

KORIŠTENJE AUTORITETA VLASTI I MOĆI U SUPERVIZIJI SOCIJALNOG RADA ISKUSTVA RUMUNJSKE

Rebecca T. Davis¹

Ovaj se članak bavi temama povezanim s moći i vrijednostima u superviziji socijalnog rada u okviru postojeće prakse socijalnog rada u Rumunjskoj. Iako profesija socijalnog rada još uvijek ne djeluje u skladu s općusvojenom teorijskom bazom znanja i nema Etički kodeks, učinjeni su početni koraci u legitimiziranju prakse. Profesionalne sankcije i sankcije službi, koje su izvor autoriteta supervizora u zapadnim zemljama, ne postoje u Rumunjskoj. Ono što postoji među voditeljima i supervizorima socijalnog rada jest zajednička baza vrijednosti o pravu ljudi na određeni standard i kvalitetu života, vrijednosti socijalne pravde i obiteljskog života. Postoji generalno znanje o zajedničkoj bazi profesionalnih vrijednosti koja se trenutačno "posuđuje" od drugih zemalja. Profesionalni standardi i procedure za praćenje tih standarda ne postoje. Postoje ideje o potrebi zaštite prava pojedinca, obitelji i zajednice. Za mladu praksu supervizije socijalnog rada u Rumunjskoj važno je razviti metode koje supervizoru daju nešto moći izvan one koje mu daju birokratske strukture i profesionalne kompetencije česte u zapadnim društvima. To je više nego poučavanje "supervizije socijalnog rada" kao tečaja i tehničkih vještina. Vrijednosti socijalnog rada mogu osigurati temelj za procjenjivanje dobre profesionalne prakse i pomoć pri stvaranju okvira za profesionalne sankcije kako se struka bude razvijala.

1. UVOD

Supervizija socijalnog rada, važan dio prakse profesionalnog socijalnog rada, tek sada se u Rumunjskoj prepoznaje kao nužna metoda povećanja profesionalizma u socijalnom radu. Profesionalno vođena supervizija može pomoći pri donošenju odluka o klijentima koje odražavaju osnovne vrijednosti socijalnog rada i, na kraju, utječu na socijalnu politiku utemeljenu na demokratskim načelima.

U zemlji u kojoj je socijalni rad bio zabranjen dvadeset godina svijet je otkrio tisuće djece, hendikepiranih i starijih osoba smještenih u velikim institucijama izrazito niskog stanardarda. To je potaklo priljev strane pomoći u Rumunjsku. Razvoj socijalnog rada kao

¹ Ovaj članak je za *Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada* priredila dr.sc. Rebecca T. Davis, klinički socijalni radnik. U vrijeme kada je nastao ovaj tekst dr. Davis je radila kao ekspert nevladine organizacije World Learning Inc. koja je uz financijsku potporu USAID-a, Global Training for Development /Training for Europe Project, sudjelovala u uspostavljanju sustava sveučilišnog obrazovanja socijalnih radnika u Rumunjskoj.

profesije i ponovno osnivanje studija za socijalni rad bila je jedna od strategija za poboljšanje usluge i promjene sistema. Uz međunarodnu pomoć, na državnim sveučilištima ponovno su otvarani studiji socijalnog rada, najprije kao trogodišnje više škole, a zatim i kao četverogodišnji studiji na dodiplomskoj razini. Novoosnovane strane nevladine organizacije (NGO-i) dodatno su pomogle pri ostvarivanju obrazovnih programa u području socijalnog rada.

Nedostatak organiziranih, kvalitetnih mjesta na kojima bi se moglo praktično vježbati rano je prepoznato kao prepreka razvoju socijalnog rada kao profesije. Strane, kao i domaće nevladine organizacije, bile su pokretačka snaga razvoja te profesije. Težište pomoći obrazovanju socijalnih radnika stavljena je na razvoj terenske prakse, koja je usko povezana s inovativnim, zajednici okrenutim programima socijalne pomoći koje su pružale nevladine organizacije.

U proteklih nekoliko godina nedostatak supervizije u socijalnom radu je prepoznat kao još jedna prepreka u ostvarivanju profesionalne prakse i usvajanju nekih etičkih standarda koji su još u fazi razvoja. Prvotno je potreba za kvalitetnom supervizijom bila prepoznata kao potreba studenata za kvalitetnim praktičnim radom, ali sada se prihvaća kao potreba u samom sustavu socijalne skrbi. Zbog velikog broja osoba koje rade na polju socijalnog rada (u vladinim i nevladinim organizacijama), a nisu diplomirale taj studij ni studij srodnih područja, mogućnost napredovanja struke je ograničena. Standardi koji osiguravaju poštivanje prava klijenata postoje kao osobna načela demokracije i altruizma, koja su razvijena u mnogih Rumunja. I oni imaju želju, kao i njihovi suradnici u zapadnim zemljama, da se njihova zajednica oblikuje prema demokratskim načelima, te da su različite mogućnosti dostupne najranjivijima u njihovoj zajednici. Postavlja se pitanje kako supervizija može postojati bez sustava dobro definiranih pravila i postupaka za pružanje usluga, kao i bez načela etičkog postupanja?

