

SUPERVIZIJA – OBLIK PODRŠKE PROFESIONALCIMA

Sunčana Kusturin

Udruga Igra, Zagreb

Primljeno, 3. 5. 2007.

Supervizija kao oblik podrške profesionalcima koji rade u području odgoja, obrazovanja i pružanja psiho-socio-pedagoške pomoći, jedan je od načina zaštite mentalnog zdravlja, poboljšavanja profesionalnih kompetencija i poboljšavanja kvalitete usluga koje se pružaju korisnicima. Supervizija kao takva nedovoljno je poznata i dostupna profesionalcima u Hrvatskoj te će se ovaj rad usmjeriti na prikaz modela, oblika, sadržaja i ishoda supervizije. Otpori i teškoće koje se javljaju u procesu implementacije supervizije nalaze se na organizacijskim, kulturnim i osobnim razinama. Usprkos tomu, postignuti su dobri rezultati u dosadašnjem supervizijskom radu, čemu svjedoče rezultati evaluacije supervizijskih procesa (npr. supervizije u sklopu Studijskog centra socijalnog rada, Udruge Igra i dr.), u definiranju supervizijskih standarda (kroz Hrvatsko društvo za superviziju) i edukaciji supervizora prema europskim standardima.

Ključne riječi: *supervizija, profesionalne kompetencije, mentalno zdravlje*

Profesionalci kao što su psiholozi, socijalni radnici, pedagozi, socijalni pedagozi, rehabilitatori, nastavnici, terapeuti, učitelji i drugi koji u svrhu odgoja, preodgoja, obrazovanja ili pružanja psiho-socio-pedagoške pomoći rade s ljudima (u daljnjem tekstu služiti će se nazivom »profesionalci« u kontekstu gore navedenih profesija i opisa posla) svakodnevno se susreću s čimbenicima koji donose rizik za njihovo mentalno zdravlje. Rizici poput kompleksnih problema s kojima se susreću korisnici i nedovoljne educiranosti za specifičnu i raznovrsnu problematiku korisnika, nedostaci resursa za pružanje pomoći, sekundarna traumatizacija, neadekvatni uvjeti rada i sl., između ostalog otežavaju i izvršavanje radnih zadataka, pružanje kvalitetne usluge korisnicima,

a mogu negativno utjecati i na privatni život profesionalaca. Uz gore navedene rizike koji dolaze s preuzimanjem danog zaposlenja, profesionalci se brinu i za vlastite životne probleme koji katkad mogu biti vrlo bliski onima s kojima se susreću i njihovi korisnici. Velika očekivanja koja se stavljaju pred profesionalce i činjenica da spomenuta očekivanja ne mogu u potpunosti zadovoljiti, iznimno su dobar temelj za razvoj profesionalnog stresa. Unatoč činjenici da je profesionalcima potrebna pomoć, oblici profesionalne podrške kao što su stručni nadzor, stručna edukacija, konzultacije, psihološke krizne intervencije, *debriefing* (rasterećenje), psihoterapija i slično, nisu u dovoljnoj mjeri dostupne ni poznate svim profesionalcima. Ujedno i sami profesionalci zbog mnoštva razloga često izbjegavaju različite oblike profesionalne podrške. Jedan od oblika profesionalne podrške o kojem su praktičari u Hrvatskoj još nedovoljno informirani i koji još nije u zadovoljavajućoj mjeri implementiran u praksi jest i *supervizija*.

Supervizija je jedan od neizostavnih oblika skrbi za mentalno zdravlje, metoda osiguranja kvalitete usluga i način poboljšanja kompetencija pomagača. Sonja Žorga definirala je superviziju kao

»proces specifičnog učenja i razvoja, kao i metodu podrške profesionalnom reflektiranju koja omogućuje stručnjacima da usvoje nove profesionalne i osobne uvide kroz vlastito iskustvo. Pomaže stručnjacima da integiraju praktična iskustva s teorijskim znanjima i da dođu do svojih vlastitih rješenja problema s kojima se susreću u radu, da se djelotvornije nose s stresom i da izgrađuju svoj profesionalni identitet. Supervizija podržava profesionalno i osobno učenje stručnjaka« (prema Ajduković i Cajvert, 2004).

