako iskazuju pretežno pozitivne stavove prema superviziji još više informacija o superviziji potrebno je naročito stručnjacima u neposrednom radu;
- sukladno saznanjima iz literature i podaci u ovom radu ukazuju da supervizija ne može biti

jedini i dostatni oblik podrške stručnjacima u izvanobiteljskom smještaju/tretmanu djece i mladih. Supervizija je jedan od važnih oblika podrške koju je u različitim formama i načinima potrebno stalno omogućavati stručnjacima koji rade s djecom i mladima u izvanobiteljskom smještaju.

5. LITERATURA:

1. Ajduković, M. i Žižak, A. (1999): Izvor, znakovi i mogućnosti smanjivanja profesionalnog stresa i sagorijevanja u odgojnom radu. (u) *Odgoj u domovima – kako dalje*. Zbornik radova. Ministarstvo rada i socijalne skrbi Republike Hrvatske, Zagreb, 135-147.
2. Barth, R. P., Maluccio, A.N., Pecora, P.J. and Plotnick, R.D. (1992): *The Child Welfare Challenge: Policy, Practice and Research*. Aldine de Gruyter, New York.
3. Bergh, P.M. van den (1994): Residential Work and Supervision. *The School Field*, 5., 1-2., 63-75.
4. Bogataj, B. (1997): Supervizija v vzgojnih zavodih in stanovanjskih skupinah. *Socialna pedagogika*, 1., 3., 47-69.

5. Challender, D.G. (1992): Support Issues and Coping Mechanisms in residential Staff. (u) Ploeg at all (eds): *Vulnerable Youth in Residential Care. Part II – Clinets, Staff and the System*. Garant, Leuven-Apeldoorn, 157-165.

6. Davison, A. J. (1995): Residential care: The provision of quality care in residential and educational group care settings. *Arena*, Aldershot.

7. Hudson, J. R. (1994): Supervision: A UK Perspective. *The School Field*, 5., 1-2., 15-54.

8. Izvještaj o suradnji Zavoda za zaštitu mentalnog zdravlja djece i omladine Zagreb i Odgojnog zavoda za žensku omladinu Bedekovčina (1980).

8. Kobolt, A. i Žorga, S. (2000): Supervizija. Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, Ljubljana.

9. Lyman, R.D. and Campbell, N.R. (1996): *Treating Children and Adolescents in Residential and Inpatient Settings*. SAGE Publications, Thousand Oaks-London-New Delhi

10. Young, T. M. (1994): Collaboration of a public child welfare agency and a school of social work: A clinical group supervision project. *Child Welfare*, 73., 6., 659-672.

THE ASSESMENT OF THE NEED FOR PROFESSIONAL SUPERVISION IN THE INSTITUTIONS FOR CHILDREN

Summary

The work with children and youth in out-of-family placement is very demanding, both in professional and personal sense. The studies show that the experts who work in such environment, especially counselors, are at high risk of burn out. The traditional approach, by which it is important that these experts are professionals, that they have expert knowledge and skills and that they are continuously in process of education, is not adequate any more.

The paper discusses supervision as a form of support to the professionals. The goal of the paper is to assess the needs of the professionals to be supervised. The objectives are related to description of the hardships and needs of the professionals and to establishing differences between the experts regarding the experience of participation in supervision. The paper is an integral part of evaluation of the project "Education in supervision for employees of the social welfare system" under the Faculty of Law – Study Center for Social Work, the Ministry of Labor and Social Welfare, and the Society for Psychological Help, Zagreb. Using the Evaluation checklist for participants of the supervision groups and the Questionnaire of supervision for employees of the social welfare system, relevant data for evaluation of the project was gathered from two groups of respondents: participants of the supervision and employees in the social welfare system that were not included in the supervision. Out of these samples, sub samples were made of the participants (N1 = 47) and professionals (N2 = 33) working in the institutions for children.

The results of the study do not indicate statistically significant differences between two groups related to their assessment of hardships in work, but they indicate significant differences in motivation for supervision, and the motives like personal growth and development, reduction of the effects of professional stress, increase of the quality of work, and curiosity play greater role for the experts who already had the experience of supervision. Among the effects of supervision, the participants stressed increase of self – reliance, professional competence, ability to learn from experience, and better understanding of the clients.

Key words: Supervision, support for the experts, out-of-family placement