S druge strane, u SAD-u se u velikoj mjeri oslanjaju na pravila i procedure, koje su dio birokratskog sustava donošenja odluka. Manning (1997.) potiče socijalne radnike na razmišljanje o donošenju odluka na temelju građanskog morala.

Građanski moral podrazumijeva donošenje odluka koje su ispravne i dobre s obzirom na to da je i socijalni radnik dio zajednice koju čine "klijenti, kolege, službe i društvo". Građanski moral je usmjeren na praktične aspekte profesionalnog, etičnog donošenja odluka. Kako rumunjski supervizori mogu razviti standard prakse temeljene na vrijednostima i etici bez strukturiranih smjernica i pravila?

2. SVRHA SUPERVIZIJE SOCIJALNOG RADA U PRAKSI

Supervizija socijalnog rada u Americi je opisana kao važna metoda pomoću koje socijalni radnici mogu nastaviti razvijati i poboljšavati svoje vještine nakon završetka formalnog obrazovanja. Također služi kao pomoć socijalnim radnicima početnicima, ali i onim iskusnima, u pružanju efikasne pomoći uz osjetljivost na prava klijenata i pružanju usluga administrativnog socijalnog rada i sistema pružanja socijalne pomoći. Obrazovne i administrativne zadaće supervizije socijalnog rada su vrlo izražene u američkoj literaturi (Barker, 1995.). Obrazovna zadaća se često odnosi na podizanje samosvijesti. Unapređujući osnovu znanja u odnosu na specifične klijente ili grupe klijenata, pri donošenju odluka o

specifičnim intervencijama i očekivanim rezultatima, procjeni i dijagnozi, dostupnim sredstvima i primjerenim preporukama. Administrativna zadaća se odnosi na filozofiju službe, na pravila, procedure, promatranje i procjenjivanje klijenata, kriterije poželjnosti i vođenje slučaja (Morales i Shaefor, 1986.).

Supervizija socijalnog rada, kako se shvaća u Rumunjskoj, ima drugo značenje. Riječ "supervizor" je povezana s "tajnom policijom", podsjeća na diktaturu i represiju. Tako supervizija ima konotaciju kontrole umjesto poučavanja, poboljšavanja vještina, unaprjeđivanja morala, dodjeljivanja slučajeva itd. Tamo su u vladinim programima supervizore zvali inspektorima, a oni nadgledaju prvenstveno administrativnu funkciju.

Dijelom zbog povijesti, ali i zbog nedostatka dobro utemeljenih znanja i vještina, supervizija se često usredotočuje na "administrativne detalje", a ne na praktične teme vezane uz klijente. To je supervizija korištenja vremena i izvršavanja zadataka. Socijalni radnici koji provode "superviziju" socijalnog rada zbog toga doživljavaju velike frustracije, jer im nije dopušteno raditi ono što znaju da je ispravno. Jedna socijalna radnica u dnevnom centru za hendikepiranu djecu se morala suočiti sa svojim supervizorom koji joj je rekao da bi s klijentima trebala raditi u centru, umjesto da ide u kućne posjete. Komentar da "socijalni radnici idu u kućne posjete" odražava više funkcionalno pitanje nego potrebu klijenata. Autoritet koji ima "supervizor" često neiskusne, ali obrazovane i ambiciozne socijalne radnike čini frustriranim i bez podrške.

Iako su autoritet i moć uvijek prisutni u supervizorskom odnosu, pitanje je kako se supervizija socijalnog rada može razviti u bivšoj komunističkoj zemlji kada supervizija znači prvenstveno moć, vlast, kontrolu? Koja iskustva mogu služiti kao pomoć nedavno obrazovanim socijalnim radnicima, kao i onima koji su u tom poslu iz vlastite dobrote? Dok se zemlja bori za uspostavu demokracije, u koju mnogi vjeruju, koji modeli mogu najbolje poslužiti i onima obrazovanim na ovom polju i onima neobrazovanim koji nemaju iskustva, ali imaju osjećaj za zajednicu i osobnu odgovornost?

