

SUPERVIZIJA U PSIHOSOCIJALNOM RADU

Nino Žganec

Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Studijski centar socijalnog rada

Pregledni članak

UDK 364.442.2.004.58

Primljeno: lipanj 1995.

Nagli razvoj psihosocijalnog rada u Hrvatskoj ostao je djelomično bez zadovoljavajuće teorijske pratnje. Osobito je to vidljivo u nekim elementima od kojih je među najvažnijim supervizija odnosno njezina teorijska podloga. Cilj je rada opis i kritička analiza temeljnih obilježja supervizije putem pregleda povijesnog razvoja supervizije, terminološkog određenja kao i funkcija i ciljeva supervizije u suvremenim shvaćanjima. U radu se daje pregled definicija supervizije nastalih tijekom posljednjih deset godina. Supervizija se u radu ponajprije dovodi u vezu sa psihosocijalnim radom koji autor locira unutar šireg okvira socijalnog rada. Prikazom faza supervizijskog procesa te različitih podjela supervizijskih oblika želi se potaknuti daljnja rasprava o superviziji kao nezamjenjivom dijelu svake pomažuće aktivnosti.

1. UVOD

Posljednjih nekoliko godina različita su primijenjena područja tzv. "pomažućih profesija" doživjela značajan poticaj za vlastitu afirmaciju. Istodobno rasla je i potreba njihove znanstveno - teorijske refleksije. Ratni uvjeti u kojima se našla Republika Hrvatska i nešto kasnije Republika Bosna i Hercegovina prouzročili su velika materijalna, ali prije svega ljudska stradanja. Te su prilike stavile "pomagače" pred velik ispit stručne kompetencije. Stručnjaci različitih profesionalnih usmjerenja na razne su se načine uključili u proces pomaganja širokom krugu stradalnika rata. Liječnici, psiholozi, socijalni radnici, socijalni pedagozi i dr. uključili su se u razne pomažuće aktivnosti koje su ubrzo nazvane općim nazivom - psihosocijalni rad, psihosocijalna pomoć, psihosocijalna skrb i sl.

Djelujući sa stajališta različitih profesija, a prije svega različitih paradigmi, teorijskih i metodoloških ishodišta, svima je bio i ostao zajednički cilj što bolja pomoć ugroženim osobama odnosno što kvalitetnija provedba ciljeva vlastitih ili zajedničkih profesionalnih aktivnosti. Budući da je broj onih koji su svoju psihosocijalno-pomažuću djelatnost obavljali u okvirima za to formalno ovlaštene profesije ipak bio znatno ograničen, vrlo se brzo pojavila potreba uključivanja neprofesionalnih "pomagača" u proces psihosocijalne pomoći. Ti dobrovoljci ili volonteri postali su tako svojevrsna "pokretna snaga" velikog dijela aktivnosti psihosocijalnog rada. Budući da se vrlo često radilo o osobama koje, pored svoje visoke ljudske vrijednosti, ipak ne posjeduju dostatna stručna znanja bilo je potrebno organizirati razne oblike obrazovnih radionica, vježbi, seminara i predavanja ne bi li se i takve osobe barem donekle stručno osposobile za kvalitetno pružanje nekog od oblika psihosocijalne pomoći. Uloga profesionalnih i neprofesionalnih pomagača u procesu

psihosocijalne pomoći postala je tako tema o kojoj se zasebno već mnogo puta raspravljalo tijekom stručnih skupova održanih u zemlji i izvan nje.

Jedna od središnjih tema takvih skupova, ali na žalost ne dovoljno i relevantne literature s ovog područja, posvećena je značenju i ulozi supervizije u psihosocijalnom radu. Supervizija kao neodvojiv dio svake "pomažuće" aktivnosti svojim velikim dijelom ulazi u okvir znanstvene refleksije profesionalne prakse. Cilj nam je stoga da kroz opis i kritičku analizu temeljnih obilježja supervizije upozorimo na važnost njezine uloge u psihosocijalnom radu. Isto tako cilj nam je da ovim radom potaknemo daljnju raspravu o temi koja je u domaćem znanstvenom okružju do sada, na žalost, premalo obrađena.

2. ŠTO ZAPRAVO ZNAČI RIJEČ SUPERVIZIJA

Pojam supervizija, iako vrlo često korišten, nerijetko se koristi s različitim značenjem. Eck (1993) ističe da pojam supervizija potječe od latinske riječi *supervidere* što znači nešto odozgo pregledati. Pojam tijekom 16. stoljeća ulazi u engleski jezik gdje se ustaljuje na području medicine. Na područje socijalnog rada pojam supervizije ulazi sredinom 90-ih godina 19. stoljeća. Počevši od 30-ih godina 20. stoljeća supervizija se u okviru socijalnog rada počinje značajno širiti.

Kako navodi Scobel (1988), supervizija u današnjem značenju riječi potječe iz angloameričkog govornog područja i ima značenje nadzora, nadgledanja, upravljanja, kontrole dok supervizor obično obnaša funkciju pretpostavljenog.

