

Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet
Studijski centar socijalnog rada

Robert Bertić

RAZVOJ SUPERVIZIJSKOG IDENTITETA

ZAVRŠNI SPECIJALISTIČKI RAD

Mentorica:
prof. dr. sc. Marina Ajduković

Zagreb, 2024. godina

University of Zagreb
Faculty of Law
Social work study centre

Robert Bertić

DEVELOPMENT OF SUPERVISORY IDENTITY

FINAL SPECIALIST THESIS

Mentor:
prof. dr. sc. Marina Ajduković

Zagreb, 2024.

Sadržaj

SAŽETAK	1
SUMMARY	1
1. UVOD	2
2.1. Povijest i razvoj supervizije – povijesni koncept supervizije	3
2.2. Određenje pojma supervizije u psihosocijalnom radu	6
2.3. Koje kompetencije supervizor treba posjedovati?	8
2. ZNAČAJ RAZVOJA PROFESIONALNOG IDENTITETA SUPERVIZORA	10
1. Utjecaj profesionalnog identiteta na učinkovitost supervizora	11
2. Veza između profesionalnog identiteta i psihosocijalnog rada	13
3. RAZVOJ PROFESIONALNOG IDENTITETA KROZ SUPERVIZIJU	15
3.1. (Samo)refleksija kao ključni element razvoja profesionalnog identiteta	16
3.2. Supervizorski odnosi i njihov utjecaj na identitet	18
3.3. Integracija teorije i prakse u razvoju profesionalnog identiteta supervizora	19
4. FAKTORI KOJI UTJEČU NA RAZVOJ PROFESIONALNOG IDENTITETA – KULTURNI I DRUŠTVENI FAKTORI, ETIČKI I MORALNI ASPEKTI, KONTINUIRANO OBRAZOVANJE I SAMOUPRAVLJANJE U KARIJERI	21
5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	26
5.1. Istraživački nacrt	26
5.2. Sadržaj upitnika	27
5.3. Formiranje upitnika	36
5.4. Rezultati anketnog istraživanja	37
6. PROCES REFLEKSIJE VLASTITIH SUPERVIZIJSKIH KOMPETENCIJA NA VIŠE RAZINA	46
7. DISKUSIJA	58
7.1. Implikacije za moj psihosocijalni rad i superviziju	58
8. BUDUĆI SMJEROVI ISTRAŽIVANJA	60
8.1. Metasupervizija i metarefleksija	60
8.2. Kombinirana metoda samorefleksije i refleksije supervizora	61
9. ZAKLJUČAK	62
10. LITERATURA	63
11. PRILOG	65
Prilog 1: Upitnik za supervizante	65
12. IZJAVA O AUTORSTVU	76

SAŽETAK

Uvodni dio rada je usmjeren na pojašnjavanje procesa profesionalnog razvoja supervizora kroz osobnu perspektivu. Kroz ovaj proces nužno je prepoznavanje vlastitih snaga i slabosti, razvijanje sposobnosti prilagođavanja u različitim situacijama i zahtjevima okoline te suočavanje s potrebama i poteškoćama koje se javljaju tijekom supervizijskog procesa. Sukladno navedenom, bitno je usporediti profesionalni identitet sa skupom osobina koje čine profesionalni identitet supervizora.

Nadalje je detaljnije razmotren i analiziran proces razvoja supervizorskog identiteta te istaknuta važnost samorefleksije, kontinuiranog učenja i profesionalnog rasta. Fokus je na važnosti razvoja određenih kompetencija supervizora koje imaju ključan utjecaj na razvoj drugih stručnjaka, odnosno supervizanata, a to su komunikacijske vještine, samorefleksija i samoregulacija.

Uz samorefleksiju supervizora, uključena je i perspektiva supervizanata. Njihovo viđenje rada supervizora pružit će dodatni uvid u razvijene kompetencije, kao i prepoznavanje područja kompetencija koja treba dalje razvijati. Kroz povratne informacije supervizanata, supervizor će dobiti vrijednu povratnu informaciju o svojoj učinkovitosti i mogućnostima za napredak u razvijanju kompetencija i identiteta supervizora te tako stvoriti temelj za uspješan supervizijski rad i podršku supervizanata u njihovom stručnom razvoju.

SUMMARY

The introductory part of the paper is focused on elucidating the process of the professional development of supervisors through a personal perspective. Within this process, it is essential to recognize one's own strengths and weaknesses, develop the ability to adapt to different situations and environmental demands, and confront the needs and challenges that arise during the supervisory process. In line with the above, it is crucial to compare professional identity with a set of characteristics that constitute the professional identity of a supervisor.

Furthermore, the process of developing supervisory identity is examined and analyzed in more detail, emphasizing the importance of self-reflection, continuous learning, and professional growth. The focus is on the significance of developing specific competencies in supervisors that have a critical impact on the development of other professionals,

namely supervisees. These competencies include communication skills, self-reflection, and self-regulation.

In addition to the self-reflection of supervisors, the perspective of supervisees is also included. Their view of the supervisor's work will provide additional insight into developed competencies, as well as recognizing areas of competence that need further development. Through feedback from supervisees, the supervisor will receive valuable information about their effectiveness and opportunities for progress in developing competencies and supervisor identity, thus laying the foundation for successful supervisory work and supporting supervisees in their professional development.

1. UVOD

U današnjem okruženju u kojem djeluju različite profesije, supervizori igraju ključnu ulogu u podržavanju profesionalnog razvoja stručnjaka, svojih supervizanata. Supervizija je proces koji pruža kontinuiranu refleksiju, podršku i učenje kako bi se unaprijedile vještine i kompetencije u radu. Međutim, da bi supervizori bili u stanju efikasno pružiti ovu podršku, sami moraju proći kroz dubok proces profesionalnog rasta i razvoja (Ajduković i Cajvert, 2004: 14-15).

Ovaj rad ima za cilj istražiti i analizirati ključne komponente procesa profesionalnog razvoja supervizora. Kroz analizu, razmotrit će se koraci koje supervizori moraju poduzeti kako bi postali kompetentni u svojoj ulozi. Ovo uključuje obrazovanje, stjecanje praktičnog iskustva, samoprocjenu i refleksiju, osvježavanje znanja, mentorske odnose, poštivanje etike i profesionalnih standarda te kontinuiranu evaluaciju. Ponajviše, ovo uključuje i prepoznavanje vlastitih slabosti i snaga, razvijanje sposobnosti prilagođavanja različitim situacijama i zahtjevima od strane okoline te suočavanje s potrebama, ali i poteškoćama koje se javljaju tijekom samog supervizijskog procesa. Sukladno navedenom, bitno je usporediti profesionalni identitet sa skupom osobina koje inače čine profesionalni identitet u području društveno-humanističkih znanosti i supervizije, pa će se tako objasniti koji skup znanja, vještina, osobina i vrijednosti treba posjedovati osoba s izgrađenim profesionalnim identitetom, usporedivo s identitetom profesionalnog supervizora. U ovom radu, riječ “supervizor” i “supervizant” odnose se na oba spola.

Istraživanje koje će se provesti pruža uvid u dinamičan proces profesionalnog razvoja supervizora i njegovu ulogu u podržavanju profesionalnog rasta drugih, ali i samog sebe te se ostavlja prostor za daljnje kompetencije koje treba razvijati.

U ovome radu cilj je analizirati ključne komponente procesa profesionalnog razvoja supervizora i pružiti dublje razumijevanje ovog važnog aspekta supervizije. Kroz istraživanje vlastitog procesa razvoja kao supervizora, nastojat će se pružiti relevantne informacije čitateljima koji se bave supervizijom ili razmatraju karijeru u ovom području. Cilj je doprinijeti boljem razumijevanju uloge supervizora i njegovog doprinosa u profesionalnom rastu i razvoju drugih te poslužiti kao osnova za daljnje razmišljanje o ovom značajnom aspektu supervizorskog rada.

2.1. Povijest i razvoj supervizije – povijesni koncept supervizije

Supervizija se razvila kao ključni koncept u području socijalnog rada, a njezina povijest i evolucija odražavaju potrebu za kontinuiranim unaprjeđenjem profesionalnog rada i kvalitete usluga pruženih klijentima. Supervizija kao model s mentorskim, edukativnim i potpornim aspektima, podrazumijeva razdoblje druge polovice 19. stoljeća u Velikoj Britaniji i Sjedinjenim Američkim Državama. Ta prva faza razvija se do 1930-ih godina (Kobolt i Žorga, 2000., prema Ajduković i Cajvert, 2004: 40). U drugoj fazi razvoja supervizije, dolazi do širenja psihoanalitičkih spoznaja, odnosno razvoja i integracije u području psihoanalize. U toj fazi se supervizija okreće k nekoj vrsti relacijske terapije, a psihoanaliza potpomaže razumijevanju procesa supervizije (Ajduković i Cajvert, 2004: 43-44). Treća faza, odnosno faza sociologizacije, nastala 1960-ih do 1970-ih godina, odnosi se na procese učenja, socijalne uloge i statuse, interakcije među različitim akterima i slično (Ajduković i Cajvert, 2004. 47). Supervizija postaje reflektivni proces usmjeren na poticanje profesionalnog rasta i razvoja, osobnog rasta i boljeg razumijevanja dinamike između socijalnog radnika, klijenta i okoline. Četvrta faza, koja traje od 1970-ih do danas, naziva se razdobljem diferencijacije i specijalizacije. Specijalizirani modeli rada u socijalnom radu razvijaju se kako bi bolje odgovorili na specifične potrebe različitih skupina klijenata, uključujući mlade, obitelji, starije osobe i osobe na postpenalnom području (Ajduković i Cajvert, 2004: 47). Osim tradicionalnih metoda rada na slučaju, grupnog rada i rada u zajednici,

supervizija se uvodi kao ključan element u pružanju usluga ovim populacijama, što dodatno unapređuje profesionalnu praksu i osigurava visoku kvalitetu podrške.

U Republici Hrvatskoj, supervizija se prvi put pojavila unutar okvira nevladinih udruga, kako ističe Žganec (1995). Počeci supervizije obilježeni su razvojem dva osnovna modela: organizacijske ili rukovodne supervizije te razvojno-integrativne supervizije (Ajduković i Cajvert, 2001). Organizacijska ili rukovodna supervizija bila je karakterizirana naglaskom na stručnjacima i korisnicima te se fokusirala na sadržaj njihovog rada i način na koji stručnjaci komuniciraju s korisnicima. Ova vrsta supervizije postavila je temelje za unapređenje profesionalnog rada i osiguravanje kvalitete usluga pruženih klijentima. S druge strane, razvojno-integrativni model supervizije pokušao je povezati teorijske osnove i praktičnu primjenu socijalnog rada kako bi se unaprijedilo znanje i stručnost stručnjaka te pružila potrebna podrška. Nada Smolić-Krković objavila je 1977. godine knjigu *Supervizija u socijalnom radu*. U svom radu definira superviziju kao proces kreativne komunikacije između ravnopravnih stručnjaka u socijalnom radu, naglašavajući važnost očuvanja osobne odgovornosti i samostalnosti profesionalca. Ona ističe nužnost integrativnog pristupa u promatranju domene socijalnog rada, te naglašava da supervizija podrazumijeva širu perspektivu koja se razlikuje od nadzornog pristupa. Ključna obilježja supervizije koja Smolić-Krković naglašava u svom radu uključuju edukativni, evaluativni i motivacijski aspekt (Ajduković i Cajvert, 2004: 55). Na taj način, Nada Smolić-Krković je svojim radom stvorila temelje i dublje razumijevanje koncepta supervizije. Njezina istraživanja i promišljanja doprinijela su oblikovanju osnovnih načela supervizije i pridonijela razvoju supervizorskog pristupa u socijalnom radu.

Važno je napomenuti da je 1998. godine osnovano Hrvatsko društvo za superviziju i organizacijski razvoj (skraćeno: HDSOR), a od tada je igralo ključnu ulogu u promicanju i razvoju supervizije u Hrvatskoj. Ova organizacija okuplja stručnjake i supervizore iz različitih područja, uključujući socijalni rad, psihologiju, obrazovanje, zdravstvo te druge srodne discipline. HDSOR ima za cilj promicati superviziju kao važan alat za profesionalni razvoj i unaprjeđenje prakse u različitim sektorima. Kroz organizaciju seminara, radionica, i edukativnih događanja, HDSOR pruža priliku stručnjacima da razmjenjuju iskustva, usavršavaju svoje supervizijske vještine te unaprjeđuju svoje znanje. Osim toga, HDSOR je članica *Association of National Organizations for Supervision in Europe* (ANSE), što omogućava razmjenu

iskustava i suradnju s drugim supervizijskim organizacijama iz Europe. HDSOR aktivno sudjeluje u promicanju supervizije u različitim sektorima, uključujući socijalni rad, gdje supervizija igra ključnu ulogu u podršci profesionalnom razvoju socijalnih radnika i poboljšanju kvalitete usluga pruženih klijentima. Njihov rad doprinosi podizanju svijesti o važnosti supervizije te potiče stručnjake na kontinuirani razvoj i unaprjeđenje svojih supervizijskih vještina.

U razdoblju od 2000. do 2004. godine, proveden je projekt "Uvođenje supervizije u sustav socijalne skrbi Republike Hrvatske" u suradnji s Ministarstvom nadležnim za rad i socijalnu skrb, Švedskom međunarodnom agencijom za razvoj i Društvom za psihološku pomoć. Ovaj projekt imao je za cilj podučiti sudionike o superviziji i omogućiti im da sudjeluju u supervizijskim procesima. Sudionici su prolazili kroz edukaciju i vođenje supervizije, što je dodatno promoviralo superviziju kao važan element u socijalnom sustavu. Osim edukacije, supervizija je postala i predmetom proučavanja na Studijskom centru socijalnog rada na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu 2001. godine. To je rezultiralo otvaranjem poslijediplomskog sveučilišnog studija za superviziju 2006. godine, čime je supervizija postala ozbiljan akademski predmet. Tijekom tog vremenskog razdoblja, broj supervizora u Hrvatskoj također se značajno povećao. Sve navedeno ukazuje na sveprisutnost i rastući značaj supervizije u Republici Hrvatskoj. Supervizija se više ne promatra samo kao sredstvo kontrole i nadzora, već je postala ključna za unaprjeđenje profesionalnog rada, osiguravanje kvalitete usluga i podršku stručnjacima u suočavanju s izazovima u svakodnevnom radu. Nastavak razvoja supervizije pridonosi profesionalnom razvoju i boljem razumijevanju potreba korisnika, što dovodi do poboljšanja kvalitete života i usluga pruženih različitim skupinama klijenata u Hrvatskoj.

Razvoj supervizije kao ključnog koncepta u socijalnom radu odražava potrebu za kontinuiranim unaprjeđenjem stručne prakse i kvalitete usluga pruženih klijentima. Povijest supervizije u Republici Hrvatskoj, uz aktivnu ulogu Hrvatskog društva za superviziju i organizacijski razvoj, jasno pokazuje kako supervizija postaje neizostavan element profesionalnog razvoja i osigurava visoku razinu podrške stručnjacima u različitim sektorima.

2.2.Određenje pojma supervizije u psihosocijalnom radu

Supervizija u psihosocijalnom radu sistematski je proces u kojem kvalificirani supervizor pruža podršku, nadzor i mentorstvo socijalnom radniku ili stručnjaku za socijalni rad. Cilj supervizije u psihosocijalnom radu je unaprjeđenje profesionalnog razvoja, refleksije, donošenje odluka i kvaliteta usluga koje pružaju socijalni radnici. Taj proces uključuje razgovore, analizu slučajeva, pružanje konstruktivnih povratnih informacija te pomaže stručnjaku da se nosi s izazovima i etičkim pitanjima u svojem radu. Supervizija također pomaže u očuvanju standarda kvaliteta i etičkih normi u psihosocijalnom radu.

Supervizija psihosocijalnog rada obuhvaća različite modele, uključujući organizacijsku superviziju koja pruža podršku organizaciji i stručnjacima u ostvarivanju stručnih zadataka te razvojno-integrativnu superviziju usmjerenu na razvoj stručnjaka kao profesionalaca. Osim toga, tu je i supervizija u edukaciji koja potiče usvajanje određenih metoda, vještina i pristupa, te methodska supervizija koja kroz strukturirani rad na slučaju naglašava edukativnu komponentu za jačanje kompetencija stručnjaka. Edukativna supervizija ima fokus na profesionalnom razvoju sudionika i primjeni naučenih metoda i teorija (Ajduković i Urbanc, 2011). Methodska supervizija, s druge strane, naglašava strukturirani rad na slučaju i usmjerena je na jačanje kompetencija stručnjaka za primjenu određene metode rada. U Hrvatskoj se razvija i posebna methodska supervizija koja kombinira strukturirani rad na slučaju s edukativnom komponentom (Ajduković, 2020). Razvojno-integrativna supervizija posebno je usmjerena na razvoj profesionalne kompetentnosti stručnjaka, što posredno dovodi do poboljšanja pruženih usluga korisnicima. Ova vrsta supervizije pruža stručnjacima kreativan prostor za refleksiju, učenje iz vlastitih iskustava, traženje rješenja za probleme te sagledavanje situacija iz različitih perspektiva. Integracija različitih aspekata profesionalne situacije omogućuje stručnjaku da djeluje kao profesionalno kompetentna osoba (Ajduković i Cajvert, 2004: 34). Timska supervizija, s druge strane, naglašava suradnju i iskustvenu prorađu odnosa unutar tima. Može se fokusirati na odnose između članova tima i klijenata, grupnu dinamiku tima te hijerarhijski sustav organizacije (Bezić, 2004). Ova vrsta supervizije prilagođena je timskim dinamikama i zadacima unutar organizacije. U svakom slučaju, supervizija treba biti osjetljiva na

kontekst i zahtjeve organizacije, uz supervizora koji je svjestan svoje uloge, taktičan u odnosu na životne faze supervizanta te orijentiran prema cjeloživotnom učenju. Nadalje, supervizija se mora temeljiti na znanstveno dokazanim praksama, stručnosti supervizora i supervizanta te biti osjetljiva na kulturni kontekst.

Supervizija je kao profesija za savjetovanje usredotočena na međudnose pojedinaca, profesionalnih zadataka i organizacija, odnosno može se smatrati temeljem rasta i razvoja pojedinaca, timova i organizacija unutar okvira institucija i kvalitetne komunikacije među akterima (Ajduković, 2018: 17). Uz to, supervizija pruža podršku u različitim fazama razmišljanja i procesa donošenja odluka, kao i u izazovnim profesionalnim situacijama i konfliktima. Na taj način potpomaže u donošenju promjena i pronalazi inovativna rješenja za nove potencijalne izazove (Ajduković, 2018: 17). U psihosocijalnom radu supervizija predstavlja suradnju među osobama koje su odgovorne za osiguranje primjene postojećih znanja i stručnih vještina u određenoj profesionalnoj situaciji. To je proces interpersonalne interakcije u kojem jedna osoba pruža podršku i unaprjeđuje učinkovitost druge osobe. Stručnjaci zajedno rade kako bi postigli određene profesionalne ciljeve koji uključuju osiguravanje stručnog i odgovornog pristupa drugim korisnicima, neprestani profesionalni razvoj te pružanje osobne podrške korisnicima (Ajduković i Cajvert, 2004: 14). Osnovni pristup supervizije uključuje da supervizant reflektira nad vlastitim profesionalnim iskustvom i transformira spoznaje u profesionalnu akciju. Supervizija se može smatrati suradnom zajednicom učenja gdje se razvijaju nova znanja i vještine. Ono je ključni pokretač profesionalnog razvoja te pruža terapeutima kreativan prostor za refleksiju o sebi i njihovom doprinosu u procesima koji se odvijaju u interakciji s klijentima (Ajduković i Cajvert, 2004: 15).

Sposobnost supervizora da reflektira nad vlastitim iskustvima i transformira ih u profesionalne akcije, kao i sudjelovanje u suradnoj zajednici učenja kroz superviziju, značajno utječe na oblikovanje profesionalnog identiteta supervizora. Takav kontinuirani proces razvoja novih znanja i vještina pomaže supervizoru da se osjeća sigurnije i kompetentnije u svojem radu. Također, supervizija kao kreativan prostor za refleksiju omogućuje supervizoru da razmisli o vlastitim vrijednostima, stilu rada i ulozi u interakciji s klijentima. Kroz taj proces, supervizor može izgraditi dublje razumijevanje svog profesionalnog identiteta i kako se njegova uloga razvija tijekom

vremena. Time supervizija postaje ključnim čimbenikom u oblikovanju i jačanju profesionalnog identiteta samog supervizora u psihosocijalnom radu.

2.3. Koje kompetencije supervizor treba posjedovati?

Uspješan supervizor usredotočuje se na tri ključna aspekta u svome radu. Prvo, on pažljivo opaža i razumije klijenta, stvarajući duboku percepciju i razumijevanje njihovih potreba i izazova. Nakon toga, supervizor interpretira i tumači opaženo, pružajući klijentu perspektivu i uvid u vlastitu situaciju. Konačno, supervizor primjenjuje svoje vještine i znanje kako bi efikasno intervenirao, pružajući podršku i smjernice koje pomažu klijentu u postizanju ciljeva i rješavanju problema. Ova trostruka dinamika percepcije, interpretacije i intervencije ključna je za uspješan supervizorski rad, omogućavajući klijentima ostvarivanje pozitivnih promjena i napretka (Ajduković, 2009: 43).

Prema autorima Hawkins i Shohet (1992) razvoj supervizijskog identiteta povezan je s pet ključnih čimbenika koji utječu na uspješnost supervizora. Stručno iskustvo supervizora ima značajan utjecaj na razvoj njihovog supervizijskog identiteta. Kroz godine prakse i učenja iz stvarnih slučajeva, supervizor stječe dublje razumijevanje i sposobnosti koje oblikuju njihov identitet. Isto tako, teorijsko usmjerenje supervizora ima važnu ulogu. Supervizori čiji se rad oslanja na čvrste teorijske temelje imaju sposobnost boljeg razumijevanja i primjene različitih pristupa superviziji, što povratno obogaćuje njihov supervizijski identitet. Uloge koje supervizor preuzima, kao što su mentorstvo, evaluacija ili konzultacija, oblikuju kako vide sebe i kako ih vide drugi u kontekstu supervizije. Uz navedeno, kulturalne osobine supervizora, uključujući njihove vrijednosti, stavove i svjetonazore, također utječu na način na koji obavljaju superviziju i kako se percipiraju u tom kontekstu. Naposljetku, samoprezentacija supervizora, odnosno način na koji se predstavljaju klijentima i drugim profesionalcima, ima utjecaj na njihov supervizijski identitet. Jasna i autentična samoprezentacija može poboljšati povjerenje i učinkovitost u superviziji (Ajduković, 2009: 44). Kroz integraciju tih pet čimbenika, supervizor razvija svoj jedinstveni supervizijski identitet koji odražava njihove kompetencije, vrijednosti i pristup superviziji, što je ključno za uspješno vođenje supervizorskog procesa.

