

ZNAČENJE SUPERVIZIJE U PROFESIONALNOM RAZVOJU SOCIJALNIH RADNIKA*

Marina Ajduković
Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Studijski centar socijalnog rada

Izvorni znanstveni članak
UDK 36.08.004.58
Primljeno: rujan 1995.

Boris Hudina
Ministarstvo obrane RH

Nataša Jovanović
Društvo za psihološku pomoć

U istraživanju je ispitan značaj supervizije u profesionalnom razvoju socijalnih radnika početnika. Podaci su prikupljeni anketnim ispitivanjem koje je provedeno u četiri nevladine organizacije u kojima je supervizija sastavni dio programa psihosocijalne pomoći stradalnicima rata. U ispitivanju je sudjelovalo 69 pomagača. Supervizirani pridaju velik značaj svakoj funkciji supervizije. Osobito velik značaj pridaju podršci u superviziji i očekuju da se na taj dio supervizije utroši 42-54% vremena, učenju žele posvetiti 38 - 41% vremena, a za kontrolu ostavljaju 15-20% od ukupno na superviziji provedenog vremena.

1. UVOD

Od početka rata znatan broj stručnjaka u području psihosocijalnog rada djeluju kao neposredni pomagači, edukatori i supervizori u različitim projektima i programima vezanim uz pružanje psihosocijalne pomoći prognanicima i izbjeglicama.

Dosadašnja iskustva su pokazala da je u tom radu supervizija postala jedno od temeljnih pitanja razvoja pojedinih programa i sustavnog rada. Stoga je bilo potrebno (re)definirati pojam i sadržaj supervizije u odnosu na ranija iskustva i ugraditi je u sustav pružanja psihosocijalne pomoći. Pri tome je bilo značajno odgovoriti na niz pitanja. Tko sve može biti supervizor i koje su njegove funkcije? Što i kako rade supervizori? Što je sve predmet i sadržaj supervizije? Kako definirati ciljeve supervizije i organizirati superviziju? Koje dobrobiti od supervizije imaju pojedine skupine pomagača? Kakvo je značenje supervizije za profesionalni razvoj pomagača početnika?

* Ovaj je rad nastao u okviru Projekta izobrazbe za pružanje pomoći u posttraumatskom oporavku koji provodi Društvo za psihološku pomoć i Catholic Relief Services uz financijsku potporu USAID-a.

1.1. KOJE SU FUNKCIJE SUPERVIZORA?

Prema Heap, Bang i Christiansen (1994) supervizija je "metoda podrške, kojom iskusni pomagač pomaže manje iskusnom pomagaču da se nosi s praktičnom situacijom zbrinjavanja i tretmana".

U radu supervizora međusobno se nadopunjavaju, a koji put i suprotstavljaju, barem tri temeljne funkcije supervizije - obrazovanje, podrška i nadzor (Smolić-Krković, 1977; Ajduković i Ajduković, 1995).

U svojoj obrazovnoj ulozi supervizor nije samo predavač, već obavlja i ulogu pokretača i voditelja obrazovnih vježbi i radionica kao sastavnog dijela iskustvenog učenja. Aktivno vodeći superviziju kao proces iskustvenog učenje supervizor opaža članove grupe i nužno uočava brzinu shvaćanja, razinu vještina i načine na koji se pojedini pomagač suočava s poteškoćama i problemima.

Radeći individualno s pomagačima ili u grupi i suočavajući se s njihovim poteškoćama i problemima, supervizor se od edukatora pretvara u mentora. U ovoj ulozi supervizor vodi i podupire pojedince u njihovu osobnom i profesionalnom rastu i razvoju. To ne znači da je supervizor osobni "profesionalni terapeut", kako neki doživljavaju i objašnjavaju ulogu supervizora, već postaje neka vrsta stručnog rukovoditelja.

Pomažići se često suočavaju s organizacijskim poteškoćama koje sami ne mogu prevladati. Vodeći brigu i o tim pitanjima, supervizor dobiva i ulogu stručnog posrednika s rukovoditeljem.