3. PITANJE VLASTI I MOĆI U PRAKSI SOCIJALNOG RADA

Prisutnost autoriteta je u literaturi prikazana kao važan element u interakciji između supervizora i onog koga on supervizira. Socijalni radnik je odgovoran supervizoru i supervizor ima moć i autoritet nad njim. Način na koji supervizor koristi svoj autoritet i način na koji ga socijalni radnik vidi su dvije odvojene dinamike koje se odvijaju prilično neovisno. Istovremeno, stupanj do kojeg se autoritet supervizora shvaća otvoreno i s razumijevanjem pridonosi ukupnom upravljanju autoritetom i moći.

A što je s moći socijalnog radnika u odnosu na praksu? Socijalne radnike uče da ne budu autoritativni. Uče ih da budu demokratični, uključeni, da sudjeluju i da budu fleksibilni. Oni osnažuju klijente i razvijaju njihove sposobnosti. Vrijednosti u socijalnom radu kao što su samoodređenje i sposobnost rješavanja problema naglašavaju socijalnom radniku da je klijent taj koji odabire.

Odnos između socijalnog radnika i klijenta je partnerske prirode. Klijenti ili pacijenti su "potrošači" (Manning, 1997.). "Potrošač" odabire, a socijalni radnik omogućuje donošenje odluke pružajući informacije, podršku i moć klijentu. Primalac ili potrošač teoretski ima izbor i da ne prima pomoć. Ako klijent ne želi pomoć, onda bira između toga da ostane gdje jest ili da učini neku promjenu.

Ponekad socijalni radnici moraju upotrijebiti profesionalni autoritet, pogotovo u situacijama u kojima moraju nešto učiniti kako bi zaštitili djecu, ljude od sebe samih ili druge. Ponekad su "potrošači" djeca ili mladi koji imaju status maloljetnika. Ponekad socijalni radnik ima autoritet koji proizlazi iz zakona: osoba kojoj je sud odredio tretman, osoba kojoj kazna može postati uvjetna ukoliko sudjeluje u "tretmanu", roditelj kojem će dijete biti vraćeno ukoliko uspješno sudjeluje u tretmanu ili slijedi režim koji je propisao socijalni radnik, socijalni radnici koji rade u zatvorenim psihijatrijskim ustanovama ili zatvorima i imaju "ključ" slobode, oni koji rade u domovima starih ili ustanovama za liječenje od ovisnosti, psihijatrijske tretmanske ustanove.

Kontroliranje pristupa sredstvima je vrlo moćna pozicija. To je često težak položaj za socijalnog radnika i početnika, pogotovo ako je prije pružao usluge bez naplate. Vrijednost usluge postaje tema koja povećava osjećaj autoriteta i moći nad klijentom. To što socijalni radnik ima moć i autoritet zbog svog profesionalnog položaja važan je element za superviziju. U SAD-u većina socijalnih radnika radi u birokratskom i strukturiranom okolišu gdje zahvaljujući svom položaju imaju neki stupanj autoriteta.

U Rumunjskoj, socijalni radnici nemaju takav autoritet. Oduzet im je 1969. godine. Položaji imaju autoritet, ne profesionalci. Mnogi socijalni radnici (tehnički nazvani socijalnim pomoćnicima) rade u nevladinom, neprofitnom sektoru. Izvan formalne birokracije nema službene vlasti određene od strane države. Ono što vlast određuje je nesvojstveno bilo kakvom pomagačkom odnosu. Autoritet se daje položajima unutar državnih struktura. Nevladini socijalni radnici nemaju zakonsku moć da donose odluke ili preporuke koje obvezuju. Upravo ta nebirokratska moć se lako može zloupotrijebiti.

Kako se ljudi sve više i više oslanjaju na profesionalnu pomoć da bi im proširila mogućnost izbora i popravila kvalitetu života njihove obitelji i njih same kada imaju problema, tako raste moć profesionalca. "Moć da se miješa u tuđe živote nosi sa sobom jedinstvenu vrstu odgovornosti prema društvu koja nije svojstvena drugim poslovima. Zbog toga je etika profesionalne prakse izravno povezana s upotrebom i zloupotrebom moći." (Manning, 1997., str. 224-225).

4. PITANJE VLASTI I MOĆI U SUPERVIZIJI

Literatura opisuje funkciju supervizije socijalnog rada kao prvenstveno obrazovnu i administrativnu (Munson, 1981., 1983., 1993.; Shulman, 1993.). Kadushin (1976.) naglašava elemente supervizije povezane s "emocionalnom potporom i pomoći socijalnim radnicima u trenucima obeshrabrenosti i nezadovoljstva" (str. 20.). Shulman (1993.) govori o dimenzijama odnosa i izvješćavanje, povjerenje i briga.