Supervizori moraju posjedovati izvrsne vještine savjetovanja i sposobnost stvaranja osjećaja prihvaćenosti kod supervizanata, što zajedno s praktičnim iskustvom i razumijevanjem granica supervizije omogućava izgradnju pouzdanih odnosa. Da bi sam proces supervizije bio olakšan i kako bi sudionici bili voljni raspravljati o eventualnim problemima uzrokovanim lošim radnim rezultatima, supervizor treba posjedovati adekvatno stručno znanje. To vrijedi bez obzira na to radi li se o situacijama gdje postoje konflikti u radnoj atmosferi ili gdje su osobni osjećaji u pitanju (Kobolt i Žižak, 2007). Također, supervizori trebaju biti sposobni uspostaviti jasne i zajedničke dogovorene okvire za rad, fokusirajući se djelomično na dinamiku supervizanata. Kako bi uspješno razvili tzv. „helikopter sposobnost“ i prilagodili svoj pristup različitim stranama, supervizori trebaju razvijati osobni supervizijski okvir prilagođen specifičnim radnim uvjetima (Ajduković, 2009: 44-45). Osim toga, supervizori moraju biti transparentni, omogućiti suradnički odnos, biti otvoreni, pružati podršku te otvoriti protok ideja kako bi sagledali perspektive supervizanata (Hair i O'Donoghue, 2009). Komunikacija igra ključnu ulogu u procesu supervizije, gdje supervizor i supervizanti raspravljaju o profesionalnim izazovima, stresnim situacijama i emocionalnim aspektima te traže optimalna rješenja. Jedan od bitnih aspekata supervizijske komunikacije je transakcijski koncept, koji je specifičan za ovu praksu. On implicira međusobno razumijevanje između svih uključenih osoba, koje aktivno nastoje razumjeti jedni druge kroz neverbalnu komunikaciju, kao što su geste i položaj tijela. Putem komunikacije, supervizor može prenositi svoj stil supervizije, koji može biti opušten, empatičan, poticajan i podržavajući, ili se fokusirati na postizanje određenih ciljeva (Laklija i sur., 2011).

Supervizija je složen i ključan proces u profesionalnom razvoju i podršci stručnjacima supervizantima. Uspješan supervizor razvija svoj jedinstveni supervizijski identitet kroz iskustvo, teorijsko znanje, uloge, kulturološke osobine i samoprezentacija. Osim toga, posjeduje izvrsne vještine savjetovanja, stvara osjećaj prihvaćenosti kod supervizanata i uspostavlja jasne okvire za rad. Kombinirajući ove aspekte, supervizor stvara ugodno okruženje za klijente, što ostaje ključno za njihov profesionalni razvoj i rješavanje problema. Supervizija ostaje neprocjenjiv alat u različitim profesionalnim kontekstima.

2. ZNAČAJ RAZVOJA PROFESIONALNOG IDENTITETA SUPERVIZORA

Profesionalni identitet je kompleksna i stalno mijenjajuća ravnoteža koja se neprestano podvrgava procesu povezivanja osobne prirode s profesionalnim obavezama. Razvoj profesionalnog identiteta pojedinca ovisi o interakciji između njihove osobne prirode i zahtjeva profesionalnog okruženja. To predstavlja širi okvir za usklađivanje ponašanja i aktivnosti s profesionalnim normama i kulturom (Ajduković, 2018: 51). Razvoj profesionalnog identiteta supervizora ima ključan značaj jer omogućava usklađivanje s profesionalnim standardima, olakšava pružanje kvalitetne supervizije, potiče kontinuirani osobni i profesionalni razvoj te doprinosi povećanju povjerenja i učinkovitosti u supervizijskom procesu. Osim toga, razvoj profesionalnog identiteta supervizora ključan je za održavanje etičkih standarda i zaštite interesa supervizanata pružajući im pouzdanu podršku i usmjeravanje tijekom njihovog profesionalnog razvoja. Također, definira supervizorsku ulogu i odražava se na kvalitetu supervizorske prakse te njihovu sposobnost prepoznavanja i rješavanja izazova u radu s različitim supervizantima i situacijama.

Supervisor će se pronaći u situaciji vođenja supervizije sa supervizantima koji dolaze iz različitih organizacija, obnašaju različite profesije i zanimanja. Razumijevanje i poznavanje organizacijske klime, profesionalnog identiteta te specifičnog jezika određene profesije ključno je za uspostavljanje kvalitetnog odnosa sa supervizantima i provedbu uspješne supervizije (Buus, 2016; Chang, 2019; Abiddin i Ismail, 2012). Osim toga, supervisor mora biti svjestan vlastite uloge te biti usmjeren na razvoj vlastitog profesionalnog identiteta. On se neprestano kreće kroz ciklus razvoja koji obuhvaća samostalnost i međuovisnost (Felender i sur. 2004; Abiddin i Ismail, 2012).

Teorija razvoja identiteta prema Chickeringu (Chickering i Reisser, 1993, cit. prema Abiddin i Ismail, 2012) proučava utjecaj obrazovnog okruženja na emocionalni, socijalni, tjelesni i mentalni razvoj studenata i to s posebnim naglaskom na oblikovanje njihovog identiteta. Chickeringova vektorska analiza postavlja temelje prilagodbe pristupa radu s studentima u različitim fazama razvoja, uključujući razvoj vještina,

snage, samopouzdanja, svijesti, kompleksnosti i integracije. Razvoj kompetencija podijeljen je na tri ključna aspekta: intelektualni, fizički i interpersonalni. Intelektualni aspekt uključuje korištenje uma za razvoj vještina putem analitičkog i sveobuhvatnog razmišljanja. Fizički aspekt obuhvaća samodisciplinu, snagu, kondiciju te sudjelovanje u natjecanjima. Interpersonalni aspekt obuhvaća sposobnost slušanja, razumijevanja, komuniciranja i izgradnje različitih odnosa. Svi ovi aspekti imaju važnu ulogu u procesu učenja unutar odnosa supervizor - supervizant.

U nastavku rada istražit će se utjecaj profesionalnog identiteta na učinkovitost supervizora u kontekstu psihosocijalnog rada, analizirajući ključne poveznice između razvoja identiteta i praktične primjene supervizorskih vještina u ovom specifičnom profesionalnom okruženju.

1. Utjecaj profesionalnog identiteta na učinkovitost supervizora

Profesionalni identitet supervizora ima značajan utjecaj na njihovu učinkovitost. Učinkovitost supervizora odražava se u njihovoj sposobnosti da pruže podršku, usmjeravanje i procjenu supervizantima kako bi unaprijedili njihov profesionalni razvoj (Ajduković, 2018: 52).

Jedan od najvažnijih aspekata profesionalnog identiteta supervizora je stil supervizije. Supervizori često sebe vide kroz određeni teorijski okvir ili pristup superviziji. Na primjer, supervizor koji se snažno identificira s kognitivno-bihevioralnim pristupom primijenit će te metode u svojoj supervizorskoj praksi, dok će supervizor s humanističkim pristupom koristiti druge tehnike. Ovaj stil supervizije oblikuje kako supervizor usmjerava i podržava svoje supervizante. U kontekstu psihosocijalnog rada, gdje se često susrećemo s različitim teorijskim pristupima, profesionalni identitet supervizora igra ključnu ulogu u odabiru odgovarajućeg pristupa superviziji. Nadalje, supervizor koji se duboko identificira s psihosocijalnim radom razvija duboko razumijevanje socijalnih dinamika, psihosocijalnih izazova i etičkih aspekata s kojima se supervizanti suočavaju. To im omogućava pružanje ciljane i relevantne podrške supervizantima jer su sposobni bolje razumjeti kontekst njihovog rada. Emocionalna inteligencija i interpersonalne vještine supervizora također su oblikovane kroz njihov profesionalni identitet. Supervizori koji se prepoznaju kao

empatični i razumiju važnost emocionalne inteligencije često su bolje opremljeni za suočavanje s emocionalnim izazovima koje supervizija može donijeti. U psihosocijalnom radu, gdje su emocionalni aspekti često ključni, ove vještine su od suštinskog značaja za pružanje podrške supervizantima.

Osim toga, važno je naglasiti da stil supervizije, kao ključni aspekt profesionalnog identiteta supervizora, ima dubok utjecaj na dinamiku odnosa između supervizora i supervizanta. Ovaj stil oblikuje način kako supervizor usmjerava i podržava svoje supervizante, utječući na njihov profesionalni razvoj. Na primjer, supervizor koji se identificira s kognitivno-bihevioralnim pristupom primijenit će te metode u supervizorskoj praksi, dok će onaj s humanističkim pristupom preferirati druge tehnike. Ovakav pristup supervizije ne samo da odražava teorijske orijentacije supervizora, već i oblikuje iskustvo supervizije za supervizante. U kontekstu psihosocijalnog rada, gdje se često koriste različiti teorijski pristupi, profesionalni identitet supervizora igra ključnu ulogu u odabiru odgovarajućeg pristupa superviziji. Supervizori koji se snažno identificiraju s psihosocijalnim radom razvijaju duboko razumijevanje socijalnih dinamika, psihosocijalnih izazova i etičkih aspekata s kojima se supervizanti suočavaju. To im omogućava pružanje ciljane i relevantne podrške supervizantima, budući da bolje razumiju kontekst njihovog rada. Emocionalna inteligencija i interpersonalne vještine supervizora dodatno su oblikovane kroz njihov profesionalni identitet. Supervizori koji prepoznaju važnost emocionalne inteligencije i razumiju potrebu za empatičnim pristupom često su bolje opremljeni za suočavanje s emocionalnim izazovima koje supervizija može donijeti. U psihosocijalnom radu, gdje su emocionalni aspekti često ključni, ove vještine postaju od suštinske važnosti za pružanje podrške supervizantima.

Kroz sve ove aspekte, profesionalni identitet supervizora igra ključnu ulogu u oblikovanju kvalitete supervizorske prakse i, posljedično, kvalitete rada supervizanata u psihosocijalnom kontekstu. Razvoj ovog identiteta zahtijeva kontinuirano učenje, refleksiju i interakciju s različitim teorijskim okvirom kako bi se postigla učinkovitost u supervizijskom procesu. Kroz kontinuirano učenje, refleksiju i interakciju s različitim teorijskim okvirom, supervizori postižu visok stupanj stručnosti i efikasnosti u supervizijskom procesu. Nadalje slijedi analiza dublje veze između profesionalnog identiteta supervizora i konteksta psihosocijalnog rada na način da će se istražiti na koji

način profesionalni identitet oblikuje supervizorsku praksu i podršku supervizantima u ovom specifičnom profesionalnom okruženju.

2. Veza između profesionalnog identiteta i psihosocijalnog rada

Profesionalni identitet predstavlja ključni aspekt svake profesije. On oblikuje način na koji pojedinci vide sebe i svoju ulogu u društvu, te kako se prepoznaju u svojoj struci. Smatra se kompleksnom psihološkom strukturom koja utječe na zadovoljstvo poslom, motivaciju i, posljedično, kvalitetu usluga pruženih korisnicima (Branković, 2022: 139). U kontekstu psihosocijalnog rada, profesionalni identitet stručnjaka ima duboke veze s njihovom ulogom u pružanju podrške pojedincima, porodicama i zajednicama u rješavanju socijalnih i emocionalnih problema.

Profesionalni identitet temelji se na obrazovanju, vrijednostima i etici supervizora. Osobe društveno-humanističkog smjera, poput socijalnih radnika ili psihologa, prepoznaju se kao stručnjaci za pružanje psihosocijalne podrške i za rješavanje drugih socijalnih problema. Njihov identitet uključuje sposobnosti kao što su empatija, asertivnost, komunikacija i rješavanje konflikata, koje su ključne u radu sa korisnicima. Također, njihov profesionalni identitet oblikuje se kroz njihovu pripadnost određenoj organizaciji, udruzi ili agenciji, što dodatno utječe na njihovu percepciju sebe kao profesionalca.

Psihosocijalni rad fokusira se na pružanje podrške ljudima u rješavanju socijalnih i emocionalnih problema. Osobe društveno-humanističkog usmjerenja rade s osobama koje se suočavaju s različitim izazovima, uključujući traumu, stres, siromaštvo, nasilje ili druge teškoće. Njihova uloga je da pomognu korisnicima da razviju strategije za prevladavanje ovih problema i poboljšaju svoju psihosocijalnu dobrobit. Etika je ključna komponenta profesionalnog identiteta. Osobe koje provode psihosocijalne tretmane moraju se pridržavati određenih etičkih principa, uključujući poštivanje autonomije korisnika, princip pravde i slično. Oni imaju razvijenu sposobnost donošenja teških moralnih odluka u najboljem interesu korisnika i društva kao cjeline. Osobe koje provode psihosocijalne tretmane često rade u timovima s

drugim stručnjacima, kao što su psiholozi, socijalni radnici, psihijatri, liječnici i pravni stručnjaci. Takav interdisciplinarni pristup omogućava bolju i sveobuhvatniju podršku korisnicima, ali također zahtijeva od njih samih da jasno artikuliraju svoju ulogu i doprinos timskom okruženju. To dodatno oblikuje njihov profesionalni identitet.

Uzimajući u obzir dubinu i kompleksnost veze između profesionalnog identiteta supervizora i psihosocijalnog rada, važno je naglasiti da ovaj identitet igra ključnu ulogu u ostvarivanju ciljeva ovog specifičnog područja djelovanja. Profesionalni identitet ne samo da oblikuje percepciju pojedinca o vlastitoj ulozi, već i utječe na način na koji pristupa izazovima i podržava klijente u rješavanju njihovih socijalnih i emocionalnih poteškoća. Osim navedenih aspekata, važno je istaknuti da se profesionalni identitet supervizora u psihosocijalnom radu također oblikuje kroz kontekstualni okvir u kojem se odvija supervizija. Supervizori često rade u dinamičnim okruženjima gdje se susreću s raznovrsnim klijentima i kompleksnim socijalnim izazovima. Njihov identitet prilagođava se specifičnostima rada s pojedincima, obiteljima i zajednicama, čime postaje ključan faktor u pružanju ciljane podrške supervizantima. Profesionalni identitet supervizora u psihosocijalnom radu također ima važnu dimenziju u etičkim i moralnim aspektima. Supervizori moraju donositi teške moralne odluke u najboljem interesu svojih klijenata i društva kao cjeline. Ova etička dimenzija duboko je ukorijenjena u njihovom identitetu i oblikuje njihov pristup superviziji. Nadalje, naglašava se važnost interdisciplinarnog rada, jer se osobe koje provode psihosocijalne tretmane često surađuju s različitim stručnjacima. Ovaj timski pristup omogućava sveobuhvatniju podršku klijentima, ali istovremeno postavlja izazove u artikulaciji vlastite uloge u timskom okruženju. Kroz ovu interakciju s drugim stručnjacima, profesionalni identitet supervizora dodatno se oblikuje i prilagođava dinamici tima.

Poveznica između profesionalnog identiteta i psihosocijalnog rada je duboka i kompleksna. Kao što je već navedeno, profesionalni identitet oblikuje se kroz obrazovanje, vrijednosti, etiku i ulogu u društvu. Osobe koje provode psihosocijalne tretmane imaju ključnu ulogu za pružanje podrške ljudima u suočavanju sa socijalnim i emocionalnim problemima. Profesionalna etika i sposobnost interdisciplinarnog rada dodatno oblikuju ovaj identitet. Kroz svoj profesionalni identitet, stručnjaci imaju ključnu ulogu u poboljšavanju kvalitete života pojedinaca, obitelji i same zajednice.

Kroz neprestano učenje i razvoj, oni doprinose sveobuhvatnoj podršci društvu kao cjelini.

3. RAZVOJ PROFESIONALNOG IDENTITETA KROZ SUPERVIZIJU

Već ranije navedeno, razvoj profesionalnog identiteta supervizora predstavlja složen proces koji se oblikuje tijekom vremena i kroz različite iskustva u superviziji. Ovaj identitet igra ključnu ulogu u oblikovanju kako supervizor obavlja svoju ulogu, kako usmjerava i podržava supervizante te kako se odnosi prema supervizijskim izazovima. U narednim dijelovima ovog rada istražiti ćemo ključne komponente ovog razvoja, fokusirajući se na (samo)refleksiju, supervizorske odnose te integraciju teorije i prakse kao ključne faktore koji oblikuju profesionalni identitet supervizora.

Prvo, istražiti ćemo važnost (samo)refleksije kao ključnog elementa u razvoju profesionalnog identiteta supervizora. (Samo)refleksija omogućava supervizorima da duboko razmišljaju o svojim postupcima, vrijednostima, iskustvima i osjećajima u supervizijskom kontekstu. Kroz ovaj proces, supervizori mogu bolje razumjeti vlastite snage, slabosti i vrijednosti koje oblikuju njihov identitet. (Samo)refleksija pomaže u identificiranju oblasti u kojima je potrebno osobno i profesionalno unaprjeđenje te pridonosi boljoj samosvijesti i razvoju supervizorskog identiteta. Nadalje, istražiti ćemo kako supervizorski odnosi utječu na razvoj profesionalnog identiteta. Interakcija supervizora sa supervizantima, kolegama supervizorima i mentorima igra ključnu ulogu u oblikovanju identiteta supervizora. Ovi odnosi omogućavaju supervizorima da stječu povratne informacije, uče iz iskustava i razmjenjuju znanje s drugima. Kvalitetni supervizorski odnosi potiču razmjenu ideja i podržavaju kontinuirani profesionalni razvoj, što doprinosi obogaćivanju supervizorskog identiteta. Konačno, analizirat ćemo kako integracija teorije i prakse utječe na razvoj profesionalnog identiteta supervizora. Supervizori često primjenjuju teorije supervizije u stvarnom radu sa supervizantima, a ta integracija oblikuje njihov pristup i metodologiju. Kroz razumijevanje teorije i

njezinu primjenu u praksi, supervizori razvijaju dublje razumijevanje svoje uloge i kompetencija, što rezultira izgradnjom njihovog profesionalnog identiteta.

3.1. (Samo)refleksija kao ključni element razvoja profesionalnog identiteta

U superviziji, procesu u kojem supervizor i supervizanti zajedno raspravljaju o profesionalnim izazovima, stresnim situacijama i emocionalnim aspektima rada, refleksija igra ključnu ulogu. Reflektiranje se odnosi na sposobnost supervizora da promatra i analizira situacije, interakcije i dinamiku u supervizijskom procesu. To uključuje razmatranje potreba klijenata, postignuća i izazova te razmatranje vlastitih reakcija i ponašanja u superviziji. Reflektiranje pomaže supervizoru da stvori bolje razumijevanje situacije i pruži relevantne smjernice supervizantu (Ajduković, 2009: 55). Ovime se trenutni stavovi povezuju s izvorima iz prošlosti te s onima koje supervizant ili klijent želi usvojiti u budućnosti. Refleksija uključuje osvještavanje i razumijevanje društvenih obrazaca koji se zajednički oblikuju u komunikaciji (Ajduković i sur., 2015: 24). Određene tehnike omogućuju supervizantima i klijentima da postanu svjesni vlastitog utjecaja u različitim situacijama, bilo da se radi o sadržaju, procesu ili načinu razmišljanja, a to se naziva metarefleksijom. Osim metakognitivnog, refleksija uključuje i emocionalnu komponentu. To podrazumijeva prepoznavanje osobnih emocionalnih stanja i ponašajnih aspekata te analizu ponašanja, odluka i posljedica vlastitih radnji u određenom kontekstu (Ajduković i sur., 2015: 24).

S druge strane, samoreflektiranje može se smatrati važnom komponentom u kontekstu supervizije, a odnosi se na sposobnost supervizora da analizira vlastite misli, emocije, pretpostavke i osobni razvoj u okviru supervizijskog procesa. To uključuje razmišljanje o vlastitim kompetencijama, vrijednostima i pristupima superviziji te kako to utječe na njihovu ulogu supervizora. Samoreflektiranje supervizora može biti ključno u kontekstu ankete koja je provedena i analizirana kasnije u radu među supervizantima s ciljem ocjenjivanja kompetencija supervizora kako bi se dobilo dublje razumijevanje učinkovitosti samog supervizora u pružanju supervizije i kako supervizanti doživljavaju rad supervizora. Kroz samoreflektiranje, supervizor ima mogućnost proučiti svoje osobne kompetencije, vlastiti razvoj i njihov supervizijski identitet, kao i mogućnost poboljšanja u svome radu. Kroz tu anketu, supervizanti će imati priliku ocijeniti kompetencije supervizora, uključujući sposobnosti reflektiranja i samoreflektiranja

supervizora. Na taj način, anketa će pružiti povratnu informaciju o tome koliko se kompetencije supervizora podudaraju s njihovim samoprocjenama. Ova usporedba pruža mogućnost supervizorima da prepoznaju svoje snage i područja za poboljšanja te da dalje razvijaju svoj supervizijski identitet kako bi bolje odgovarali potrebama svojih supervizanata.

U superviziji postoje četiri razine refleksije od kojih svaka igra važnu ulogu (Ruch, 2000., prema Wonnacott, 2011). Prva razina refleksije, tehnička refleksija, temelji se na usporedbi izvedbe u stvarnom svijetu s teorijskim okvirom. Supervizanti analiziraju kako njihova praktična primjena odgovara teorijskim konceptima i smjernicama. Ova razina pomaže im bolje razumjeti kako primijeniti teoriju u praksi te omogućuje kontinuirano usklađivanje s profesionalnim standardima. Druga razina, praktična refleksija, zahtijeva sposobnost brze analize i reakcije tijekom rada. Umjesto pasivnog reagiranja nakon što je situacija završila, supervizanti su u mogućnosti davati pravodobne odgovore temeljene na znanju, vještinama i iskustvu dok se akcija odvija. To omogućuje bolju kontrolu situacija i bolju podršku klijentima u stvarnom vremenu. Treća razina refleksije, procesna refleksija, usmjerena je na osvještavanje podsvjesnih procesa i intuitivnih odgovora na profesionalne dileme. Supervizanti razmatraju svoje unutarnje reakcije, instinktivne odgovore i nesvjesne obrasce ponašanja. Ova razina omogućava dublje razumijevanje vlastitih reakcija i pomaže prepoznati kako osobne sklonosti mogu utjecati na profesionalne odluke. Konačno, kritička refleksija, četvrta razina, podrazumijeva razumijevanje da su razmišljanja i razumijevanja uvijek samo djelomična i podložna promjenama. Supervizanti prepoznaju da se njihova razmišljanja i procjene mogu razvijati i mijenjati, a to razumijevanje je ključno za napredak u profesionalnom radu. Ova razina također uzima u obzir socijalni i politički kontekst, što pomaže supervizantima razumjeti širi okvir u kojem obavljaju svoj posao. Važno je napomenuti da ove razine refleksije nisu strogo povezane s određenim redoslijedom, i ne postoji univerzalni uzorak njihove pojave (Ruch, 2000., prema Wonnacott, 2011). Umjesto toga, supervizori i supervizanti trebaju koristiti sve ove razine kako bi pružili cjelovitu analizu, razmotrili profesionalne dileme i donijeli adekvatne odluke tijekom supervizije. Ova raznolikost refleksivnih razina pruža dubinu i bogatstvo supervizijskog procesa te pomaže u kontinuiranom razvoju i unaprjeđenju profesionalnog rada.

