

UVOĐENJE INTEGRATIVNE SUPERVIZIJE U HRVATSKI SUSTAV ODGOJA I OBRAZOVANJA

SAŽETAK

Početakom 21. stoljeća supervizija je u Hrvatskoj postajala sve prisutnija u području psihosocijalnog rada, pa su jačale inicijative za njezinim formalnim uvođenjem u sustav odgoja i obrazovanja, prije svega s ciljem pružanja kvalitetne potpore učiteljima i nastavnicima. Na temelju suradnje sa stručnjacima u obrazovanju i superviziji, Agencija za odgoj i obrazovanje izrađuje prijedlog projekta »Jačanje kapaciteta za integrativnu superviziju u Agenciji za odgoj i obrazovanje« u okviru programa pretprijetne pomoći Phare. Osnovni cilj projekta, u trajanju od 24 mjeseca (2007.–2009.), bio je osposobiti grupu od 15 viših savjetnika AZOO-a za integrativnu superviziju te im pomoći u osmišljavanju načina uvođenja integrativne supervizije u sustav odgoja i obrazovanja. Jedna od temeljnih aktivnosti Agencije

¹ Renata Ozorlić Dominić, e-mail: renata.ozorlic-dominic@azoo.hr

² Mirela Skelac, pedagoginja, e-mail: mirela.skelac@azoo.hr

Stručni članak
Primljeno: veljača, 2011.
Prihvaćeno: rujan, 2011.
UDK 364.62:37.01(497.5)

Renata Ozorlić
Dominić¹

Mirela Skelac²

Agencija za odgoj i
obrazovanje

Ključne riječi:

odgoj i obrazovanje,
viši savjetnik, osobni
i profesionalni razvoj,
integrativna supervizija.

iskustva
iz prakse

415

za odgoj i obrazovanje jest stručno usavršavanje odgojno-obrazovnih radnika od predškolske do srednjoškolske razine. Za razliku od uobičajenog stručnog usavršavanja, integrativna supervizija povezuje različite oblike učenja na nov način tako da od slušatelja i primatelja informacija korisnici postaju aktivni sudionici te se integrativna supervizija uvodi kao metoda osobnog i profesionalnog razvoja.

UVOD

Kako je supervizija u Hrvatskoj postajala sve prisutnija u području psihosocijalnog rada te kako je dio stručnjaka u području odgoja i obrazovanju stekao kvalifikacije u superviziji, tako su jačale inicijative za njezinim formalnim uvođenjem u sustav odgoja i obrazovanja, prije svega s ciljem pružanja kvalitetne potpore učiteljima i nastavnicima, jer je supervizija nužna u profesionalnom radu i razvoju svih onih koji neposredno rade s ljudima (Ajduković, Cajvert, 2001.), a to je posebno važno i potrebno kada se radi o onima koji neposredno rade s djecom. Prve inicijative Hrvatskog društva za superviziju i organizacijski razvoj (HDSOR), na samom početku 21. stoljeća, bile su usmjerene na tadašnje Ministarstvo prosvjete i športa te Zavod za unapređenje školstva i njegove više savjetnike, jer je dio njih pokazivao veliko zanimanje za ovu vrstu vlastitog profesionalnog razvoja i mogućnost primjene u radu znanja i iskustava koje bi stekli usavršavanjem u superviziji. No, pitanje financiranja ovog oblika usavršavanja, koje zahtijeva intenzivan angažman tijekom dužeg razdoblja, a uslijed toga i znatna financijska sredstva, bila je nepremostiva prepreka da se od inicijativa krene u provedbu. Situacija se bitno promijenila kad se otvorila mogućnost da se usavršavanje u superviziji za više savjetnike financira iz pretpriступnih sredstava Europske unije.