Istovremeno supervizija nosi sa sobom moć i kontrolu. U superviziji socijalnog rada su pitanja moći stalno prisutna. To je prisutno u SAD-u, gdje se modeli socijalnog rada i supervizije socijalnog rada razvijaju već godinama, kao i u Rumunjskoj, gdje su demokratska struktura i socijalni rad još u povojima.

Isto vrijedi i u supervizorskom odnosu. Supervizor mora biti svjesan pitanja moći kao i onaj kojeg on supervizira.

Shulman govori o važnosti toga da je supervizor sposoban rješavati probleme u supervizorskom odnosu otvoreno. "Učinkovita supervizija, kao i učinkovita praksa, uključuje

uočavanje grešaka što je moguće prije" (Shulman, 1993., str. 251.). Kliničke sposobnosti supervizora su vrlo važne u učinkovitom interveniranju u supervizorskom odnosu. On ima mnoge odlike odnosa između klijenta i socijalnog radnika. Postoji element moći i vlasti koju supervizor ima nad osobom koju supervizira. Upotreba supervizorovog autoriteta nad osobom koju supervizira nije "loša" ili "negativna". Ona je važan dio odnosa i ima značajnu funkciju. Vrlo je važno da je supervizor toga svjesan i da poštuje moć koju sa sobom nosi njegova uloga.

Ključno je da se o profesionalnom autoritetu i moći otvoreno govori, a svrha toga je bolja briga za klijenta, a ne povećanje moći supervizora (Kaiser, 1992.). Od vitalnog je značaja da i supervizor i supervizirani shvaćaju "korištenje moći", njegovu ulogu i podrijetlo u svakom supervizorskom odnosu. U potrazi za demokracijom i zajedničkim rješavanjem problema, kako može upotreba "autoriteta" osigurati sistem za pružanje bolje, klijentu okrenute, brige?

Razni modeli supervizije socijalnog rada su se razvili s obzirom na iskustvo, potrebe i mogućnosti supervizora i supervizirane osobe. Modeli se razlikuju od autora do autora. U Rječniku socijalnog rada (Barker, 1995.) mentorski model se koristi s manje iskusnim socijalnim radnicima, a individualni i grupni modeli se koriste za iskusnije profesionalce. Grupni modeli uključuju sustručnjačku i timsku superviziju. Jedan od glavnih diskriminativnih faktora u svim tim različitim pristupima je odnos između supervizora i superviziranoga ili superviziranih i uloga supervizora kao konzultanta/kolege ili osobe koja ima moć.

Povezano s tim je i ono što Munson (1993.) opisuje kao autoritet u odnosu na autonomiju. To je donekle slično pitanju osnaživanja klijenata. Socijalni radnici nastoje dobiti što veću neovisnost u praksi i važno je da supervizor pomogne socijalnom radniku razviti takav profesionalni identitet. Munson je to dobro izrekao: "Nikada nemojte nastojati usmjeriti tuđi rad ako ga sami ne radite dobro". Ograničenja supervizora socijalnog rada moraju ovdje biti određena. Ako se supervizor ne osjeća kompetentnim u pojedinim područjima, mora to reći i potražiti druge izvore informacija.

Shulmanov (1993.) opis supervizije kao "guranja, kopanja, inzistiranja" (str. 254.) čini se da pokazuje težnju za spajanjem moći i samostalnosti ukazujući na to da je supervizorski odnos u kojem postoje određeni standard ili očekivanja povezan s manje zahtjevnim stilom koji uključuje emocionalu potporu i povjerenje.

5. ULOGA AUTORITETA U SUPERVIZIJI SOCIJALNOG RADA

Munson (1993.) i Shulman (1993.) govore o dvije vrste autoriteta: 1. sankcije: moć supervizora koja proizlazi iz hijerarhijske pozicije i načela službe ili institucije, 2. kompetencije: moć koja se zasniva na supervizorovom znanju i praktičnom iskustvu. To se može opisati pojmom "lokusa kontrole". Sankcije predstavljaju vanjsku kontrolu, a kompetencija je unutarnja kontrola.

U praksi, bez obzira na to koju je ulogu preuzeo supervizor, socijalni radnik može neke zapovijedi ili zahtjeve pripisati supervizorovoj poziciji, što često može ovisiti o njihovoj vlastitoj reakciji na moć. Prema iskustvu ove autorice socijalni radnici koji vlastitu

moć pripisuju svojoj poziciji u hijerarhiji često neku odluku ili zapovijed supervizora pripisuju njegovom "položaju" ili ponekad "ličnost". "Ti želiš biti šef" ili "Vi mi samo govorite što trebam raditi" su česte reakcije. Ponekad je vrlo teško pokrenuti superviziranu osobu da shvati autoritet supervizora kao nešto što se zasniva na kompetenciji, a ne nešto što se zasniva na sankcijama službe ili institucije. To je posebno točno za relativno neiskusne socijalne radnike kojima nedostaje profesionalnog obrazovanja ili koji imaju osobnih problema s autoritetom.