U engleskom govornom području položaj supervizora obično označuje ulogu pretpostavljenog, i to onog koji se nalazi na najnižem stupnju pretpostavljenosti. Analogno tome, u hrvatskom jezičnom značenju riječ bi se mogla odnositi na funkciju predradnika odnosno onoga koji se nalazi neposredno iznad hijerarhijski najniže skupine.

Korijenski, ova riječ sadrži većinu elemenata koji se danas spominju pri definiranju supervizije, tj.: kontrolu, vodstvo (upravljanje) i korekciju (npr. da bi se što moglo vidjeti ili pregledati). U Klaićevom rječniku stranih riječi (1988) supervizija se označava kao nadgledanje i nadzor. I inače je čest slučaj da se kod osoba izvan kruga pomažućih profesija na superviziju gleda kao na djelatnost s funkcijom nadgledanja, kontrole ili pak revizije poslova, prihoda, rezultata i sl. Eck (1993) upućuje na dodatni problem u razumijevanju supervizije koji proizlazi iz medicinske tradicije korištenja pojma. Radi se o paralelnoj uporabi pojmova: *konzultacija* (*consilium, consiliarius*) kao trenutna, vremenski ograničena forma odnosa jednakopravnih stručnjaka pri kojoj tražilac savjeta prima od savjetnika na dobrovoljnoj osnovi mišljenje ili savjet koji se odnosi na određene slučajeve ili probleme i pri tome prema tom mišljenju ili savjetu ostaje potpuno slobodan, i

b) *supervizija* kao stručni nadzor stručno manje iskusne osobe sa svrhom obrazovanja, pružanja legitimacije ili pak kontrole. Supervizija se pri tome često odvija u odnosima podređenosti. Naglasak leži na ekspertizi, znanju, iskustvu i stručnoj kompetenciji.

Belardi (1992a) navodi i neke alternativne oznake za superviziju koje se mogu sresti u njemačkom i engleskom govornom području, kao npr. "kolegijalno savjetovanje" (*kollegiale Beratung*), "stručno savjetovanje" (*Fachberatung*), "institucijsko savjetovanje" (*Institutionberatung*), *social-management* ili pak *care-management*.

U posljednjim desetljećima brojni autori definiraju superviziju u kontekstu socijalnog rada. U tim se definicijama supervizija nastoji razmatrati sukladno njezinom značenju i funkciji koju ona ima za socijalni i psihosocijalni rad. Važan poticaj takvim naporima dala su neka tumačenja koja upravo socijalnom radu pripisuju najveće zasluge razvoju supervizije, a neki je autori smatraju čak inovacijom socijalnog rada (npr. Belardi, 1992a; Weigand, 1987).

3. SOCIJALNI I PSIHOSOCIJALNI RAD

Budući da smo se već u naslovu ovog rada ograničili na područje primjene supervizije u psihosocijalnom radu, smatramo korisnim upozoriti na glavna obilježja i socijalnog i psihosocijalnog rada.

Prema nekim shvaćanjima (Bernler & Johnsson, 1993; Engleke, 1992) naziv socijalni rad ima najmanje tri različita značenja. U prvom redu pod tim se nazivom može označiti praksa u najširem smislu odnosno sve ono što ulazi u područje odgovornosti socijalnih ustanova, kao što su skrb za djecu i stare, preventivni rad, socijalno planiranje itd. U drugom značenju naziv socijalni rad može se koristiti kao skupni pojam za metode i tehnike discipline socijalnog rada: rad s pojedincima i obiteljima, socijalni grupni rad, socijalni rad u organiziranju zajednice, socijalna administracija i planiranje. Treće značenje odnosi se na samu stručnu disciplinu socijalnog rada koja sadrži svoje teorije, metodologiju, znanstvenu i obrazovnu aktivnost itd.

Vrlo široko, socijalni rad može se definirati kao profesija koja pomaže ljudima da funkcioniraju unutar svoje socijalne okoline. Socijalni radnici pomažu ljudima da identificiraju, pribave i iskoriste konkretne resurse potrebne za njihovo bolje funkcioniranje. Socijalni radnici kreiraju i nove oblike resursa i mogućnosti koje pomažu ljudima u njihovoj interakciji s drugim ljudima i sa sustavima u njihovoj životnoj okolini. Odnos socijalnog i psihosocijalnog rada izučava se danas unutar različitih teorijsko - paradigmatških okvira. Koncept psihosocijalnog rada u uvjetima kriza velikih razmjera kao što je rat značajno dobiva na važnosti zbog specifičnosti pristupa koji zastupa. Koristeći se terminom "psihosocijalni" najčešće se stavlja naglasak na klijenta u njegovom socijalnom kontekstu. Kad govorimo o psihosocijalnom radu, onda se to odnosi na rad sa socijalnim i društvenim odnosima koji su važni za psihičku dobrobit čovjeka i njegov osobni razvoj. Pojam psihosocijalnog rada može se povezati s Eriksonovim opisom psihosocijalnog razvoja čovjeka. Definicija psihosocijalnog rada mogla bi se temeljiti i na usporedbi sa psihoterapijom koja u radu s ljudima teži zahvaćanju cijele povijesti cijelog čovjeka i čiji su ciljevi "totalni i obuhvatni". Psihosocijalni rad je specifičan i ograničen s obzirom na obradu problema i vremenski okvir u kojem se rad odvija. Psihosocijalni rad se usmjerava na životne situacije. Teorijski oslonac psihoterapije obično je jednodimenzionalan, dok kod psihosocijalnog rada mora biti multidimenzionalan. Nadalje, dok psihoterapija polazi od povjerenja kao važne osnove za rad, dotle se psihosocijalni rad značajno oslanja na osobe koje se nalaze oko klijenta - obitelj, susjedstvo itd. Razmatrajući odnose socijalnog rada, psihosocijalnog rada i psihoterapije, Bernler i Johnsson (1993) psihoterapiju smatraju sastavnim dijelom psihosocijalnog rada, dok psihosocijalni rad čini sastavni dio socijalnog rada. Supervizija i njezine funkcije na području socijalnog rada zajedničke su zbog toga velikim dijelom i području psihosocijalnog rada, odnosno psihoterapije.