OD INICIJATIVE DO PROJEKTA

Viši savjetnici nekadašnjeg Zavoda za unapređenje školstva, a danas Agencije za odgoj i obrazovanje (AZOO), predmetni su savjetnici, zaduženi za određeni nastavni predmet te odgojno-obrazovne radnike (odgojitelje, učitelje, nastavnike, stručne suradnike ili ravnatelje) na određenom području (u skladu s teritorijalnom podjelom Hrvatske na županije). Opseg poslova koje viši savjetnici obavljaju je vrlo širok, a podrazumijeva stručno usavršavanje odgojno-obrazovnih radnika, provedbu stručnih ispita te čak četiri vrste uvida u rad odgojno-obrazovnih radnika i ustanova (uvid u rad pripravnika, uvid u napredovanje, stručno-pedagoški nadzor i stručno-savjetnodavni posjet). U navedenim situacijama od višeg savjetnika

očekuje se da stručno i kvalitetno zna voditi razgovor tako da dobije što bolji uvid u situaciju ili problem, uspostaviti odnos koji otvara prostor za dijalog te primjereno, ali jasno, dati povratnu informaciju. Da bi viši savjetnici mogli ispunjavati ta očekivanja, nužno je da kontinuirano rade na razvoju vlastitih osobnih, socijalnih i profesionalnih kompetencija. U suvremenom pogledu na razvoj sve je naglašeniji značaj kontekstualnog modela razvoja, a odgovarajuća supervizija omogućava stručnjacima integraciju onoga što rade, osjećaju i misle, integraciju iskustava i teoretskog znanja (Žorga, 2009.).

Na temelju suradnje sa stručnjacima u obrazovanju i superviziji, izrađen je prijedlog projekta »Jačanje kapaciteta za integrativnu superviziju u Agenciji za odgoj i obrazovanje« u okviru programa pretprijetne pomoći Phare. Nakon što je prijedlog projekta odobrila Delegacija Europske komisije u Republici Hrvatskoj (danas Delegacije Europske unije u RH), a Središnja agencija za financiranje i ugovaranje programa i projekata Europske unije (SAFU) provela natječajnu proceduru i potpisala ugovor, u Agenciji za odgoj i obrazovanje krenula je njegova provedba. Osnovni cilj projekta »Jačanje kapaciteta za integrativnu superviziju u Agenciji za odgoj i obrazovanje«, u trajanju od 24 mjeseca (2007.–2009.), bio je osposobiti grupu od 15 viših savjetnika AZOO-a za integrativnu superviziju te im pomoći u osmišljavanju načina uvođenja integrativne supervizije u sustav odgoja i obrazovanja. Budući da je AZOO nadležan za razine obrazovanja od predškolskog do srednjoškolskog, sve nastavne predmete u osnovnoj i srednjoj školi te teritorijalno obuhvaća cijelu Hrvatsku (osim ureda u Zagrebu, AZOO ima podružnice u Splitu, Osijeku i Rijeci), izbor sudionika ovog programa usavršavanja trebao je u najvećoj mogućoj mjeri poštovati ta obilježja: sudionici su bili osam viših savjetnica iz Zagreba za predškolski odgoj (2), pedagoge (1), razrednu nastavu (1) geografiju (1), engleski jezik (1), glazbenu kulturu (1), međunarodnu suradnju i vođenje projekta (1); troje viših savjetnika iz Splita za hrvatski jezik (1), povijest (1) i vjeronauk (1), dvije više savjetnice za razrednu nastavu (1) i biologiju (1) te dvoje viših savjetnika iz Rijeke za pedagoge (1) i defektologe (1).

Tim stručnjaka – nositelja projekta činili su Zdravko Bokulić, dr. sc. Eva Gefferth (voditeljica tima), prof. dr. sc. Ljiljana Igrić i Jasenka Pregrad. Oni su osmislili program usavršavanja u trajanju od 330 sati, podijeljen u 14 modula (3-dnevnih i 5-dnevnih), s navedenim jasno iskazanim osobnim, socijalnim i profesionalnim kompetencijama supervizora koje polaznici tijekom usavršavanja trebaju razviti, popisom i opisom pojedinih modula (zajedno s kompetencijama koje se tijekom modula razvijaju), zadacima polaznika, obveznom i dodatnom literaturom (iz sredstava projekta kupljena je obvezna literatura za sve polaznike) te metodama i kriterijima vrednovanja, kao i kriterijima (kvantitativnim i kvalitativnim) za stjecanje svjedodžbe o završetku programa (eng. *Certificate of completion*). Teme

modula bile su Teorija I i II, Supervizija I i II, Samoiskustvena supervizijska grupa (7), Igranje uloga, Supervizija u kriznim situacijama i Razvoj modela supervizije u odgoju obrazovanju. Dinamika održavanja modula bila je vrlo snažna, nakon prva dva modula Teorije I u svibnju i Samoiskustvene supervizijske grupe u lipnju 2007., kao prvih susreta sa supervizijom, voditeljima i članovima grupe, u rujnu iste godine uslijedio je nastavak, jedan modul mjesečno, uz sve poteškoće koje podrazumijeva »školoavanje uz rad«. Radilo se o vrlo zahtjevnom programu, a od 15 viših savjetnika koji su bili polaznici ovog programa usavršavanja, 14 je uspješno ispunilo sve kriterije za stjecanje svjedodžbe i postali su supervizori.