Stvar je u tome da se problem autoriteta javlja gotovo uvijek (voljela bih reći uvijek). Ponekad supervizirana osoba ide linijom manjeg otpora pa prihvaća "moć" supervizora kako se ne bi morala nositi s vlastitom odgovornošću donošenja odluka - u tom slučaju supervizorove kliničke sposobnosti imaju odlučujuću ulogu kao i njihovo razumijevanje i sposobnost izražavanja temeljnih profesionalnih vrijednosti.

Primjer:

Ustanova za dugotrajnu skrb je službu socijalnog rada, rekreacijsku i volontersku službu spojila u jednu. Program je uključivao promjenu "činiti za" i "zabavljati" u "osnažiti klijenta" da stvara vlastiti program skrbi, uključiti obitelji u zajedničko odlučivanje, itd. U osnovi su sve vrijednosti socijalnog rada pružile okvir za promjene. Neki od osoblja su se opirali promjenama jer su "to tako oduvijek radili" i ne treba im neki "profesor doktor" da im kaže što je dobro a što nije. Njegovo znanje i sposobnosti su odmah odbačene. Volonteri i obitelji su također imali poteškoća u mijenjanju i u dijeljenju kontrole nad donošenjem odluka s najranjivijom i najisključivijom skupinom korisnika - oslabjelim starijim osobama.

Rumunjski supervizori su suočeni sa sličnim dilemama. Osjećaju se zarobljenima u korištenju svojih ovlasti dobivenih položajem, jer se to čini kao izazov koji mu nameće osoba ili osobe koje supervizira. Ponekad je to nužno, ali bez utvrđenih pravila i procedura na koju se može osloniti postaje još teže "opravdati" praktičnu odluku.

Odgovornost je supervizora da inzistira na određenom standardu prakse. Pojačavanje sankcija je jedan od načina korištenja supervizorske moći. Koje su metode interveniranja koje mogu naglasiti i ojačati supervizorov autoritet na temelju kompetencije, a ne sankcija?

6. ULOGA VRIJEDNOSTI U PRAKSI SOCIJALNOG RADA

Vrijednosti, a ne samo znanje i vještine, oblikuju profesionalno donošenje odluka. Fokusranje profesije socijalnog rada na znanje i vještine seže u početke profesije. Tijekom dvadesetih godina 20. stoljeća socijalni radnici su počeli proučavati moral te profesije i raspravljati o tome kakó najbolje definirati profesionalnu etiku. Ipak, službeni kodeks nije postojao do 1951. godine. Prvotno je najveći dio energije uložen u određivanje općeg profesionalnog znanja i vještina, a ne vrijednosti. Naglasak je na tome ostao kroz sljedeće desetljeće (Morales i Shaefor, 1986.).

U Rumunjskoj je sada naglasak na razvijanju vještina. Osnovna znanja su zanemarena uz "obrazloženje" da je i onako previše teorije na rumunjskim fakultetima. Razvijanje vještina se sastoji u naptucima kako raditi u organizaciji, što je bilo zanemareno za vrijeme komunizma.

UNASW²-ovom najnovijem izdanju *Etičkog kodeksa*, 1996., vrijednosti socijalnog rada su predstavljene s odgovarajućim etičkim principima. To prikazuje odnos vrijednosti i etike kao međuovisan.

Vrijednosti su:

1. Usluga
2. Socijalna pravda
3. Dignitet i vrijednost osobe
4. Važnost ljudskih odnosa
5. Poštenje
6. Kompetencija ≠ imati moć i znati je iskoristiti

Bilo je kritika da je praksa socijalnog rada postala tako usmjerena na poštovanje pravila i procedura te da je izgubila okvir vrijednosti u pružanju usluga kao i profesionalnu orijentaciju. Čini se da nedostaje praktični okvir koji odražava osnovne vrijednosti i etiku u dnevnoj praksi socijalnih radnika (Manning, 1997., str. 224.).

7. ULOGA VRIJEDNOSTI U SUPERVIZIJI SOCIJALNOG RADA

Uloga je supervizije da pomogne socijalnom radniku u donošenju odluka o tome što s klijentima. Nužno je da je supervizoru jasna uloga vrednota u donošenju odluka i da pomogne socijalnom radniku ne samo da razjasni vlastite vrednote (što je dio samosvijesti) već da razjasni osnovne vrijednosti u donošenju praktičnih odluka.