4. FUNKCIJE I CILJEVI SUPERVIZIJE

Vrlo česta pitanja koja se postavljaju prilikom pokušaja opisa supervizije jesu: Čemu supervizija služi? Što se njome postiže? Koje su njezine funkcije?

Između mnoštva različitih pristupa superviziji vrlo je teško izdvojiti jer je logička osnova većine pristupa u osnovi pravilna. Danas je široko prihvaćeno shvaćanje ono prema kojem supervizija ima četiri osnovne funkcije: *funkciju kontrole, funkciju obrazovanja, funkciju legitimacije i funkciju vodstva. Detaljnije prikaz svake od tih funkcija navodimo u tablici 1. Pored navedenih funkcija spominju se i daljnje, npr. motivativna i evaluativna (Smolić-Krković, 1977).*

Kako pokazuju suvremena iskustva iz Sjedinjenih Američkih Država, gdje se na teorijskom i praktičnom planu supervizije otišlo daleko najdalje, mogu se uočiti tri glavna aspekta supervizije:

1. administrativna supervizija, koja se u prvom redu usmjeruje zadacima institucije kao formalne organizacije;
2. obrazovna supervizija, koja treba socijalnog radnika podučiti potrebnim znanjima, preusmjeravati njegov rad i pomoći mu da to postigne;
3. podržavajuća (supportivna) supervizija, koja znači odgovornost za pomoć supervizandu za svladavanje ili izbjegavanje stresa na radu.

Belardi (1992a) ističe da se na primjeru SAD može uočiti dvostruka funkcija supervizije u socijalnom radu, i to:

1. supervizija je u svojim počecima bila usmjerena na osobu (*worker-oriented*) u smislu da se željelo pomoći pojedincu, često slabo obrazovanom socijalnom radniku koji je imao mnogostruke komunikacijske probleme u svojem radu. Nešto kasnije u superviziju su uvedene psihoanalitičke postavke prema kojima se socijalni radnik uvijek nalazi pred dva klijenta: stranim klijentom koji traži pomoć i pred samim sobom;

2. ubrzo je to usmjerenje dopunjeno tzv. *agency-oriented* pristupom. Uvođenjem tog pristupa supervizija se sve više usmjerava pitanjima kao što su: Koje su mogućnosti djelovanja dobrotvornih organizacija pri datim ograničenim resursima? Kako treba podijeliti posao? Kako kontrolirati djelatnost tih organizacija? Itd.

Vrlo često se u literaturi može pronaći razdioba na administrativnu i kliničku superviziju. Isto tako vrlo učestali su termini *field instruction* i *staff supervision*. Dok se prvi odnosi prvenstveno na vođenje i pomoć studentima u praksi dotle se drugi odnosi na superviziju već obrazovanih stručnjaka. Supervizija kao pojam obuhvaća oboje jer u sebi sadržava spomenute funkcije.

Tablica 1.

Kontrola	Obrazovanje	Legitimacija	Vodstvo
- kvalitete stručnog postupanja s klijentom	- stjecanje znanja i njegova primjena u praksi	- za stjecanje stručne kvalifikacije	- dobivanje pregleda za vodstvo organizacije
- osposobljavanja i kvalificiranja "pomagača"	- sigurnost u primjeni metoda	- kao obveza sudjelovanja	- razmjena informacija informacija
- prihvaćanje pravila u teorijskom metodskom i organizacijskom smislu itd.	- razvoj i unapređenje postavki i stavova itd.	- kao ponuda standarda itd.	- administracija itd.

(prema: Caemmerer, 1970)

Belardi (1992b) ističe da socijalni radnici superviziji pridaju dva osnovna obilježja: 1) osobnu refleksiju pomagača putem kolega kako bi bolje razumjeli odnos socijalni radnik - klijent, i 2) kontrolu djelatnosti i uspjeha radi poboljšanja ciljeva organizacije u kojoj djeluju.