Razine refleksije u superviziji pružaju okvir za duboko razumijevanje i razvoj profesionalnog rada. Kroz tehničku, praktičnu, procesnu i kritičku refleksiju,

supervizanti imaju priliku razmotriti svoje postupke, razmišljanja i reakcije na sveobuhvatan način. Ovaj proces omogućuje unaprjeđenje rada, bolju usklađenost s teorijama i standardima, te pruža kontinuiranu podršku i razvoj u profesionalnom okruženju supervizije.

3.2. Supervizorski odnosi i njihov utjecaj na identitet

Supervizorski odnosi su ključni “učitelji” i oblikovatelji profesionalnog identiteta supervizora u kontekstu socijalnog rada. Ovi odnosi predstavljaju proces kroz koji iskusniji stručnjaci (supervizori) pružaju podršku, mentorstvo i povratne informacije svojim kolegama supervizorima. Kroz ovu dinamiku, supervizori proživljavaju važne transformacije u svom profesionalnom identitetu.

Jedan od ključnih aspekata supervizorskih odnosa je mentorstvo i učenje. Supervizori prenose svoje bogato iskustvo i znanje na supervizante, pomažući im da razviju vještine i kompetencije potrebne za uspješan rad. Ovaj proces potiče supervizore na kontinuirano učenje i istraživanje, što pridonosi oblikovanju njihova profesionalnog identiteta. Supervizorski odnosi također promiču samopouzdanje i samosvijest kod supervizora. Kroz razmjenu povratnih informacija i refleksiju, supervizori bolje razumiju svoje snage, ali i svoje slabosti. Ovo samopouzdanje pomaže u jasnijem definiranju vlastitog profesionalnog identiteta i uloge u procesu supervizije. Supervizori su odgovorni za promicanje etičkog ponašanja i poštivanje profesionalnih standarda u radu sa supervizantima. Ovo djeluje kao temelj za oblikovanje profesionalnog identiteta supervizora, jer moraju integrirati svoje vlastite vrijednosti s etičkim smjernicama profesije. Supervizorski odnosi pružaju supervizorima podršku u suočavanju s izazovima i stresom koji često prate supervizorsku ulogu. Supervizori pomažu supervizantima u razvoju otpornosti i strategija za suočavanje s teškim situacijama, što dodatno oblikuje njihov profesionalni identitet.

Supervizorski odnosi značajno utječu na profesionalni identitet supervizora. Kroz mentorstvo, razvoj kompetencija, promicanje etike i vrijednosti, podršku u suočavanju s izazovima i izgradnju samopouzdanja i samosvijesti, supervizija igra ključnu ulogu u oblikovanju profesionalnog identiteta supervizora. Supervizori su

ključni akteri u promicanju visokih standarda u profesionalnoj praksi, čime doprinose razvoju socijalnog rada i drugih pomažućih struka.

Supervizorski odnosi, kao “učitelji” i oblikovatelji profesionalnog identiteta supervizora u socijalnom radu, imaju dubok utjecaj na oblikovanje iskustava i perspektiva supervizora. Kroz pažljivo usmjeravanje i podršku supervizorima, supervizorski odnosi stvaraju priliku za stjecanje novih iskustava i razumijevanje kompleksnosti socijalnog rada. Međutim, unatoč važnosti supervizorskih odnosa, mogu se pojaviti određeni izazovi u komunikaciji između supervizora i supervizanta. Stvaranje novih iskustava često zahtijeva aktivno slušanje supervizanta, ali može doći do problema ako komunikacija nije jasna ili ako supervizor nije dovoljno osjetljiv na individualne potrebe supervizanta. Različite percepcije, vrijednosti ili stilovi komunikacije mogu stvoriti nesporazume ili nedostatak uzajamnog razumijevanja, otežavajući proces stvaranja novih iskustava. Drugi problem koji može nastati u supervizorskim odnosima odnosi se na izazove u razumijevanju i interpretaciji supervizorskih povratnih informacija. Supervizor može imati dobre namjere u pružanju konstruktivnih povratnih informacija, ali ako supervizant ne razumije ili ne prihvaća te informacije, može doći do sukoba ili smanjenja koristi od supervizije. Također, neravnoteža moći u supervizorskim odnosima može biti izvor problema. Ako supervizor ne uspije osigurati dovoljno podrške ili ne dopusti supervizantu dovoljno prostora za izražavanje, to može rezultirati osjećajem nemoći ili nedostatkom autonomije kod supervizanta. Uz to, supervizori se suočavaju s izazovima u izgradnji povjerenja sa supervizantima. Povjerenje je ključno za uspješan supervizorski odnos, ali može biti narušeno zbog prethodnih negativnih iskustava, razlika u vrijednostima ili nedostatka transparentnosti u komunikaciji.

Da bi se prevladali ovi izazovi, supervizori moraju aktivno raditi na razvoju svojih komunikacijskih vještina, prilagodbi stilova komunikacije prema potrebama supervizanta, i osigurati ravnotežu između podrške i autonomije. Kroz kontinuiranu refleksiju i prilagodbu svojih pristupa, supervizori mogu stvarati sigurno okruženje za dijalog, promicati razvoj novih iskustava te olakšati proces oblikovanja profesionalnog identiteta supervizora.

3.3. Integracija teorije i prakse u razvoju profesionalnog identiteta supervizora

Integracija teorije i prakse igra ključnu ulogu u razvoju profesionalnog identiteta supervizora jer omogućava most između konceptualnog razumijevanja supervizorskih teorija i njihove stvarne primjene u supervizijskim sesijama. Osnovni elementi tog identiteta često se oblikuju kroz teoriju i praksu, a integracija ovih elemenata ima dubok utjecaj na učinkovitost supervizora.

Kompetencije vezane za integriranje teorije i prakse u razvoju profesionalnog identiteta supervizora vežu se za dobro poznavanje osobnih uvjerenja, teorija i teorijskih okvira (Ajduković, 2018: 52). Ponajprije je važno razumjeti kako teorija služi kao temelj za oblikovanje supervizorskog identiteta. Teorije supervizije pružaju supervizorima okvir za razumijevanje osnovnih principa i procesa koji leže u srcu supervizijskog rada. Ove teorije pomažu supervizorima definirati svoj pristup, usmjeriti svoje ciljeve i razviti svoje kompetencije. Na primjer, teorije kao što su refleksivna supervizija, razvojna supervizija ili transakcijska analiza nude različite perspektive i metode za pristup superviziji. Razumijevanje tih teorija omogućava supervizorima da bolje artikuliraju svoje vrijednosti, stavove i ciljeve u supervizijskom kontekstu. Nadalje, integracija teorije i prakse omogućava supervizorima primijeniti teorijsko znanje u stvarnom radu sa supervizantima. To uključuje sposobnost prepoznavanja relevantnih teorijskih koncepta i njihovu prilagodbu specifičnim situacijama i potrebama supervizanata. Na primjer, supervizor koji razumije teoriju razvojne supervizije može bolje prilagoditi svoj pristup superviziji kako bi podržao profesionalni razvoj supervizanata u skladu s njezinim trenutnim fazama razvoja. Osim toga, supervizor može primijeniti teorijske koncepte u procesu postavljanja ciljeva, praćenja napretka i pružanja povratnih informacija. Jedan od ključnih aspekata integracije teorije i prakse je refleksija. Supervizori trebaju redovito reflektirati svoj rad i razmišljati o tome kako teorijski okviri utječu na njihovu supervizorsku praksu. Ova refleksija omogućava supervizorima bolje razumijevanje kako njihov profesionalni identitet evoluirao i kako se njihova praksa razvija tijekom vremena. To također omogućava supervizorima da identificiraju izazove s kojima se suočavaju i traže načine za njihovo rješavanje. Kroz integraciju teorije i prakse, supervizori također mogu postići dosljednost u svom radu. To znači da se njihova supervizijska praksa usklađuje s teorijskim osnovama koje podržavaju njihov profesionalni identitet. Dosljednost je ključna za izgradnju povjerenja supervizanata i održavanje profesionalnih standarda.

Zaključno, integracija teorije i prakse igra ključnu ulogu u razvoju profesionalnog identiteta supervizora. Teorije supervizije pružaju temeljne okvire i principe, dok se njihova praksa odražava u stvarnom radu sa supervizantima. Kroz ovu integraciju, supervizori postaju učinkovitiji u pružanju podrške, usmjeravanju i procjeni supervizanata, što doprinosi kvaliteti supervizijskog procesa i profesionalnom razvoju supervizora. Refleksija i kontinuirano učenje ključni su elementi ovog procesa jer omogućuju supervizorima da kontinuirano razvijaju svoje znanje i vještine kako bi postali bolji u svom supervizijskom radu.

4. FAKTORI KOJI UTJEČU NA RAZVOJ PROFESIONALNOG IDENTITETA – KULTURNI I DRUŠTVENI FAKTORI, ETIČKI I MORALNI ASPEKTI, KONTINUIRANO OBRAZOVANJE I SAMOUPRAVLJANJE U KARIJERI

U kontekstu složenog društva i dinamičnog poslovnog okruženja, različiti faktori igraju ključnu ulogu u oblikovanju i formiranju profesionalnog identiteta pojedinca. Kulturni i društveni kontekst, etički i moralni aspekti, težnje prema kontinuiranom obrazovanju i samoupravljanje u karijeri predstavljaju važne komponente koje oblikuju put pojedinca prema postizanju profesionalnog identiteta. Kroz analizu utjecaja kulturoloških i društvenih faktora, istražiti ćemo kako norme, vrijednosti i očekivanja zajednice mogu oblikovati percepciju pojedinca o vlastitoj ulozi u profesionalnom svijetu. Etički i moralni aspekti dodatno doprinose oblikovanju profesionalnog identiteta, postavljajući temelje integriteta i odgovornosti u radu. Kontinuirano obrazovanje kao ključni segment profesionalnog razvoja pruža mogućnosti za usvajanje novih vještina i prilagodbu promjenama u industriji, dok samoupravljanje u karijeri potiče osobnu odgovornost i aktivno vođenje vlastitog profesionalnog puta.

Ovaj dio rada istražuje kompleksnost interakcije između navedenih faktora te njihovu ulogu u formiranju i jačanju profesionalnog identiteta pojedinca. Kroz analizu ovih elemenata, nastojimo dublje razumjeti dinamiku koja leži u osnovi procesa oblikovanja identiteta u profesionalnom okruženju, pružajući uvid u ključne determinante uspješne karijere i postizanja zadovoljstva na radnom mjestu.

Kulturološki i društveni kontekst igraju ključnu ulogu u oblikovanju profesionalnog identiteta supervizora. Raznolikost kultura i društvenih normi može utjecati na stavove, vrijednosti i percepcije supervizora o vlastitoj ulozi. Proces integracije različitih kulturnih elemenata može doprinijeti obogaćivanju identiteta supervizora, omogućavajući mu prilagodbu različitim kontekstima i stvaranje inkluzivnog pristupa u superviziji. Kroz dublje razmatranje kulturnih i društvenih faktora, postaje jasno da oni značajno utječu na formiranje identiteta supervizora. Unutar raznolikih društvenih okvira, supervizor je izložen različitim vrijednostima, normama i očekivanjima koja proizlaze iz kulturne baštine i društvenog konteksta. Ovo bogatstvo raznolikosti može postati izvor snage, potičući supervizora na šire razumijevanje i prilagodbu u radu s različitim supervizantima. Jedan od ključnih elemenata razvoja identiteta u kulturnom i društvenom kontekstu je sposobnost supervizora da prepozna i cijeni raznolikost te da se otvori prema drugačijim perspektivama. Aktivno sudjelovanje u kulturnim inicijativama, interkulturalna obuka i izgradnja mostova između različitih zajednica omogućuju supervizoru da razvije senzibilitet prema kulturalnim specifičnostima supervizanata. Važno je naglasiti da kulturni i društveni faktori nisu statički; oni evoluiraju s vremenom. Supervizor, stoga, treba biti spreman prilagoditi se društvenim promjenama i novim kulturnim dinamikama. Aktivno sudjelovanje u različitim društvenim diskursima i praćenje promjena u kulturnim normama omogućuje supervizoru da ostane relevantan i djelotvoran u dinamičnom okruženju. Uz to, razvoj kulturne kompetencije postaje imperativ za supervizora. To uključuje razumijevanje i poštivanje raznolikosti, prepoznavanje i rješavanje kulturno uvjetovanih sukoba te prilagodbu supervizijskih pristupa prema potrebama supervizanta unutar određenog kulturnog okvira (Collins i Arthur, 2007).

Etički i moralni aspekti su temeljni stupovi profesionalnog identiteta supervizora. Posjedovanje etičkih vodila i moralnih vrijednosti pridonosi integritetu supervizora. Razvoj svijesti o etičkim izazovima u superviziji te sposobnost donošenja odluka u skladu s etičkim normama ključni su za formiranje autentičnog profesionalnog identiteta. Održavanje visokih standarda etičkog ponašanja osigurava povjerenje supervizanta u proces supervizije. Razvoj profesionalnog identiteta supervizora uključuje duboko ukorjenjivanje u etičkim i moralnim vrijednostima, pružajući okvir koji oblikuje ponašanje, odluke i odnose unutar supervizijskog konteksta. Etička

osviještenost supervizora obuhvaća duboko razumijevanje etičkih smjernica, normi i standarda povezanih sa supervizijom. Supervizor treba biti sposoban prepoznati etičke izazove u svakodnevnim situacijama supervizije te primijeniti adekvatne etičke principe u donošenju odluka. Razvoj ove svijesti omogućuje supervizoru održavanje integriteta u radu sa supervizantima, osiguravajući visoke standarde profesionalnog ponašanja. Odgovornost i transparentnost ključne su komponente etičkog identiteta supervizora. Supervizor mora preuzeti odgovornost za svoje postupke i odluke te biti spreman dijeliti svoje razmišljanje sa supervizantom. Transparentnost u radu stvara povjerenje između supervizora i supervizanta, osiguravajući otvorenu komunikaciju i konstruktivan dijalog. Etički supervizor nastoji postići pravednost i nepristranost u svim aspektima rada. To uključuje ravnotežu između podrške i izazova, pružanje jednake prilike za sudjelovanje i izražavanje mišljenja te izbjegavanje preferencija temeljenih na osobnim karakteristikama supervizanta.

Razvoj etičkog identiteta potiče supervizora da prepozna vlastite pristranosti te radi na stvaranju inkluzivnog supervizijskog okruženja. Etički identitet supervizora uključuje i obvezu kontinuiranog usavršavanja. Briga o vlastitom profesionalnom razvoju omogućuje supervizoru da bude informiran o najnovijim etičkim smjernicama, trendovima i promjenama u struci. Sudjelovanje u etičkim radionicama, konferencijama i grupama za diskusiju pridonosi stalnom unaprjeđenju etičkih kompetencija supervizora. Nadalje, etički identitet supervizora podrazumijeva razvijanje kulture refleksije. Supervizor bi trebao redovito razmišljati o svojim postupcima, odlukama i vlastitim etičkim vrijednostima kako bi održao visoku razinu svijesti i osigurao dosljednost u pristupu etičkim izazovima (Webb, 2015). U kontekstu moći, povjerenja i odgovornosti, supervizori čuvaju svoj osobni i profesionalni integritet postavljanjem autonomno u odnosu na zainteresirane strane, klijente i kolege. Oni su obvezni čuvati povjerljivost informacija, pažljivo vođenje procesa ugovaranja te izbjegavanje sukoba interesa. Oni djeluju odgovorno, brinući se o održavanju vlastitih vještina, pouzdanosti u obavljanju svoje profesije te pružanju podrške procesu učenja supervizanata i klijenata. Većina strukovnih organizacija za superviziju i coaching ima definiran Etički kodeks koji odražava njihovu posvećenost profesionalizmu (Ajduković i sur., 2015: 19).

Kontinuirano obrazovanje predstavlja ključni faktor u razvoju profesionalnog identiteta supervizora. S obzirom na dinamične promjene u području supervizije,

supervizor treba stalno proširivati svoje znanje, vještine i kompetencije. Sudjelovanje u relevantnim edukacijama, seminarima i radionicama omogućuje supervizoru da prati najnovija istraživanja i pristupe te primjenjuje suvremene metode u svom radu. Razvoj profesionalnog identiteta supervizora zahtijeva praćenje promjena u području supervizije. To uključuje praćenje novih teorijskih pristupa, metodologija i pristupa u superviziji. Supervizor koji je svjestan trenutnih trendova može prilagoditi svoj pristup kako bi odgovorio na nove izazove i potrebe supervizanta. Kontinuirano obrazovanje također uključuje stalno osnaživanje vlastitih kompetencija. To podrazumijeva aktivno traženje prilika za unapređenje vještina i znanja relevantnih za supervizijski rad. Supervizor može sudjelovati u mentorstvu, radu s kolegama, ili drugim oblicima stručnog usavršavanja kako bi poboljšao svoje supervizijske vještine. Razvoj profesionalnog identiteta supervizora također uključuje integraciju interdisciplinarnih pristupa kroz kontinuirano obrazovanje (Webb, 2015).. Supervizor koji je upoznat s praksama iz drugih srodnih područja može pružiti širi spektar perspektiva i metoda u superviziji. Ovo proširuje kapacitet supervizora da se prilagodi različitim potrebama supervizanata. Osim formalnih programa obrazovanja, poticanje samostalnog učenja dodatno jača kontinuirano obrazovanje supervizora. Praćenje recentnih knjiga, članaka, i online resursa omogućuje supervizoru da ostane informiran o najnovijim razvojjima u području supervizije.

Samoupravljanje u karijeri predstavlja ključnu komponentu razvoja profesionalnog identiteta supervizora. Razvoj profesionalnog identiteta supervizora putem samoupravljanja u karijeri predstavlja ključnu dimenziju koja omogućava supervizoru aktivno oblikovanje vlastite karijere te održavanje visokog stupnja autonomije i svijesti o vlastitim ciljevima. Aktivno vođenje vlastite karijere, postavljanje ciljeva i kontinuirano procjenjivanje vlastitog napretka pridonosi autonomiji supervizora. Razvijanje sposobnosti refleksije o vlastitom profesionalnom putu omogućuje supervizoru bolje razumijevanje vlastitih snaga, slabosti te postizanje veće samosvijesti u ulozi supervizora. Samoupravljanje u karijeri počinje postavljanjem jasnih i realnih karijernih ciljeva. Supervizor treba razviti viziju svoje buduće karijere, identificirati ključne profesionalne ciljeve te razviti strategije za njihovo postizanje. Redovito praćenje napretka prema tim ciljevima omogućuje supervizoru da održava fokus i prilagođava pristup kako bi ostao usklađen s dugoročnim planovima. Kroz samoupravljanje u karijeri, supervizor aktivno razvija i poboljšava širok spektar vještina

relevantnih za supervizorsku ulogu. To uključuje ne samo supervizijske vještine već i vještine liderstva, komunikacije, timskog rada i donošenja odluka. Supervizor koji prepoznaje važnost kontinuiranog razvoja vještina postavlja sebe u poziciju da učinkovito odgovara na raznolike izazove u supervizijskom okruženju. Aktivno sudjelovanje u stvaranju mreže kontakata i suradnja s drugim stručnjacima u polju supervizije i srodnim područjima čini ključni element samoupravljanja u karijeri supervizora. Ovo ne samo da pridonosi širenju vidika supervizora već i omogućava dijalog, dijeljenje iskustava i mogućnosti za suradnju na projektima i istraživanjima. Samoupravljanje u karijeri također podrazumijeva pažljivo održavanje ravnoteže između radnog i privatnog života. Supervizor koji svjesno upravlja svojim vremenom, postavlja prioritete te razvija strategije za suočavanje sa stresom i izazovima održava visoku razinu profesionalnog zadovoljstva i ispunjenosti u karijeri (Webb, 2015). Samoupravljanje u karijeri podrazumijeva i aktivno sudjelovanje u organizacijskim inicijativama i procesima. Supervizor koji preuzima inicijativu u suradnji s organizacijom, sudjelovanjem u projektima ili radu na poboljšanju radnih procesa doprinosi ne samo vlastitom razvoju već i unapređenju organizacijske kulture i praksi.

Kombinacija ovih četiri ključna faktora čini temelj za integralan razvoj profesionalnog identiteta supervizora. Kroz kontinuirano usklađivanje s promjenama u društvenim, etičkim, obrazovnim i karijernim aspektima, supervizor stvara održivi, evoluirajući identitet koji doprinosi kvaliteti supervizijskog iskustva i podršci supervizantima u njihovom profesionalnom rastu. Kulturni i društveni faktori igraju ključnu ulogu u oblikovanju profesionalnog identiteta supervizora. Razumijevanje kompleksnosti kulturnih konteksta i društvenih dinamika postavlja temelje za stvaranje autentičnog, senzitivnog i prilagodljivog supervizorskog identiteta koji može učinkovito podržavati raznolike potrebe supervizanata u različitim kulturnim i društvenim kontekstima. Razvoj etičkog i moralnog identiteta supervizora ključan je za izgradnju integriteta, povjerenja i održivih odnosa unutar supervizije. Ovo kontinuirano usklađivanje s etičkim principima ne samo da podržava supervizora u njegovu radu, već i pridonosi kvaliteti supervizijskog iskustva za supervizante. Kontinuirano obrazovanje predstavlja ključnu komponentu u razvoju profesionalnog identiteta supervizora. Aktivno sudjelovanje u obrazovnim inicijativama osigurava supervizoru svjež pogled, inovativne pristupe te održava visok standard profesionalne prakse u dinamičnom okruženju supervizije. Samoupravljanje u karijeri ključno je za kontinuirani razvoj

profesionalnog identiteta supervizora. Aktivno preuzimanje odgovornosti za vlastiti karijerni put omogućuje supervizoru da ostvari svoj puni potencijal te da pridonese inovacijama i unapređenju supervizijske prakse.

U konačnici, integracija kulturnih, etičkih, obrazovnih i karijernih aspekata čini neizostavan temelj za holistički razvoj profesionalnog identiteta supervizora. Kroz stalno prilagođavanje društvenim promjenama, etičkim načelima, edukativnim inovacijama te samostalnim upravljanjem karijerom, supervizor oblikuje održiv, evoluirajući identitet koji ne samo što unapređuje kvalitetu supervizorskog iskustva, već i predstavlja neprocjenjivu podršku u profesionalnom rastu supervizanata.

U nastavku slijedi detaljno istraživanje kako se pristupilo analizi, prikupljanju podataka te interpretacija rezultata. Metodologija istraživanja pružit će uvid u pristup istraživačkom procesu te omogućiti bolje razumijevanje rezultata koji slijede.