Prateći rad pomagača kroz razgovor i iznošenje problema ili uspjeha, opažajući grupni i individualni rad s klijentima, prateći bilješke, dokumentaciju i izvješćivanje, supervizor unutar svoje uloge prihvaća i dio nadziretelskih zadaća. Iz svih tih uloga supervizor procjenjuje učinkovitost i djelotvornost pomagača, predviđa njegov daljnji razvoj, planira načine poticanja osobnog i profesionalnog rasta pomagača. Također, supervizor se može naći i u prilici da daje sugestije vezane uz status, formalno napredovanje ili prekid rada pomagača.

Brojnost uloga koje ima supervizor ponekad može dovesti do konfuzije i konflikta među ulogama. Naime, supervizor, uviđajući samo neke od poteškoće ili/i potreba superviziranih i organizacija u kojima djeluju, pada u zamku da:

- * provodi ponajprije obrazovanje, a ne nadopunjavanje i usvaršavanje znanja ili uvježbavanje vještina u području u kojem utvrdi nedostatke,
- * s pomagačem radi neku vrstu terapije umjesto da ga podupire u njegovu osobnom i profesionalnom rastu i razvoju,
- * prateći napredak u radu pomagača počinje organizirati ili čak dijelom raditi njegov posao,
- * počinje preuzimati i one aspekte odgovornosti za posao pomagača koje kao supervizor nema,
- * počinje samoinicijativno rješavati organizacijska pitanja, postavljati se između rukovoditelja i superviziranih, preuzimati dio funkcija rukovoditelja.

1. 2. ŠTO I KAKO RADE SUPERVIZORI?

Supervizor je najčešće osoba izvan organizacije u kojoj radi s pomagačima. Na taj način izbjegava zamke bavljenja organizacijskim pitanjima. Teško će međutim izbjeći vidjeti organizacijske propuste. Profesionalan odnos nameće mu obvezu da ta svoja zapažanja podijeli s rukovoditeljima organizacije koja ga angažira.

Kad rukovoditelj organizacije prihvati mišljenje, sugestije i takvu ulogu supervizora, supervizor više ne supervizira samo pomagače, već projekte i programe te organizacije ili institucije u cjelini sa svim procesima koji se u njoj odvijaju.

Neprihvaćanjem primjedbi supervizora ili osjećajem ugroženosti od supervizora rukovoditelj blokira rješavanje dijela problema superviziranih. Prihvaćanjem supervizije u organizaciji rukovoditelj svjesno ili nesvjesno prihvaća superviziju sebe i svoga načina rada, mogućnost da se mijenja i mogućnost da mijenja strukturu organizacije koju vodi. Također i rukovoditelj s dovoljno znanja može biti u nekim situacijama supervizor.

Ciljevi supervizije i supervizora jesu da:

- * pomognu rješavanju problema pomagača vezanih za rad s klijentima,
- * pomognu povećanju uspješnosti, djelotvornosti i zadovoljstva pomagača,
- * pomognu pomagačima da osvijeste i prihvate problem i poteškoće u radu, osvijeste osobnu potrebu za uspješnošću, svladaju otpore, emocionalno ojačaju, podignu odgovarajući stupanj samopouzdanja, postanu fleksibilniji.

To pridonosi tome da:

- * superviziranim situacija rada s klijentom postaje poznatijom, vještine koje su usvojili upotrebljivije, a samokontrola i samopouzdanje visoko,
- * supervizirani imaju osjećaj zaštićenosti, što im daje temeljnu sigurnost u radu,
- * među superviziranim se povećava osjećaj razumijevanja i pripadanja grupi i organizaciji u kojoj rade, struci koju predstavljaju,
- * supervizirani jačaju osobni identitet, razvijaju demokratičnost, maštu i kreativnost.

Iz navedenog je jasno da supervizori obrazuju, pružaju podršku, nadziru, uspostavljaju profesionalni dijalog i osoban odnos s pojedincem. Oni se bave vođenjem, organiziranjem drugih i rukovođenjem drugima. To rade individualno i u grupi, odnosno na razini organizacije.