Schreyogg (1992) ističe da se supervizija unutar socijalnog rada povijesno i funkcionalno može podijeliti na:

- a) pretežno shvaćanje supervizije kao administrativne funkcije,
- b) naglašavanje psiholoških elemenata supervizije te
- c) naglašavanje njezine sociološke funkcije.

Govoreći o ciljevima supervizije, možda bi najbolje bilo krenuti od razrade ciljeva pojedinih oblika supervizije. Ipak, u neke od zajedničkih ciljeva svih oblika supervizije mogu se ubrojiti ovi:

1. supervizija treba zadržati i poboljšati interakciju davaoca stručnih usluga,
2. supervizija treba omogućiti tzv. meku kontrolu (soft-control) suradnika,
3. supervizija omogućava obradu osobnih i interakcijskih konflikata na radnom mjestu.

Ciljevi supervizije mogu se podijeliti na kratkoročne i dugoročne (konačne). Kratkoročni ciljevi supervizije trebaju poboljšati sposobnosti socijalnih radnika kako bi mogli uspješnije oblikovati svoje stručne aktivnosti. Ti kratkoročni ciljevi služe kao sredstvo ostvarenja konačnog ili glavnog cilja, a njega Kadushin (1985) vidi u pružanju odgovarajuće i uspješne usluge socijalnog radnika njegovu klijentu.

5. DEFINICIJE SUPERVIZIJE

Definirati superviziju danas znači naći se pred mnoštvom različitih pristupa raznih autora u relativno bogatoj svjetskoj literaturi. Koliko nam mogućnosti dozvoljavaju,

pokušat ćemo iznijeti ovdje neke od postojećih definicija. Tako njemački autor Schuetze (1984) u svojoj definiciji ističe da je "supervizija institucionalno učvršćena djelatnost koja treba pomoći ljudima u zanimanjima koja su usmjerena klijentima. Supervizija je pravilno vodena djelatnost refleksije koja se odnosi na djelatne strukture i sistemske probleme profesionalnih aktivnosti." Weigand (1990) superviziju definira osvrćući se na njezin povijesni razvoj te smatra "da je supervizija priznata i etablirana forma savjetovanja o stručnim radnjama na socijalnim i terapijskim područjima. U svojim počecima supervizija se pretežno odvijala kao pojedinačna supervizija, kasnijim razvojem nastupila je njezina značajna nadogradnja u grupnu superviziju a konačno je, preko timske supervizije, pronašla svoje mjesto u organizacijama". Puehl (1990) povezuje superviziju s metodom savjetovanja te ističe "da je supervizija svojevrsni oblik savjetovanja koje se odnosi na struku i koje teži daljnjem proširenju stručne kompetencije". U definiciji koju daje Irle (1984) naziru se elementi sistemskog pristupa odnosno kibernetike prvog i drugog reda. Autor smatra da supervizija znači "osobno pružanje usluga drugog reda suradnicima koji u svojoj djelatnosti pružaju osobne usluge prvog reda kroz savjetovanje i skrb". Prema Rappe-Giesecke (1990) "supervizija je svojevrsna institucija čija je prvenstvena funkcija analiza psihodinamike profesionalnih odnosa bez obzira na to radi li se o odnosima između profesionalaca i njihovih klijenata ili o odnosima između samih profesionalaca, npr. članova tima. Nadalje, funkcija je supervizije istraživanje odnosa između pojedinih stručnih uloga. Superviziju zanimaju stvarna postignuća institucije u kojoj se susreću profesionalci i klijenti ili profesionalci međusobno. Na kraju supervizija na obje spomenute razine analize teži pojašnjenju kako zajedničkih tako i proturječnih psihičkih i institucionalnih struktura u profesionalnim odnosima". Spomenimo ovdje i Bernlerovu i Johnssonovu definiciju (1993) kojom autori direktno dotiču njezinu vezu s psihosocijalnim radom. čini nam se da ta definicija u relativno sažetom obliku daje vrlo jasan opis supervizijske funkcije, a istovremeno ne trpi od želje za preširokom sveobuhvatnošću brojnih supervizijskih elemenata. Autori smatraju "da je supervizija u psihosocijalnom radu interakcijski proces između dviju ili više osoba, supervizora i supervizanda radi profesionalnog razvoja supervizanda u njihovom psihosocijalnom radu".

Pokušamo li na temelju navedenih definicija dati vlastiti doprinos uzimajući u obzir specifičnosti socijalnog i općeg društvenog konteksta, mogli bismo reći da superviziju u psihosocijalnom radu vidimo kao svojevrsan komunikacijski proces u kojem se mogu nalaziti profesionalne i/ili neprofesionalne osobe (dobrovoljci) na istim ili različitim institucionalno - hijerarhijskim pozicijama radi razmjene informacija i iskustava ili pak pružanja podrške i legitimacije putem podizanja razine znanja, kontrole ili evaluacije djelatnosti koje obavljaju.