5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

5.1. Istraživački nacrt

Razvoj supervizijskog identiteta predstavlja složen proces koji obuhvaća niz faktora i aspekata u profesionalnom okruženju. Supervizori, kao ključni akteri u podršci razvoju drugih stručnjaka, igraju vitalnu ulogu u oblikovanju njihovog supervizijskog identiteta. U cilju razumijevanja ovog procesa, istraživanje se fokusira na prikupljanje dubljih uvida putem kvalitativnog pristupa, koristeći anketu kao sredstvo prikupljanja podataka.

Glavni cilj ovog evaluativnog (samo)istraživanja je istražiti i opisati vlastite kompetencije kao supervizora u još uvijek početnoj fazi razvoja supervizijskog identiteta. Kao sredstvo prikupljanja podataka, koristi se *online* anketa na platformi *Google forms* s ciljanim uzorkom od deset ispitanika. Konkretno, istraživanje će se fokusirati na analizu iskustava i perspektiva supervizanata koji provode psihosocijalni rad s korisnicima unutar pravosudnog sustava, odnosno u radu s osuđennicima i zatvorenicima kao i žrtvama kaznenih djela. Ispitanici su, dakle, supervizanti iz sustava pravosuđa, među kojima su voditelji odjela u zatvorskom sustavu, zatvorskoj bolnici i u samostalnoj službi za pomoć žrtvama i svjedocima.

U skladu s postavljenim ciljem, istraživanje će se baviti sljedećim ključnim pitanjem: „Kako dosadašnje profesionalno iskustvo supervizora utječe na razvoj supervizijskog identiteta i je li taj identitet primjeren za pružanje supervizije supervizorima zaposlenima u pravosudnom sustavu?“. Shodno tome, istraživački problem veže se za profesionalno iskustvo supervizora koje je povezano s efikasnošću i zadovoljstvom supervizijom supervizanata zaposlenih u pravosudnom okruženju.

Ovo istraživanje poštuje etičke smjernice u prikupljanju i analizi podataka, osiguravajući anonimnost i povjerljivost informacija. Svi sudionici bili su informirani o svrsi istraživanja i dat će svoj pristanak prije sudjelovanja.

5.2.Sadržaj upitnika

Postavljena su pitanja vezana za profesionalni stav, etiku, izgradnju profesionalnih odnosa, poticanje ishoda, razvoja kvalitete, postupanje s različitostima i ovladavanje situacijama, tehnikama i metodama. Upitnik je naveden u prilogu broj 1. Navedeni aspekti vezani su za razvoj profesionalnog identiteta (Ajduković, Cajvert i dr., 2018: 51-68). Shodno navedenom, postavljena su sljedeća pitanja:

Prva tri pitanja vezana su za profesionalni stav. Kompetencije vezane za razvoj profesionalnog stava vezane su za sljedeće: refleksivnost, integriranje teorije i prakse te toleriranje neodređenosti (Ajduković, Cajvert i dr., 2018: 51-53). Odgovor na ovo pitanje pružit će uvid u supervizorovu sposobnost refleksivnosti, ključnog elementa u razvoju supervizijskog identiteta. Refleksivnost uključuje prepoznavanje, analiziranje i artikulaciju vlastitih iskustava, misli i uvjerenja. Prvo pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost refleksivnosti kroz uočavanje i artikuliranje vlastitih iskustava, misli i uvjerenja?“. Ovo pitanje je postavljeno kako bi se provjerilo vlastito iskustvo, misli i uvjerenja supervizora o prepoznavanju nesvjesnih procesa, propitivanje uočenog i dobivanje uvida kroz postavljena pitanja, u kojoj mjeri treba vlastite postupke i uočavanje istih promijeniti kako bi se potaknula promjena perspektive kod supervizanata. Ovo pitanje direktno istražuje supervizorovu sposobnost refleksivnosti,

koja je ključna za razvoj supervizijskog identiteta. Supervizor koji može prepoznati vlastite obrasce ponašanja, stavova i uvjerenja ima temelj za daljnji razvoj supervizijskog identiteta.

Drugo pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost integriranja teorije i prakse, posebno u kontekstu korištenja vještina baziranih na osobnom iskustvu i primjerima iz života?“. Ovo pitanje povezano je s ključnim elementom razvoja supervizijskog identiteta, a to je sposobnost integriranja teorije i prakse. Integracija teorije s vlastitim iskustvom može pridonijeti dubljem razumijevanju supervizorskog identiteta i unapređivanju pristupa superviziji. Ovo pitanje istražuje kako supervizor koristi svoje osobno iskustvo i primjere iz života u vezi s teorijskim konceptima, što može doprinijeti dubljem razumijevanju supervizijskih situacija. Ovo pitanje omogućuje analizu kako supervizori koriste svoje iskustvo i primjere iz stvarnog života kako bi adekvatno odgovorili na specifične izazove unutar pravosudnog sustava.

Treće pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost toleriranja neodređenosti, posebno u situacijama kada se suočava s višeznačnim situacijama ili kada je potrebno određeno vrijeme za promjenu?“. Toleriranje neodređenosti ključan je aspekt supervizijskog identiteta, pogotovo u kontekstu pravosudnog sustava gdje situacije često mogu biti kompleksne i višeznačne. Ovo pitanje istražuje supervizorovu fleksibilnost i strpljivost u suočavanju s nesigurnostima, što može utjecati na pružanje kvalitetne supervizije. Ovo je pitanje postavljeno kako bi se spoznalo u kojoj je mjeri supervizor kontradiktoran u davanju povratnih poruka koliko njegovi osjećaji u određenim situacijama mogu podnijeti napetost i potrebu za nalaženjem brzog rješenja. Supervizorova tolerancija neodređenosti može značajno utjecati na kvalitetu supervizije. Ovo pitanje omogućuje analizu supervizorove spremnosti za suočavanje s izazovima koji zahtijevaju vrijeme za razumijevanje i promjenu, ali i brza rješenja. Odgovori na ovo pitanje pridonose razumijevanju supervizorove sposobnosti suočavanja s kompleksnim situacijama, kako emocionalno tako i praktično, čime se dodatno kontekstualizira supervizijski identitet u pravosudnom sustavu.

Slijedi pitanje vezano za etiku i etičko ponašanje (Ajduković, Cajvert i dr., 2018: 53). Četvrto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili etičko ponašanje kao supervizora, posebno u vezi s primjerenim ponašanjem, zaštitom povjerljivih informacija i održavanjem visoke razine povjerenja sa supervizantima?“. Etičko ponašanje supervizora ključno je za oblikovanje supervizijskog identiteta, pogotovo u

pravosudnom sustavu gdje su povjerljivost informacija i održavanje povjerenja od izuzetne važnosti. Ovo pitanje istražuje supervizorovu svijest o etičkim standardima i sposobnost primjene istih u supervizijskom kontekstu. Ovo pitanje je postavljeno kako bi se provjerilo koliko je supervizor oprezan u postupanju s povjerenjem u skladu sa zakonima i ugovornim obvezama, koliko je supervizor neutralan u odnosu na uključene strane, posebno u razlikovanju profesionalnih i etičkih pitanja kao i političkih pitanja koja se povremeno pojavljuju. S obzirom na pravosudni kontekst, gdje su etički standardi visoki, supervizorova sposobnost održavanja povjerenja i primjereno ponašanje su ključna. Pitanje se fokusira na supervizorovu neutralnost u odnosu na uključene strane te naglašava važnost razlikovanja između profesionalnih i etičkih pitanja te političkih pitanja koja se mogu pojaviti.

Slijede pitanja vezana za razvoj kvalitete, a tiču se kompetencija poput ustrajanja u kontinuiranom profesionalnom razvoju, osiguravanja kontinuiranog osobnog razvoja i doprinosa profesionalnim standardima i razvoju (Ajduković, Cajvert i dr., 2018: 54). Peto pitanje glasi: „Kako supervizor osigurava kontinuirani osobni razvoj, posebno u vezi s prepoznavanjem stresa i svojih potreba suočavanja s njima na način koji ne šteti drugima?“. Pitanje istražuje supervizorovu posvećenost kontinuiranom osobnom razvoju, posebno fokusirajući se na prepoznavanje i upravljanje stresom. Ovaj aspekt je važan za razumijevanje kako supervizorovi osobni resursi doprinose kvaliteti supervizije, posebice u kontekstu stresnih situacija s kojima se supervizanti suočavaju u pravosudnom okruženju. Ovo je pitanje postavljeno kako bi se provjerilo koliko je supervizor uzeo u obzir svakodnevni stres na radnom mjestu, posebice u svakodnevnim stresnim situacijama s kojima se supervizanti suočavaju te koliko jasno može prepoznati stres, odnosno koliko supervizor ima osobnih resursa i ograničenja u radu sa supervizantima koji su u stanju stresa na radnom mjestu. Pravosudno okruženje često donosi stresne situacije, pa supervizorova sposobnost prepoznavanja i upravljanja vlastitim stresom ima značajan utjecaj na kvalitetu supervizije. Ovo pitanje pomaže u razumijevanju koliko supervizor priznaje utjecaj stresa na njegov rad i kako se nosi s tim izazovima na način koji ne ugrožava kvalitetu supervizije.

Šesto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovo prepoznavanje, razumijevanje i tumačenje načina kako se nositi s autoritetom, podložnošću i nadmetanjem unutar organizacijske jedinice supervizantata?“. Ovo pitanje je postavljeno

kako bi se provjerilo koliko je supervizor svjestan specifičnosti radnih mjesta supervizanata i na koji način svojim radom osnažuje supervizante u nošenju s moći, autoritetom i donesenim pravilima po kojima su supervizanti dužni raditi. Ovo pitanje istražuje supervizorovu svijest o dinamikama moći, autoriteta i odnosa unutar organizacijske jedinice supervizanata. Povezano je s razvojem supervizijskog identiteta, posebice u kontekstu pravosudnog sustava, gdje su hijerarhijski odnosi često izraženi. Pravosudni sustav često karakterizira jasna hijerarhija i pravila koja moraju biti poštovana. Ovo pitanje istražuje kako supervizor prepoznaje i tumači dinamike moći u takvom okruženju te kako podržava supervizante u nositeljstvu s autoritetom i pravilima. Odgovori na ovo pitanje doprinose razumijevanju supervizorove sposobnosti navigacije kroz organizacijske strukture i podrške supervizantima u pravilima i odnosima s autoritetom unutar pravosudnog sustava.

Zatim slijede pitanja vezana za izgradnju profesionalnog ponašanja. Izgradnja profesionalnog odnosa tiče se kompetencija poput ugovaranja, strukturiranja procesa i evaluacije (Ajduković, Cajvert i dr., 2018: 57-60). Sedmo pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supevizorovu sposobnost strukturiranja procesa supervizije, posebno u pogledu izgradnje povjerenja i poticanja otvorenosti, kao i stvaranje sigurnog okruženja u kojem se pogreške prihvaćaju kao prilika za učenje?“. Provjerit će se koliko je supervizor sposoban strukturirati proces na osnovu postavljenog supervizijskog pitanja, kao i sposobnost supervizora da u situacijama kada supervizijsko pitanje nije jasno opisano pokrene komunikaciju, otvoreni dijalog i stvori sigurno okruženje u kojem supervizanti mogu otvoreno govoriti bez bojazni da će biti zbog svog stava ili mišljenja ugroženi ili diskriminirani. Ovo pitanje istražuje supervizorovu sposobnost strukturiranja supervizijskog procesa, posebno s naglaskom na izgradnji povjerenja, otvorenosti i sigurnog okruženja. Ovi elementi ključni su za razvoj supervizijskog identiteta, pogotovo u pravosudnom sustavu gdje su otvoren dijalog i povjerenje od velike važnosti. Pravosudni sustav može biti stresno okruženje, stoga je supervizorova sposobnost stvaranja sigurnog okruženja izuzetno važna. Pitanje istražuje kako supervizor u tom kontekstu uspješno strukturira supervizijski proces, podržavajući povjerenje i otvorenost. Odgovori na ovo pitanje pridonose razumijevanju supervizorove uloge u stvaranju okruženja koje potiče učenje, izgradnju povjerenja i otvorenost među supervizantima unutar pravosudnog okruženja.

Osmo pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost preoblikovanja pitanja i problema u ciljeve te olakšavanja supervizantima formuliranje supervizijskih pitanja?“. Provjert će se koliko supervizor pravilno i kvalitetno koristi svoje iskustvo u formuliranju i generiranju točnih i uporabljivih supervizijskih pitanja, koliko supervizorova sposobnost raščlanjivanja bitnih informacija doprinosi u uočavanju vidljivih i skrivenih ideja iza supervizijskog pitanja. Ovo pitanje istražuje supervizorovu sposobnost preoblikovanja izazova i problema u konkretno postavljene ciljeve supervizije. Ova vještina ključna je za razvoj supervizijskog identiteta, posebno u pravosudnom okruženju gdje precizno postavljanje ciljeva može biti od velike važnosti. U pravosudnom okruženju, gdje se suočavaju s kompleksnim pitanjima, supervizorova sposobnost preoblikovanja problema u jasne ciljeve može biti ključna. Pitanje istražuje kako supervizor koristi svoje iskustvo i analitičke vještine kako bi pomogao supervizantima u formuliranju preciznih supervizijskih pitanja. Odgovori na ovo pitanje pridonose razumijevanju supervizorove uloge u postavljanju jasnih ciljeva supervizije te olakšavanju supervizantima procesa postavljanja konkretnih supervizijskih pitanja, što doprinosi razvoju kvalitetnog supervizijskog identiteta.

Zatim slijede pitanja vezana za poticanje ishoda. Kompetencije relevantne za poticanje ishoda su poticanje profesionalnog razvoja, olakšavanje promjena i olakšavanje učenja (Ajduković, Cajvert i dr., 2018: 61-62). Deveto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost poticanja profesionalnog razvoja? U kontekstu sustava pravosuđa koji je dugo godina zapušten po pitanju supervizije, uočen je problem sagorijevanja na poslu, nedostatak jasnih pokazatelja koji ugrožavaju mentalno zdravlje te strah da određeni profesionalni postupci mogu dovesti do tužbi, suspenzija i hijerarhijske degradacije“. Ovo je pitanje postavljeno kako bi se provjerilo koliko supervizor potiče profesionalni razvoj u kontekstu pravosudnog sustava koji u svojim bitnim značajkama zanemaruje postojeći ljudski potencijal, resurse koje supervizanti posjeduju i entuzijizam koji je bio inicijalni pokretač za bavljenje profesionalnim radom u sustavu pravosuđa. Ovo pitanje istražuje supervizorovu sposobnost poticanja profesionalnog razvoja u specifičnom kontekstu pravosudnog sustava koji se suočava s izazovima poput sagorijevanja na poslu, straha i nedostatka jasnih smjernica. Razumijevanje supervizorove uloge u poticanju profesionalnog razvoja ključno je za razvoj kvalitetne supervizije u takvom okruženju. U pravosudnom sustavu, gdje su problemi sagorijevanja na poslu i strah od posljedica posebno izraženi, supervizorova

sposobnost poticanja profesionalnog razvoja može imati značajan utjecaj na radnu atmosferu i individualni razvoj supervizanata. Odgovori na ovo pitanje omogućuju uvid u to kako supervizor aktivno sudjeluje u prevladavanje specifičnih izazova pravosudnog sustava te kako potiče profesionalni razvoj supervizanata unatoč preprekama i problemima u okruženju.

Deseto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost poticanja razvoja novih uvida i perspektiva? Koliko je supervizor usmjeren na pronalaženje različitih mogućih rješenja, s naglaskom na ona koja su najmanje riskantna ili ugrožavajuća za pojedinca ili sustav pravosuđa?“. Ovo je pitanje postavljeno kako bi se odgovorilo na pitanje koliko supervizor koristi svoju kreativnost i vještinu upravljanja procesom supervizije, a da pritom ne naštetiti supervizantima u njihovom donošenju novih odluka u svom profesionalnom radu te koliko je supervizor svjestan opasnosti po supervizante ukoliko oni odluče primijeniti određena znanja i uvide sa supervizije na svom radnom mjestu. Ovo pitanje istražuje supervizorovu sposobnost poticanja kreativnosti i razvoja novih perspektiva među supervizantima. U kontekstu pravosudnog sustava, gdje su rizici i posljedice često značajni, supervizorova usmjerenost na sigurna i manje rizična rješenja odražava njegovu odgovornost prema supervizantima i pravosudnom sustavu. Supervizorova pažnja prema manje rizičnim rješenjima je ključna. Pitanje istražuje kako supervizor usmjerava proces supervizije prema raznolikim perspektivama, promičući inovativnost i kreativno razmišljanje među supervizantima. Odgovori na ovo pitanje doprinose razumijevanju supervizorove uloge u poticanju kreativnosti, razvoja novih perspektiva te pronalaženju rješenja koja su odgovorna i manje riskantna za pojedince i sam pravosudni sustav.

Jedanaesto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorov komunikacijski stil? Primjećujete li da se supervizorov komunikacijski stil prilagođava vašim potrebama i udobnosti?“. Ovo je pitanje postavljeno s ciljem odgovora na pitanje koliko supervizorov komunikacijski stil pomaže ili onemogućava potrebe supervizanata za ugodnim i sigurnim okruženjem u kojima se supervizija odvija, kao i sposobnost supervizora predočiti sebi okolnosti u kojima supervizanti rade. Ovo pitanje istražuje supervizorov komunikacijski stil u kontekstu zadovoljavanja potreba i udobnosti supervizanata. Komunikacija je ključni element supervizije, a sposobnost supervizora da prilagodi svoj stil može značajno utjecati na kvalitetu supervizije, posebno u pravosudnom okruženju. U pravosudnom sustavu, gdje su okolnosti često kompleksne i

stresne, supervizorov komunikacijski stil može biti ključan za stvaranje ugodnog i sigurnog okruženja. Pitanje istražuje kako se supervizor nosi s tim kontekstom i prilagođava svoj komunikacijski stil sukladno potrebama supervizanata. Odgovori na ovo pitanje pridonose razumijevanju supervizorove sposobnosti prilagodbe komunikacijskog stila kako bi podržao potrebe supervizanata i stvorio ugodno i sigurno okruženje za proces supervizije u pravosudnom sustavu.

Dvanaesto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost u rješavanju napetosti, ometanja i konflikata tijekom supervizijskih susreta?“. Ovo je pitanje postavljeno s ciljem odgovora na pitanje koliko je supervizor sposoban propitivati vidljive i skrivene konflikte unutar supervizijske grupe, kao i unutar radnih organizacija u kojima supervizanti imaju ulogu voditelja, koliko je supervizor sposoban osvijestiti postojeću napetost unutar supervizijske grupe, kao i ometanje u pronalaženju rješenja prema postavljenom supervizijskom pitanju. Ovo pitanje istražuje supervizorovu sposobnost suočavanja s napetostima, ometanjima i konfliktima tijekom supervizijskih susreta. U kontekstu pravosudnog sustava, gdje su sukobi i napetosti česti, ova sposobnost ključna je za održavanje kvalitetne supervizije. U pravosudnom sustavu gdje su konflikti česti, supervizorova sposobnost nositi se s napetostima i rješavati konflikte može značajno utjecati na uspjeh supervizije. Pitanje istražuje kako supervizor pristupa različitim izazovima unutar supervizijske grupe i organizacija u kojima supervizanti djeluju. Odgovori na ovo pitanje doprinose razumijevanju supervizorove sposobnosti suočavanja s konfliktima, prepoznavanja napetosti te ometanja tijekom supervizije, pridonoseći stabilnosti i produktivnosti supervizijskih susreta u pravosudnom kontekstu.

Zatim slijedi pitanje vezano za postupanje s različitostima, a tiče se kompetencije vezane za svijest o različitostima te upravljanjem moći, hijerarhijom i diskriminacijom (Ajduković, Cajvert i dr., 2018: 65). Trinaesto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost upravljanja moći, hijerarhijom i diskriminacijom?“. Ovo je pitanje postavljeno s ciljem odgovora na to koliko supervizor prihvaća moć, hijerarhiju i diskriminaciju unutar radnog procesa supervizanata, kao i tijekom održavanja supervizijskih susreta. Ovo pitanje istražuje supervizorovu sposobnost svijesti o različitostima i upravljanja moći, hijerarhijom te sprječavanja diskriminacije u superviziji. U kontekstu pravosudnog sustava, gdje moć i hijerarhija mogu biti izraženi, ova kompetencija ključna je za osiguranje pravedne i

poštene supervizije. U pravosudnom sustavu gdje su hijerarhija i moć često izraženi, supervizorova sposobnost upravljanja tim elementima ključna je za osiguravanje poštenosti i jednakosti u superviziji. Pitanje istražuje kako supervizor postupa s moći i hijerarhijom unutar supervizijskih susreta te kako sprečava diskriminaciju. Odgovori na ovo pitanje doprinose razumijevanju supervizorove sposobnosti suočavanja s moći, hijerarhijom i diskriminacijom u pravosudnom okruženju, osiguravajući etički i pravedan pristup superviziji unutar raznolikih radnih grupa.

Zatim slijede pitanja vezana za ovladavanje situacijama, tehnikama i metodama. Kompetencije relevantne za ovu temu vezane su za rad u različitim situacijama i primjenu metoda i tehnika (Ajduković, Cajvert i dr., 2018: 66-68). Četrnaesto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost primjene metoda i tehnika u supervizijskom radu?“. Ovim se pitanjem željelo odgovoriti na to koliko supervizor primjenjuje različite metode i tehnike u razvijanju uvida i samouvida kod supervizanata te koliko su one raznolike pri održavanju supervizijskih susreta. Ovo pitanje istražuje supervizorovu sposobnost ovladavanja različitim metodama i tehnikama u superviziji. U pravosudnom kontekstu, gdje složenost situacija može varirati, supervizorova raznolikost u primjeni metoda i tehnika može biti ključna za uspješno vođenje supervizijskih susreta. U pravosudnom sustavu, gdje su situacije kompleksne i raznolike, supervizorova sposobnost primjene raznolikih metoda i tehnika može biti ključna. Pitanje istražuje kako supervizor pristupa superviziji u raznolikim situacijama i koristi odgovarajuće metode i tehnike. Odgovori na ovo pitanje pridonose razumijevanju supervizorove sposobnosti prilagodbe i kreativnosti u primjeni metoda i tehnika tijekom supervizije u pravosudnom kontekstu.