Funkcije, modeli i oblici supervizije

Supervizija je u svojim počecima bila vezana uz dobrotvorni socijalni rad i pružanje podrške volonterima koji su u sklopu različitih vjerskih zajednica pomagali siromašnim obiteljima. U daljnjem razvoju proširila se i na druge pomažuće profesije, poput zdravstva i školstva, i na različite profesionalne uloge, kao što su odgajatelji, rukovoditelji, psihoterapeuti i sl. Prilagođavajući se različitim profesijama i različitim društvenim potrebama, razvili su se i različiti modeli supervizije. U odnosu prema ciljevima i funkcijama supervizije razlikujemo dva modela, američki i europski, koji se u najvećoj mjeri razlikuju u naglašavanju, odnosno izostavljanju administrativno-upravljačke funkcije supervizije.

Tri najčešće spominjane funkcije supervizije su (Munson, 1993, prema Ajduković i Cajvert, 2004):

Administrativno-upravljačka funkcija koja usmjerava članove supervizijske grupe (u daljnjem tekstu: supervizante) da obavljaju svoje zadatke u skladu s politikom organizacije i zakonskom regulativom te supervizor direktno provjerava je li supervizant ispunio svu potrebnu dokumentaciju i zadatke te organizira rad.

Podržavateljsko-pomažuća funkcija uključuje razgovor o emocijama koje su vezane uz rad s korisnicima, davanje poruka potpore, rad na promicanju brige o vlastitom mentalnom zdravlju i jačanju profesionalca.

Poučavateljska funkcija uključuje iskustveno učenje novih metoda, tehnika i strategija rada, davanje povratne informacije o kvaliteti rada te razmatranje konkretnih slučajeva kroz prizmu teorije, prakse, iskustava, emocija, etike i dr.

Američki model i model zemalja engleskoga govornog područja u superviziji kombinira sve tri funkcije supervizije, dok se u europskim modelima supervizije administrativno-upravljačka funkcija uglavnom izostavlja. Najveći razlog tomu su konflikti uloga koji proizlaze iz činjenice da je supervizor tada i nadglednik koji kontrolira rad, što kao posljedicu može imati činjenicu da supervizanti ne žele iskreno govoriti o svojim problemima kako bi se prikazali u boljem svjetlu i izbjegli eventualne posljedice, te razumijevanje supervizije isključivo kao nadzora. Također, pred supervizora se stavlja veliki zahtjev da istodobno pruža podršku, ali i upravlja, nadgleda, poučava i utječe na daljnje zaposlenje supervizanta. Iz ovako postavljenih uloga javljaju se i etičke dileme koje otežavaju rad supervizora. U europskim modelima supervizije (npr. nizozemski, švicarski, njemački) naglasak je stavljen na proces profesionalnog rasta i razvoja, odnosno na osnaživanje supervizanata.

Poučavateljska funkcija supervizije naglašena je u supervizijskom radu s studentima ili manje iskusnim pomagačima. U takvim grupama iznimno je važno da edukacija ne postane primarna i pretežita funkcija jer tada supervizija postaje samo edukacija, što ona nikako nije i ne može biti.

Iz ovako postavljenih funkcija supervizije i u procesu prilagođavanja hrvatskom kontekstu, danas se u Hrvatskoj spominju različiti oblici supervizije, poput organizacijske supervizije, razvojno-integrativne supervizije, timske supervizije, supervizije u edukaciji i dr.

U području psihosocijalnog rada razvijaju se organizacijska i razvojno-integrativna supervizija. Organizacijska supervizija kao temeljnu funkciju ističe administrativno-upravljačku funkciju, odnosno u fokus stavlja organizaciju i sadržaj rada. »Tu je u ulozi supervizora pretpostavljeni, voditelj stručnog tima ili iskusni kolega odgovoran za neki projekt. Zbog toga ovaj oblik supervizije ima obilježja stručnog vođenja, tj. upućivanja kako obavljati određeni posao na tome radnom mjestu, koje su dužnosti i prava stručnjaka i korisnika, kakva je struktura rada, koji je proces odlučivanja, koje se metode istraživanja i rješavanja problema korisnika primjenjuju. Također, uključuje definiranje i pojašnjavanje radnih vrijednosti, etičkih normi, prioriteta, razvijanje i usaglašavanje radnih strategija odgovora na nove/promijenjene potrebe korisnika i sl.« (Ajduković i Cajvert, 2004). Ovaj se oblik supervizije odvija kroz redovite sastanke rukovoditelja i zaposlenika, odnosno nadređenih i podređenih.