6. FAZE SUPERVIZIJE

Supervizija kao racionalni i planirani komunikacijski proces odvija se prema više ili manje određenom vremenskom i tematskom slijedu. Iako neki teoretičari supervizije, zbog njezine složenosti, odriču mogućnost kvalitetne podjele supervizije na određene faze, ipak se većina slaže da se tijekom supervizije može podijeliti u nekoliko faza, od kojih svaka ima svoj sadržaj i ciljeve. Plessen i Kaatz (1985) ističu da se supervizija može podijeliti u pet

faza u kojima se mogu odrediti konkretne djelatnosti supervizanda i zadaci supervizora. Međutim, kako ističu autori, podjela tog procesa na faze ne znači i to da se njih treba kruto pridržavati, već ih prije treba shvatiti kao svojevrsnu "crvenu nit" koja pomaže supervizoru da uspješno vodi superviziju i postigne željene supervizijske ciljeve. Faze supervizije prikazane su u tablici 2.

Tablica 2. Faze supervizije

Faze	Funkcije	Aktivnosti
Orijentacijska faza	Razvoj i određenje zajedničke djelatne podloge	- razjašnjenje supervizandove potrebe
Informacijska faza	Skupljanje podataka i izgradnja dojmova	- opažanje interakcija - opažanje klijenata - opažanje terapeuta
Faza uravnoteženja	Sistematiziranje različitih dojmova	- uspoređivanje opaženog - uspoređivanje s iznesenim potrebama supervizanda - izabiranje povratnih poruka
Faza povratnih poruka	Razmjena i usporedba dojmova	- prenošenje povratne poruke - ispitivanje dojmova supervizanda
Kontrolna faza	Razvoj djelatnih posljedica supervizije	- određivanje koraka u procesu učenja - postavljanje rezultata u "tako" obliku - osporavanje strategija - vježbanje novog ponašanja

(prema: Plessen & Kaatz (1985))

Fatzer (1993) također dijeli superviziju u pet faza, i to: 1. faza: kontakt i ugovor; 2. faza: dijagnoza; 3. faza: intervencija; 4. faza: vrednovanje i institucionaliziranje i 5. faza: završavanje.

Bernler i Johnsson (1993) "fazom" označavaju pravilnost odvijanja supervizije tijekom dužeg vremena. Osim toga autori smatraju da se fazni model supervizije većinom odnosi na razvoj supervizanda, a ne na razvoj cijele supervizijske grupe ili supervizijskog sustava.

Tijek supervizije dijele u četiri faze:

1. akcija bez uvida, 2. uvid nakon akcije, 3. uvid prije akcije, 4. istovremeni uvid i akcija.

Ad 1. Pod nazivom akcija bez uvida autori označavaju fazu u kojoj supervizand obavlja svoju djelatnost bez uvida u nju ili s neznatnim uvidom. Ovdje ne postoji povezanost između njegova rada i opće djelatne metode. Pomagač posjeduje stručna znanja (npr. poznaje zakone), radnu rutinu, poznaje resurse od interesa za svoje radno područje itd., a poslodavac postavlja profesionalne zahtjeve, kao što su npr.: ispunjavanje određenih kontrolnih ili pomažućih zadataka. U superviziji je ta faza često obilježena otporima, neodlučnošću i nesigurnošću.

Ad 2. Faza uvida nakon akcije odnosi se na period razvoja uvida u vlastiti djelatni proces pomagača putem supervizijske refleksije. Supervizand ovdje često dobiva teorijska razjašnjenja i uvid u svoj rad. Njegov se profesionalizam diferencira. On ovdje dobiva mogućnost da izvana vidi svoju vlastitu stručnu ulogu s njezinom pomažućom i kontrolirajućom komponentom. Supervizijska situacija sada je obilježena s jedne strane kroz potvrđivanje uvida (aha - doživljaj) te s druge strane kroz određenu nesigurnost i pitanje: "Zašto to nisam ranije vidio na taj način?"

Ad 3. U trećoj fazi uvida prije akcije pomagač može svoj pomažuci proces djelomice planirati i povratno razumjeti. U aktualnoj pomažućoj situaciji on je sada sposoban povezivati dugoročni uvid u proces pomaganja sa svojim namjerama. Uvid u vlastitu stručnu ulogu obogaćen je sad s vremenskom i razvojnom perspektivom i pomagač može prepoznati proces svojeg vlastitog razvoja. U superviziji se u ovoj fazi često može primijetiti otpor prema daljnjim promjenama. Pojavljuje se skretanje k intelektualizmu, jakom naglasku k teorijskim aspektima ili se supervizija pokušava iskoristiti kao vlastita terapija.

Ad 4. Kod četvrte, završne faze pod nazivom istovremenost uvida i akcije ti su aspekti tako dobro integrirani da djelatnost i uvid u tu djelatnost idu "ruku pod ruku". Komponente uvida i akcije paralelno su integrirane u spiralno zajedništvo koje vodi prema kontinuiranom razvoju pomažućeg procesa. Teorijski aspekti integrirani su uvidom. Profesionalni razvoj dosegnuo je dinamički stadij. On sad povezuje dosadašnje faktore profesionalizacije s kontinuiranim razvojnim procesom i sviješću o tome da izgradnja pomagača nikad ne završava. Ova faza nudi pretpostavke za integraciju međuljudskih i profesionalnih aspekata uloge pomagača.