Važan, ako ne i ključan korak u programu bilo je formiranje i početak rada s prvim supervizijskim grupama (početak 2008.), razdoblje kada je do tada stečena supervizijska znanja, iskustva i spoznaje trebalo pretočiti u vlastiti rad supervizora. Uz potporu voditelja i članova grupe međusobno, svaki smo za sebe, a neki u su-voditeljstvu, formirali prve grupe, a tada je zacrtano i kako će se supervizija raditi s odgojno-obrazovnim radnicima. Grupe su formirane na različite načine: službenim dopisom AZOO-a kao prvim korakom, preko posrednika, putem letaka, osobnim predstavljanjem rukovodstvu ustanove i/ili zbornici te predstavljanjem na županijskim stručnim vijećima. Poštovano je načelo dobrovoljnosti te ugovoreno što se supervizira, broj susreta (u pravilu 10), vremensko razdoblje te ritam sastajanja (jednom mjesečno). U prvih 15 supervizijskih grupa bio je 181 supervizant; učitelji razredne nastave (63), defektolozi (38), pedagozi (38), učitelji predmetne nastave (37), asistenti (3), psiholozi (2). Predmet supervizije najčešće su bili odnosi učitelj-učenik, učitelj-ravnatelj i odnosi među kolegama; komunikacija s učenicima i njihovim roditeljima; situacije iz svakodnevnog rada; opterećenost poslom i posebne situacije. Poseban doprinos uvođenja integrativne supervizije u rad s odgojno-obrazovnim djelatnicima jest u tome da ih se potiče na refleksiju o svome radu i odnosima. Supervizija daje superviziranom mogućnost uvida u svoje jake strane i ograničenja, mogućnosti i reakcije koje mogu poboljšati njegovu profesionalnu kompetentnost ili koje smanjuju i ometaju njegov profesionalni razvoj (Žorga, 2009.). U supervizijskoj grupi supervizanti mogu prepoznati kvalitetu svoga rada, izmjenjivati iskustva, promišljati o idejama drugih supervizanata, uvažavati stavove drugih i iznositi svoja mišljenja, donositi odluke, razvijati kreativnost i komunikacijske vještine, utjecati na razvoj dinamike grupe i poticati suradničke odnose. Znanja stečena u radu u supervizijskoj grupi mogu uspješno primjenjivati u svom profesionalnom radu. Za razliku od uobičajenog stručnog usavršavanja, kao metoda osobnog i profesionalnog razvoja, integrativna supervizija povezuje različite oblike učenja na nov način tako da od slušatelja i primatelja informacija korisnici postaju aktivni sudionici. »Jednokratna usavršavanja (seminari i radionice)

ne pružaju dovoljno podrške u trajnom iskustvenom učenju; razvoj mora biti više usmjeren na osobu i oblikovan prema pojedincu.« (van Kessel, 2009.: 165)

Rad viših savjetnika–supervizora s prvim supervizijskim grupama tekao je usporedno s modulima usavršavanja, tako da je uvijek bilo dovoljno vremena i prostora za refleksiju o tome što je dobro, gdje nailazimo na poteškoće, a kada smo i jesmo li kao savjetnici u sukobu uloga. »Savjetnici su, vrlo često, shvaćeni kao stanovita vrsta nadzora, odnosno, autoriteti koji nadziru ljude *na terenu*, sve one koji rade neposredno s korisnicima. Uloga savjetnika i jest, u dužem vremenskom periodu, predstavljala vid vanjskog nadzora koji se oslanja na moć hijerarhijski postavljene ustanove (razdoblje u kojem su savjetnici imali ulogu nadzornika), no to nije i ne bi trebala biti njihova uloga, ako žele razvijati drugačiju vrstu odnosa i očekuju kvalitativne pomake. Savjetnici osposobljeni za supervizore upravo svojim načinom rada svjedoče promjeni pristupa ustanove u kojoj rade« (Ambruš-Kiš i dr., 2009.: 26).