Supervizori razvijaju grupnu dinamiku. Potiču i oblikuju grupne procese, reflektiraju i daju povratne informacije. Pomažu u rješavanju aktualnih problema i poteškoća. Oni strukturiraju sadržaje supervizijskog rada, vježbaju sadržaje i načine rada, demonstriraju ih, pomažu u planiranju i neposrednom radu, vode evaluaciju, potiču istraživanje i samoevaluaciju. Na kraju preuzimaju profesionalnu odgovornost za rad i rezultate rada pomagača s klijentima.

Očekivanja superviziranih od procesa supervizije i supervizora koji put su problem koji nije jednostavno riješiti. Ona se mijenjaju i nisu stalna. Ponekad su interesi superviziranih usmjereni više prema stjecanju novih znanja, a ponekad više žele podršku. Rijetko žele biti nadzirani.

Pitanje koje se tu postavlja jest treba li supervizor primarno zadovoljavati očekivanje superviziranih ili, sukladno složenim ulogama koje ima, voditi proces sukladno općim i

posebnim ciljevima supervizije. Tu je i pitanje usklađivanja očekivanja unutar supervizijske skupine, koje je - ako je grupa heterogena - često nepremostiv problem.

Supervizor je često suočen s nizom konkretnih pitanja i nedomica. Koliko kojoj od komponenti procesa supervizije dati vremena? Na koji sve način davati povratnu informaciju pomagaču? Koliko raditi s grupom i s kojim sve sadržajima te koliko vremena posvetiti pojedincima? Što kada su supervizirani početnici u radu?

Istraživanja koja su do sada provedena pokazuju da su početnici specifična skupina superviziranih. Oni imaju često nerelana očekivanja od sebe samih. Često su nesigurni sami u sebe ili im nedostaje znanja ili/i iskustva da se uhvate u koštac s nekim složenijim slučajem. Stoga su često podložniji profesionalnom stresu od svojih starijih i iskusnijih kolega. Stjecanje prvih profesionalnih iskustva u ratnim okolnostima situaciju pomagača početnika čini još složenijom. Iz studentskih klupa socijalni su radnici, psiholozi i drugi mladi pomagači naglo bili uronjeni u pružanje pomoći traumatiziranim stradalnicima rata. Često su zajedno sa stradalnicima dijelili vrlo neadekvatne uvjete života i rada (od nepostojanja prostorija ili neadekvatnih prostorija za rad do neposredne ugroženosti od neprijateljskih napada). Sve bi to iziskivalo velike psihičke napore i od mnogo iskusnijih stručnjaka. Da bi se moguće negativne posljedice izloženosti profesionalnom stresu i sekundarnoj traumatizaciji prevenirale ili barem ublažile, neke od nevladinih organizacija nastojale su razviti specifične strategije za pomoć i samopomoć pomagačima. Jedan od najčešćih načina stručne pomoći koji se nudio pomagačima bila je i još je uvijek supervizija. No, iskustvo je pokazalo da se od organizacije do organizacije supervizija provodila na različite načine, s različitim teorijskim temeljima, ponekad čak i bez ikakvog teorijskog modela. Stoga je cilj ovoga rada da se ispituju značenje i specifičnosti procesa supervizije u četiri velike nevladine organizacije koje su u programe psihosocijalne podrške prognanicima i izbjeglicama često uključivali pomagače početnike.

2. CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Cilj je istraživanja ispitati značenje supervizije u profesionalnom razvoju stručnjaka početnika i odgovoriti na sljedeće specifične probleme:

1. Utvrditi koliko značenje supervizirani daju pojedinim funkcijama supervizije.
2. Utvrditi koja očekivanja imaju supervizirani od supervizora i procesa supervizije.
3. Utvrditi koje konkretne dobiti imaju supervizirani na polju podrške i na području učenja i stjecanja novih znanja i kolikom procjenjuju svoju osobnu dobrobit od supervizije.
4. Utvrditi koje poteškoće i nedostatke supervizirani uočavaju u odvijanju supervizije kao i načine prevladavanja poteškoća.