Razvojno-integrativna supervizija u fokusu rada ima razvoj profesionalne kompetentnosti stručnjaka, a tek posredno utječe na poboljšanje usluga koje se pružaju korisnicima. »Supervizija je proces razvoja stručnjaka kao reflektirajućeg praktičara. To je kreativni prostor u kojemu stručnjak u zajedništvu i suradnji s supervizorom uči iz svojih iskustava, traži vlastita rješenja problema s kojima se susreće u radu, uključujući djelotvornije suočavanje sa stresom, sagledava situaciju klijenta i njegove resurse, svoje misli, osjeća je i resurse te odnos s klijentom iz različitih perspektiva. Integrirajući te različite aspekte profesionalne situacije, supervizant stvara pretpostavke da djeluje kao profesionalno kompetentna osoba. Tako supervizija osigurava kvalitetan rad s korisnicima psihosocijalnog rada« (Ajduković i Cajvert, 2004). Ovaj oblik supervizije provodi stručnjak-supervizor koji nije dio te organizacije, odnosno nije u položaju nadređeni/podređeni u odnosu prema supervizantima. Cilj razvojno-integrativnog oblika supervizije jest »razvoj profesionalne kompetentnosti u podržavajućem okružju koje omogućuje praktičarima da integriraju svoje profesionalno iskustvo s teorijama i zahtjevima svoje profesionalne uloge, s jedne strane, i s svojim osobinama, vrednotama, osjećajima, predispozicijama i kompetentnostima s druge strane« (Ajduković i Cajvert, 2004).

Ovaj oblik supervizije odvija se u unaprijed dogovorenim vremenskim razmacima (najčešće jedanput u dva ili tri tjedna) u trajanju koje je unaprijed dogovoreno (najčešće 3 sata), kroz jednu kalendarsku godinu (uz mogućnost nastavka) i sa zatvorenom grupom stručnjaka (6–8 pro-

fesionalaca) koji iskažu potrebu za supervizijom. Supervizija se može provoditi i individualno ili u timovima koji zajedno rade, ali i u grupama stručnjaka koji se tada prvi put susreću. Dinamika rada supervizijske grupe i sastav članova grupe ovisi o potrebama samih supervizanata i dogovara se na početku supervizijskog rada. Supervizije vodi stručnjak-supervizor koji s članovima supervizijske grupe nije u odnosu nadređenog i podređenog, nije član organizacije u kojoj stručnjaci rade i nije nužno stručnjak u poslu koji obavljaju supervizanti. Supervizor je stručnjak u vođenju supervizije i zadatak mu je da svojim vještinama i objektivnošću vodi procese prema razrješenju postavljenog problema.

Općenito, ovaj oblik supervizije služi profesionalcima da dobiju potporu i rasterećenje u suočavanju sa svakodnevnim poslovnim izazovima, da kritički razmatraju svoje postupke i tako razvijaju svoju kompetentnost te da sačuvaju svoje mentalno zdravlje unatoč stresovima u radnom okružju.

Osobna perspektiva

Iako su različite profesije razvile specifične oblike supervizije kako bi u što većoj mjeri zadovoljile potrebe profesionalaca u tom specifičnom području rada (npr. u psihosocijalnom radu u Hrvatskoj pokazala se potreba za razvojem organizacijske i razvojno-integrativne supervizije), sama srž pojma supervizije zajednička je svima. Ona se odnosi na pružanje pomoći profesionalcima da se kvalitetnije nose s izazovima svog posla. Ako polazimo od toga, tada svaki oblik supervizije daje svoj doprinos kvalitetnoj realizaciji radnih zadataka.

Oblici supervizije koji u fokus stavljaju administrativno-organizacijsku funkciju, supervizantima će omogućiti da znaju što se treba učiniti, tko će što činiti, kako će se nešto učiniti, koji je cilj određene radnje, tko je komu odgovoran, koji su zakonski okviri, koji su rokovi, koje su posljedice i sl. Sama struktura rada i jasne uloge već same po sebi umanjuju mogućnost stvaranja frustracija koje nastaju kada dio tima ne radi svoj posao ili ne zna što mu je posao.