Početak 2009. godine završen je program usavršavanja te su krenule pripreme za predstavljanje integrativne supervizije i njezino formalno uvođenje u sustav odgoja i obrazovanja. »Pokrenuti osobni rast i razvoj i postići vidljive pomake nije moguće povremenim i sporadičnim seminarima i radionicama ma kako oni bili vrijedni, važni, zanimljivi i metodički primjereni. Za to je potrebno vrijeme, jer je osobni rast i razvoj zapravo proces, a ne događaj.« (Pregrad, 2007.: 335) Budući da se radilo o novom i u širem odgojno-obrazovnom kontekstu Hrvatske relativno nepoznatom pristupu, koji podrazumijeva i pomak od jednokratnog stručnog usavršavanja prema sustavnom i dugotrajnijem radu na profesionalnom razvoju, grupa od 14 polaznika, sada već viših savjetnika–supervizora osmislila je i napisala, uz pomoć projektnog tima stručnjaka, informativnu knjižicu »Integrativna supervizija u odgoju i obrazovanju«, koja je također tiskana zahvaljujući financijskim sredstvima projekta. Knjižica je pregled toga što je supervizija, gdje je njezino mjesto u sustavu odgoja i obrazovanja, kako se ona provodi i koja joj je svrha, a namijenjena je svima u odgojno-obrazovnom sustavu, a posebno onima koji se žele uključiti u superviziju – onim prvima da razumiju o čemu se radi kada im njihovi kolege ili (u slučaju ravnatelja) njihovi zaposlenici iz uloge supervizanta govore o superviziji, a onim drugima, budućim supervizantima, da saznaju što od supervizije mogu očekivati, ali i što se u superviziji očekuje od njih. Integrativna supervizija u odgoju i obrazovanju predstavljena je široj odgojno-obrazovnoj javnosti na četiri velike konferencije u veljači i ožujku 2009., u Splitu, Rijeci, Našicama i Zagrebu – konferencijama je obuhvaćeno oko tisuću odgojno-obrazovnih radnika, a svi sudionici konferencija dobili su i vlastiti primjerak knjižice »Integrativna supervizija u odgoju i obrazovanju«.

PRIČA O USPJEHU

Konferencija u Zagrebu bila je istodobno i završna konferencija projekta, a za superviziju u odgoju i obrazovanju započelo je drugo vrlo bitno razdoblje – što će s njome biti nakon završetka projekta. Općenito, za postignuća i rezultate ostvarene u bilo kojem projektu najkritičnije je pitanje održivosti, odnosno što će se s njima događati nakon što projektne aktivnosti i financiranje završe. Ono što je u velikoj mjeri pomoglo održivosti integrativne supervizije u odgoju i obrazovanju je sljedeće – uvođenje integrativne supervizije kao vida stručnog usavršavanja koje provodi AZOO (i koje se ravnopravno sa svim ostalim područjima u kojima AZOO organizira i provodi usavršavanja nalazi u Katalogu stručnih skupova); vrlo visoka motiviranost viših savjetnika–supervizora AZOO-a da nastave provoditi ovaj oblik rada s učiteljima u okviru svog redovnog posla, bez dodatne naknade; ogroman broj zainteresiranih i prijavljenih odgojitelja, učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja nakon održanih ranije spomenutih konferencija te njihove izrazito pozitivne povratne informacije. Od početka 2008. godine pa do danas, na početku 2011., nije bilo niti jedne pritužbe, niti na superviziju, niti na supervizora, već samo pohvale, a izostanci supervizanata sa susreta njihovih supervizijskih grupa vrlo su rijetki, uglavnom svi uvijek dolaze, iako se supervizijski susreti u slučaju odgojitelja, učitelja i nastavnika uvijek održavaju izvan njihova radnog vremena, odnosno u vrijeme kada nemaju nastavu.