Jedan od klasičnih pristupa predstavlja tzv. 5-fazni supervizijski model Berthe Reynolds razvijen 1942. godine (prema Bernler i Johnsson, 1993). Autorica razlikuje:

1. fazu intenzivne svijesnosti samoga sebe (the stage of acute consciousness of self). Supervizand je intenzivno zaokupljen samim sobom, a radi se o jednom obliku usredotočenja na sebe ispunjenog strahom i nesigurnošću. On se osjeća bespomoćan, prazan i nezalicom. Zbog nesposobnosti za djelatnošću mobilizira se vrlo brzo energija u svrhu samoodržanja. Supervizand se počinje ponašati na za njega karakterističan način, npr. govori bez prekida, postaje agresivan itd. U ovoj fazi supervizor treba pružiti sigurnost s kojom će supervizand moći ponovo pronaći osobnu kompetenciju u trenutku kad se suočava s novim iskustvima.

2. fazu odluke biti ili ne biti (the stage of sink-or-swim adaptation). Supervizand svladava nešto i zbog toga se može zanimati za okolinu. To svladavanje ipak još uvijek nije oslonjeno na uvid ili svijest o njegovoj djelatnosti. Ako bi supervizor želio već sad kod supervizanda razviti potpunu svijest o djelatnosti, time bi zbunio supervizanda jer bi se ovaj ponovo osjećao preopterećen mnogim novim podražajima. Umjesto toga supervizor treba stabilizirati supervizanda putem mobiliziranja njegova znanja i sposobnosti;

3. fazu razumijevanja situacije bez snage za kontrolu vlastite aktivnosti (the stage of understanding the situation without power to control one's own activity in it). Supervizand počinje razumijevati o čemu se radi, ali još uvijek nije kadar ciljano upotrijebiti vlastite mogućnosti. Od supervizora se traži razumijevanje za takvu tešku situaciju. Supervizor može lako pomisliti - on to može ili on to hoće. Eventualna kritika supervizora služila bi više svladavanju vlastite frustracije nego pružanje pomoći supervizandu. Ipak, supervizand može biti i konstruktivan. On postaje svjestan vlastite uloge u određenoj situaciji, može odmjereno reagirati i zatražiti konkretnu pomoć supervizora. Ova faza može trajati veoma dugo, ponekad godinama, prije nego što supervizand dosegne četvrtu fazu - ako mu to uopće ikad uspije;

4. fazu relativnog osposobljavanja koja omogućuje i razumijevanje i kontrolu vlastite aktivnosti na način na koji je ona naučena (the stage of relative mastery, in which one can both understand and control one's own activity in the art which is learned). Dosadašnja nova iskustva postala su integrativni dio osobe. Supervizand sada može vlastitu aktivnost u određenoj situaciji i razumjeti i kontrolirati. To je faza relativnog savladavanja. Supervizand može samog sebe vidjeti izvana te tijekom supervizije analizirati i kritizirati vlastitu djelatnost. On je postao profesionalac na način da svoje stručno znanje primjenjuje na praktičnim problemima te da sa samim sobom postupa kao s instrumentom pomažuće aktivnosti. Može se desiti da netko tko je dosegnuo ovu fazu više ne treba superviziju. No, prema B. Reynolds, supervizand počinje ovdje uvidati da osposobljavanje pomagača nikad ne prestaje te da potreba za učenjem uvijek postoji;

5. fazu sposobnosti podučavanja onoga što je naučeno (the stage of learning to teach what one has mastered). U ovoj je fazi supervizand dosegnuo razinu zrelosti koja mu omogućava da podučava druge o onome što je sam savladao. Pri tome može lako doći do pada na ranije stadije. Nova situacija obilježena je strahom i zahtijeva podršku radi ponovnog pronalaženja vlastitih znanja i sposobnosti savladavanja. U takvoj situaciji može taj novi supervizor zatrebati svoju vlastitu superviziju.

Kod modela B. Reynolda najlakše se može uočiti ranije spomenuta konstatacija da se fazi supervizijski model više odnosi na daljnji napredak (razvoj) supervizanda nego na razvoj čitavog supervizijskog sustava. Zbog toga bi se vjerojatno trebali učiniti dodatni napor u analizi supervizijskog procesa prilazeći mu sa stajališta različitih strana koje u njemu sudjeluju. Po našem mišljenju to je ipak moguće jedino ako se govori o određenom modelu supervizije odnosno o području na kojem se supervizija odvija.