Supervizijska literatura obraća malo pozornosti na ulogu vrijednosti u superviziji. Neprestano se spominje znanje i vještine, ali se uopće ne spominje važnost integracije i ponovnog određivanja vrijednosti u socijalnom radu.

Zašto se vrijednosti ne spominju dostatno u literaturi o superviziji? Život i rad u Rumunjskoj neko dulje vrijeme može vam pomoći da shvatite važnost zajedničkih demokratskih vrednota. Američki građani mnoge elemente američke kulture uzimaju zdravo za gotovo. "Demokratski ideali", koji su važna pretpostavka vrednota socijalnog rada su sami po sebi razumljivi. Nije potrebno o njima raspravljati. Oni su tamo, vidljivi i nevidljivi. Još od vrtića djecu uče o demokraciji koja funkcionira, iako možda oni sami ne žive u uvjetima u kojima je ona potpuno djelotvorna. Možda je profesija socijalnog rada postala tako specijalizirana i profesionalna da je izgubila iz vida ono što je u toj profesiji osnovno.

U nedavnoj inicijativi američke vlade Obitelji za djecu, koju je razvila Kelloggova fundacija stalno se spominje uključenost korisnika. Osnaživanje i "vlasništvo" nad

¹ National Association of Social Workers

problemima i rješenjima se naglašavaju kao osnovni standardi prakse. Shulmanov (1993.) model: "gurati, kopati, inzistirati" se odražava u nastojanju da nositelji socijalne skrbi u Americi održe ono što je bitno u ovoj profesiji. Čini se da je najteže naučiti i primjenjivati "osnaživanje", iako je to najosnovnije načelo profesionalnog socijalnog rada.

Vjerovati i činiti se razlikuju, i to u svim područjima našega života. Supervizija je jedan od modela za nastojanje spajanja toga. Važan dio procesa supervizije je pomaganje u određivanju vlastitih uvjerenja osobe koja se supervizira i u njihovom ojačavanju i integriranju u djelovanje. To također služi postavljanju osnova etike u praksi. Time se socijalnom radniku naglašava da je etična praksa temelj njegove profesionalne uloge.

U Rumunjskoj je čest komentar socijalnih radnika na svim razinama: "Mi smo na početku". Ljudi su u procesu učenja o ovome. S obzirom na to da kod mnogih pojedinaca koji rade u okviru socijalne skrbi nedostaje jasna baza znanja i vještina socijalnog rada, zasnivanje autoriteta na vrijednostima je značajan početak profesionalnog razvoja rumunjskih socijalnih radnika.

Integracija vrednota socijalnog rada u rad na slučaju i stvaranje programa je važan element supervizije. Autoritet supervizora koji se zasniva na kompetenciji s težištem na primjeni vrednota socijalnog rada je vrlo koristan model. Njime se može izbjeći dio moći koji proizlazi iz hijerarhijske pozicije i pravila službe, što je inače zamka u društvu koje je ranije bilo komunističko.

Ima primjera da su osnovne vrijednosti socijalnog rada jasno prisutne u načinu razmišljanja socijalnog radnika. Tako su rumunjski studenti naveli da su kroz jedan američki program naučili o sebi i profesiji sljedeće:

- socijalni radnici imaju mnogo moći i mora im biti jasno što rade
- djeca s ulice nisu loša djeca
- rad sa zatvorenici je iskušavao moje razumijevanje za nekoga tko treba pomoć; o nekima od zatvorenika bilo je teško razmišljati kao o ljudskim bićima kada bi pročitali njihove dosjee
- rekli su mi da ova djeca (u sirotištima) ne mogu biti usvojena; odlučio sam učiniti nešto u vezi s tim
- imam naviku obilježavanja ljudi - stavljam ih u kategorije
- obitelji imaju mnogo snage.

Ima mnogo praktičnih primjera da postoji čvrsta baza vrijednosti socijalnog rada kod rumunjskih socijalnih radnika izvan službene sveučilišne strukture. Školovani i neškolorani socijalni radnici su zabrinuti zbog stigmatizacije djece u sirotištima koja su zakonom proglašena "napuštenima", te imaju neke povlastice. Kada ih se označi tako, rumunjski ih građani stigmatiziraju i mogućnosti za njihovo usvajanje su manje i to zbog prakse koja je napravljena da im pomogne. Stotine samoniklih, nevladinih neprofitnih organizacija nastale su pod vodstvom socijalnih radnika i ostalih profesionalaca u području mentalnog zdravlja. One su prve koje se bave pravima djece, obitelji, starijih, zaraženih HIV-om, hendikepiranih, manjina i svih onih koji su marginalizirani zbog siromaštva. Ti socijalni radnici, liječnici, edukatori, itd. "superviziraju" programe i klijente njihovog osoblja i volontera bez supervizorskog obrazovanja i profesionalne kompetencije. Njihova se supervizija temelji na najčešćim vrijednostima socijalnog rada.