Po završetku ciklusa od 10 susreta s prvih 15 supervizijskih grupa, u školskoj godini 2009./2010. dvanaest viših savjetnika–supervizora radilo je superviziju s 38 grupa (ukupno 385 supervizanata), dok je broj grupa u 2010./2011. godini ukupno 28 (ukupno 295 supervizanata). Broj viših savjetnika AZOO-a koji vode supervizijske grupe odgojno-obrazovnih radnika također se od 2008. ponešto promijenio uslijed »životnih okolnosti«, s time da je broj viših savjetnika–supervizora u podružnicama ostao stabilan, Split (3), Rijeka (2), Osijek (2), dok se u Zagrebu, koji pokriva najveću populaciju odgojno-obrazovnih radnika, broj viših savjetnika–supervizora prepolovio s 8 na 4. Ipak, dio tih supervizora nije za sustav zauvijek izgubljen – kao članovi HDSOR-a mogu nastaviti svoj supervizorski rad izvan Agencije. U razdoblju od 2008. do 2011. potrebu za supervizijom prepoznalo je 780 odgojno-obrazovnih radnika koji su bili članovi 75 supervizijskih grupa.

UČENJE U SUPERVIZIJI

Za supervizijski rad važno je poznavati načela učenja odraslih. Odrasli uče kad je potreba za učenjem trenutačna, kad postoji okruženje povjerenja, sloboda izražavanja i prihvaćanje različitosti, kad je učenje usmjereno na njih same, kad oni

aktivno sudjeluju u procesu učenja i kad ostvaruju napredak s obzirom na ciljeve učenja.

U radu sa supervizijskim grupama vodili smo brigu o razvoju grupne dinamike, o međusobnoj interakciji članova grupe, zajedničkom cilju, osjećaju pripadnosti grupi, otvorenosti pri iznošenju problema, prorađivanju različitih tema te otkrivanju i prepoznavanju resursa i potencijala supervizanata. Tijekom supervizijskog rada s grupama uočena je visoka motiviranost supervizanata za prorađivanje profesionalnih problema kao i korištenje resursa pri kreativnom rješavanju različitih problema. Iskustva u radu sa supervizijskim grupama govore da učitelji i stručni suradnici tijekom svog obrazovanja i dosadašnjim stručnim usavršavanjem nisu stekli dovoljno znanja za rješavanje ili nošenje s problemima s kojima se susreću u svome radu te da im je supervizija potrebna kao profesionalna podrška.

Tijekom rada s grupama naglašena je profesionalna odgovornost, posebno odgovornost za odnose s učenicima. Tijekom rada važno nam je osvijestiti da je za razvoj dobrih odnosa potrebno razgovarati s učenikom, a ne govoriti o učeniku. Važno je slušati, čuti i razumjeti problem, biti zainteresirani za učenika, upoznati njegova iskustva, očekivanja i interese. Iskustva stečena u supervizijskim grupama pridonose osobnom i profesionalnom razvoju učitelja, poboljšanju odnosa i kvalitetnijem obrazovanju učenika kao krajnjem cilju. Rješavanjem različitih problema iz svakodnevne prakse u supervizijskim grupama učitelji naglašavaju podršku i pomoć u rješavanju stvarnih problema, vrijednost rada u maloj skupini, učenje iz iskustva drugih, otvorenost, iskrenost i povjerenje, bolju međusobna povezanost s učiteljima u školi, kvalitetnijem načini rada i samopouzdanje u neposrednome radu u nastavi te promišljanju i unapređenje vlastitih stavova. U superviziji je »otvorena usmjerenost na cilj: profesionalno usavršavanje/razvoj jačanjem kompetencija reflektiranja i integracije« (van Kessel, 2009.: 196). Grupni procesi od velikog su značaja za razvoj uspješne socijalne interakcije kao i za procese osobnog i profesionalnog razvoja u supervizijskom kontekstu.

ZAKLJUČAK

Mogućnosti potpore koje nude pretpristupni programi pomoći Europske unije, a koji su dostupni Hrvatskoj u razdoblju do pristupanja u članstvo u Europskoj uniji uistinu su velike. Istina je da su procedure dolaženja do potrebnih sredstava vrlo složene i da svaki zahtjev treba biti dobro potkrijepljen argumentima, korisnošću koju takva intervencija ima za dio sustava ili sustav u cjelini te jasnom vizijom kako će rezultati intervencije biti ugrađeni i dugoročno zaživjeti u sustavu. Budući da hrvatski sustav odgoja i obrazovanja u ovom razdoblju doživljava intenzivne promjene, uloge odgojno-obrazovnih radnika postaju sve složenije (voditelji u