7. OBLICI SUPERVIZIJE

Pristupi superviziji razvijali su se tijekom povijesti uglavnom sukladno razvoju općih paradigmi na području psihologije, sociologije, medicine pa i antropologije i srodnih znanosti. Dugi je niz godina individualna supervizija bila gotovo jedini supervizijski oblik. U vrijeme kad je na području psihologije (psihoterapije) psihoanaliza bila vodeći pristup, a zajedno s njime glorioficiran klinički pristup u medicini i psihologiji odnosno rad na slučaju (case-work) u socijalnom radu, logično je bilo da je i individualna supervizija smatrana jedinim i najboljim oblikom supervizije. No razvojem istraživanja malih grupa (Lewin i sur.), grupnih odnosa te otkrivanjem grupne dinamike uvelike se mijenjaju i pristupi

superviziji. Javlja se grupna supervizija čiji se razvoj osobito intenzivira otkrivanjem brojnih, do tada nepoznatih, tajni i mogućnosti grupnog rada. Razvojem teorije sustava (Neumann, Wiener, Miller, Bertalanffy i dr.), a osobito postavki "živih sustava", teorija supervizije dalje se razvija u smjeru supervizije sustava, organizacijskog savjetovanja odnosno razvoja organizacija.

Suvremena teorija supervizije spominje osnovnu podjelu supervizije na:

1. superviziju u socijalnom (psihosocijalnom) radu
2. superviziju psihoterapije
3. superviziju u području školstva i obrazovanja
4. superviziju odnosno organizacijsko savjetovanje/razvoj organizacija u privredi i upravi.

U brojnim radovima koji se bave supervizijom može se vidjeti da među autorima ne postoji potpuna suglasnost u klasificiranju vrsta supervizije. Već u oznakama klasifikacija autori često ne slijede ujednačen kriterij. Tako se za istu podjelu supervizijskih oblika mogu naći nazivi kao što su radna forma (Belardi, 1992a), područje primjene (Fatzer, 1993), supervizijski modeli (Schreyogg, 1992) i dr. Mi ćemo se zadržati na oznaci - oblici supervizije, kako bismo zaobišli eventualnu jednostranost u prikazu shvaćanja različitih autora.

Bernler i Johnsson (1993) smatraju da je među vrstama supervizije opravdana podjela samo na:

- a) individualnu superviziju i
- b) grupnu superviziju.

Ti autori smatraju da se supervizija psihosocijalnog rada može odnositi jedino na grupnu superviziju. U svojem radu oni nadalje upozoravaju na potrebu razlikovanja između tzv. cilju-usmjerene nasuprot procesu-usmjerene supervizije te između klijentu-usmjerene nasuprot supervizandu-usmjerene supervizije.

Belardi (1992a) u svojem pristupu superviziju također u osnovi dijeli na:

- a) individualnu superviziju i
- b) grupnu superviziju.

On se međutim ne zaustavlja na tome, nego i dalje dijeli:

a) individualnu superviziju na:

- superviziju rukovodioca (coaching, Leitugsberatung) i

b) grupnu superviziju na:

- kolegijalnu superviziju (peer-group supervision)

- timsku superviziju te

- Balintove grupe kao "poseban oblik supervizije" odnosno samoiskustvene grupe.

Belardi također ističe da se poseban oblik timske supervizije koristi u obliku i u svrhu organizacijskog savjetovanja odnosno razvoja organizacija.

Fatzer (1993) superviziju dijeli prema područjima primjene na:

- a) individualnu superviziju
- b) grupnu superviziju
- c) timsku superviziju
- d) superviziju sistema.

Na kraju spomenimo i vrlo uspješni pristup Schreyogove (1992) koja razvija tzv. integrativni model supervizije te razlikuje metode postavke supervizijskog modela i sam supervizijski model. Među središnje metode postavke autorica ubraja:

- a) gestalt terapiju i
- b) psihodramu.

Integrativni supervizijski model autorica dijeli na:

- a) individualnu superviziju i
- b) superviziju više osoba unutar koje razlikuje:
 - grupnu superviziju i
 - timsku superviziju (prema Balintu i prema Foulkesu).

Iz navedenih podjela supervizije lako se može steći dojam nepotrebne neujednačenosti.

Međutim, ako se dublje pozabavimo tim različitim konceptima, možemo vidjeti da njihova različita polazišta ipak imaju svoje uporište. Supervizija kao jedan od strateški važnih elemenata prije svega pomažućih djelatnosti veoma je slojevit i nadasve dinamičan proces. Inzistirati na umjetnom ujednačavanju (ukalupljivanju) supervizije u okvire jednog gledišta značilo bi ne razumjeti sam smisao supervizije. Zato nam se čini da je za samu superviziju mnogo važnije stalno podizanje kvalitete supervizijske prakse i stalno razvijanje njezine vlastite znanstveno teorijske refleksije.