Rumunjski socijalni radnici su pomogli roditeljima da promijene svoju odluku da će dati svoju djecu na usvajanje ili učiniti pobačaj dajući im sve potrebne informacije koje uključuju prava, rizike i mogućnosti. Rumunjska vlada je objavila deinstitucionalizaciju, demedikalizaciju i decentralizaciju socijalnih službi za djecu.

Vrednote socijalnog rada su postale dio pravnog sistema na razini načela. Ako rumunjski socijalni radnici koji superviziraju školovane i neškolorane davatelje usluga budu mogli bolje razumjeti i zadobiti povjerenje u svoje znanje o vrijednostima socijalnog rada i u vještine za njihovo provođenje, to može postati značajan temelj njihovog autoriteta autoriteta kao supervizora.

8. SUPERVIZORSKI AUTORITET: PROFESIONALNA KOMPETENCIJA ZASNOVANA NA VRIJEDNOSTIMA

Supervizija socijalnog rada u Rumunjskoj kao područje profesionalne prakse je započela prvenstveno unutar fakultetskih obrazovnih programa. Pristaše socijalnog rada i socijalne skrbi predložili su edukaciju o superviziji kao tehnicima socijalnog rada. Organizirano je nekoliko tečajeva kako bi se “naučila supervizija socijalnog rada” kao da je to dodatni praktični dio socijalnog rada. Radi se u pravom smjeru, ali je u isto vrijeme ono što se supervizira jednako važno kao i kako se supervizira, pogotovo u zemlji u kojoj nedostaje iskustvo socijalnog rada, određeni standardi i etički kodeks. Sustav socijalne skrbi je represivan i birokratski, bez definiranih postupaka po kojima bi se profesionalci mogli udružiti s “klijentima” i “grupama klijenata”, kao i s njihovim zastupnicima, u donošenju odluka.

U Rumunjskoj je moć dana ljudima koji imaju teoretsko znanje, pogotovo u znanosti. To pokazuje običaj da se na vrata stana ili kuće, pokraj kućnog broja, stavlja i ime profesije, kao npr. liječnik, ekonomist, apotekar. Poseban je izazov pomaknuti vlast u profesiji s teorije i primjene vještina na vrijednosti i etiku. Određivanje profesije u smislu vrednota je nov proces u ovoj zemlji koja je ranije bila komunistička.

Istraživanja podupiru pretpostavku da je supervizija djelotvornija u modelima koji su zasnovani na kompetenciji od onih koji se zasnivaju na sankcijama. Oni su također i produktivniji (Kadushin, 1974., Shulman, 1995.). Munsonov (1993.) model po kojem se supervizija gleda kao razvojni proces, mogao bi biti od koristi u Rumunjskoj. On opisuje strategiju po kojoj se vlast supervizora u početku zasniva na profesionalnoj kompetenciji, a kada je autoritet uspostavljen, pokazuje se da supervizor ima autoritet zasnovan na profesionalnoj etici i standardima prakse. Dakle, vrijednosti, znanje i vještine se ne temelje samo na osobnoj kompetenciji ili na agencijskim pravilima, već i na pravilima profesije. Dakle, pitanja autoriteta mogu se djelomično riješiti tako da supervizor uspostavi postupak ili standard prakse na temelju vrednota socijalnog rada, a onda da se preusmjeri na autoritet prema profesionalnom kodeksu. “To je pomak na stručni autoritet” koji je jedan od ciljeva profesionalne supervizije socijalnog rada.

U Rumunjskoj ne postoji etički kodeks. Neke od više od devet udruga socijalnog rada su prisvojile Kodeks Američke nacionalne udruge socijalnih radnika (NASW). Ostale su prisvojile promijenjenu verziju Kodeksa Internacionalne federacije socijalnih radnika (IFSW). To je početak, a ne uhodan mehanizam da bi se osigurala etična praksa. Ne postoje zakonska ograničenja. U osnovi, ne postoji zakonski okvir profesije socijalnog rada.