procesu učenja i razvoja, organizatori i inovatori, partneri roditeljima/skrbnicima i vanjskim suradnicima i sl.), zbog čega je potrebno omogućiti im da razvijaju svoje kompetencije, tako da mogu što kvalitetnije odgovoriti na očekivanja učenika, roditelja i društvene zajednice. U tom smislu im u uspješnijoj realizaciji zahtjevnih zadaća koje pred njih postavljaju sustav i društvo pomaže integrativna supervizija kao oblik stručnoga usavršavanja. Potpora Europske unije uvođenju integrativne supervizije u odgojno-obrazovni sustav također je pokazatelj da je ona prepoznata kao potreban i vrijedan doprinos kvaliteti sustava. Supevizijski proces učenja zauzima sve važnije mjesto u području odgoja i obrazovanja koji omogućava sudionicima njihovo osobno, socijalno i profesionalno napredovanje. Krajnji cilj uvođenja supervizije može se uočiti u učinkovitijoj profesionalnoj praksi i uspješnijem nošenju s profesionalnim izazovima.

LITERATURA

1. Ajduković, M. & Cajvert, Lj. (ur.) (2004). **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 13-38.
2. Ambruš-Kiš, R., Cimperman, R., Fajdetić, M., Kazija, M., Listeš, S., Marunčić, S., Miletić, L., Milić, V., Ništ, M., Ozorlić-Dominić, R., Petljak-Jakunić, B., Požnjak-Malobabić, A., Skelac, M. & Vidović, T. (2009). **Integrativna Supervizija u odgoju i obrazovanju**. Zagreb: Agencija za odgoj i obrazovanje
3. Bokulić, Z., Gefferth, E., Igrić, Lj. & Pregrad, J. (2007/2008) **Curriculum, Capacity Building in Integrative supervision at the Education and Teacher Training Agency**. Zagreb. Croatia. (neobjavljeno).
4. Bokulić, Z. (2003). Supervizija i njezino uvođenje u hrvatski školski sustav. **Zbornik radova Sabora pedagoga Hrvatske**. Zagreb: HPKZ, 444-450.
5. Pregrad, J. (2007.). Iskustva i izazovi uvođenja supervizije u sustav prosvjete. **Ljetopis socijalnog rada**, 14, 311-337.
6. van Kessel, L. (1999). Supervizija – neophodan doprinos kvaliteti profesionalnog postupanja, Primjer nizozemskog modela supervizije. **Ljetopis Studijskog centra za socijalni rad**, 6 (2).
7. van Kessel, L. (2009). Coaching: područjerada profesionalnih supervizora. U: Ajduković, M. (ur.), **Refleksije o superviziji: međunarodna perspektiva**. Zagreb: Biblioteka socijalnog rada, Pravni fakultet u Zagrebu i Društvo za psihološku pomoć, 159-207.
8. Žorga, S. (2009). Specifičnost procesa učenja u superviziji. U: Ajduković, M. (ur.), **Refleksije o superviziji: međunarodna perspektiva**. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i Društvo za psihološku pomoć, 7-39.

Renata Ozorlić Dominić
Mirela Skelac

INTRODUCING INTEGRATIVE SUPERVISION IN THE CROATIAN EDUCATIONAL SYSTEM

SUMMARY

The article presents the project "Enhancing capacity for integrative supervision in Croatian Education and Teacher Training Agency" and the introduction of integrative supervision in the Croatian educational system as a result of the project and training for supervision of a group of senior advisers in the Croatian Education and Teacher Training Agency. The completion of the training programme was followed by preparations for the presentation of integrative supervision and its formal introduction in the educational system. In the period from 2008 to 2011 the need for supervision was recognised by 780 educational workers that were members of 75 supervision groups. During the supervision work with groups, a high motivation of supervisees for processing professional problems as well as the use of creative solving of various problems was discovered. Experience in working with supervision groups testify that teachers and expert assistants during their education and previous professional training have not acquired sufficient knowledge for solving or managing problems they encounter in their work and that supervision is needed as a means of professional support. The supervision learning process becomes increasingly important in the area of education enabling personal, social and professional development of participants.

Key words: integrative supervision, project, education, professional development, senior adviser – supervisor.