8. ZAKLJUČAK

Rad na područjima psihosocijalnog rada znači neprestani rad na podizanju kvalitete korištenih metoda i tehnika. Psihosocijalna pomoć traži osposobljenog pomagača. Ona traži pomagača koji poznaje teoriju i metode, ali isto tako i pomagača koji poznaje samog sebe. Raditi s ljudima znači uvijek od ljudi i za ljude učiti. To znači i biti spreman mijenjati način svojeg rada ako on ne odgovara potrebama onih za koje se radi. Uloga supervizije u psihosocijalnom pomaganju zasigurno je nezamjenjiva. Štoviše, obavljati bilo koji psihosocijalni rad čini nam se jednostavno nedopustivim bez osiguranja redovite supervizije. Funkcije koje supervizija ima u psihosocijalnom pomaganju nije moguće nadomjestiti ničim drugim. U ovom smo radu upozorili na neke elemente koji su tek uvod u šire proučavanje teorije supervizije. Elementi poput etičkih i pravnih pitanja u superviziji, položaj pojedinih uloga u njoj, evaluacije supervizije, odnosa između supervizije i savjetovanja itd. itd. nisu ovdje ni dotaknuti. Cilj je ovog rada, kao što je u uvodu već spomenuto, opis i kritička analiza tek temeljnih obilježja supervizije. Taj važni dio svake pomažuće djelatnosti trebao bi osobito u domaćim uvjetima dobiti značajnije mjesto u radovima većeg broja onih koji se kreću na području psihosocijalnog rada.

LITERATURA:

1. Belardi, N. (1990a) **Supervision. Von der Praxisberatung zur Organisationsentwicklung**; Junfermann Verlag, Paderborn.
2. Belardi, N. (1992b) **Entwicklung und Schwerpunkte der Supervision in Deutschland. Soziale Arbeit**. 41. Jg. 9/92.
3. Bernler, G. & Johnsson, L. (1993) **Supervision in der Psychosozialen Arbeit**. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
4. Caemmerer, D. (1970) **Praxisberatung (Supervision)**. Freiburg: Ein Quellenband, Lambertus Verlag.
5. Eck, C.D. (1993): **Elemente einer Rahmentheorie der Beratung und Supervision**; u Fatzer, G. (Hrsg.): **Supervision und Beratung**. Koeln: Edition Humanistische Psychologie.
6. Engelke, E. (1992) **Soziale Arbeit als Wissenschaft**. Lambertus Verlag, Freiburg im Breisgau.
7. Fatzer G. (1993) **Supervision und Beratung**. Koeln: Edition Humanistische Psychologie.
8. Gesamthochschule Kassel, (Hg.), (1984) **Beitraege zur Supervision**. Bd. 3, Kassel.
9. Irle, G. (1984) **Strategisches Handeln als Bindeglied zwischen Institution und Person. Theoretische und praktische Konsequenzen aus der Theorie sozialer Dienstleistungsentwicklung fuer Qualifikation und berufliches Selbstverstaendnis der Supervision**, u: Gesamthochschule Kassel (Hg.): **Beitraege zur Supervision**. Bd. 3, Kassel.
10. Kadushin, A. (1985) **Supervision in Social Work**. New York.
11. Klaić, B. (1988) **Rječnik stranih riječi**. Zagreb: Nakladni zavod MH.
12. Maelicke, B. (Hrsg.), (1987) **Soziale Arbeit als soziale Innovation**. Weinheim und Muenchen.
13. Plessen, U. & Kaatz, S. (1985) **Supervision in Beratung und Therapie**. Salzburg: Otto Mueller Verlag.
14. Puehl, H. (1990) **Handbuch der Supervision**. Berlin.
15. Rappe-Giesecke, K. (1990) **Theorie und Praxis der Gruppen- und Teamsupervision**. Berlin und Heidelberg.
16. Schreyogg, A. (1992) **Supervision - Ein Integratives Modell** Junfermann Verlag, Paderborn.
17. Schuetze, F. (1984) **Zur Relevanz kommunikativer Sozialforschung fuer die Supervision**, u: Gesamthochschule Kassel (Hg.): **Beitraege zur Supervision**. Bd. 3, Kassel.
18. Scobel, W.A. (1988) **Was ist Supervision?**, Goettingen: Verlag fuer Medizinische Psychologie im Verlag Vandenhoeck & Ruprecht.
19. Smolić-Krković, N. (1977) **Dinamika intervjuja u socijalnoj anamnezi. Supervizija u socijalnom radu**. Zagreb: Savez društava socijalnih radnika Hrvatske.
20. Weigand, W. (1987) **Supervision als Innovationsinstrument sozialer Arbeit**, u Maelicke, B. (Hrsg.): **Soziale Arbeit als soziale Innovation**. Muenchen.
21. Weigand, W. (1990) **Interventionen in Organisationen: Ein Grenzgang zwischen Teamsupervision und Organisationsberatung**; u: Puehl, H. (Hg.): **Handbuch der Supervision**. Berlin.

*Summary**SUPERVISION IN PSYCHOSOCIAL WORK**Nino Žganec*

Rapid development of psychosocial work in Croatia has been left without satisfactory theoretical backup. That is particularly visible in some elements, especially in supervision. The aim of this article is description and critical analyse of the basic characteristics of supervision: review of historical supervision development, terminology, functions and goals in recent understanding. Article reviews definitions of supervision which came out in last ten years. Supervision is here related to psychosocial work which author locates within wider frame of social work. With phases of supervision process and different classifications of supervision author wants to induce further discussion on supervision as crucial part of every helping activity.