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Prikazani podaci prikupljeni su anketnim ispitivanjem u četiri nevladine organizacije. Sve provode projekte psihosocijalne pomoći prognanicima i izbjeglicama. U sve četiri organizacije supervizija je sastavni dio programa rada.

Anketa je bila anonimna. Sastojala se od 17 pitanja otvorenog, poluotvorenog i zatvorenog tipa. U ispitivanju je sudjelovalo 69 pomagača. Njih 65% su absolventi odnosno studenti završne godine studija. Više od polovine (51%) to su studenti socijalnog rada. Ostali ispitanici u pravilu imaju do dvije godine radnog iskustva. Većina njih u organizacijama radi između jedne do dvije godine, odnosno prosječno 16 mjeseci. Isto tako većini njih rad s prognanicima i izbjeglicama prvi je neposredni profesionalni kontakt s praksom psihosocijalnog rada. Velika većina pomagača uključila se u rad organizacija početkom njihova djelovanja.

4. REZULTATI I RASPRAVA

Kao što se može vidjeti u tablici 1, tri organizacije imaju jedinstvenu superviziju za sve poslove i aktivnosti koje se odvijaju unutar organizacije i jednog supervizora za te poslove. Jedna od organizacija, koja uz to ima i najbrojnije oblike pružanja pomoći, održava superviziju za pojedine programe zasebno. Supervizije koje se odnose na sve zaposlene u organizaciji uglavnom su edukativne i odvijaju se nešto rjeđe, dok su redovite tjedne supervizije prvenstveno posvećene radu na slučaju.

Tablica 1. Način organiziranja

Organizacija	Broj ispitanika	Način organiziranja supervizije	Status supervizora
1	10	općenito za sve poslove	vanjski član
2	28	općenito i posebno prema vrstama aktivnosti	član tima, član organizacije, vanjski član
3	18	općenito za sve poslove	član tima
4	13	općenito za sve poslove	član organizacije

U organizacijama su redovito organizirani grupni modeli supervizije, dok je individualna supervizija definirana kao mogućnost kada za to postoji potreba. Najčešće je organiziran model neposredne supervizije supervizora u grupi pomagača, ali sve je prisutnija i sustručnjačka supervizija u kojoj su supervizirani izjednačeni po razini znanja, iskustva i odgovornosti. Takvo supervizijsko vođenje posebno povoljno utiče na razvijanje samoinicijativnosti, samoodgovornosti i na motivaciju, ali ponekad članovi osjećaju potrebu za razgovorom s iskusnijim profesionalcem. Stoga se ovaj model supervizije u pravilu ne organizira samostalno, već u kombinaciji s nekim drugim modelom.

Idealna veličina supervizijske skupine je između 4 - 6 članova, no taj je ideal često teško ostvariti u praksi. Najčešće su grupe nešto veće i u praksi se kreću u rasponu od poželjnih 4 do 6 članova pa čak i do 25. U posljednjem slučaju opravdano je pitanje mogu li se susreti tolikog broja pomagača uopće nazvati supervizijom.

Smatra se da bi supervizijski susreti trebali biti organizirani u redovitim vremenskim intervalima, a njihova čestina prilagođena stvarnim potrebama superviziranih. Kao što možemo vidjeti iz tablice 2, u praksi čestina supervizijskih susreta varira od jednom tjedno do jednom mjesečno. Uz to treba imati na umu da će previše supervizije jednako djelovati kontraproduktivno kao i nedovoljno supervizije.

Tablica 2. Modeliranje supervizije, čestine supervizijskih susreta i veličina supervizijske skupine

Organizacija	Model	Čestina	Veličina grupe
1	neposredna supervizija sup. grupi pomagača	jednom mjesečno	12 članova
2	neposredna individualna, neposredna grupna i sustručnjačka	jednom tjedno, jednom dvotjedno,	4 - 12 članova 25 - eduk.
3	neposredna grupna i sustručnjačka supervizija	jednom tjedno	5 - 7 članova
4	neposredna grupna supervizija	jednom dvotjedno	4 - 6 članova