Stoga je u ovom trenutku, bilo koji uhodani kodeks važan početak, koji pokazuje da se praksa zasniva na kodeksu koji služi kao okvir praksi svuda u svijetu. Jedan od usvojenih kodeksa bi se mogao nalaziti u supervizorovom uredu i stalno se koristiti kao literatura. Supervizija bi mogla biti sadržana u ovom pitanju: "Što misliš da je ispravno i dobro u ovoj situaciji?". Procedura za proučavanje slučaja bi bila ista, bez obzira na to radi li se o smještanju djeteta u hraniteljsku obitelj, davanju informacija romskoj obitelji o njihovim pravima na gradnju kuće i hranu ili homoseksualcu o novom zakonu koji štiti njegova prava. Pitanja su: "Što je ispravno prema našim načelima? Što je ovdje etički ispravno učiniti? Polazeći od načela, kako bi se trebalo postupiti?"

Schwartz i Zalba (1971., str. 251.-257.) raspravljaju o nekoliko pitanja autoriteta prisutnih u supervizorskom odnosu što stvara okvir za shvaćanje interakcijskih procesa između supervizora i osoblja. Te pod teme podržavaju tezu da supervizorski odnos ima mnoge elemente odnosa između klijenta i socijalnog radnika i mogle bi se iskoristiti kao model za organizaciju supervizorskog procesa i odnosa. Supervizorova kompetencija, utemeljena na profesionalnom odnosu, služi kao temelj autoriteta i povećava povjerenje superviziranoga u odluke supervizora.

1. **Supervizorska kontrola i moć:** Supervizor je često viđen kao netko tko "posjeduje" zaposlene, određuje dnevni red i vrijeme sastanaka, itd. Te odluke bi supervizor i supervizirani mogli dijeliti bez obzira na to radi li se o pojedincu ili grupi.
2. **Supervizor kao stranac:** Supervizor je dio "rukovodstva" i "nadređenih". Supervizor može na razne načine naglasiti svoju ulogu "kolege" u zajedničkom profesionalnom odnosu prema "klijentu". Jedan rumunjski socijalni radnik je naglasio da je najbolji supervizor kojeg je imao išao u nekim prilikama s njim u posjete ili je bio slobodan nakon posjete klijentu. Socijalni radnik je osjećao da postoji dijeljenje odgovornosti i međusobno poštovanje.
3. **Supervizor kao izvor podrške:** Iako supervizirani nije dio njih, on želi i treba osjetiti podršku svojih nadređenih. Supervizorova sposobnost empatije i osjećanja je ključan pokazatelj hoće li supervizija biti uspješna.
4. **Ograničenja supervizora:** Nemoguće je i malo vjerojatno da će supervizor sve znati. Supervizorove dileme s moći i vlašću bi mogle biti očitije u situacijama kada osjeća da ne zna. Moći reći da ne zna i složiti se da treba zajednički pronaći dodatne podatke je važno.
5. **Supervizor kao izvor zahtjeva:** Supervizor treba nagnati na razgovor, traženje novih ideja, drugačiji način razmišljanja i ponašanja i treba inzistirati na odgovornom djelovanju. Taj zahtjev za odgovornim djelovanjem treba biti u okviru "ispravne stvari koju treba učiniti".

LITERATURA:

1. Barker, R. L. (1996.) **The Social Work Dictionary**. Washington, DC: NASW Press.
2. Davis, R. T. (1996.) **A Profile of Social Work in Romania Today**. Unpublished monograph.
3. Hepworth, D. H. & Larsen, J. A. (1990.) **Direct Social Work Practice Skills** (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing, Co.
4. Kadushin, A. (1974.) Supervisor-supervisee: A Survey. **Social work**, 19, 288-298.
5. Kadushin, A. (1976.) **Supervision in Social Work**. New York: Columbia University Press.
6. Kaiser, T. L. (1992.) The supervisory relationship: An identification of the primary elements in the relationship and an application of two theories of ethical relationships. **Journal of Marital and Family Therapy**, 18, 283-296.
7. Manning, S. S. (1997.) The social worker as moral citizen: Ethics in action. **Social work**, 42, 223-230.
8. Morales, A. & Shaefor, B. W. (1986.) **Social work: A profession of many faces** (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
9. Munson, C. E. (1981.) Style and structure in supervision. **Journal of Education in Social Work**, 17, 65-72.
10. Munson, C. E. (1983.) **An introduction to clinical social work supervision**. New York: Haworth Press.
11. Munson, C. E. (1993.) **Clinical social work supervision** (2nd ed.). New York: Haworth Press.
12. _____. (undated.) **Code of ethics**. Washington, DC: NASW Press
13. Schwartz, W. & Zalba, S. (1971.) **The practice of group work**. New York: Columbia University Press.
14. Shulman, L. (1993.) **Interactional Supervision**. Washington, DC: NASW Press.
15. Shulman, L. (1995.) Supervision and consultation. u: R. Edwards (Ed), **The Encyclopaedia of social work** (pp. 2373-2379). Washington, DC: NASW Press.

S engleskog prevela Dea Ajduković