Oblici supervizije koji u fokus stavljaju samog pomagača pobrinut će se za to da se pomagača pita kako je, što mu treba da bi se osjećao bolje, potaknut će ga da se sam osvrne na to kako radi i/ili da od kolega dobije povratnu informaciju o sebi te da zajednički uče i dolaze do novih ideja i zaključaka. Ovakav tip supervizije spriječit će da se profesionalci osjećaju usamljeno i da misle kako se njihov rad ne cijeni.

Također, ovako osnaženi profesionalci kompetentnije će se suočavati sa svim budućim radnim zadacima.

Oblici supervizije koji u fokus stavljaju korisnika, pružit će profesionalcima alate da što kompetentnije obave svoje zadatke. Manje će se razgovarati o tome kako se profesionalac osjeća, a više što on može učiniti da bi pomogao korisniku.

Čak i unutar jednog modela i oblika supervizije postoje razlike koje su određene stilom rada supervizora. Odabir teorijskog okvira koji supervizor preferira, metoda koju preferira u radu, njegove osobine, radno iskustvo, pohađane edukacije uz odrednice modela koji provode, određuju način njegova rada. Kako je zadatak supervizora da u svojem radu prati potrebe supervizanata, tako će i specifičnosti svakoga pojedinog supervizanta, problemi koje donosi u superviziju, osobine, vještine, edukacije i drugo, u velikoj mjeri odrediti grupnu dinamiku i ishode supervizijskog rada. Polazeći od toga, važno je da svaki član supervizijske grupe samostalno odluči je li supervizija to što mu može pomoći u radu, da se dobrovoljno priključi supervizijskoj grupi, da mu način rada supervizora odgovara i da je spreman aktivno sudjelovati u radu. Stoga, možda nije toliko važno koji sve modeli i oblici supervizije postoje, već je važno što je to što bi profesionalcu olakšalo posao.

Sam sadržaj rada supervizije ovisit će o problemima s kojima se supervizanti susreću u svome radu. Sa zadaćom općeg pregleda mogućih sadržaja supervizije navest ću samo neke probleme koji mogu biti u fokusu supervizije. Neki od navedenih problema bit će češći i relevantniji za socijalne radnike, neki za rukovoditelje, neki za psihologe, no svi oni mogu biti predmetom supervizije.

Problemi koji mogu biti u fokusu supervizije su raznovrsni, ali vezani uz obavljanje profesionalne uloge. Problem supervizije nisu privatni problemi supervizanata. Neka od područja koja mogu biti u fokusu supervizije su:

Područje rada s korisnicima: npr. teškoće u komunikaciji s korisnicima (kada korisnik povisi ton, tumači upute stručnjaka kao napad, prezentiranje mišljenja pred većom grupom korisnika, zastupanje vlastitog mišljenja i dr.);

Područje profesionalnih kompetencija: npr. ograničeni dijapazon metoda i tehnika u radu (kako smiriti korisnika bez prijetnji i podizanja glasa, vještine vođenja individualnog razgovora, motiviranje roditelja za suradnju i dr.);

Područje vlastitih emocija, stavova, vrijednosti: npr. osjećaj bespomoćnosti (da se ništa ne može promijeniti, da su problemi presloženi, da se nema smisla više ni truditi, da nedostaje potpora kolega, prevelika količina posla i nemogućnost odvajanja vremena za sebe i sl.); profesionalni stres (česta bolovanja, glavobolje, gubitak strpljenja, ljutnja, nekontrolirane reakcije, povučena, povećana konzumacija alkohola, cigareta, kave i dr.);

Područje radnih uvjeta i karakteristika radnog mjesta: npr. neadekvatni radni uvjeti (nedefinirano radno vrijeme; česta poslovna putovanja; dostupnost šefu 24 h; prostorija za rad je malena, hladna, zagušljiva, bučna; nedostatak vremena za pauzu i sl.); karakteristike radnog zadatka (nerealni rokovi, velik broj korisnika, malen broj raspoloživih resursa za pomoć, korisnici koji su agresivni prema profesionalcu, slučajevi s kojima se radi bliski su osobnom iskustvu, problemi korisnika za koje profesionalac nije dodatno educiran i dr.);

Područje međuljudskih odnosa: npr. nezadovoljavajući odnosi s kolegama (česta optuživanja, svađe, podmetanja, ogovaranja, nedijeljenje informacija, osporavanje kompetencije pred korisnicima i sl.); nedostatak podrške (nepostojanje ni jedne osobe s kojom se može otvoreno razgovarati, nedostatak razumijevanja, nedostatak vremena za razgovore s kolegama, izostanak pohvale i nagrade) i dr.