Pokazalo se da ispitanici iskazuju raskorak između stvarne i poželjne (idealne) raspodjele vremena na pojedine funkcije supervizije. Zanimljivo je da su supervizirani u jednoj organizaciji iskazali da žele više kontrole, a manje podrške. Područje kontrole je upravo područje najvećih odstupanja idealnog i realnog. Kada promatramo funkciju učenja, vidljivo je da u svim organizacijama supervizirani žele više vremena posvetiti učenju, u prosjeku je to 4-5%. Očekivanja prema podršci također su podijeljena. U dvije organizacije supervizirani žele više podrške, ali ne u značajnijoj mjeri (1-3%), dok u preostale dvije supervizirani očekuju manje podrške, tj. smatraju da dobivaju više podrške nego što bi trebalo (3.5-14%). No budući da se govori o srednjim vrijednostima za čitavu grupu, ove podatke treba interpretirati s oprezom.

Tablica 3. Idealni i realni udio podrške, učenja i kontrole tijekom supervizije: procjena ispitanika

Organizacija	% podrške realno idealno	% učenje realno idealno	% kontrola realno idealno
1	68,0 - 54,00	18,00 - 23,00	14,00 - 23,00
2	41,60 - 46,25	36,40 - 41,25	22,00 - 12,50
3	45,30 - 46,40	33,90 - 37,50	20,80 - 16,10
4	45,80 - 42,30	35,00 - 36,80	19,20 - 18,10

Konkretna očekivanja od supervizije i supervizora ispitanici su iskazali na dva načina. Prvo su ih naveli svojim riječima, a zatim su procijenili svoja očekivanja vezana uz različite, unaprijed ponuđene, aspekte supervizije i način rada supervizora na skalama od pet stupnjeva. Pri tome je broj jedan označavo vrlo niska, a broj pet vrlo visoka očekivanja.

Najčešća očekivanja od supervizije koja su iskazivali ispitanici bila su sljedeća:

- * konkretna pomoć u rješavanju problema i konfliktnih situacija na terenu,
- * razjašnjavanje teoretskih postavki sadržanih u ranije naučenom i način njihove primjene u praksi,
- * povratna informacija o radu i postignuću, uključujući i kritiku,
- * učenje novih znanja, vještina i tehnika,
- * podrška,
- * međusobno razumijevanje, slušanje i podrška kolega.

Na prvom je mjestu po broju biranja konkretna pomoć za rješavanje problema i konfliktnih situacija na terenu. Supervizirani navode da ne očekuju gotove savjete, već pomoć pri rasvjetljavanju već postojećih znanja i primjeni tih znanja u praksi. Odmah nakon toga dolazi povratna informacija o radu. Mnogi supervizirani navode da pored informacija o postignutom žele čuti i kritiku odnosno očekuju objektivne informacije. Slijedi učenje i podrška. Kada supervizirani govore o učenju, tada uglavnom očekuju usvajanje konkretnih vještina i tehnika za rad iz područja u kojima su najviše angažirani (npr. djeca, stari, osobe u procesu žalovanja i sl.).

Očekivanja podrške u superviziji su brojna i iskazana na različite načine. Tako supervizirani govore da očekuju da ih na superviziji netko sasluša, da zajednički rješavaju probleme i razmjenjuju iskustva, da se zbliže i bolje upoznaju sa svojim kolegama s posla, da dobiju podršku za nastavak rada, da s kolegama podijele osjećaje vezane uz neke nerješive probleme, odnosno da poboljšaju kvalitetu međuljudskih odnosa u radnom okruženju. Očekivanja od supervizije nisu stalna i ovisе o konkretnoj situaciji na terenu. Dakle, tablica 4 prikazuje očekivanja u trenutku provođenja ankete, te ih na taj način treba i promatrati. Ta se očekivanja u velikoj mjeri poklapaju s teorijski postavljenim ciljevima supervizije.