Petnaesto pitanje glasi: „Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost korištenja metoda refleksije i poticanja supervizanata da razmišljaju o poteškoćama, kako vlastitim, tako i poteškoćama drugih supervizanata? Primjećujete li da uspješno potiče supervizante da daju svoje osvrte i reakcije?“. Ovim se pitanjem željelo odgovoriti na to koliko je supervizor spretnan pri korištenju metode refleksije i koliko je njegova vještina konfrontacije nametljiva ili neplodna u rješavanju poteškoća s kojima se supervizanti suočavaju te koliko je supervizor sposoban uključiti što više supervizanata u rješavanje pojedinačnih poteškoća ili problema s kojima se supervizanti nalaze tijekom svoga rada. Ovo pitanje istražuje supervizorovu vještinu korištenja metoda refleksije i poticanja supervizanata na razmišljanje o poteškoćama. U

pravosudnom kontekstu, gdje se suočavaju s izazovima, sposobnost supervizora da potiče refleksiju može biti ključna za rješavanje problema i unapređenje rada. U pravosudnom sustavu gdje se suočavaju s kompleksnim situacijama, supervizorova sposobnost vođenja reflektivnih procesa može pridonijeti boljem razumijevanju i rješavanju poteškoća. Pitanje istražuje kako supervizor koristi refleksivne metode te potiče supervizante na aktivno sudjelovanje. Odgovori na ovo pitanje pridonose razumijevanju supervizorove vještine u vođenju refleksivnih procesa te sposobnosti poticanja supervizanata na aktivno razmišljanje o vlastitim i tuđim poteškoćama, doprinoseći razvoju kvalitetne supervizije u pravosudnom sustavu.

Ispitanici su mogli odabrati odgovor između sljedećih: 1. izuzetno dobar, 2. dobar, 3. osrednji, 4. slab, 5. nedostatan te 6. ne mogu procijeniti. Nakon svakog pitanja postavljeno je pitanje o dodatnim sugestijama ili povratnim informacijama koje su ispitanici mogli dati supervizoru. Na samom kraju, ostavljen je prostor za dodatne komentare koji se tiču svega što nije obuhvaćeno prethodnim pitanjima.

5.3. Formiranje upitnika

Iz navedenog upitnika izostavljene su sljedeće kompetencije prema Europskom kompetencijskom okviru (Ajduković, 2018: 51-69):

Tablica 1

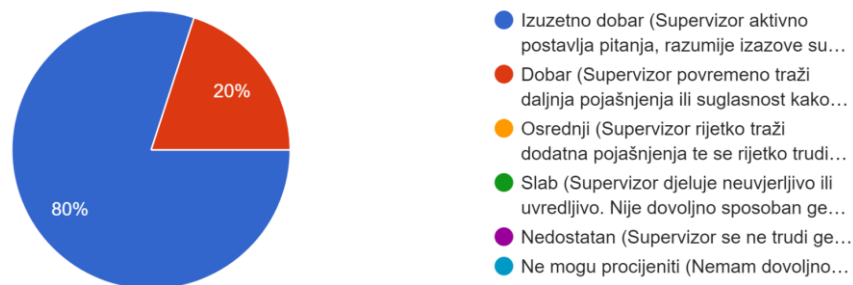
Kompetencija	Samoreflektiranje
Ustrajanje u kontinuiranom profesionalnom razvoju	Povlačenje iz tih aktivnosti zbog nedostatka slobodnog vremena i preopterećenosti obvezama na radnom mjestu, kao i zbog nejasnih ciljeva udruga i komora.
Doprinos profesionalnim standardima i razvoju	Prisutnost osobne motivacije svakog puta kada bih se susreo s novim izazovima i dokazivanje sebi da to mogu, ali nakon toga često povlačenje ako moj trud nije bio vrednovan na način na koji sam očekivao.
Bavljenje funkcijama, ulogama, statusima unutar organizacije	Kao supervizor u grupi koju čine voditelji zatvorskog tretmana odraslih i maloljetnika, voditelji u zatvorskoj bolnici, dio kod samog predstavljanja je bio u opisivanju funkcija i uloga supervizanata. Supervizijska pitanja su bila rješavana na način da je svaki supervizant imao priliku reći kako se to u njegovoj organizaciji, ovisno o statusu koji ima u toj radnoj jedinici rješava.
Usmjeravanje na teme od značaja za vodstvo	Nedostatak razumijevanja osjećaja i perspektiva zaposlenika unutar organizacije.
Ugovaranje	Svjesnost o pravilima povjerljivosti i suočavanje s izazovima u komunikaciji s voditeljima odjela koji su nepovjerljivi. Supervizanti imaju visoku motivaciju za poboljšanje vlastitog funkcioniranja unutar organizacije i iznošenja svojih stavova.
Olakšavanje učenja	S obzirom na to da su supervizanti većinom pravno potkovani, s obvezom poznavanja zakona i pravilnika kao voditelji, nastojim pojednostaviti proces učenja kroz upotrebu uobičajenih rečenica, dijeljenje vlastitog razumijevanja i poticanje refleksije drugih supervizanata u grupi.
Upravljanje komunikacijskim procesom	Uspješno vođenje komunikacije na način koji odgovara potrebama supervizanata.
Upravljanje komunikacijom na razini pojedinac-posao-organizacija	Uspješno razumijevanje različitih komunikacijskih stilova supervizanata i prilagođavanje pristupa koji odgovara pojedincu, poslu i organizaciji.
Svijest o različitostima	Uspješno prepoznavanje različite načine reagiranja i prihvaćanje razlika među ljudima.
Rad u različitim situacijama	Uspješna sposobnost prilagođavanja različitim uvjetima u radu u različitim situacijama. Uspješna prilagodba potreba supervizanata.

Navedene kompetencije su izostavljene u upitniku jer supervizanti nisu u mogućnosti potpuno odgovoriti na takva pitanja. Neke od tih kompetencija, koje uključuju motivaciju i vlastite stavove, zahtijevaju dubinsko razumijevanje osobnog unutarnjeg procesa, što nije uvijek vidljivo izvana. Osim toga, supervizanti možda nisu u potpunosti upoznati s profesionalnim okvirom supervizora, nedostatkom slobodnog vremena supervizora ili specifičnostima izazova koje supervizor doživljava u prethodnim radnim iskustvima. Nadalje, neki aspekti poput nedostatka vrednovanja truda ili nedostatka jasnih ciljeva unutar udruga i komora mogu biti izazovni za supervizante u smislu procjenjivanja, jer ti elementi često nisu vidljivi izvana. Zaključno, procjena ovih kompetencija zahtijeva dublje razumijevanje konteksta supervizora i njegove osobne perspektive, što supervizanti možda ne mogu potpuno sagledati iz svoje pozicije.

5.4. Rezultati anketnog istraživanja

a) Profesionalni stav 1. Kako biste ocijenili moju sposobnost refleksivnosti kroz uočavanje i artikuliranje vlastitih iskustava, misli i uvjerenja?

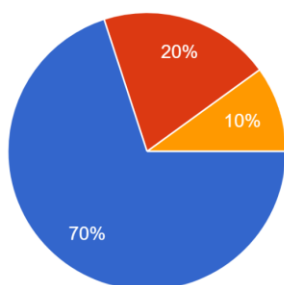
10 odgovora



Osam ispitanika odgovorilo je s “izuzetno dobar”, odnosno da supervizor aktivno postavlja pitanja, razumije izazove sugovornika, često traži daljnja pojašnjenja ili suglasnost kako bi postigao dublje razumijevanje problema, često nudi različite perspektive i rješenja. Dva ispitanika odgovorilo je s “dobar”, odnosno da supervizor povremeno traži daljnja pojašnjenja ili suglasnost kako bi se postiglo razumijevanje problema i ponekad nudi različite perspektive i rješenja.

2. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost integriranja teorije i prakse, posebno u kontekstu korištenja vještina baziranih na osobnom iskustvu i primjerima iz života?

10 odgovora

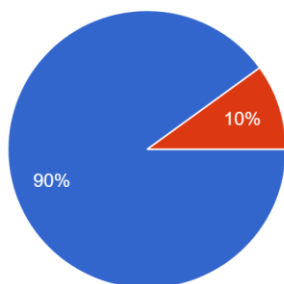


- Izuzetno dobar (Supervizor vješto koristi osobno iskustvo kao osnovu za primje...
- Dobar (Supervizor dobro pokazuje praktičnu orijentaciju i sposobnost pri...
- Osrednji (Srednje sam zadovoljan/a sposobnošću supervizora u integriranj...
- Slab (Supervizor je nedovoljno razvio sposobnost integriranja teorije i praks...
- Nedostatan (Supervizor je nedovoljno...
- Ne mogu procijeniti (Nemam dovoljno...

Sedam ispitanika odgovorilo je s “izuzetno dobar”, odnosno da supervizor vješto koristi osobno iskustvo kao osnovu za primjenu supervizijskih strategija. Intuitivno prepoznaje što je prihvatljivo supervizantima u određenom kontekstu i nudi vlastita uvjerenja i implicitne teorije. Dva ispitanika odgovorilo je s “dobar”, odnosno da supervizor dobro pokazuje praktičnu orijentaciju i sposobnost primjene naučenog na stvarne situacije. Sklon je pronalaženju primjera iz života te tako dodatno olakšava bolje razumijevanje i primjenu supervizijskih koncepata. Jedan ispitanik odgovorio je s “osrednji”, to jest da je srednje zadovoljan/na sposobnošću supervizora u integriranju teorije i prakse, da primjećuje da se oslanja na osobno iskustvo kako bi razumio i primijenio supervizijske koncepte te da bi volio/la vidjeti više korištenja teorije kao osnove za odluke i pristupe, kao i da razumije da pronalaženje primjera iz života može biti korisno, ali ponekad bi želio/la vidjeti dublje razumijevanje teorijskih okvira kako bi se pružila snažnija podrška kao supervizantu.

3. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost toleriranja neodređenosti, posebno u situacijama kada se suočava s višeznačnim situacijama ili kada je potrebno određeno vrijeme za promjenu?

10 odgovora



- Izuzetno dobar (Supervizor se odlično nosi s neodređenošću, njegova sposo...
- Dobar (Supervizor dobro razumije da neke situacije zahtijevaju vrijeme i strp...
- Osrednji (Srednje sam zadovoljan/a sposobnošću toleriranja neodređenost...
- Slab (Osjećam da bi se sposobnost toleriranja neodređenosti kod superviz...
- Nedostatan (Ne osjećam da je supervi...
- Ne mogu procijeniti (Nemam dovoljno...

Devet ispitanika odgovorilo je s “izuzetno dobar”, odnosno da se supervizor odlično nosi s neodređenošću, njegova sposobnost da strpljivo čeka prave trenutke za promjene i suočavanje s višeznačnim situacijama što je izuzetno korisno u radu. Jedan ispitanik odgovorio je s “dobar”, to jest da supervizor dobro razumije da neke situacije zahtijevaju vrijeme i strpljenje te cijeni sposobnost supervizora da s neodređenošću stručno upravlja.

b)Etika 4. Kako biste ocijenili supervizorovo etičko ponašanje kao supervizora, posebno u vezi s primjerenim ponašanjem, zaštitom povjerljivih info...njem visoke razine povjerenja sa supervizantima?
10 odgovora



Devet ispitanika odgovorilo je s ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno mišljenja je da je ponašanje supervizora izvanredno i da se dosljedno pridržavao etičkih kodeksa, dok je jedan ispitanik odgovorio s “dobar”, odnosno ocijenio je kako je vrlo zadovoljan/na s etičkim ponašanjem supervizora te da se supervizor trudi poštovati etičke kodekse.

5. Kako supervizor osigurava kontinuirani osobni razvoj, posebno u vezi s prepoznavanjem stresa i svojih potreba suočavanja s njima na način koji ne šteti drugima?
10 odgovora



Šest ispitanika ocijenilo je supervizora s ocjenom “izuzetno dobar” te da supervizor aktivno prepoznaje svoj stres i svoje potrebe te se suočava s njima na način koji ne šteti drugima. Četiri ispitanika odgovorilo je s ocjenom “dobar”, odnosno da su vrlo zadovoljni/ne naporima supervizora u osiguranju kontinuiranog osobnog razvoja, razumijem da su stres i interpersonalni odnosi izazovni, ali cijenim supervizorovu predanost poboljšanju.

6. Kako biste ocijenili supervizorovo prepoznavanje, razumijevanje i tumačenje načina kako se nositi s autoritetom, podložnošću i nadmetanjem unutar organizacijske jedinice supervizanata?

10 odgovora



Sedam ispitanika odgovorilo je s ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno da je supervizor iznimno usmjeren na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata. Dva ispitanika odgovorilo je s ocjenom “dobar”, da su vrlo zadovoljni/ne supervizorovim usmjerenjem na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata. Jedan ispitanik odgovorio je ocjenom “osrednji”, to jest da je srednje zadovoljan/na supervizorovim usmjerenjem na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata.

c) Izgradnja profesionalnog odnosa 7. Kako biste ocijenili supevizorovu sposobnost strukturiranja procesa supervizije, posebno u pogledu izgradnje p...jem se pogreške prihvaćaju kao prilika za učenje?

10 odgovora



Devet ispitanika odgovorilo je ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno da se supervizor izvrsno nosi s izazovima strukturiranja procesa supervizije i da ga njegova sposobnost izgradnje povjerenja i poticanja otvorenosti među supervizantima čini iznimnim u ovom području. Jedan ispitanik odgovorio je ocjenom “osrednji”, odnosno da je srednje zadovoljan/na supervizorovim sposobnostima strukturiranja procesa supervizije. Iako se trudi, suočava se s izazovima u izgradnji povjerenja i poticanju otvorenosti zbog sumnji u povjerljivost.

8. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost preoblikovanja pitanja i problema u ciljeve te olakšavanja supervizantima formuliranje supervizijskih pitanja?

10 odgovora



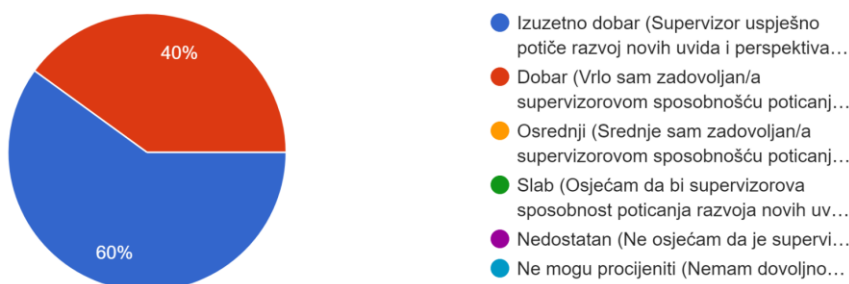
Šest ispitanika odgovorilo je ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno slažu se da se supervizor iznimno uspješno nosi s preoblikovanjem pitanja i problema u ciljeve te pomaže supervizantima u formuliranju supervizijskih pitanja i da je njegova sposobnost vođenja procesa supervizije i olakšavanja ovih aspekata izvanredna. Četiri ispitanika odgovorilo je ocjenom “dobar”, odnosno slažu se da su zadovoljni/ne supervizorovim sposobnostima preoblikovanja pitanja i problema u ciljeve te da razumije važnost ovog procesa i uspješno pomaže supervizantima u formuliranju supervizijskih pitanja.

d) Poticanje ishoda 9. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost poticanja profesionalnog razvoja? U kontekstu sustava pravosuđa koji je dugo ...i do tužbi, spenzija i hijerarhijske degradacije.
10 odgovora



Šest ispitanika odgovorilo je ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno smatraju da supervizor izvrsno potiče profesionalni razvoj supervizanata, posebno u izazovnim okolnostima sustava pravosuđa te da njegova svijest o sindromu sagorijevanja na poslu i briga za mentalno zdravlje supervizanata čini ga iznimnim u ovom području. Četiri ispitanika odgovorilo je ocjenom “dobar”, odnosno vrlo su zadovoljni/ne supervizorovim sposobnostima poticanja profesionalnog razvoja supervizanata. Razumije izazove s kojima se suočavaju u sustavu pravosuđa i trudi se osigurati da ishodi supervizije budu primjenjivi u stvarnom svijetu.

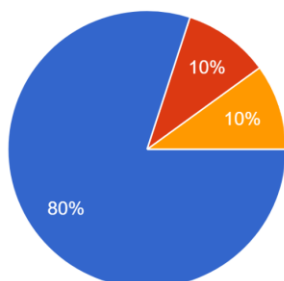
10. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost poticanja razvoja novih uvida i perspektiva? Koliko je supervizor usmjeren na pronalaženje razli...li ugrožavajuća za pojedinca ili sustav pravosuđa?
10 odgovora



Šest ispitanika odgovorilo je s ocjenom “izuzetno dobar”, to jest da supervizor uspješno potiče razvoj novih uvida i perspektiva i da je sposoban identificirati rješenja koja su najmanje rizična za supervizanta. Četiri ispitanika odgovorilo je ocjenom “dobar”, odnosno vrlo su zadovoljni/ne supervizorovom sposobnošću poticanja razvoja novih uvida i perspektiva.

11. Kako biste ocijenili supervizorov komunikacijski stil? Primjećujete li da se supervizorov komunikacijski stil prilagođava vašim potrebama i udobnosti?

10 odgovora

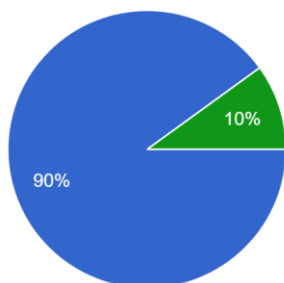


- Izuzetno dobar (Supervisor izvrsno primjenjuje svoj komunikacijski stil u s...
- Dobar (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću profesi...
- Osrednji (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću profesi...
- Slab (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti u profesionalnoj primjeni...
- Nedostatan (Ne osjećam da je supervi...
- Ne mogu procijeniti (Nemam dovoljno...

Osam ispitanika odgovorilo je ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno slažu se kako supervizor izvrsno primjenjuje svoj komunikacijski stil u superviziji i supervizor se trudi prilagoditi svoj stil komunikacije potrebama i udobnosti supervizanata. Jedan ispitanik odgovorio je s ocjenom “dobar”, odnosno da je vrlo zadovoljan/na supervizorovom sposobnošću profesionalne primjene vlastitog komunikacijskog stila u superviziji i da razumije važnost fleksibilnosti i prilagodbe komunikacije prema potrebama supervizanata. Jedan ispitanik odgovorio je s “osrednji”, odnosno da je srednje zadovoljan/na supervizorovom sposobnošću profesionalne primjene vlastitog komunikacijskog stila u superviziji. Iako se trudi prilagoditi svoj stil, supervizanti se osjećaju nelagodno u takvoj atmosferi.

12. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost u rješavanju napetosti, ometanja i konflikata tijekom supervizijskih susreta?

10 odgovora



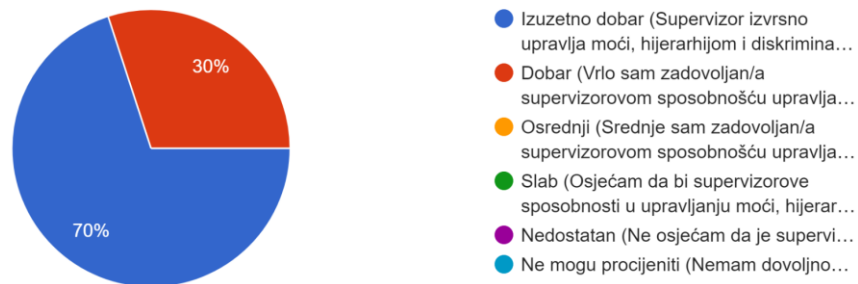
- Izuzetno dobar (Supervisor izvrsno rješava napetosti, ometanja i konflikte...
- Dobar (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću rješava...
- Osrednji (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću rješava...
- Slab (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti u rješavanju napetosti, o...
- Nedostatan (Ne osjećam da je supervi...
- Ne mogu procijeniti (Nemam dovoljno...

Devet ispitanika odgovorilo je ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno da supervizor izvrsno rješava napetosti, ometanja i konflikte tijekom supervizijskih susreta

i da je njegova sposobnost prepoznavanja konflikata u ranoj fazi i objašnjavanje različitih modela konflikta iznimna. Jedan ispitanik odgovorio je ocjenom “slab” te da osjeća da bi supervizorove sposobnosti u rješavanju napetosti, ometanja i konflikata tijekom supervizijskih susreta mogle biti poboljšane. Postoji prostor za razvoj boljeg razumijevanja i efikasnijeg rješavanja konflikata.

e) Postupanje s različitostima 13. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost upravljanja moći, hijerarhijom i diskriminacijom?

10 odgovora



Sedam ispitanika odgovorilo je s “izuzetno dobar”, odnosno da supervizor izvrsno upravlja moći, hijerarhijom i diskriminacijom te da uspješno prepoznaje stereotipe i koristi metodu konfrontacije kako bi se suočio s tim situacijama. Tri ispitanika odgovorilo je ocjenom “dobar”, odnosno da su vrlo zadovoljni/ne supervizorovom sposobnošću upravljanja moći, hijerarhijom i diskriminacijom te da aktivno prepoznaje i suprotstavlja se stereotipima i diskriminatornim ponašanjima.

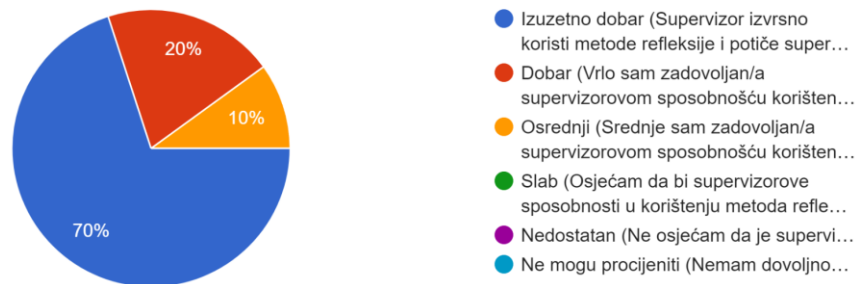
d) Ovladavanje situacijama, tehnikama i metodama 14. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost primjene metoda i tehnika u supervizijskom radu?

10 odgovora



Sedam ispitanika odgovorilo je ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno da supervizor izvrsno primjenjuje metode i tehnike u supervizijskom radu i da uspješno koristi odgovarajuće metode i tehnike prilagođene potrebama supervizanta i situaciji. Dva ispitanika odgovorilo je ocjenom “dobar”, odnosno da su vrlo zadovoljni/ne supervizorovom sposobnošću primjene metoda i tehnika u superviziji te da aktivno koristi različite pristupe kako bi efikasno podržao supervizante. Jedan ispitanik odgovorio je s ocjenom “osrednji”, odnosno da je srednje zadovoljan/na supervizorovom sposobnošću primjene metoda i tehnika te iako se trudi, postoje trenuci kada bi mogao bolje prilagoditi metode i tehnike situaciji.

15. Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost korištenja metoda refleksije i poticanja supervizanata da razmišljaju o poteškoćama, kako vl...tiče supervizante da daju svoje osvrte i reakcije?
10 odgovora



Sedam ispitanika odgovorilo je ocjenom “izuzetno dobar”, odnosno slažu se da supervizor izvrsno koristi metode refleksije i potiče supervizante da razmišljaju o svojim poteškoćama i poteškoćama drugih supervizanata. Uspješno potiče supervizante da daju svoje osvrte i reakcije. Dvoje ispitanika odgovorilo je ocjenom “dobar”, odnosno da su vrlo zadovoljni/ne supervizorovom sposobnošću korištenja metoda refleksije i da aktivno potiče supervizante na dublje razmišljanje i dijalog o svojim poteškoćama i poteškoćama drugih supervizanata. Jedan ispitanik odgovorio je ocjenom “osrednji”, odnosno da je srednje zadovoljan/na supervizorovom sposobnošću korištenja metoda refleksije te iako se trudi, postoje trenuci kada supervizanti možda nisu dovoljno potaknuti na davanje svojih osvrta i reakcija.

Glavni nalazi istraživanja ukazuju na visoko pozitivno ocjenjivanje supervizora od strane ispitanika u različitim aspektima supervizije. Većina ispitanika ocijenila je supervizora visoko, ističući njegovu sposobnost postavljanja pitanja, razumijevanja izazova, te aktivno traženje pojašnjenja i suglasnosti kako bi postigao dublje

razumijevanje problema. Većina ispitanika (9 od 10) smatra da supervizor izvrsno integrira teoriju i praksu, ali jedan ispitanik izražava želju za dubljim razumijevanjem teorijskih okvira. Ispitanici (9 od 10) cijene supervizorovu sposobnost suočavanja s neodređenošću te strpljivo čekanje pravih trenutaka za promjene u situacijama. Većina ispitanika (9 od 10) smatra da se supervizor dosljedno pridržava etičkih kodeksa, dok jedan ispitanik izražava visoko zadovoljstvo, ali s dodatkom da supervizor trudi poštovati etičke kodekse. Većina ispitanika (6 od 10) visoko ocjenjuje supervizorovu brigu za psihičko zdravlje supervizanata, dok drugi (4 od 10) smatraju da se trudi, ali izazovi u sustavu pravosuđa čine situaciju izazovnom. Većina ispitanika (6 od 10) smatra da supervizor iznimno potiče profesionalni razvoj supervizanata, dok drugi (4 od 10) izražavaju visoko zadovoljstvo, s posebnim razumijevanjem izazova u pravosudnom sustavu. Ispitanici (7 od 10) visoko ocjenjuju supervizorovu sposobnost rješavanja konflikata, upravljanja moći i prepoznavanja stereotipa, dok neki (3 od 10) smatraju da postoje prostori za poboljšanja u rješavanju konflikata. Većina ispitanika (7 od 10) smatra da supervizor izvrsno primjenjuje metode i tehnike, dok drugi (3 od 10) izražavaju visoko zadovoljstvo, s povremenim naglascima na prilagodbi metoda situaciji. Većina ispitanika (7 od 10) iznimno cijeni supervizorovu upotrebu metoda refleksije, dok drugi (3 od 10) smatraju da se trudi, ali može bolje potaknuti supervizante na davanje osvrta.

Zaključno, supervizor je dobro ocijenjen u većini analiziranih područja, što ukazuje na visoku kvalitetu supervizorskog rada, ali istraživanje također identificira nekoliko područja gdje bi se moglo poboljšati kako bi se još bolje zadovoljile potrebe supervizanata. Samorefleksija supervizora u ovim područjima mogla bi doprinijeti dodatnom unapređenju kvalitete supervizorskog rada i dodatno zadovoljstvo supervizanata.

6. PROCES REFLEKSIJE VLASTITIH SUPERVIZIJSKIH KOMPETENCIJA NA VIŠE RAZINA

U tablici koja slijedi sažeto je prikazan proces refleksije vlastitih supervizijskih kompetencija na više razina. Za svaku kompetenciju koja je bila uključena u upitnik, prvo je navedeno moje prvobitno razmišljanje o prisutnosti e kompetencije u mom

supervizijskom radu. Zatim je slijedilo navođenje narativa mojih supervizanata o tome kako koristim tu kompetenciju te moje refleksije na njihove refleksije kao putokaz mog daljnjeg profesionalnog razvoja.

Polazeći od Europskog kompetencijskog okvira kao teorijskog utemeljenja (Ajduković, 2018: 51-69) izabrano je četrnaest kompetencija. Sam proces (samo)istraživanja je slijedio pet faza, a to su:

1. Odabir kompetencija i početno samoreflektiranje o svakoj od kompetencija
2. Oblikovanje upitnika
3. Primjena upitnika (refleksije supervizanata o mojim supervizijskim kompetencijama)
4. Analiza rezultata upitnika i refleksije na refleksije supervizanata
5. (Samo)refleksije na narativne refleksije supervizanata

Tablica 2: Proces (samo)refleksije supervizijskih kompetencija

<u>Kompetencija</u>	<u>Početo samoreflektiranje</u>	<u>Refleksije supervizanata</u>	<u>Refleksije na refleksije</u>
Refleksivnost	<p>1. Razmatranje ponavljanja izjava sugovornika u "ja" licu s upitnim tonom, traženje daljnje pojašnjenja ili slaganje, kao i postavljanje pitanja radi sticanja boljeg uvida, naglašava sposobnost promatranja situacije iz perspektive drugih i generiranja više rješenja ili objašnjenja.</p> <p>2. poticanje supervizanata da daju svoje osvrte i reakcije</p>	<p>„U nekim slučajevima zna prevladati osobni stav supervizora koji je bio u nekim slučajevima gotovo isključiv, a supervizor nije dozvolio da se iskaže drugačiji stav“</p>	<p>Sama primjena refleksije je je poseban izazov meni kao supervizoru. Naglašeno je da sam, unatoč postavljanju pitanja s upitnim tonom i traženju daljnjih pojašnjenja, zadržao osobni stav, što može rezultirati isključivošću u donošenju odluka i/ili u izražavanju različitih stajališta.</p> <p>U jednom odgovoru kao primjer, navodi se da kao supervizor nisam dopustio izražavanje suprotnih stavova, što ukazuje na nedostatak otvorenosti prema raznolikosti mišljenja. Ovaj trenutak reflektira važnost konstantne evaluacije moje vlastite refleksije kako bi se osiguralo da supervizija ostane inkluzivna i poticajna za različite perspektive.</p> <p>Kao supervizor, moj osobni osvrt na ovu situaciju uključuje pitanje vlastite pristranosti i spremnosti na otvoreni dijalog. Trebam pažljivo pratiti vlastite reakcije i osigurati da sam uvijek spreman prihvatiti raznolike stavove supervizanata. Ova refleksija potiče daljnje razmišljanje o važnosti razvoja vještina otvorenog komuniciranja i prilagodbe pristupa kako bi se osigurala učinkovita i podržavajuća supervizija.</p>

Integriranje teorije i prakse	važno je pronalaziti primjere iz života ili osobnog iskustva kako bi supervizor razumio i primijenio teoriju.	„Od supervizora očekujem više od samog životnog iskustva, očekujem ponekad teoretsko pojašnjenje koji mehanizmi stoje iza određenog ponašanja kako bi ih mogli bolje razumjeti i korigirati“	<p>U kontekstu integracije teorije i prakse, uvijek sam se služio konkretnim primjerima iz života ili osobnog iskustva kako bi teorijske koncepte bolje razumio i primijenio. Međutim, supervizant ističe očekivanje teorijskih pojašnjenja od supervizora, smatrajući da će mu to omogućiti bolje razumijevanje mehanizama koji stoje iza određenih oblika ponašanja te eventualno poboljšanje i korekciju istih.</p> <p>Ova povratna informacija od supervizanta potiče me na razmišljanje o balansu između stvarnih primjera i teorijskih pojašnjenja u procesu supervizije. Moja refleksija naglašava važnost prilagodbe pristupa ovisno o potrebama supervizanata. Neki supervizanti preferiraju konkretne primjere iz prakse kako bi olakšali razumijevanje, dok drugi traže dublje teorijske uvide.</p> <p>Moguće je da sam, u trenucima primjene teorije na stvarne situacije, možda naglasio praktične primjere umjesto detaljnijih teorijskih pojašnjenja. Ova refleksija potiče na razvoj fleksibilnosti u pristupu kako bi se zadovoljile različite potrebe supervizanata. Odlučujući se za više teorijskih pojašnjenja, mogao bih poboljšati razumijevanje mehanizama ponašanja, doprinoseći dubljem učenju i razvoju supervizanta u psihosocijalnom radu.</p>
Toleriranje neodređenosti	U nekim situacijama se ponekad teže snalazim zbog urođene nestrpljivosti i želje za brzim rješenjima s minimalnim ulaganjem energije.	„U ovoj situaciji supervizor zaista vrlo dobro koristi svoje profesionalno i životno iskustvo i pušta supervizantima da pronađu rješenje kroz svoje vodstvo“	<p>U kontekstu toleriranja neodređenosti, prepoznajem svoju urođenu nestrpljivost i sklonost prema brzim rješenjima s minimalnim ulaganjem energije. Supervizant je primijetio da sam u određenim situacijama uspješno koristio svoje profesionalno i životno iskustvo, omogućavajući supervizantima da sami pronađu rješenja tijekom supervizijskog susreta.</p> <p>Ova refleksija supervizanta potiče me na dublje razmatranje vlastitog pristupa i tolerancije prema neodređenosti. Prepoznajem važnost usmjeravanja načina rada prema individualnim potrebama supervizanta, pružajući im prostor da razvijaju vlastita rješenja. No, istovremeno, prepoznajem i izazov nestrpljivosti koji može utjecati na moju sposobnost potpune predanosti ovom pristupu.</p> <p>U budućnosti ću pažljivije pratiti svoje reakcije u situacijama koje zahtijevaju toleriranje neodređenosti. Razmotrit ću strategije koje će mi pomoći u suzbijanju nestrpljivosti i podržavanju supervizanata u pronalaženju vlastitih rješenja, uz poštovanje njihovog individualnog tempa i procesa učenja. Ova refleksija potiče na kontinuirano poboljšanje u pristupu superviziji, naglašavajući važnost ravnoteže između iskustva, podrške i poticanja razvoja vještina kod supervizanata.</p>

Etičko ponašanje	Nastojao sam se pridržavati etičkih kodeksa socijalnih radnika i supervizora, međutim, ponekad sam se suočavao s izazovima u održavanju neutralnosti i dopuštanju klijentu da donese odluke.	Nije bilo komentara.	<p>U kontekstu etičkog ponašanja, vlastita samorefleksija ukazuje na napore da se pridržavam etičkih kodeksa socijalnih radnika i supervizora, no istodobno prepoznajem izazove vezane uz održavanje neutralnosti i dopuštanje supervizantima donošenja vlastitih odluke, odnosno preuzimanje odgovornosti za provođenje svojih odluka. U situacijama gdje se suočavam s ovim izazovima, naglašavam važnost samopraćenja i procjene vlastitih postupaka kako bih osigurao dosljednost u etičkim standardima.</p> <p>Činjenica da nisam primio specifične komentare od supervizanata može ukazivati na to da nisu primijetili nepravilnosti u mom etičkom ponašanju ili da im nije bilo potrebno posebno naglašavati tu temu. Međutim, to također može značiti da supervizanti možda nisu dovoljno informirani o etičkim dilemama s kojima se suočavam ili da im nedostaje prostor za izražavanje svojih osjećaja i misli o mojoj praksi.</p> <p>Kao odgovor na ova razmatranja, nastavit ću razvijati otvorenu komunikaciju o etičkim pitanjima sa supervizantima. Aktivno ću poticati razgovor o etičkim izazovima koje sam primijetio i tražiti povratne informacije. Također ću raditi na poboljšanju vlastitih vještina u održavanju neutralnosti i poticanju autonomije supervizanata, kako bih osigurao dosljednost u etičkim standardima i poboljšao kvalitetu supervizije koju pružam. Ova refleksija potiče na daljnji razvoj etičkog razumijevanja, jačanje vlastite svijesti i kontinuirano učenje kako bih pružao najbolju podršku supervizantima.</p>
Osiguranje kontinuiranog osobnog razvoja	U prošlosti sam propustio prepoznati značaj prepoznavanja stresa, fokusirajući se isključivo na mjerljive radne rezultate, te sam također imao izazova u održavanju pozitivnih interpersonalnih odnosa u timskom okruženju. Također, priznajem da sam rješavao nedostatak poznavanja vlastitih	Nije bilo komentara.	<p>Moje samorefleksije ukazuju na važnost prepoznavanja stresa i izazova u održavanju pozitivnih interpersonalnih odnosa u timskom okruženju. Od početka profesionalnog rada bio sam usmjeren isključivo na mjerljive radne rezultate, zanemarujući pritom važnost emocionalnog blagostanja i međuljudskih odnosa. Također sam svjestan da sam neadekvatno rješavao nedostatak poznavanja vlastitih ograničenja na način koji nije bio konstruktivan.</p> <p>Činjenica da supervizanti nisu izrazili specifične komentare na ovu temu može značiti da nisu doživjeli izražene probleme ili su možda imali slične izazove pa su bili suzdržani od izražavanja svojih dojmova. No, odsutnost komentara također može ukazivati na potrebu proaktivnijeg otvaranja dijaloga o osobnom razvoju tijekom supervizije.</p> <p>Ova refleksija potiče me na preispitivanje vlastitih pristupa upravljanju stresom, fokusiranju na interpersonalne odnose te konstruktivnom rješavanju vlastitih ograničenja. U budućnosti ću više pažnje posvetiti stvaranju sigurnog prostora za supervizante kako bi slobodno dijelili svoje dojmove o svom osobnom razvoju. Također, aktivnije ću raditi na razvoju osvještavanja emocija i strategija za rješavanje stresa, pridavajući posebnu pažnju održavanju pozitivnih odnosa u timskom</p>

	ograničenja na način koji nije bio konstruktivan.		okruženju. Ova refleksija potiče na proaktivni pristup vlastitom osobnom razvoju kako bih unaprijedio kvalitetu vlastite prakse supervizije.
Razumijevanje različitih osobnih, profesionalnih i organizacijskih vrijednosti i kultura	Potrebno je vlastito razumijevanje različitih vrijednosti i kultura, posebno u vezi sa sukobima između osobnih vrijednosti i vrijednosti organizacije	Nije bilo komentara.	Moja samorefleksija ukazuje na prepoznavanje važnosti vlastitog razumijevanja različitih vrijednosti i kultura, posebno u kontekstu sukoba između mojih osobnih vrijednosti i vrijednosti organizacije. Iako nije bilo izravnih komentara supervizanata, ova tema je meni izuzetno važna u kontekstu supervizije u području raznolikosti. Odsutnost izravnih komentara može sugerirati da supervizanti možda nisu osjećali potrebu da istaknu ovu temu ili da možda nisu doživjeli izražene sukobe vrijednosti u kontekstu održanih supervizijskih susreta. No, ova situacija također može ukazivati na potrebu aktivnijeg poticanja supervizanata da dijele svoje perspektive i iskustva vezana uz vrijednosti i kulture. Kako bih unaprijedio ovu dimenziju supervizije, namjeravam otvoriti proaktivni dijalog sa supervizantima o njihovim vrijednostima i kako ih percipiraju u okviru organizacijskih vrijednosti. Također, razmatrat ću moguće strategije suočavanja sa sukobima vrijednosti i pridavati posebnu pažnju prilagodbi pristupa u skladu s raznolikošću vrijednosti i kultura unutar supervizijske dinamike. Ova refleksija potiče me na daljnje promišljanje o važnosti kulturne osjetljivosti u superviziji, naglašavajući potrebu za kontinuiranim usavršavanjem kako bih osigurao inkluzivno i podržavajuće okruženje za sve supervizante, bez obzira na njihove osobne, profesionalne ili organizacijske vrijednosti, kao i kulture iz koje dolaze.
Strukturiranje procesa	Primijećeno je nedostatan rješavanje sumnji u povjerljivost supervizora, što može predstavljati izazov s obzirom na neriješene sukobe i natjecateljske dinamike među voditeljima. Također, važno je napomenuti da je metasupervizija potrebna u ovakvim	„Ponekad sam imala osjećaj da supervizor nema strpljenja saslušati i drugačije poglede, odnosno da je zadao temu i jednostavno ne dozvoljava da ga se omete u provođenju supervizije po planu koji je zamislio“	Iskazano je nedostatan povjerenje u mene kao supervizora, posebno u kontekstu neriješenih sukoba i natjecateljskih dinamika među voditeljima - supervizantima. Prepoznajem važnost rješavanja ovih pitanja kako bi se osigurala transparentnost i povjerenje u superviziji. Također, naglašavam važnost metasupervizije u takvim situacijama, iako se suočavam s ograničenjima jer nema dovoljno dostupnih sredstava od strane Ministarstva pravosuđa i uprave. Refleksija supervizanta da ponekad ima osjećaj kako nemam strpljenja saslušati druge poglede i da sam preusmjeren na svoj plan za superviziju, potiče na dublje razmatranje vlastitog stila vođenja supervizije. Moguće je da sam se u nekim trenucima fokusirao previše na zadane teme, ograničavajući otvorenost za druge perspektive supervizanata. Ova refleksija potiče na promišljanje o prilagodbi stila vođenja supervizije kako bi se stvorila otvorenija atmosfera za raznolike poglede i doprinose supervizijskoj grupi. Važno je istražiti nove načine poticanja dijaloga, pružiti više prostora za supervizante izraziti svoje misli te raditi na

	situacijama, no Ministarstvo pravosuđa nije osiguralo sredstava za metasuperviziju, nego je to plan za tekuću godinu.		izgradnji povjerenja i sigurnog okruženja. Također, trebam razmotriti strategije za komunikaciju o poteškoćama u osiguravanju metasupervizije, čak i uz ograničena financijska sredstva. Ova refleksija potiče na daljnji razvoj fleksibilnosti i prilagodbe u pristupu superviziji, uzimajući u obzir potrebe supervizanata te težeći stvaranju podržavajućeg i suradničkog okruženja.
Evaluacija	Važno je dobiti povratnu informaciju o mom načinu vođenja supervizije. Pisane evaluacije nakon prvog ciklusa su bile pozitivne u pogledu vođenja procesa supervizije.	Nije bilo komentara.	<p>U mojoj početnoj samorefleksiji prepoznajem važnost evaluacije u vođenju supervizije i radujem se pozitivnim pisanim povratnim informacijama koje sam primio nakon prvog ciklusa supervizije. Ovo potiče na osjećaj zadovoljstva i potvrde učinkovitosti mog pristupa.</p> <p>Iako nisu izneseni komentari od supervizanata, odsutnost povratnih informacija može se tumačiti na različite načine. Supervizanti možda nisu imali konkretnih pritužbi ili sugestija, ili pak nisu imali dovoljno povjerenja ili inicijative za izražavanje svojih dojmova. Moguće je i da nisu percipirali evaluaciju kao dovoljno otvorenu i dobrodošlu.</p> <p>Ova refleksija potiče me na razmišljanje o strategijama za poticanje aktivnijeg davanja povratnih informacija od strane supervizanata. Mogu istražiti više mogućnosti za usmeni feedback tijekom supervizijskih susreta ili prilagoditi oblik pisane evaluacije kako bi bio još pristupačniji i poticajan za izražavanje anonimnog mišljenja.</p> <p>Također, razmatram i mogućnost organiziranja otvorenih rasprava o procesu supervizije, gdje bi se supervizanti osjećali poticajno da dijele svoje misli, čime bi se poboljšala komunikacija i izgradilo povjerenje.</p> <p>Moja refleksija me i potiče na kontinuirano razvijanje sustava evaluacije koji će odražavati stvarne potrebe supervizanata, uzimajući u obzir različite stilove izražavanja povratnih informacija i njihove osobne raznolikosti u davanju povratne informacije.</p>

Poticanje profesionalnog razvoja	U kontekstu sustava pravosuđa koji je dugo godina zapušten po pitanju supervizije, primijećeno je da se suočavamo s problemima sindroma sagorijevanja na poslu, nedostatkom jasnih pokazatelja koji ugrožavaju mentalno zdravlje te strahom da određeni profesionalni postupci mogu dovesti do tužbi, suspenzija i hijerarhijske degradacije.	Nije bilo komentara.	Moja samorefleksija prepoznaje izazove s kojima se suočavam u poticanju profesionalnog razvoja u kontekstu sustava pravosuđa koji je dugo godina zapušten po pitanju supervizije. Osjećam odgovornost prema supervizantima koji rade u ovakvom okruženju te se suočavaju s problemima sindroma sagorijevanja na poslu. Činjenica da supervizanti nisu iznijeli komentare može ukazivati na teškoće u izražavanju tih izazova ili možda na osjećaj nemoći u rješavanju sustavnih problema, točnije problema sustava. Ova situacija naglašava potrebu za stvaranjem sigurnog prostora gdje će supervizanti osjećati slobodu izražavanja svojih stvarnih izazova. Refleksija na svoj pristup poticanju profesionalnog razvoja u takvom okruženju potiče me na razmatranje dodatnih resursa i podrške koje mogu pomoći supervizantima u suočavanju sa sindromom sagorijevanja. Razmišljam o mogućnostima prilagodbe pristupa superviziji kako bih pružio specifičnu podršku u rješavanju stresa, straha od tužbi i hijerarhijske degradacije. Ova refleksija također potiče na preispitivanje svojih vlastitih očekivanja i pristupa u vezi s profesionalnim razvojem. Kako bih jačao podršku supervizantima, razmatram mogućnosti prilagodbe programa supervizije koji će se više usredotočiti na aspekte koji direktno utječu na njihovo mentalno zdravlje i profesionalno zadovoljstvo. U konačnici, ova refleksija potiče na razvijanje pristupa koji je osjetljiv na specifične potrebe supervizanata u okviru sustava pravosuđa te stvaranje okoline koja potiče profesionalni razvoj i dobrobit svakog pojedinca u tom specifičnom kontekstu.
Olakšavanje promjena	Moja pozicija kao supervizora bila je usmjerena na pronalaženje različitih mogućih rješenja, s naglaskom na ona koja	Nije bilo komentara.	Početna samorefleksija naglašava da sam kao supervizor često usmjeren na pronalaženje različitih mogućih rješenja, a posebno se fokusiram na ona koja su najmanje riskantna ili ugrožavajuća za pojedinca ili organizaciju. Ova orijentacija potječe od želje za olakšavanjem promjena na način koji minimizira eventualne rizike ili nesigurnosti koje bi supervizanti mogli doživjeti. Unatoč tome, odsutnost komentara supervizanata može ukazivati na nekoliko stvari. Možda su supervizanti zadovoljni pristupom koji sam prezentirao i ne vide potrebu za dodatnim komentarima.