Način na koji će se problem obrađivati bit će različit u odnosu prema modelu koji se primjenjuje, u odnosu prema supervizoru i supervizantu te u skladu s dogovorom koji je napravljen na početku rada supervizijske grupe.

Primjeri nekih od mogućih smjerova pri obradi istog problema:

Supervizant dolazi u superviziju s problemom da dijete s kojim radi (upućeno mu je zbog čestog ometanja nastave) pristaje na sve dogovore, ali ih se ne pridržava. Supervizant ističe da je iscrpio sve načine koje zna kako bi postigao da dijete ne ometa nastavu. Kroz superviziju supervizor nakon prikupljanja informacija može usmjeriti razgovor u jednom ili nekoliko smjerova. Istaknut ću samo neke od njih:

- Kako se profesionalac osjeća u vezi s tim? Što to uzrokuje njegove emocije? Kako emocije utječu na njegov rad s djetetom i na dijete? Kako prihvatiti svoje emocije? Kako pristupiti djetetu bez te emocije ili kako je iskoristiti u radu?
- Kako moja osobna iskustva utječu na moje ponašanje/osjećaje prema djetetu? Podsjeća li me ponašanje djeteta na mene kad sam bio mlad

ili na ponašanje mog sina/kćeri? Kako profesionalac može odvojiti osobno iskustvo od rada s djetetom?

- Kako se osjeća dijete? Što je to što potiče dijete da se tako ponaša? Kako se profesionalac u svome pristupu razlikuje od svih drugih koji nešto traže od djeteta? Jesu li očekivanja od djeteta realna?
- Što je to što je već iskušao? Koji su bili rezultati? Što se još može učiniti? Je li imao nekih sličnih slučajeva? Kako mu prošla iskustva mogu pomoći u rješavanju ovog problema? Koja iskustva ima supervizijska grupa i kako mu mogu pomoći?
- Koja su pravila ustanove vezana uz ovakvo ponašanje djeteta? Koja je uloga profesionalca? Koje metode su mu na raspolaganju? Tko je još u ustanovi uključen u rješavanje problema?

Ističem, ovo su samo neka od pitanja koje supervizor može postaviti, a čiji odgovori mogu usmjeriti razgovor u sasvim drugom smjeru. U jednom razgovoru može se primijeniti i nekoliko smjerova, a odabir onoga primarnog ovisit će o odgovorima supervizanta i načinu na koji je definirao svoje pitanje. Također, i metode kroz koje se ova pitanja mogu postavljati mogu biti raznovrsne. Od crtanja, igranja uloga, razgovora, do skulpture i drugih kreativnih metoda i tehnika. Izbor metode i tehnike ovisit će o preferencijama samog supervizora, ali i supervizanta.

Kao ishod supervizijskog procesa može se javiti:

- novo razumijevanje vlastitog ponašanja i ponašanja korisnika ili suradnika,
- osjećaj rasterećenja,
- poboljšanje profesionalnog stila rada, kvalitete rada i postignuća,
- bolja briga za vlastito mentalno zdravlje,
- povišeni osjećaj zadovoljstva sobom, poslom, organizacijom.

Općenito gledajući, dobiti koje profesionalci uključeni u supervizijski proces imaju odnose se u najvećoj mjeri na poboljšanje kvalitete obavljanja profesionalnih zadataka te podizanje osjećaja zadovoljstva sobom i poslom. Na taj način profesionalci razvijaju otpornost prema sindromu izgaranja i posredno štite svoj privatni život.

Kao što i izbor modela i oblika supervizije, izbor supervizora te izbor problema i načina rada na problemu ovisi o svakom profesionalcu, njegovim potrebama i preferencijama, tako će i ishodi supervizijskog rada biti različiti. Osobna perspektiva u smislu viđenja problema, viđenja sebe i viđenja rješenja sastavni su dio svake supervizije. Supervizija nikako nije mjesto na kojem se mišljenja nameću, već samo šire, a na

svakom je supervizantu odgovornost da novi uvid prilagodi sebi ili da sebe prilagodi uvidu.