Tablica 4. Očekivanja superviziranih od supervizora

Očekivanja	Organizacija				Raspon
	1	2	3	4	
Davanje podrške i održavanje samopuzdanja	4,95	4,75	4,80	4,60	0,35
Davanje povratnih informacija	4,70	4,35	4,60	4,60	0,35
Davanje novih znanja	4,70	4,50	4,50	4,30	0,30
Provođenje kontrole	4,60	2,96	3,70	3,60	1,64
Stvaranje atmosfere prihvaćanja i zajedništva	4,80	4,60	4,80	4,80	0,20

Najčešća očekivanja koju su supervizirani iskazali prema supervizoru jesu:

- * stručnost, jasnoća i kreativnost,
- * emocionalna toplina, empatičnost i fleksibilnost,
- * tolerantnost, objektivnost i iskrenost,
- * komunikativnost, duhovitost i prihvaćenost,
- * posvećivanje pažnje i pokazivanje interesa za pojedinca i temu.

Kao što vidimo, na prvom mjestu po broju biranja u svim organizacijama dolazi osobina stručnosti, zatim emocionalna toplina, empatičnost. Zatim, različitim redoslijedom, pomagači žele sljedeće osobine kod supervizora: tolerantnost, fleksibilnost, komunikativnost, jasnoću, objektivnost i iskrenost. Pored ostalog supervizirani žele supervizora koji će ih pažljivo i aktivno slušati te uvažavati njihove probleme. Zanimljivo je da se u čak tri organizacije javlja želja za duhovitim supervizorom, što ustvari nije neobično jer u situacijama kada smo preplavljeni problemima duhovitost i optimističnost supervizora može nas osnažiti i otvoriti nove kreativne načine rješavanja problema.

Iz tablica 4 vidi se da većina superviziranih ima vrlo visoka očekivanja od supervizora. Najviša očekivanja (4,60-4,95) u području su davanja podrške i održavanja samopuzdanja superviziranih te u području stvaranja atmosfere zajedništva i prihvaćanja u grupi superviziranih. Nešto su niža očekivanja u području provođenja kontrole i upozoravanja na propuste. Ostvarenje visokih očekivanja moguće je ako i supervizor i supervizirani u procesu daju svoj iskreni doprinos. Očekivanja od supervizije u prosjeku su također visoka, ali u pravilu nešto niža nego očekivanja od supervizora.

Supervizirani zamjećuju i određene probleme u odvijanju supervizije. Uočavanje i definiranje problema prvi je korak da bi se ti problemi i riješili. Iz analize podataka može se zaključiti da supervizirani pažljivo prate proces supervizije, razmišljaju o problemima i nedostacima te predlažu strategije za njihovo rješavanje. Svi problemi mogu se svrstati u dvije skupine: problemi formalne prirode i problemi suštinske prirode. Problemi formalne prirode u vezi su sa samom organizacijom supervizije, frekvencijom supervizijskih sastanaka, veličinom supervizijske grupe ili vremenom koje je predviđeno za odvijanje supervizije. Ti problemi značajno utječu na zadovoljstvo superviziranih, a jednostavno ih

je riješiti prestrukturiranjem vremena i supervizijskih grupa. Problemi suštinske prirode proizlaze ponajprije iz nedovoljno definiranih očekivanja, nedovoljno razvijenih međuljudskih odnosa i niskog stupnja povjerenja među članovima supervizijske skupine i supervizora.

U jednoj organizaciji supervizirani su često kao problem navodili nedostatak povjerenja među članovima grupe i supervizora, što može značajno utjecati na dobrobit koju imaju od supervizije.

Tablica 5. Prosječna dobrobit od supervizije po organizacijama

Organizacija	Aritmetička sredina
1	4,00
2	3,75
3	3,10
4	3,07

Na kraju su ispitanici procijenili sumarnom ocjenom od 1 do 5 prosječnu dobrobit koji ostvaruju tijekom supervizije. Kao što možemo vidjeti, raspon rezultata od 4,00 do 3,07 pokazuje značajne razlike među organizacijama i upućuje na potrebu unapređenja procesa supervizije u pojedinim sredinama.

5. ZAKLJUČNA RASPRAVA

Supervizirani u svim organizacijama pridaju veliko značenje svakoj funkciji supervizije. Osobito velik značaj pridaju podršci u superviziji i očekuju da se na taj dio supervizije utroši 42-54% vremena, učenju žele posvetiti 38- 41% vremena (tek nekoliko postotaka manje nego podršci), a za kontrolu ostavljaju 15-20% ukupno na superviziji provedenog vremena.