	su najmanje riskantna ili ugrožavajuća za pojedinca ili organizaciju.		<p>No, također je moguće da nisu doživjeli dovoljno prostora ili poticaja za izražavanje vlastitih stavova ili prednosti i nedostataka ovog pristupa.</p> <p>Kao odgovor na ovo, razmatram mogućnosti za poboljšanje komunikacije i aktivnog uključivanja supervizanata u proces olakšavanja promjena. Aktivno ću ih poticati da dijele svoja mišljenja, daju povratne informacije i izraze svoje preferencije u vezi s pristupom promjenama. Također, razmatram dodatne strategije za poticanje otvorenog dijaloga o mogućim rješenjima te kako ih prilagoditi sukladno potrebama supervizanata.</p> <p>Ova refleksija me potiče na daljnje usavršavanje u pristupu olakšavanju promjena, uzimajući u obzir specifične potrebe i preferencije supervizanata. Cilj je stvoriti okruženje gdje će se supervizanti osjećati podržano i potaknuto aktivno sudjelovati u procesima promjena, nudeći im priliku za izražavanje vlastitih stavova i doprinosa supervizijskoj grupi.</p>
Profesionalna primjena vlastitog komunikacijskog stila	<p>Opisao sam svoj komunikacijski stil kao ležeran i prijateljski te nastojim poticati supervizante da se jednako tako ponašaju. Međutim, primijetio sam da se neki supervizanti osjećaju nelagodno u takvoj atmosferi i zadržavaju profesionalni stav i krutost u komuniciranju.</p> <p>Također, reflektiram kroz poslovice i ponavljanje onog što sam čuo u „ja“ licu, što ponekad izaziva potrebu za daljnjim pojašnjenjem. Često</p>	<p>„Jasna i otvorena komunikacija od strane supervizora, jednostavna terminologija koja osigurava ležernost i otvorenu komunikaciju“</p> <p>„Definitivno me supervizorov način komunikacije povremeno iritirao. Znalo se dogoditi da zbog načina komunikacije se isključim sa sata i budem samo pasivni promatrač“</p>	<p>Moja samorefleksija ističe moj opis komunikacijskog stila kao ležeran i prijateljski nastrojen, s namjerom poticanja supervizanata na isti takav pristup. No, primjećujem da neki supervizanti doživljavaju nelagodu u takvoj atmosferi, zadržavajući profesionalni stav i krutost u komunikaciji.</p> <p>Također, prepoznajem da moje korištenje poslovice i ponavljanje u "ja" licu može izazvati potrebu za daljnjim pojašnjenjem.</p> <p>Refleksija supervizanta koji opisuje moj način komunikacije kao jasnu i otvorenu, s jednostavnom terminologijom koja osigurava ležernost i otvorenu komunikaciju, pruža pozitivan dojam. Međutim, drugi supervizant izražava iritaciju i povremeno isključivanje zbog načina komunikacije, što sugerira da moj stil može izazivati nesigurnost ili neugodnost kod određenih supervizanata.</p> <p>Ova refleksija potiče me na dublje razumijevanje različitosti stilova komunikacije i načina na koji supervizanti percipiraju i doživljavaju moj pristup. Razmatram mogućnosti prilagodbe komunikacijskog stila kako bih bolje odgovorio na različite preferencije supervizanata. Možda će biti korisno jasnije postaviti očekivanja i otvoreno razgovarati sa supervizantima o njihovim preferencijama u komunikaciji, već na nultom susretu.</p> <p>Osim toga, prepoznajem važnost aktivnog praćenja verbalnih i neverbalnih znakova supervizanata kako bih bolje uočio njihove potrebe i preferencije. Moja fokusiranost na sadržaj i potrebu za uključivanjem što više supervizanata u komunikaciju može dovesti do propuštanja suptilnih znakova nelagodnosti ili potrebe za drugačijim pristupom.</p> <p>Ova refleksija potiče na kontinuirano usavršavanje u prilagodbi komunikacijskog stila kako bih stvorio okruženje koje podržava raznolikost supervizanata, njihove potrebe i udobnost tijekom supervizije.</p>

	<p>mijenjam položaj unutar supervizijskog kruga i bilježim ključne riječi na <i>flip-chart</i> raznim bojama kako bih doprinio dinamici. Suptilnu verbalnu komunikaciju među supervizantima često puta ne primjećujem zbog fokusiranosti na sadržaj ili potrebu za uključivanjem što više supervizanata u komunikaciju tijekom supervizijskog susreta.</p>		
<p>Rješavanje napetosti, ometanja i konflikata</p>	<p>Uspješno prepoznajem konflikte u ranoj fazi i pravilno objašnjavam različite modele konflikta</p>	<p>„Na satu nije bilo konflikata, ali nije niti dopušteno iznošenje drugačijih stavova od predloženih“</p>	<p>Moja samorefleksija ukazuje na uspješnost u prepoznavanju konflikata u ranoj fazi i pravilnom objašnjavanju različitih modela konflikta. To sugerira da sam razvio dobro razumijevanje konfliktnih situacija i njihovih dinamika.</p> <p>Supervizantova refleksija pruža drugačiju perspektivu, sugerirajući da iako nije bilo izraženih konflikata tijekom supervizije, možda nije bilo dovoljno prostora za iznošenje različitih stavova od predloženih. Ova povratna informacija ukazuje na moguću nelagodu ili ograničenja u izražavanju raznolikih mišljenja tijekom supervizijskih susreta.</p> <p>Ova refleksija potiče me na razmatranje dinamike moje supervizije i prilika koje pružam supervizantima za izražavanje vlastitih stavova i perspektiva. Moguće je da, unatoč mojim naporima u prepoznavanju konflikata, supervizanti osjećaju ograničenje u izražavanju svojih stvarnih stavova. Kao odgovor, razmišljam o načinima kako dodatno poticati otvorenost u izražavanju različitih stavova tijekom supervizije. To može uključivati stvaranje sigurnog i poticajnog okruženja, postavljanje konkretnih pitanja koja potiču različite perspektive ili aktivno poticanje supervizanata da iznose vlastite ideje i rješenja.</p>

			Ova refleksija potiče na kontinuirano unapređenje pristupa rješavanju napetosti i konflikata u superviziji, nudeći supervizantima dovoljno prostora za izražavanje njihovih stavova i doprinosa supervizijskoj grupi. Cilj je stvaranje atmosfere u kojoj je svaki supervizant osjeća dobrodošlim u iznošenju vlastitih perspektiva i sudjelovanju u procesu supervizije.
Upravljanje moći, hijerarhijom i diskriminacijom	Uspješno prepoznajem stereotipe i koristim metodu konfrontacije u tim situacijama	Nije bilo komentara.	Moja samorefleksija ističe uspješnost u prepoznavanju stereotipa i korištenje metode konfrontacije u tim situacijama. To sugerira da sam razvio osjetljivost prema pitanjima moći, hijerarhije i diskriminacije te da sam proaktivno angažiran u suprotstavljanju stereotipima kad se pojave. Nedostatak komentara supervizanata može imati različite interpretacije. Možda su supervizanti zadovoljni mojim pristupom ili jednostavno nisu imali specifične komentare ili primjedbe u vezi s ovom temom. No, moguće je i da nisu osjećali potrebu izražavanja svojih iskustava ili povratnih informacija u vezi s mojim pristupom upravljanju moći, hijerarhijom i diskriminacijom. Ova refleksija potiče me na razmišljanje o načinima kako dodatno poticati dijalog o moći, hijerarhiji i diskriminaciji tijekom supervizije. To može uključivati otvaranje prostora za supervizante da dijele svoje perspektive, iskustva i eventualne izazove s kojima se suočavaju u tim aspektima. Razmatram i mogućnost proaktivnog postavljanja pitanja supervizantima o njihovim iskustvima u vezi s moći i hijerarhijom unutar organizacije te o načinima na koje bih im mogao pružiti podršku ili dodatne resurse kako bi se osigurala inkluzivna supervizija. Ova refleksija potiče na daljnje razvijanje senzibiliteta i otvorenosti u pristupu upravljanju moći, hijerarhijom i diskriminacijom, uvodeći kontekstualne prilagodbe kako bih bolje odgovorio na potrebe supervizanata u tim osjetljivim područjima.
Primjena metoda i tehnika	Uspješno koristim odgovarajuće metode i tehnike prema potrebama supervizanta i situaciji	„Mislim da postoji razlika između praktičnog i teoretskog obrazovanja“	Moja samorefleksija naglašava uspješnu primjenu odgovarajućih metoda i tehnika supervizije prema potrebama supervizanta i specifičnim situacijama. To ukazuje na prilagodljivost u pristupu i sposobnost prilagođavanja metoda sukladno jedinstvenim izazovima s kojima se supervizanti suočavaju. Supervizantova refleksija ukazuje na njegovu percepciju razlike između praktičnog i teorijskog obrazovanja u kontekstu primjene metoda i tehnika supervizije. Ova povratna informacija ukazuje

			<p>na moguće neslaganje između onoga što supervizor pruža i onoga što supervizant očekuje, posebno u vezi s praktičnim i teoretskim aspektima supervizije.</p> <p>Ova refleksija potiče me na otvoreni dijalog sa supervizantom o njegovim očekivanjima i preferencijama u vezi s pristupom supervizije. Važno je istražiti kako supervizant doživljava razliku između teorijskog i praktičnog obrazovanja te prilagoditi pristup kako bi bolje odgovarao njegovim potrebama i očekivanjima.</p> <p>Razmatram i mogućnost obogaćivanja supervizijskog procesa dodatnim teorijskim elementima ako je to u skladu s potrebama supervizanta. Također, razmišljam o načinima kako integrirati teoriju i praksu na način koji će dodatno obogatiti supervizijski rad.</p> <p>Ova refleksija potiče na kontinuirano usklađivanje pristupa primjeni metoda i tehnika supervizije kako bi se osiguralo da odgovaraju stvarnim potrebama supervizanta, potičući dijalog i suradnju u postizanju zajedničkih ciljeva supervizije.</p>
--	--	--	---

7. DISKUSIJA

7.1. Implikacije za moj psihosocijalni rad i superviziju

Uvođenje supervizije u psihosocijalni rad donosi sa sobom važan element evaluacije, koji direktno utječe na kvalitetu pružanja usluga. Ova procjena supervizanata na moje kompetencije postavlja temelje za daljnje unapređenje profesionalnog razvoja, kako u domenu individualnog pružanja podrške korisnicima, tako i u širem kontekstu supervizije. Jedna od ključnih implikacija ove procjene je razumijevanje vlastitih jačih strana i područja koja zahtijevaju poboljšanja. Ovo korisno samoproučavanje omogućava mi bolje razumijevanje svojih profesionalnih kapaciteta i na taj način mogu identificirati specifična područja koja zahtijevaju moju dodatnu pažnju. Primjerice, ukoliko supervizanti ističu moju empatičnost i sposobnost slušanja, to postavlja temelje za daljnje razvijanje navedenih vještina u cilju jačanja odnosa sa supervizantima. Ovakva procjena pruža priliku usmjeriti pozornost na konkretne aspekte supervizije koji zahtijevaju poboljšanja. Neka od poboljšanja uključuju prilagodbu metoda rada, prilagođavanje stilova komunikacije ili uvođenje novih tehnika u cilju efikasnijeg vođenja supervizije. Ono što je bilo vidljivo i što sam uočio je primjer kada supervizanti ukazuju na potrebu za većom strukturom ili jasnijim smjernicama, ovo postavlja osnovu za implementaciju konkretnih strategija unapređenja, obraćanja pozornosti na strukturirane i jasno određene elemente supervizije. Ponekad čak i vremenski strukturirani supervizijski susreti bez odstupanja.

Ova procjena ima dvostruki značaj, kako za moj individualni razvoj, tako i za kvalitetu supervizije koju pružam. Povratne informacije supervizanata doprinose poboljšanju kvalitete podrške koju želim pružiti, čime se stvaram pozitivan ciklus uzajamnog unapređenja. Integracijom povratnih informacija supervizanata u procesu supervizije, stvara se proaktivna i reflektivna kultura koja podržava kontinuirano učenje i unapređenje vlastitih vještina i prilagodba potreba supervizanata. U konačnici, procjena supervizanata na moje kompetencije predstavlja dragocjen alat koji osnažuje moj psihosocijalni rad i supervizijski pristup. Kroz kontinuirano prihvaćanje povratnih informacija, izgradit ću temelje za dugoročan profesionalni razvoj, pružajući tako kvalitetniju podršku supervizantima, a posredno i korisnicima. Supervizija predstavlja ključni element u razvoju i unapređenju mojih psihosocijalnih vještina. Kroz stalnu

procjenu supervizanata na moje kompetencije, otvaraju se važna pitanja koja zahtijevaju detaljnije razmatranje i refleksiju. Nastojat ću objasniti koje implikacije ima procjena supervizanata na moj psihosocijalni rad i superviziju.

Što se tiče razvoja kompetencija, procjena supervizanata pruža bolji uvid u područja u kojima mogu dalje razvijati svoje kompetencije. Analizirajući njihove povratne informacije, mogu identificirati snage i slabosti u svom pristupu te nastojati poboljšati svoj profesionalni razvoj. Ovaj proces pomaže u stvaranju jasnije slike o vlastitim vještinama, potičući kontinuirani rast. Zatim jačanje sposobnosti refleksije, na temelju kojih konstruktivne procjene supervizanata potiču sposobnost refleksije i promišljanje o njihovim komentarima omogućuje mi dublje razumijevanje vlastitog rada i interakcije sa supervizantima. Sposobnost refleksije postaje temeljni alat za razvijanje svijesti o vlastitim stavovima, vrijednostima i pretpostavkama koje mogu utjecati na proces rada. Što se tiče jačanje veza u supervizijskom odnosu, procjena supervizanata izaziva interaktivni proces između supervizanata i mene. Otvorenom komunikacijom o njihovim dojmovima omogućuje mi razvijanje sposobnosti prihvaćanja konstruktivne kritike i zajedničkog rada na poboljšanjima, a to svakako doprinosi kvaliteti supervizije i potiče međusobno povjerenje.

Slijedi osiguravanje etičkih standarda u kojoj mi evaluacija od strane supervizanata također pomaže u održavanju etičkih standarda u mom radu. Kroz transparentnost i otvorenu komunikaciju, proces procjene čini me više odgovornim za moje postupke i odluke. Osim toga, povratne informacije od supervizanata mogu ukazivati na potrebu prilagodbe metoda rada. Otvorenost za promjene i fleksibilnost u pristupu mogu poboljšati kvalitetu usluga koje pružam. Prilagodba na osnovu povratnih informacija od supervizanata odražava spremnost kontinuiranom poboljšanju pojedinih metoda rada.

Zaključno, procjena supervizanata mojih kompetencija predstavlja priliku za osobni i profesionalni rast. Kroz pažljivu refleksiju, suradnju sa supervizantima te prilagodbu pristupa, mogu izgraditi temelje za kvalitetan psihosocijalni rad. Kontinuirano procjenjivanje postavlja više standarde, pruža smjernice za postizanje izvrsnosti i dodatno otkriva nedostatke mog pristupa rada u superviziji.

8. BUDUĆI SMJEROVI ISTRAŽIVANJA

8.1. Metasupervizija i metarefleksija

Nedostatak metasupervizije u psihosocijalnom radu predstavlja ozbiljan izazov s potencijalno negativnim posljedicama po kvalitetu pružene podrške supervizantima. Metasupervizija, ili supervizija supervizije, odnosi se na reflektivni proces u kojem stručnjaci analiziraju, razmatraju i usklađuju svoje supervizijske prakse kako bi poboljšali rad i postigli bolje rezultate. U kontekstu psihosocijalnog rada, nedostatak ovog procesa može dovesti do niza problema.

Za početak, nedostatak metasupervizije može rezultirati smanjenom kvalitetom supervizije. Bez kontinuiranog procesa samorefleksije i evaluacije, supervizori mogu propustiti prilike za razvijanje svojih vještina i prilagodbu pristupa prema specifičnim potrebama klijenata. To može dovesti do stagnacije u praksi i smanjenja efikasnosti intervencija. Drugi problem povezan s nedostatkom metasupervizije je rizik od profesionalnog sagorijevanja. Rad u psihosocijalnom području emotivno je zahtjevan, a nedostatak supervizijske podrške može rezultirati nagomilanim stresom i emocionalnim iscrpljenjem stručnjaka. Metasupervizija pruža prostor za izražavanje osobnih reakcija na rad s klijentima i pomaže u prevladavanju izazova kako bi se održala emocionalna dobrobit stručnjaka. Treće, nedostatak metasupervizije može dovesti do nedovoljnog fokusa na etičke i moralne aspekte rada. Supervizori često imaju ključnu ulogu u poticanju stručnjaka na razmatranje etičkih dilema i promicanje odgovornog ponašanja. Nedostatak ove dodatne razine supervizije može rezultirati neefikasnim postupanjem u situacijama gdje su etičke smjernice ključne.

Zaključno, nedostatak metasupervizije u psihosocijalnom radu može imati ozbiljne posljedice na kvalitetu usluga i dobrobit stručnjaka. Aktivno poticanje i implementacija ovog procesa od strane organizacija i pojedinaca od suštinske su važnosti za promicanje prakse i dugoročno poboljšanje rezultata u psihosocijalnom radu. Samo uvođenje supervizije u određena područja, u ovom konkretnom primjeru, sustav pravosuđa, ne dovodi do poboljšanja kvalitete rada, ako nema kvalitetne i kontinuirane metasupervizije.

8.2. Kombinirana metoda samorefleksije i refleksije supervizora

Razvoj supervizije u psihosocijalnom radu zahtijeva dublje razumijevanje i učinkovito primjenu metasupervizije i metarefleksije. Ovakvo usmjerenje fokusira se na kombiniranje samorefleksije i refleksije supervizora, istražujući potrebe za metasupervizorskim elementima i poteškoće kada metasupervizija izostaje. Očekujem ovim istraživanjem doprinijeti unapređenju i jačanju kvalitete supervizije i efikasnijem vođenju pojedinih slučajeva.

Prednosti kombinirane metode samorefleksije i refleksije supervizora su dublje razumijevanje vlastitog rada, osnaživanje supervizijskih vještina, unapređenje kvalitete supervizijskih odnosa i na kraju efikasno rješavanje problema. Prema tome, kombinacija samorefleksije i refleksije supervizora omogućuje dublje razumijevanje vlastitog supervizijskog rada. Supervizor kroz samorefleksiju može proučavati vlastite unutarnje procese, dok refleksija supervizora donosi vanjsku perspektivu.

Oснаživanje vještina supervizora je moguća ako supervizor ima sposobnost sagledati različite aspekte vlastitog rada. Supervizor može identificirati svoje snage i slabosti, a istovremeno pratiti kako određene osobine utječu na interakcije sa supervizantima.

Kroz kombinaciju samorefleksije i refleksije supervizora, supervizor može unaprijediti kvalitetu supervizorskih odnosa, a razumijevanjem vlastitih reakcija olakšati izgradnju povjerenja, otvorene komunikacije te podržavati razvoj suradničkog okruženja. Samorefleksija može brže identificirati unutarnje izazove, dok refleksija supervizora donosi vanjsku perspektivu koja pomaže u pronalaženju praktičnih rješenja i efikasno rješavanje problema.

Nedostaci kombinirane metode samorefleksije i refleksije supervizora su te što samorefleksija može biti subjektivna, ovisna o osobnim dojmovima supervizora i želji što prije dobiti osjećaj sigurnosti, kompetencije i uspješnosti. Samim tim nedostatak objektivnosti može dovesti do ograničenog razumijevanja vlastitog rada i produkciji nenamjernih pogrešaka, posljedično i štete po sam supervizijski proces, emotivne štete po supervizante i općenito smanjenje funkcionalnosti supervizije. Krajnji korisnici supervizanata izloženi su posredno posljedicama takvih nekvalitetnih procjena. Ponekad kombiniranje više metoda može dovesti do preopterećenja supervizora. Ako metode koje supervizor koristi nisu uravnotežene, moguć je gubitak fokusa supervizora i posljedično premorenosti. Uporaba refleksije supervizanata može doprinijeti

povećanju kvalitete supervizije, pružiti bolji uvid u iskustva i dojmove supervizirane osobe, u ovom slučaju supervizora. Informacija koje su dobiju ovim načinom mogu koristiti prilagodbi pristupa i poboljšanju kvalitete supervizije. Refleksije supervizanata pomažu supervizoru razumjeti kako njegov pristup utječe na supervizirane. Povratnom komunikacijom, supervizor može bolje razumjeti kako se supervizirani osjeća u procesu i tako poboljšati pristup u sljedećim susretima.

U konačnici, kombinirana metoda samorefleksije i refleksije supervizora te uporaba refleksija supervizanata često dovode do obogaćenog supervizorskog iskustva, ali zahtijevaju ravnotežu i pažljivo upravljanje kako bi se ostvarile sve prednosti takvog pristupa.

9. ZAKLJUČAK

Ovim specijalističkim radom, istražio sam ključne aspekte razvoja supervizijskog identiteta supervizora. Analizom teorijskih okvira, istraživačkih studija i praktičnih primjera, produbio sam razumijevanje i važnost kontinuiranog procesa razvoja supervizijskog identiteta za unapređenje profesionalnog djelovanja supervizora u psihosocijalnom radu. Uočio sam kako je osvještavanje vlastitih vrijednosti, iskustava i refleksivnost ključno za izgradnju autentičnog supervizijskog identiteta. Supervizori igraju ključnu ulogu u podršci profesionalnog razvoja svojih supervizanata, te stvaranju sigurnog okruženja za refleksiju i učenje. Stoga, nužno je da supervizori kontinuirano rade na svojem supervizijskom identitetu kako bi bili učinkoviti u podršci drugima. Uzimajući u obzir navedeno, zaključujem kako je proces razvoja supervizijskog identiteta dinamičan i kompleksan, zahtijeva predanost i kontinuirano učenje. Nadam se kako će ovo istraživanje potaknuti daljnje razmatranje i praksu u području supervizije, pridonoseći profesionalnom rastu supervizora i kvalitete supervizije u različitim kontekstima.

Imao sam potrebu istražiti korake koje supervizori trebaju poduzeti kako bi postali kompetentni u svojoj ulozi. Kroz obrazovanje, stjecanje praktičnog iskustva, samoprocjenu, refleksiju, mentorske odnose, poštivanje etike i profesionalnih standarda te kontinuiranu evaluaciju, supervizori razvijaju svoj supervizijski identitet. Razvoj profesionalnog identiteta supervizora ima veliki utjecaj na učinkovitost supervizora i njegovu povezanost s psihosocijalnim radom. Osvrnuo sam se na važnost refleksije kao ključnog elementa razvoja profesionalnog identiteta, istražujući supervizorske odnose i

njihov utjecaj na identitet. Kroz osobnu refleksiju, glavni cilj ovog evaluativnog istraživanja je istraživanje vlastitih kompetencija u početnoj fazi razvoja supervizijskog identiteta. Refleksija potiče na daljnje razmišljanje o važnosti razvoja komunikacijskih vještina, prilagodbe pristupa te stvaranja sigurnog prostora za supervizante. Istraživanje ukazuje na potrebu kontinuiranog usavršavanja supervizora, uzimajući u obzir kulturnu osjetljivost, potrebu za inkluzivnim okruženjem i prilagodbu pristupa specifičnim potrebama supervizanata. Postavljeni su temelji za buduće smjerove istraživanja, uključujući metasuperviziju i metarefleksiju.