Implementacija supervizije

Profesionalci kroz dodiplomsko obrazovanje dobivaju određeni stupanj znanja koji bi im trebao biti dovoljan za izvršavanje osnovnog zaposlenja. No, isto tako, ove su profesije jedne od onih u kojima je obvezatno cjeloživotno učenje. U većini kontakta s profesionalcima može se čuti da im je teško i da im je potrebna pomoć.

Usprkos tomu odaziv profesionalaca na uključivanje u neke od oblika stručne pomoći nije velik. Neki od argumenta kojima profesionalci objašnjavaju izostanak interesa su:

- »Edukacije su temeljene na teorijama i predlažu stvari koje su poznate, a u praksi nisu primjenjive«,
- »Imam dosta posla i ovako, kako ću još izdvajati vremena za neke druge obveze«,
- »Uskoro odlazim u mirovinu pa mi to i nije potrebno«,
- »Jedino mi ljudi koji su radili baš ovaj posao koji ja radim mogu pomoći«,
- »S kolegama ionako razgovaramo o tome kako se osjećamo i dijelimo mišljenja, nama trebaju konkretni savjeti«.

Otežavajući je čimbenik i mišljenje da odabirom pomažuće profesije profesionalac odabire da mu je teško te da bi se pravi profesionalac sa svime trebao nositi sam. Problem u prihvaćanju supervizije može biti i zahtjev da se otvoreno razgovara o emocijama i još dodatno, da se to radi pred kolegama. Poremećeni odnosi u kolektivu samo otežavaju razvoj otvorene i podržavateljske klime koja je uvjet za provođenje supervizije. Također, najčešće informacije o tome da se nešto novo nudi dolaze od Ministarstva ili rukovoditelja te profesionalci katkad imaju otpor prema svemu što dolazi od nadređenih, bez obzira na sadržaj prijedloga. Često se javlja i mišljenje da je supervizija nadzor, a ne pomoć, te da je to samo još jedna od stvari koja se od profesionalaca zahtijeva.

Svi navedeni razlozi u velikoj mjeri su opravdani i profesionalci imaju svako pravo na njih, no nažalost, sve je to dobar temelj za stvaranje otpora i prema superviziji. Razvijanjem *a priori* stajališta da je to još nešto čime će se gubiti vrijeme, profesionalci si uskraćuju iznimno vrijedan oblik profesionalne pomoći.

Određene mogućnosti da se supervizija ipak kvalitetno implementira u praksu čine sljedeće okolnosti:

1. Preliminarno ispitivanje stajališta i očekivanja socijalnih radnika i studenta završne godine socijalnog rada o superviziji pokazalo je da socijalni radnici i studenti iskazuju potrebu za supervizijom prosječnom ocjenom 4 (na skali od 1 do 5), što pokazuje »da su ispitanici svjesni uloge i važnosti supervizije u socijalnom radu« (Ajduković; Potočki; Sladović, 2000). Profesionalci sve više postaju svjesni da se važno brinuti za vlastito mentalno zdravlje. Razvijanjem stajališta da je važno razgovarati o teškoćama, da profesionalci nisu svemoćni i da i njima treba pomoć, osnovni je uvjet za razvoj motivacije za uključivanje u superviziju.
2. Nevladine udruge, dio ustanova i dio fakulteta već duži niz godina za svoje profesionalce i volontere organiziraju superviziju. Rezultati evaluacije supervizije provedene šk. g. 2005/06. na MPPI programu »Studenti koji mogu više« upućuju na to da su postignute pozitivne promjene kod supervizanata u sljedeća dva područja: **područje osobnog rasta studenata** (poboljšanje komunikacijskih vještina, izražavanje vlastitih potreba, postavljanje granica, razvoj kreativnosti, ustrajnosti i intrinzične motivacije) i **područje kompetencije za rad s djecom** (ispitanici su izjavili da posjeduju teorijska znanja i vještine potrebne za rad s djecom, neka specifična znanja potrebna za rad s djecom (pojam prilagođenog programa, maloljetničke delinkvencije, simptoma ADHD-a, simptome zlostavljanja djece), a isto tako i neke specifične vještine (motiviranje djeteta, rad s introvertiranim djetetom, djetetom u otporu) koje na početku rada nisu imali u tolikoj mjeri; Kos, 2006) Ova pozitivna iskustva i rezultati evaluacije mogu se iznimno dobro iskoristiti u promociji supervizije i u procesu motiviranja stručnjaka za uključivanje u supervizijski proces.
3. Hrvatska ima profesionalce-supervizore koji su završili edukaciju po europskim standardima, osnovano je Hrvatsko društvo za superviziju i organizacijski razvoj uz potporu Europskog udruženja nacionalnih organizacija za superviziju, a školske godine 2006/07. na Studijskom centru socijalnog rada pokrenut je postdiplomski specijalistički studij iz supervizije psihosocijalnog rada. Na temelju toga definirani su standardi provođenja supervizije i okupljen je određen broj stručnjaka koji mogu kompetentno voditi superviziju.

Završna razmatranja

Supervizija, kao oblik podrške profesionalcima, moćno je oruđe za razvijanje profesionalne kompetencije i očuvanje mentalnog zdravlja. No, iako je moćna, supervizija nije jedini oblik profesionalne podrške i ona nikako ne može zamijeniti ostale oblike stručne pomoći.

U posljednjem desetljeću u Hrvatskoj su postavljeni dobri temelji za implementaciju supervizije u područje rada s ljudima, no supervizija još nije dovoljno poznata i dostupna svim profesionalcima. Daljnja implementacija supervizije u područja raznih profesija koje se bave odgojem, obrazovanjem i pružanjem psiho-socio-pedagoške pomoći u rukama je samih profesionalaca.

I, koliko god grubo zvučalo, svaki pomak ovisit će o tome hoće li profesionalci stati samo na isticanju toga kako im je teško ili će se odlučiti za aktivniji pristup zaštite svoje profesionalnosti i zaštite privatnog života. Aktivnije označava paralelne aktivnosti u području:

- preuzimanja vlastite odgovornosti za mentalno zdravlje i napuštanje očekivanja i ideja da su drugi ti koji bi se trebali brinuti za nas, koji bi to trebali platiti,
- razvijanja vjere da sami možemo promijeniti svoj život nabolje,
- odvajanja vremena za superviziju,
- širenja informacija o superviziji,
- traženja supervizije i uključivanje u supervizijske grupe.

Jedino ako profesionalci jasno i glasno iskažu svoju potrebu i spremnost za akciju, svi izgrađeni temelji u području supervizije moći će se iskoristiti.

I na kraju, važno je podsjetiti na važnost akcije svakoga pojedinog profesionalca jer briga za vlastito mentalno zdravlje i poboljšanje profesionalne kompetencije nije i nikada ne smije biti u rukama drugih.

Literatura

- Ajduković, Marina i Cajvert, Ljilja (2004), *Supervizija u psihosocijalnom radu*, Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Ajduković, Marina; Potočki, Željka; Sladović Branka (2000), »Supervizija u Hrvatskoj: preliminarno ispitivanje stavova i očekivanja socijalnih radnika«, *Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada*, Zagreb, 1999., svezak VI, str. 29–38.

Hrvatsko društvo za superviziju: <http://www.supervision-eu.org/hdsor/>

Kos, Kristina (2006), *Evaluacijsko istraživanje MPPI potprograma »Studenti koji mogu više«*, Zagreb: Udruga Igra.

SUPERVISION – A FORM OF SUPPORT TO PROFESSIONALS

Sunčana Kusturin

Supervision as a form of support to professionals who work in the fields of education and providing psycho-socio-pedagogic help is one of the ways of preserving one's mental health, improving one's professional competences and the quality of the services they provide to their users. Supervision as such is virtually unknown and inaccessible to professionals in Croatia. The paper focuses on presenting supervision models, forms, contents and outcomes. A resistance to and obstacles that emerge in the process of implementing supervision are found at organisational, cultural and personal levels. Nevertheless, all thus-far supervision, supervision standards' definition (through the Croatian Supervision Society) and supervisor education according to European standards have yielded good results, which is testified to by the results of supervision process evaluations (e.g. supervisions within the Social Work Study Centre, »Play« Association, etc.).

Key words: supervision, professional competences, mental health