Na kvalitetu supervizije i zadovoljstvo superviziranih utječu brojni faktori organizacijske i sadržajne prirode. U organizacijama gdje supervizirani ostvaruju veću osobnu dobrobit od supervizije u većoj se mjeri pojavljuju problemi formalne prirode (npr. prevelike grupe, neredovitost supervizije, prekratko ili predugo trajanje supervizije, neadekvatnost termina u kojima se supervizija održava), dok se u organizacijama u kojima je prosječna osobna dobrobit od supervizije manja u većoj mjeri javljaju sadržajni problemi (npr. nedovoljno definirana supervizija na razini organizacije, nedovoljno definirana uloga supervizora, supervizirani smatraju da je supervizor nedovoljno stručan i fleksibilan, prešućivanje problema iz straha da nekoga ne uvrijedimo ili da naše riječi ne budu krivo protumačene i sl.). Problemi sadržajne prirode uglavnom proizlaze iz nedovoljno razvijenih međuljudskih odnosa, niskog stupnja povjerenja među članovima supervizijskih skupina i nejasno definiranih ciljeva supervizije. Stoga se nameće zaključak da će dobrobit od supervizije biti velika bez obzira na formalne uvjete odvijanja supervizije ako se između supervizora i superviziranih te između superviziranih međusobno uspostavi iskren i otvoren odnos.

Velika većina superviziranih (približno 70% u svim organizacijama) navodi da se njihova očekivanja u većoj mjeri poklapaju s ostvarenim dobitima od supervizije. Stoga ne možemo zaključiti da to što supervizirani zamjećuju probleme i nedostatke u odvijanju supervizije znači da je smatraju neefikasnim oblikom pomoći, već da suprotno tome, uočavanje problema od strane superviziranih prvi je korak da bi se problemi mogli riješiti. Budući da je supervizija dvosmjernan proces i teče jednako od supervizora prema superviziranima kao i od superviziranih prema supervizoru, unapredenje njezine kvalitete ovisi podjednako o angažmanu objiju strana.

I na kraju ne smijemo smetnuti s uma da su sudionici ovog ispitivanja bili mladi stručnjaci ili studenti apsolvanti. Opravdano je pitanje kakav doživljaj i potrebu za supervizijom imaju pomagači s više iskustva. No, ostavimo to za neke druga istraživanja. Ono što možemo nedvojbeno zaključiti jest to da bi u nas, kao i drugdje u svijetu, supervizija trebala biti nezaobilazni dio profesionalnog razvoja mladih stručnjaka. Nadamo se da će ovakva iskustva koja dolaze iz nevladinih organizacija biti uspješno uključena i u profesionalni razvoj stručnjaka početnika koji rade u vladinim službama i organizacijama.

LITERATURA:

1. Ajduković, M. i Ajduković, D. (u.) (1994) **Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
2. Jovanović, N. (1995) **Značaj grupne supervizije za edukaciju i profesionalni razvoj studenata i početnika u socijalnom radu**. Diplomski rad. Studijski centar socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.
3. Heap, K., Bang, S. i Christiansen, L. K. (1993) **Metode supervizije. Radni materijal Programa obuke u psiho-socijalnoj pomoći prognanicima i izbjeglicama**, Suncokret.
4. Smolić - Krković, N. (1977) **Supervizija u socijalnom radu**. Zagreb: Biblioteka socijalnog rada.

*Summary**THE IMPORTANCE OF SUPERVISION IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SOCIAL WORKERS**Marina Ajduković**Boris Hudina**Nataša Jovanović*

Research examines the significance of supervision in professional development of social workers beginners. Datas were collected using questionnaires in four non governmental organizations where supervision is consisting part of psychosocial help to the war survivors. Questionaries were filled by 69 helpers. They are giving a high value to each purpose of supervision. The most important purpose of supervision for them is support and they expect that 42 - 54% of time should be spent on that part, 38 - 41% should be spent on education and 15 - 20% they left for a controlling part of supervision.