Ovaj rad ima ideju dati aktivnu podršku supervizorima u poboljšanju vlastitih vještina, razumijevanju uloge identiteta u superviziji te promicanju kvalitetne supervizije u širem kontekstu.

10. LITERATURA

Abiddin, Z. N., Ismail, A. (2012). Exploring Student Development Theory in Enhancing Learning through Supervision. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, Vol. 1, No. 1, 213-223.

Ajduković A. i Urbanc, K. (2011) Uvod u metode individualne i grupne supervizije. Skripta. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada.

Ajduković M. (2020). Razvoj modela metode supervizije u području skrbi za djecu. *Ljetopis socijalnog rada* 2020., 27 (3), 381-414.

Ajduković, M. (2009). Refleksije o superviziji: međunarodna perspektiva. Biblioteka socijalnog rada. Društvo za psihološku pomoć, Zagreb.

Ajduković, M. (2018). Supervizija i coaching u Europi: Koncepti i kompetencije. Biblioteka socijalnog rada, Zagreb.

Ajduković, M. i Cajvert, Lj. (2001). Supervizija psihosocijalnog rada kao specifični oblik profesionalnog razvoja stručnjaka u sustavu socijalne skrbi. *Ljetopis socijalnog rada*, 8 (2), 195-214.

Ajduković, M. i Cajvert, Lj. (2004). Supervizija u psihosocijalnom radu. Društvo za psihološku pomoć, Zagreb.

Ajduković, M., Cajvert Lj., Judy, M. i dr. (2015) ECVision. Europski pojmovnik supervizije i *coachinga*. Die Wiener Volkshochschulen, Beč.

Bezić, I. (2004) Supervizija kao način podizanja samopouzdanja i sposobnost podnošenja konfrontacije. *Ljetopis socijalnog rada*, 18 (2), 443-452.

Branković, I. (2022). Profesionalni identitet socijalnih radnika u Republici Srbiji. *Godišnjak FPN*, 16(27), 139-155.

Buus, N., Lynch, L., & Gonge, H. (2016). Developing and implementing „meta-supervision!“ for mental health nursing staff supervisees: Opportunities and challenges. *The Cognitive Behaviour Therapist*.

Chang, J. (2013). A Contextual-Functional Meta-Framework for Counseling Supervision. *Int. J Adv Counseling*, 35: 71-87.

Collins, S., & Arthur, N. (2007). A framework for enhancing multicultural counselling competence. *Canadian Journal of Counselling*, 41(1), 31-49.

Hair, H. J., & O'Donoghue, K. (2009). Culturally relevant, socially just social work supervision: Becoming visible through a social constructionist lens. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 18(1-2), 70-88.

Kobolt, A. i Žižak, A. (2007). Timski rad i supervizija timova. *Ljetopis socijalnog rada*, 14 (2), 367-386.

Laklija, M., Kolega, M., Božić, T. i Mesić, M. (2011). Supervizijski stil i komunikacijski procesi u superviziji iz perspektive supervizora. *Ljetopis socijalnog rada*, 18 (2), 365-382.

Webb, S.A. (2015) Professional identity and social work. Glasgow Caledonian University, Scotland.

Wonnacott, J. (2011). Mastering social work supervision. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

Žganec, N. (1995). Supervizija u psihosocijalnom radu. *Ljetopis socijalnog rada*, 2 (1), 165-177.

11. PRILOG

Prilog 1: Upitnik za supervizante

Kompetencije nužne za razvoj identiteta supervizora

Profesionalni stav

1) Kako biste ocijenili moju **spособnost refleksivnosti** kroz uočavanje i artikuliranje vlastitih iskustava, misli i uvjerenja?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor aktivno postavlja pitanja, razumije izazove sugovornika, često traži daljnja pojašnjenja ili suglasnost kako bi postigao dublje razumijevanje problema, često nudi različite perspektive i rješenja)
- b) **Dobar** (Supervizor povremeno traži daljnja pojašnjenja ili suglasnost kako bi se postiglo razumijevanje problema i ponekad nudi različite perspektive i rješenja)
- c) **Osrednji** (Supervizor rijetko traži dodatna pojašnjenja te se rijetko trudi generirati alternativna objašnjenja ili rješenja)
- d) **Slab** (Supervizor djeluje neuvjerljivo ili uvredljivo. Nije dovoljno sposoban generirati nova rješenja i uvid u perspektivu supervizanta ili njegovog klijenta)
- e) **Nedostatan** (Supervizor se ne trudi generirati alternativna objašnjenja ili rješenja te se ne čini dovoljno zainteresiranim za razumijevanje perspektive sugovornika)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la sposobnost refleksivnosti supervizora)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

2) Kako biste ocijenili supervizorovu **spособnost integriranja teorije i prakse**, posebno u kontekstu korištenja vještina baziranih na osobnom iskustvu i primjerima iz života?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor vješto koristi osobno iskustvo kao osnovu za primjenu supervizijskih strategija. Intuitivno prepoznaje što je prihvatljivo supervizantima u određenom kontekstu i nudi vlastita uvjerenja i implicitne teorije)
- b) **Dobar** (Supervizor dobro pokazuje praktičnu orijentaciju i sposobnost primjene naučenog na stvarne situacije. Sklon je pronalaženju primjera iz života te tako dodatno olakšava bolje razumijevanje i primjenu supervizijskih koncepata)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a sposobnošću supervizora u integriranju teorije i prakse. Primjećujem da se oslanja na osobno iskustvo kako bi razumio i primijenio)

supervizijske koncepte. Volio/la vidjeti više korištenja teorije kao osnove za odluke i pristupe. Razumijem da pronalaženje primjera iz života može biti korisno, ali ponekad bih želio/la vidjeti dublje razumijevanje teorijskih okvira kako bi mi se pružila snažnija podrška kao supervizantu)

d) **Slab** (Supervizor je nedovoljno razvio sposobnost integriranja teorije i prakse, kao i nedostatak korištenja teorije kao osnove za odluke i pristupe supervizanta. Sklon je oslanjanju na osobno iskustvo i primjenu onoga što se supervizoru čini prihvatljivim, ograničava sposobnost pružanja sveobuhvatne i informirane podrške supervizantima. Preporučio/la bih da se usredotoči na stjecanje teorijskog znanja i njegovu primjenu u superviziji kako bi unaprijedio svoje vještine)

e) **Nedostatan** (Supervizor je nedovoljno razvio sposobnost integriranja teorije i prakse, kao i nedostatak korištenja teorije kao osnove za vaše odluke i pristupe. Sklonost oslanjanju na osobno iskustvo i primjenu onoga što se supervizoru čini prihvatljivim ograničava sposobnost pružanja sveobuhvatne i informirane podrške supervizantima. Preporučio/la bih da se usredotoči na stjecanje teorijskog znanja i njegovu primjenu u superviziji kako bi unaprijedio svoje vještine)

f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la sposobnost integriranja teorije i prakse supervizora)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

3) Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost **toleriranja neodređenosti**, posebno u situacijama kada se suočava s višeznačnim situacijama ili kada je potrebno određeno vrijeme za promjenu?

Odgovor:

a) **Izuzetno dobar** (Supervizor se odlično nosi s neodređenošću, njegova sposobnost da strpljivo čeka prave trenutke za promjene i suočavanje s višeznačnim situacijama što je izuzetno korisno u radu)

b) **Dobar** (Supervizor dobro razumije da neke situacije zahtijevaju vrijeme i strpljenje te cijeni sposobnost supervizora da s neodređenošću stručno upravlja)

c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a sposobnošću toleriranja neodređenosti supervizora. Ponekad primjećujem da supervizor zahtijeva brza rješenja što može utjecati na našu suradnju u višeznačnim situacijama)

d) **Slab** (Osjećam da bi se sposobnost toleriranja neodređenosti kod supervizora mogla poboljšati te je ponekad teško surađivati sa supervizorom u situacijama koje zahtijevaju strpljenje i duboko razmišljanje)

e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno razvio sposobnost toleriranja neodređenosti, brza i konačna rješenja često su kontraproduktivni u radu)

f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih procijenio/la sposobnost toleriranja neodređenosti supervizora)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

Etika

4) Kako biste ocijenili supervizorovo **etičko ponašanje** kao supervizora, posebno u vezi s primjerenim ponašanjem, zaštitom povjerljivih informacija i održavanjem visoke razine povjerenja sa supervizantima?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Ponašanje supervizora je izvanredno i dosljedno se pridržavao etičkih kodeksa)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/na etičkim ponašanjem supervizora, supervizor se trudi poštovati etičke smjernice i raditi u najboljem interesu supervizanta)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/na etičkim ponašanjem supervizora, ponekad primjećujem situacije u kojima se čini da gubi neutralnost ili da postoji rizik od kršenja povjerljivosti)
- d) **Slab** (Osjećam da je etičko ponašanje supervizora moglo biti poboljšano, često primjećujem izazove u održavanju neutralnosti i poštivanju etičkih smjernica što može ugroziti povjerenje supervizanta)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da se supervizor uspješno pridržavao etičkih kodeksa, vidljive su poteškoće u zadržavanju neutralnosti i zaštiti povjerljivih informacija koje bi potencijalno mogle narušiti njegov profesionalni integritet)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la etičko ponašanje supervizora)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

5) Kako supervizor osigurava **kontinuirani osobni razvoj**, posebno u vezi s prepoznavanjem stresa i svojih potreba suočavanja s njima na način koji ne šteti drugima?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor aktivno prepoznaje svoj stres i svoje potrebe te se suočava s njima na način koji ne šteti drugima)

- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/na naporima supervizora u osiguranju kontinuiranog osobnog razvoja, razumijem da su stres i interpersonalni odnosi izazovni, ali cijenim supervizorovu predanost poboljšanju)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a osiguranjem kontinuiranog osobnog razvoja supervizora. Vidim da postoji prostor za poboljšanje u prepoznavanju stresa i razvoju interpersonalnih vještina)
- d) **Slab** (Osjećam da bi osiguranje kontinuiranog osobnog razvoja moglo biti poboljšano. Potrebno je više truda u prepoznavanju stresa i rad na poboljšanju interpersonalnih odnosa)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno osigurao kontinuirani osobni razvoj, vidljiv je nedostatak prepoznavanja stresa i problema s interpersonalnim odnosima koji mogu utjecati na učinkovitost samog supervizora)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la osiguranje kontinuiranog osobnog razvoja kao supervizora)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

6) **Kako biste ocijenili supervizorovo prepoznavanje, razumijevanje i tumačenje načina kako se nositi s autoritetom, podložnošću i nadmetanjem unutar organizacijske jedinice supervizanata?**

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor je iznimno usmjeren na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/na supervizorovim usmjerenjem na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/na supervizorovim usmjerenjem na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorovo usmjerenje na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata moglo biti poboljšano)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno usmjeren na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorovo usmjerenje na teme autoriteta, podložnosti i nadmetanja unutar organizacijskih jedinica supervizanata)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

Izgradnja profesionalnog odnosa

7) Kako biste ocijenili supevizorovu sposobnost **strukturiranja procesa supervizije**, posebno u pogledu izgradnje povjerenja i poticanja otvorenosti, kao i stvaranje sigurnog okruženja u kojem se pogreške prihvaćaju kao prilika za učenje?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor se izvrsno nosi s izazovima strukturiranja procesa supervizije. Njegova sposobnost izgradnje povjerenja i poticanja otvorenosti među supervizantima čini ga iznimnim u ovom području)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovim sposobnostima strukturiranja procesa supervizije. Razumije potrebu za povjerenjem i otvorenim komunikacijama, iako postoje sumnje u povjerljivost među supervizantima)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovim sposobnostima strukturiranja procesa supervizije. Iako se trudi, suočava se s izazovima u izgradnji povjerenja i poticanju otvorenosti zbog sumnji u povjerljivost)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti strukturiranja procesa supervizije mogle biti poboljšane)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno strukturirao proces supervizije. Izazovi u izgradnji povjerenja i otvorenosti predstavljaju ozbiljan problem u njegovoj superviziji)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorove sposobnosti u strukturiranju procesa supervizije)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

8) Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost **preoblikovanja pitanja i problema u ciljeve** te olakšavanja supervizantima **formuliranje supervizijskih pitanja**?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor se iznimno uspješno nosi s preoblikovanjem pitanja i problema u ciljeve te pomaže supervizantima u formuliranju supervizijskih pitanja. Njegova sposobnost vođenja procesa supervizije i olakšavanja ovih aspekata je izvanredna)
- b) **Dobar** (Zadovoljan/a sam supervizorovim sposobnostima preoblikovanja pitanja i problema u ciljeve. Razumije važnost ovog procesa i uspješno pomaže supervizantima u formuliranju supervizijskih pitanja)

- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovim sposobnostima preoblikovanja pitanja i problema u ciljeve. Iako se trudi, postoje situacije u kojima se supervizor može poboljšati u olakšavanju ovih aspekata supervizije)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti preoblikovanja pitanja i problema u ciljeve mogle biti poboljšane)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno preoblikovao pitanja i probleme u ciljeve ili olakšao supervizantima formuliranje supervizijskih pitanja. Postoji potreba za poboljšanjem u ovim područjima)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorove sposobnosti preoblikovanja pitanja i problema u ciljeve te olakšavanja formuliranja supervizijskih pitanja)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

Poticanje ishoda

9) Kako biste ocijenili supervizorovu **sposobnost poticanja profesionalnog razvoja**? U kontekstu sustava pravosuđa koji je dugo godina zapušten po pitanju supervizije, uočen je problem sagorijevanja na poslu, nedostatak jasnih pokazatelja koji ugrožavaju mentalno zdravlje te strah da određeni profesionalni postupci mogu dovesti do tužbi, suspenzija i hijerarhijske degradacije.

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor izvrsno potiče profesionalni razvoj supervizanata, posebno u izazovnim okolnostima sustava pravosuđa. Njegova svijest o sindromu sagorijevanja na poslu i briga za mentalno zdravlje supervizanata čini ga iznimnim u ovom području)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovim sposobnostima poticanja profesionalnog razvoja supervizanata. Razumije izazove s kojima se suočavaju u sustavu pravosuđa i trudi se osigurati da ishodi supervizije budu primjenjivi u stvarnom svijetu)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovim sposobnostima poticanja profesionalnog razvoja supervizanata. Iako se trudi, supervizor povremeno osjeća nesigurnost u procjeni ishoda supervizije, što može biti izazovno u tim okolnostima)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti poticanja profesionalnog razvoja supervizanata mogle biti poboljšane. Izazovi u sustavu pravosuđa zahtijevaju dodatne napore kako bi se osiguralo da ishodi supervizije zadovoljavaju potrebe supervizanata)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno poticao profesionalni razvoj supervizanata u ovim izazovnim okolnostima. Postoji potreba za značajnim poboljšanjem u ovom području)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorove sposobnosti poticanja profesionalnog razvoja supervizanata u ovim izazovnim okolnostima)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

10) Kako biste ocijenili supervizorovu sposobnost **poticanja razvoja novih uvida i perspektiva**? Koliko je supervizor usmjeren na pronalaženje različitih mogućih rješenja, s naglaskom na ona koja su najmanje riskantna ili ugrožavajuća za pojedinca ili sustav pravosuđa?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor uspješno potiče razvoj novih uvida i perspektiva. Sposoban je identificirati rješenja koja su najmanje rizična za supervizanta)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću poticanja razvoja novih uvida i perspektiva)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću poticanja razvoja novih uvida i perspektiva. Iako se trudi identificirati rješenja s manjim rizikom, povremeno se suočava s izazovima u pronalaženju takvih rješenja)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorova sposobnost poticanja razvoja novih uvida i perspektiva mogla biti poboljšana. Postoji potreba za dodatnim naporima u pronalaženju rješenja koja minimalno negativno utječu na pojedince i sustav pravosuđa)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno poticao razvoj novih uvida i perspektiva. Postoji značajna potreba za poboljšanjem u ovom području)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorovu sposobnost poticanja razvoja novih uvida i perspektiva)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

11) Kako biste ocijenili supervizorov **komunikacijski stil**? Primjećujete li da se supervizorov komunikacijski stil prilagođava vašim potrebama i udobnosti?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor izvrsno primjenjuje svoj komunikacijski stil u superviziji. Supervizor se trudi prilagoditi svoj stil komunikacije potrebama i udobnosti supervizanata)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću profesionalne primjene vlastitog komunikacijskog stila u superviziji. Razumije važnost fleksibilnosti i prilagodbe komunikacije prema potrebama supervizanata)

- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću profesionalne primjene vlastitog komunikacijskog stila u superviziji. Iako se trudi prilagoditi svoj stil, supervizanti se osjećaju nelagodno u takvoj atmosferi)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti u profesionalnoj primjeni vlastitog komunikacijskog stila mogle biti poboljšane. Postoji prostor za razvoj boljeg razumijevanja supervizantata i njihovih potreba u komunikaciji)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno primjenjivao svoj komunikacijski stil u superviziji. Nekonzistentnost u komunikaciji može stvarati nesporazume sa supervizantima)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorove sposobnosti u primjeni vlastitog komunikacijskog stila)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

12) Kako biste ocijenili supervizorovu **sposobnost u rješavanju napetosti, ometanja i konflikata** tijekom supervizijskih susreta?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor izvrsno rješava napetosti, ometanja i konflikte tijekom supervizijskih susreta. Njegova sposobnost prepoznavanja konflikata u ranoj fazi i objašnjavanje različitih modela konflikta je iznimna)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću rješavanja napetosti, ometanja i konflikata tijekom supervizijskih susreta. Razumije važnost identifikacije i razumijevanja konflikata te uspješno primjenjuje modele konflikta)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću rješavanja napetosti, ometanja i konflikata tijekom supervizijskih susreta. Iako se trudi, postoje trenuci kada konflikti nisu adekvatno prepoznati ili objašnjeni)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti u rješavanju napetosti, ometanja i konflikata tijekom supervizijskih susreta mogle biti poboljšane. Postoji prostor za razvoj boljeg razumijevanja i efikasnijeg rješavanja konflikata)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno rješavao napetosti, ometanja i konflikte tijekom supervizijskih susreta. Nedostatak sposobnosti prepoznavanja i razumijevanja konflikata može utjecati na učinkovitost supervizije)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorove sposobnosti u rješavanju napetosti, ometanja i konflikata tijekom supervizijskih susreta)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

Postupanje s različitostima

13) Kako biste ocijenili supervizorovu **spособnost upravljanja moći, hijerarhijom i diskriminacijom?**

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor izvrsno upravlja moći, hijerarhijom i diskriminacijom. Uspješno prepoznaje stereotipe i koristi metodu konfrontacije kako bi se suočio s tim situacijama)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću upravljanja moći, hijerarhijom i diskriminacijom. Aktivno prepoznaje i suprotstavlja se stereotipima i diskriminatornim ponašanjima)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću upravljanja moći, hijerarhijom i diskriminacijom. Iako se trudi, postoje trenuci kada nije uvijek dosljedan u prepoznavanju i suočavanju s ovim pitanjima)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti u upravljanju moći, hijerarhijom i diskriminacijom mogle biti poboljšane. Postoji prostor za razvoj boljeg razumijevanja i djelotvornijeg suprotstavljanja stereotipima i diskriminaciji)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno upravljao moći, hijerarhijom i diskriminacijom. Nedostatak svijesti o ovim pitanjima može utjecati na učinkovitost supervizije)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorove sposobnosti u upravljanju moći, hijerarhijom i diskriminacijom)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

Ovladavanje situacijama, tehnikama i metodama

14) Kako biste ocijenili supervizorovu **spособnost primjene metoda i tehnika u supervizijskom radu?**

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor izvrsno primjenjuje metode i tehnike u supervizijskom radu. Uspješno koristi odgovarajuće metode i tehnike prilagođene potrebama supervizanta i situaciji)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću primjene metoda i tehnika u superviziji. Aktivno koristi različite pristupe kako bi efikasno podržao supervizante)

- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću primjene metoda i tehnika. Iako se trudi, postoje trenuci kada bi mogao bolje prilagoditi metode i tehnike situaciji)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti primjene metoda i tehnika mogle biti poboljšane. Postoji prostor za razvoj boljeg razumijevanja i selekcije odgovarajućih metoda)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno primjenjivao metode i tehnike u superviziji. Nedostatak adekvatnog pristupa može utjecati na učinkovitost supervizije)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorove sposobnosti primjene metoda i tehnika u supervizijskom radu)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

15) Kako biste ocijenili supervizorovu **sposobnost korištenja metoda refleksije** i poticanja supervizanata da razmišljaju o poteškoćama, kako vlastitim, tako i poteškoćama drugih supervizanata? Primjećujete li da uspješno potiče supervizante da daju svoje osvrte i reakcije?

Odgovor:

- a) **Izuzetno dobar** (Supervizor izvrsno koristi metode refleksije i potiče supervizante da razmišljaju o svojim poteškoćama i poteškoćama drugih supervizanata. Uspješno potiče supervizante da daju svoje osvrte i reakcije)
- b) **Dobar** (Vrlo sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću korištenja metoda refleksije. Aktivno potiče supervizante na dublje razmišljanje i dijalog o svojim poteškoćama i poteškoćama drugih supervizanata)
- c) **Osrednji** (Srednje sam zadovoljan/a supervizorovom sposobnošću korištenja metoda refleksije. Iako se trudi, postoje trenuci kada supervizanti možda nisu dovoljno potaknuti na davanje svojih osvrta i reakcija)
- d) **Slab** (Osjećam da bi supervizorove sposobnosti u korištenju metoda refleksije mogle biti poboljšane. Postoji prostor za razvoj boljeg poticanja supervizanata na dublje razmišljanje o svojim poteškoćama i poteškoćama drugih supervizanata)
- e) **Nedostatan** (Ne osjećam da je supervizor uspješno koristio metode refleksije ili poticao supervizante na razmišljanje o svojim poteškoćama i poteškoćama drugih supervizanata. Nedostatak aktivnog poticanja može utjecati na dubinu supervizije)
- f) **Ne mogu procijeniti** (Nemam dovoljno iskustva i saznanja da bih ocijenio/la supervizorovu sposobnost korištenja metoda refleksije i poticanja supervizanata na dublje razmišljanje o svojim poteškoćama i poteškoćama drugih supervizanata)

Koje su vaše sugestije ili povratne informacije supervizoru u ovom području?

16) Želite li još nešto dodati, a nije bilo obuhvaćeno prethodnim pitanjima ovog upitnika?

12. IZJAVA O AUTORSTVU

Ja, Robert Bertić, izjavljujem da sam autor specijalističkog rada pod nazivom Razvoj supervizijskog identiteta.

Potpisom jamčim:

- da je predloženi rad isključivo rezultat mog vlastitog istraživačkog rada
- da su radovi i mišljenja drugih autora/ica, koje koristim, jasno navedeni i označeni u tekstu te u popisu literature

U Zagrebu, _____

Potpis

autora:
