

ETIČKA PRAVILA U SUPERVIZIJI

Pregledni članak
Primljeno: veljača, 2011.
Prihvaćeno: rujan, 2011.
UDK 364.62:174

Maca Cicak¹
Centar za socijalnu skrb
Zagreb
Ured Peščenica

SAŽETAK

Supervizija je pomažuća praksa koja je već sama po sebi etička aktivnost. Njeni glavni sudionici, supervizor i supervizant, uspostavljaju vrlo osoban i osjetljiv suradni odnos koji ključno obilježavaju podrška, povjerljivost, otvorenost, bliskost i osjetljivost. Da bi taj odnos ispunio svoju svrhu, on se treba odvijati unutar jasnog vrijednosnog okvira. Više je pristupa etici u superviziji, a jedan od njih je model etičkih pravila. On uključuje etička prava, načela i standarde koji vode odlučivanje i ophođenje supervizora u izazovnim situacijama kao što su: individualno pristupanje, samoodređenje supervizanta u obradi supervizijskog pitanja, otkrivanje povjerljivih podataka, poznavanje i suradnja supervizora i supervizanta izvan supervizije i mnoge druge. Ovim radom stvara se poveznica područja supervizije i etike, nastoji artikulirati etički okvir primjenljiv u svakodnevnoj supervizijskoj praksi, daje sažet prikaz pojedinih etičkih pravila (na primjer: samoodređenje, dobrobit, povjerenje, dvostruki odnos, informirani pristanak) te opisuje njihovo poštovanje i kršenje u supervizijskom odnosu.

Ključne riječi:
supervizija, etičke
vrijednosti, etička pravila.

¹ Univ.spec. Maca Cicak, socijalna radnica, e-mail: maca2@hi.t-com.hr

UVOD

U profesionalnim situacijama redovito se javlja očekivanje sudionika da njihovi odnosi budu dobri te ostvareni u uvjetima odgovornosti i poštovanja ljudskih vrijednosti. Profesionalna etika, izražena kroz ispravnost ponašanja u profesionalnim ulogama, naročito je važna za pomažuće odnose. Među njima je i supervizija koja predstavlja važan čimbenik kvalitete neposrednog rada s korisnicima i očuvanja mentalnog zdravlja pomagača.

Kalvemark Sporrang i sur. (2007.) zapazili su da su zahtjevi za etičkom raspravom i odlučivanjem svakim danom sve snažniji pa predstavljaju izvor stresa u svakodnevnom radu stručnjaka pomagača. Standard etičnosti može kod pomagača pobuditi neugodu, strah ili otpor te pitanje hoće li moći zadovoljiti visoke etičke ideale i postići očekivanu profesionalnu izvrsnost. Slična iskustva imaju i supervizori koji s ostalim pomagačima (socijalnim radnicima, psiholozima, psihoterapeutima) dijele mnoge stručne koncepte i zajedničke vrijednosti koje se izomorfno mogu primijeniti i na superviziju. Njihovo nastojanje da odgovorno i dobro izvršavaju svoje profesionalne zadatke očituje se u potrebi da imaju na raspolaganju jednostavan i jasan etički vodič primjenljiv u svakodnevnoj praksi. Sve to ukazuje na važnost sustavnog razmatranja, opisa i istraživanja vrijednosne dimenzije supervizije, promoviranja primjene etičkih vrijednosti u supervizijskom odnosu te teorijskog osamostaljivanja područja etike u superviziji.

Ovaj rad pristupa području etike u superviziji i predstavljanju modela etičkih pravila iz teorijske perspektive. Nastojanje da se opišu i objasne etička pravila ima za cilj sabrati i strukturirati dosadašnje spoznaje o ovom području te olakšati pregled pravila koja supervizoru stoje na raspolaganju kada traži vrijednost kojom će se voditi u određenoj situaciji u praksi. Svjesni smo da za cjelovit prikaz modela nedostaje konkretizacija u svakodnevnom radu te detaljniji opis primjera iz prakse. No, to je složena i opsežna zadaća koja nadrašta okvire ovog rada i predstavlja poziv i izazov za one koji su osobno iskusili dobar ili loš, etičan ili neetičan, supervizijski odnos.

SUDIONICI I OBILJEŽJA SUPERVIZIJSKOG ODNOSA

Supervizijski se proces odvija kroz osobni odnos što se uspostavlja dogovorno između supervizora i supervizanta koji su dva glavna sudionika supervizijskog odnosa. Supervizor je posebno obrazovan stručnjak koji usmjerava supervizanta u procesu trajnog učenja za svakodnevne radne zadatke. Supervizant je stručnjak koji u suradnji i zajedništvu sa supervizorom razmatra vlastitu radnu praksu iz različitih perspektiva, integrira razjašnjene elemente, traži nova rješenja, uči kompetentno

djelovati i osposobljava se za samostalno vođenje profesionalnog postupanja (Proctor, 1994.; Ajduković i Cajvert, 2004.). Kavanagh i sur. (2002.) smatraju da, u širem smislu, postoje najmanje četiri sudionika supervizijskog odnosa: supervizor, supervizant, korisnik i organizacija iz koje dolaze supervizanti. Različiti sudionici imaju različite uloge i perspektive te mogu imati različite, međusobno suprotne ili sukobljene interese, a što može utjecati na brojnost etičkih pitanja i složenost njihovog rješavanja.

Obilježja supervizora i supervizanta predstavljaju važan čimbenik utjecaja na supervizijski odnos i njegovu kvalitetu. Ona uključuju:

- sociodemografske karakteristike (spol, dob, zanimanje, etnicitet...)
- artikulirana i nesvjesna očekivanja
- profesionalna, politička, sociološka i filozofska uvjerenja
- predrasude i stereotipno ophođenje
- komunikacijski stil
- supervizijski stil (tipično ponašanje supervizora u vođenju supervizije i supervizanta u sudjelovanju u superviziji)
- osobne kvalitete (naročito ranjivost supervizanta te predanost, empatija i odgovornost supervizora).

Supervizijski odnos je jedinstven, interakcijski, interpersonalan, intenzivan, dinamičan, dugotrajan i osjetljiv osoban odnos suradnje i skrbi (Kadushin, 1990.; Clarke, 1999.). On je istovremeno human i profesionalan, osoban i funkcionalan te utemeljen na odgovornosti i povjerenju. Da bi dobio epitet etičan, očekuje se da bude kvalitetan, otvoren, siguran, suradan, podržavajući, bezuvjetno pozitivno usmjeren i prisan (Milošević Arnold, 1999.; Kidd i Finlayson, 2006.). Ključna obilježja supervizijskog odnosa su osobna i profesionalna pomoć i podrška koja omogućuje osnaživanje te rizik neugode i stresa. Pomažući i podržavajući odnos uključuje prihvaćanje i poštovanje supervizanta, povjerenje, prijateljsko ozračje i bliskost. Neugoda i stresnost odnosa može biti povezana s priznanjem potrebe za podrškom, razmatranjem radnih teškoća, frustracijom iskustvenog učenja, neravnotežom i zluporabom moći, osobnom osjetljivosti i ranjivosti, otkrivanjem teškoća i ograničenja u radu, ovisnosti, neželjenom komunikacijom, neočekivanim uvidom, profesionalnim izazovom, konfrontacijom, natjecanjem, sukobom i neugodnim emocijama u interakciji sa supervizorom i članovima grupe (Cormier i Bernard, 1982.; Bauman, 2004.; Pregrad, 2004.).

ODREĐENJE ETIKE

Etika je filozofska disciplina o idealima dobrog ophođenja, vrednovanju onog što radimo te procesu donošenja moralnih odluka o pojedincima i njihovim interakcijama u društvu. Etika je skup načela i pravila prema kojima se ponašanje procjenjuje kao dobro ili loše (Kurpius i sur., 1991.; Banks, 1995.). Uključuje odgovornost za drugo ljudsko biće (Agelii i sur., 2000.) i promišljanje o dva aspekta odnosa: postupanju (kako bi se nešto trebalo ispravno učiniti) i posljedicama (što bi trebalo spriječiti: umanjivanje dobrobiti, ugrožavanje dostojanstva, negativne osjećaje, kršenje prava, štetu) (Hvala, 2003.). Budući da se u socijalnom kontekstu ne mogu uvijek postići idealni odnosi, etiku treba shvatiti kao okvir unutar kojeg se odvija željena dobra praksa te ustrajno traganje za pojedinačnim pravilom koje će za konkretnu situaciju ponuditi najbolje moguće rješenje (Bauman, 2004.).

Profesionalna etika izvodi se iz opće etike i određuje ispravan način postupanja pripadnika profesije, a odnosi se na obvezu stručnjaka da poštuje određena načela u svom odnosu s drugim sudionicima profesionalnog odnosa – korisnicima, suradnicima i javnošću. Uključuje skup pisanih normi profesionalnog ponašanja temeljem kojih se određuju standardi dobre i loše prakse, odnosno, usluge pružene korisniku (Urbanc, 2001.). Cilj etike je zaštititi prava pojedinca te osigurati stručnu kompetentnost i pravdu u ishodima profesionalnog djelovanja, održati profesionalni identitet i obraniti profesiju od napada izvana (Banks, 1998.; Carey, 1999.).

Pisane obveze koje uređuju etičke aspekte profesionalne prakse uobičajeno su kodificirane. Etički kodeks je javna objava profesionalnih vrijednosti i izjava stručnjaka da će odgovorno, kompetentno i na ispravan način izvršavati svoju profesionalnu ulogu (Cobia i Boes, 2000.). Žganec (1999.) definira etički kodeks kao skup pravila koja razvija profesionalna zajednica s ciljem određenja profesionalnih odnosa u praksi. Kodeks uređuje etičku odgovornost stručnjaka prema korisniku, suradniku, organizaciji, profesiji i društvu (Compton i Galaway, 1989.). Glavna svrha etičkog kodeksa je ujednačiti profesionalne kriterije za etičko vrednovanje, usmjeravati etičko promišljanje, odlučivanje i postupanje stručnjaka u obavljanju prakse, štititi korisnika od neprimjerenih postupaka i stručnjaka od neprofesionalnih utjecaja, poticati etičku raspravu te stvarati i promicati profesionalni identitet (Kidd i Finlayson, 2006.; Vanlaere i Gastmans, 2007.).

IZVORI ETIKE U SUPERVIZIJI

Supervizija je svoj razvoj započela u okviru medicinske znanosti, a nastavila ga oslanjajući se na teoriju socijalnog rada i ostalih bliskih pomažućih profesija

(psihologije, psihoterapije, savjetovanja i rehabilitacije) s kojima dijeli teorijske koncepte, vrijednosti, ciljeve, metode i načela rada. Sličan razvojni put ima i etika u superviziji čiji su koncepti u početku preuzeti iz etike pomažućih struka u kojima se supervizija odvijala, a naročito psihosocijalnog rada s kojim ostvaruje profesionalnu povezanost i podudarnost (Davis, 1999.; Johnsson, 1999.; Ajduković, 2004.a).

Uočavajući sve veću stručnu neovisnost supervizije, razni autori prepoznaju njezino osamostaljivanje i u području etike. Milošević Arnold (1999.) i Hvala (2003.) zapažaju da se taj proces provodi postupno. Prva faza osamostaljivanja odvija se tako da se etički koncepti srodnih profesija povezuju na novoj kvalitativno višoj razini pa etika supervizije predstavlja tek novu perspektivu postojeće profesionalne etike. U suvremeno doba odvija se druga faza procesa osamostaljivanja i određenja specifičnog etičkog pristupa u superviziji na način da se preuzimaju etičke vrijednosti srodnih disciplina te prilagođavaju specifičnostima supervizijskog odnosa. Tako nastaje, naročito tamo gdje supervizija ima dugu tradiciju, etika supervizije kao nov oblik profesionalne etike. Ona još uvijek nije cjelovita niti dovršena pa je važan svaki doprinos njezinom strukturiranju i konceptualizaciji.

VAŽNOST ETIKE U SUPERVIZIJI

Više je općih i specifičnih čimbenika koji ukazuju na važnost etike u superviziji. Općenito, supervizija kao odnos skrbi uključuje obvezu i odgovornost prema drugome pa je stoga ona već po sebi etička aktivnost i profesija s vrijednosno utemeljenom misijom (Goldstein, 1998., prema Bisman, 2004.). Etička dimenzija javlja se u svim aspektima supervizije i na neki način zahvaća sadržajno-metodološke aspekte supervizijskog procesa te područje organizacije i odnosa. Supervizija objedinjuje različite teorijske pristupe, funkcije, ciljeve, sadržaje, teme, metode i tehnike. Ona uključuje supervizante različite po dobi, spolu, profesiji i iskustvu. Stoga njezina profesionalna širina i kulturna raznolikost zahtijeva postojan etički okvir kako bi se u svakom slučaju stvarala i očuvala dobrobit njezinih sudionika (Reamer, 1993., prema Peled i Leichtentritt, 2002.).

Supervizijski je odnos višestruk, on nije samo dijadni već su u njega, osim supervizora i supervizanta, uključeni korisnik, koji je primatelj usluge od supervizanta, te organizacija u čijem se okruženju supervizija odvija. Stoga se i etička dimenzija treba odnositi na sve sudionike te uključivati osjetljiv individualni pristup (Kurpius i sur., 1991.; Gogala Švarc, 2002.). U supervizijskom odnosu supervizor preuzima različite višestruke uloge koje se temelje na hijerarhijskoj poziciji, nejednakoj moći i stručnom znanju, a mogu postati izvor neetičnog postupanja (Hvala, 2003.). Supervizor je facilitator koji vodi pomažući proces, daje ključan doprinos

odnosima, usmjerava vrijednosti i pruža podršku supervizantu u suočavanju s vlastitim dvojabama i teškoćama (Cajvert, 2001.; Behnke, 2005.). On također preuzima ulogu učitelja ili edukatora koji u određenom kontekstu može imati i evaluativnu zadaću koja je snažan izazov za ispravnost odnosa (Belardi, 1995.). Supervizor je profesionalni i etički model uloga i odnosa (Strom-Gottfried, 2000.). On je etički zastupnik supervizanta i korisnika pa se od njega očekuje da se zalaže za njihova prava (Dworkin, 1994., prema Bisman, 2004.). Svaka od tih uloga zahtijeva etički kompetentno djelovanje supervizora.

Supervizijski odnos je dobrovoljan i iznutra motiviran te će se vrlo teško održati ako nije etičan. Također, bez njegove etičnosti ne može se očekivati poželjna kvaliteta interakcija, cjelovit razvoj supervizanta niti ispunjavanje supervizijskih ciljeva (Ferrie, 2006.). Neka obilježja supervizijskog odnosa važan su čimbenik rizika za nanošenje štete supervizantu. Ona uključuju, na primjer, očekivanje podrške, neugodu osobnog izlaganja i potrebu za promjenom profesionalnog djelovanja (Berman i Berger, 2007.). Osim što ključno doprinosi kvaliteti odnosa, doživljaju sigurnosti te uvećanju osobne i profesionalne dobiti, etičnost supervizijskog odnosa štiti supervizanta od zlorabe moći supervizora te umanjuje mogućnost pritužbi na njegov rad (Ladany i sur., 1999.).

ETIČKE VRIJEDNOSTI

Etika počiva na vrijednostima, a one, shvaćene u najširem smislu, predstavljaju cjelinu svih aspekata etike koji se odnose na jedan odnos i ophođenje u njemu (Timms, 1983., prema Banks, 1998.). Vrijednosti su opći koncepti o onom što je intrinzično vrijedno (Compton i Galaway, 1989.), što predstavlja našu preferencu ili prvi izbor. One su skup ideoloških uvjerenja, mišljenja i stavova o tome što je dobro, poželjno i ispravno u načinu ophođenja s ljudima (Petz, 1992., prema Urbanc, 2006.). Vrijednosti su načela koja pomažu stvoriti i očuvati što kvalitetniji odnos s drugima (Banks, 1995.). Potiču ljude ne samo da budu »fer« nego da aktivno doprinose osobnom i socijalnom osnaživanju drugih (Peled i Leichtentritt, 2002.).

Profesionalne etičke vrijednosti su specifičan oblik općih etičkih vrijednosti i predstavljaju skup koncepata i pravila koja određuju ispravan način postupanja pripadnika profesije u odnosu s drugim sudionicima profesionalnog odnosa – korisnicima, suradnicima i javnosti. Odražavaju dominantne i prihvaćene vrijednosti profesije koje određuje profesionalna zajednica, a formiraju se tijekom profesionalne socijalizacije stručnjaka (Urbanc, 2001., 2006.). Svrha vrijednosti je voditi praksu stručnjaka u profesionalnom djelovanju s ciljem stvaranja i očuvanja kvalitetnog odnosa s korisnikom. Omogućuju odgovorno i učinkovito ispunjavanje

potreba pojedinca te očuvanje psihičkog i fizičkog integriteta svih sudionika (Banks, 1995.).

MODEL ETIČKIH PRAVILA U SUPERVIZIJI

Postoje različiti pristupi etičkim vrijednostima. Tako, na primjer, etički relativizam negira potrebu za postojanjem etičkih pravila, a odluka se donosi s obzirom na kontekst i željene posljedice. Etički utilitarizam promovira ponašanje kojim se ostvaruje najveća moguća dobit za najveći broj osoba. Etika skrbi govori o normi dobrog ponašanja koja uključuje skrb za drugog, povezanost, suradnju i podršku. Etika pravde zauzima se za pravdu među ljudima te dosljednu primjenu pravila i ispunjavanje profesionalne dužnosti (Banks, 1995.; Žganec, 1999.). Iako svaki pristup sadrži koncepte koji su primjenljivi u supervizijskoj praksi, nijedan ne obuhvaća cjelovito njegovu složenost i specifičnost.

U literaturi je uočljivo da većina autora, koji se bave područjem supervizije, traga za vrijednosnim okvirom koji bi im olakšao snalaženje u svakodnevnoj profesionalnoj praksi. Prepoznatljivo je da se mnogi autori u vrijednosnom pristupu konkretnoj supervizijskoj situaciji rukovode nekim od pojedinačnih etičkih pravila, odnosno, primjenjuju model etičkih pravila. Svoj izbor temelje na zapažanju da upravo on uvažava specifičnosti supervizijskog odnosa, omogućuje individualni pristup pojedinom slučaju te učinkovitu implementaciju etičkih vrijednosti u radu. Ovaj model temelji se na uvjerenju da svaka odgovorna profesionalna praksa uključuje različita pravila koja određuju što je ispravno ophođenje u odnosu. Promovira ideju da postupanje ne mora biti vođeno konkretnim etičkim pravcem niti etičku dvojbu treba rješavati unutar određene etičke teorije. Umjesto toga, etički okvir daju pravila s kojima se mogu složiti ljudi različitih etičkih uvjerenja i pristupa (Agresti, 1992.).

Autori koji razmatraju etičke vrijednosti iz perspektive modela etičkih pravila (na primjer: Cormier i Bernard, 1982.; Pope, Tabachnick i Keith-Spiegel, 1987.; Kurpius i sur., 1991.; Agresti, 1992.; Bernard i Goodyear, 1992.; Napan, 1994.; Banks, 1995., 1998.; Carey, 1999.; Kols, Sherman i Tilson Piotrow, 1999.; Ladany i sur. 1999.; Agelii i sur., 2000.; Cobia i Boes, 2000.; Peled i Leichtentritt, 2002.; Peluso, 2003.; Yeeles, 2004.; McAuliffe, 2005.; Kidd i Finlayson, 2006.) slažu se da su etička pravila ideal praktične norme koja uređuje odnos između svih sudionika odnosa. Ona predstavljaju temelj svakog etičkog odlučivanja i djelovanja kojim se nastoji postupanje što više približiti etičkoj normi. Dio pravila je općeg karaktera i primjenljiva su na sve ljude, a dio su specifična i odnose se samo na neke pojedince. Imaju za cilj voditi stručnjaka u dobrom profesionalnom postupanju u

pomažućem odnosu, zaštititi osobu kojoj se pruža pomoć i podrška od pogrešne uporabe stručne moći te zajamčiti sigurnost i kvalitetu skrbi. Iako ne mogu uvijek propisati konkretno specifično ponašanje za sve situacije niti eksplicitno riješiti etičke dvojbe, pravila mogu etično ophođenje nadahnuti, usmjeravati, motivirati, poučavati i istraživati. Pristup etičkom vrednovanju je normativan pa se djelovanje ocjenjuje kao etično ili neetično ovisno o tome poštuje li osoba ili krši određeno pravilo.

Razvrstavanje etičkih pravila mijenja se ovisno o autoru koji ih opisuje pa postoji neslaganje oko toga koje pravilo pripada kojoj skupini, što sve obuhvaća te kako utječe na supervizijski odnos. U namjeri da dodamo više jasnoće terminologiji i kategorizaciji pravila povezali smo ih u trodjelni model. Pritom smo izbor pravila izvršili teorijski, procjenjujući učestalost i važnost njihovog javljanja u literaturi, te iskustveno, vrednujući primjenljivost u kontekstu specifičnih obilježja supervizijskog odnosa. Skupine pravila su različite razine općenitosti i međusobno u hijerarhijskom odnosu pa smo ih, sukladno hijerarhiji poznatoj u etici pomažućih profesija, naročito socijalnog rada, nazvali etička prava, načela i standardi (Banks, 1998.). Etička prava su najopćenitija norma etičkih vrijednosti koja se odnosi na sve ljude, odnose i situacije, a jamče poštovanje, čuvanje i promoviranje prava i slobode ljudi u međusobnom odnosu. Iz prava se generiraju načela koja su temeljna i trajna opća pravila koja se odnose na sve ljude i situacije u određenom kontekstu. Iz načela se izvode specifična pravila, standardi, koji su pojedinačni, relativni i promjenljivi, a vrijede za konkretne i pojedinačne situacije.

Tako koncipiran model etičkih pravila uključuje sljedeće razvrstavanje pravila te njihov pojedinačni popis i podrobniji opis kako slijedi:

1. etička prava: poštovanje dostojanstva i jedinstvenosti osobe te autonomija
2. etička načela: individualni pristup, samoodređenje, ravnopravnost, povjerljivost, neštetnost, dobrobit, lojalnost i pravednost
3. etički standardi: dvostruki odnos, kompetencija, informirani pristanak, privatnost, povjerenje i sigurnost (Cicak, 2008.).

Etička prava

Etička prava su temeljno vrijednosno opredjeljenje koje dolazi iz humanističkog pogleda na čovjeka. Njihova je svrha promicanje te zaštita punog i ravnopravnog uživanja ljudskih prava i slobode. Etičko pravo je valjan i opravdan zahtjev za dobro ophođenje uređeno etičkim propisom ili sustavom pravila. Ako netko ima pravo,

tada drugi ima etičku dužnost prema njemu da bi se njegovo pravo moglo ispuniti (Agelii i sur., 2000.). U modelu etičkih pravila u superviziji ključna su dva prava: pravo na poštovanje dostojanstva i jedinstvenosti osobe te pravo na autonomiju.

Poštovanje dostojanstva i jedinstvenosti osobe

Odnos poštovanja temelj je za sva druga etička pravila te ključna pretpostavka pomažućeg odnosa i skrbi. Poštovanje dostojanstva osobe je ispunjavanje prava osobe da bude prepoznata, prihvaćena i afirmirana kao osobno i profesionalno vrijedan i jedinstven pojedinac u kontekstu njegove konkretne životne situacije i pripadnosti određenoj zajednici (Agelii i sur., 2000.). To je odnos u kojem se aktivno doprinosi identitetu, integritetu i dobrobiti drugog. Poštovanje se očituje u uspostavljanju osobne i dijaloške suradnje i komunikacije te jeziku koji odražava prihvaćanje. Ono uključuje uvažavanje granica osobe i njezinog sustava vrijednosti, empatiju, simpatiju, pomoć, podršku, bliskost, povjerenje, prijateljstvo i suradnju, a isključuje svaki oblik uznemiravanja, vrijeđanja, manipulacije, diskriminacije ili prisile (Napan, 1994.; Banks, 1998.; Hvala, 2003.; Pregrad, 2007.; Čaćinović Vogrinčić, 2009.). Poštovanje jedinstvenosti osobe, odnosa i iskustva očituje se kroz pozitivan odnos prema osobi kao jedinstvenom pojedincu, a ne kao tipičnom slučaju, dakle, bez klasifikacije. Poštovanje upućuje na uvjerenje o postojanju povjerenja u sposobnost samoodređenja i resurse osobe te njezino poticanje i osnaživanje da aktivno sudjeluje u pomažućem procesu, stvara rješenja sukladno vlastitim vrijednostima i razvojnom trenutku te pokreće promjene (Banks, 1995.).

Autonomija

Poštovanje autonomije ključni je element dobre skrbi i dobrog profesionalnog postupanja. Znači izražavanje povjerenja u postojanje prava i moći pojedinca da zastupa vlastite interese i vrijednosti te određuje što je za njega dobro. Autonomija je pravo osobe biti poštovana kao samoodređujuće biće. Temelji se na dva uvjeta: slobodi (neovisnost od kontrolirajućeg utjecaja) i djelovanju (kapacitet za namjernu aktivnost) te na pretpostavci da je osoba razumno, informirano, proaktivno i kompetentno biće sposobno voditi svoje funkcioniranje oslanjajući se na vlastite i resurse svoje socijalne mreže. Autonomija je sposobnost određenja vlastitog sudjelovanja u svim aspektima življenja, u ulozi gospodara svojih problema i rješenja te voditelja vlastitog života. Autonomna osoba je moćna misliti vlastite

misli, govoriti slobodno i bez straha o vlastitom gledištu i istini, donositi odluke, djelovati u skladu s njima te preuzeti odgovornost za učinjeno te time ostvarivati osobnu i socijalnu moć (Banks, 1995.; Eriksson, 1995., prema Nylund i Lindholm, 1999.; Clarke, 1999.; Urbanc, 2001.).

Etička načela

Etička načela su temeljna stajališta o tome kako se ophoditi u odnosu s drugom osobom. Meara, Schmidt i Day (1996.) definiraju etička načela kao set primarnih obveza kojima je vođen stručnjak kad je uključen u odnos. Iako ne mogu uvijek eksplicitno riješiti etičke dvojbe koje se javljaju u praksi pomaganja, etička načela predstavljaju praktične orijentire za etičko razmatranje i odlučivanje te vodič ponašanja u svakodnevnoj profesionalnoj praksi (Davis, 1999.; Yeeles, 2004.). Na temelju njih stručnjak propituje što je ispravno i dobro učiniti u određenoj situaciji, kako upravljati velikim brojem suparničkih interesa, kao što su interesi korisnika, kolega, organizacije i samog stručnjaka (Carey, 1999.). Skup ključnih etičkih načela uključuje: individualni pristup, samoodređenje, ravnopravnost, povjerljivost, neštetnost, dobrobit, lojalnost i pravednost.

Individualni pristup

Svaki pojedinac je jedinstven u svojim osobinama, prednostima i ograničenjima, kontekstu života, iskustvu i vrijednostima te osobnoj i profesionalnoj povijesti (Kobolt i Žižak, 2007.). Stoga stručnjak u profesionalnom odnosu na pravo korisnika na poštovanje njegove jedinstvenosti treba odgovoriti individualnim pristupom (Urbanc, 2001.). To znači da treba prepoznati jedinstvene kvalitete te stručne, duhovne i kulturne potrebe osobe (Biestek, 1961., prema Banks, 1995.), nastojati razumjeti pojedinačnu situaciju, poštovati različitosti i pružati specifičnu podršku (Proctor, 1994.; Erzar Metelko, 1999.; van Thiel i van Delden, 2001.; Ajduković, 2004b.; Chiang, 2009.).

Posebnost je supervizije da ona ima svojstvo individualiziranog procesa učenja u kojem je supervizant osobit po svojim znanjima, mogućnostima, uvjerenjima, sposobnostima i stilu učenja. (Kadushin, 1990.; van Kessel, 1999.). Stoga je vrlo korisno za svakog supervizanta izraditi individualni supervizijski plan. On je prostor slobode i kreativnosti supervizora i supervizanta da pojedinačno dogovore što će za supervizanta supervizija biti i koji su njegovi specifični ciljevi te kako će ispuniti svoje razvojne potrebe (Spiegler, 1983., prema Cobia i Boes, 2000.).

Samoodređenje

Samoodređenje je moćno etičko načelo iz područja individualnih korisnikovih prava i dobrobiti koje naglašava savjest, slobodu i izbor. Ono polazi od uvjerenja da su ljudi sposobni djelovati prema svojim procjenama i odlučiti o sebi u svim pojedinostima vlastitog profesionalnog položaja (Compton i Galaway, 1989.; Banks, 1995.; Yeeles, 2004.). Osim što je oblik osobne kompetencije, samoodređenje je također i proces vršenja izbora i odlučivanja između više alternativa (Urbanc, 2001.). Zadaća je supervizora osnaživati i osposobljavati supervizanta da donosi odluke te djelovati na prepoznavanju, razumijevanju i stvaranju novih alternativa s ciljem uvećavanja mogućnosti za samoodređenje i samozastupanje (Cajvert, 2004.).

U superviziji treba težiti stvaranju najboljih mogućih uvjeta za slobodu izbora te aktivno sudjelovanje supervizanta u svim fazama procesa. Predmet izbora je sve što je povezano sa supervizijom: supervizor, model, trajanje, ciljevi, sadržaji, teme, metode, tehnike i drugo (Žorga, 2000.; Kusturin, 2007.). Samoodređenje supervizanta započinje već u fazi uspostavljanja supervizijskog odnosa kroz supervizijski dogovor o suradnji. Nakon što je supervizijski odnos dragovoljno uspostavljen, supervizant treba trajno tijekom supervizijskog procesa zadržati odgovornost za svoje postupke te samostalno odrediti razinu uključenosti i samootkrivanja. Sam supervizant izabire, vodi i oblikuje ciljeve razvoja, stil učenja, željenu vrstu pomoći i podrške, način na koji želi pristupiti svom pitanju i slično. Pritom on svoju volju izražava kroz informirani pristanak koji je najsnažniji oblik samoodređenja (Davis, 1999.; King i Wheeler, 1999.; Ajduković, 2004.a, b).

Ravnopravnost

Sličnosti i razlike među ljudima važne su i u profesionalnom odnosu. Tako su u superviziji uvijek istovremeno prisutne homogenost i heterogenost supervizora i supervizanata. Razlike postoje u spolu, dobi, znanju, iskustvu, teorijskoj orijentaciji, etnicitetu, kulturi... Ravnopravnost je načelo ophođenja kojim se poštuje jednakost u pravima svih sudionika odnosa kao što su jednakost mogućnosti pristupa uslugama te kvalitete intervencije, tretmana i ishoda. Ona uključuje svjestan napor za sprječavanje i otklanjanje štete uslijed neravnopravnosti (Spicker, 1988., prema Banks, 1995.; Force-Emery Mackie, 2007.).

Zadaća i odgovornost supervizora je prihvaćati različitosti kao jednakovrijedne, stvoriti sigurno okružje u kojem će postojati komunikacijska i procesna ravnopravnost, poticati otvoren i ravnopravan dijalog, održavati partnerski suradni odnos, stvarati jednake mogućnosti za učenje i razvoj svakog supervizanta te

naučiti raditi učinkovito u multikulturnom kontekstu. Njegova je obveza prepoznati diskriminirajuće ponašanje, reagirati na predrasude te veću ili manju naklonost, zaštititi pluralno izražavanje pojedinačnih osobitosti, otkloniti uvjete u kojima se može izražavati nejednakost i onemogućiti zlorabu moći (Urdal i Hangsgjerd, 1975., prema Lundsbye i Sandell, 2002.; Berman i Berger, 2007.; Pollack, 2007.).

Povjerljivost

Biestek (1961., prema Banks, 1995.) definira povjerljivost kao stručno i etičko načelo iz kruga individualnih prava koje znači čuvanje informacija otkrivenih u pomažućem odnosu, odnosno, sprječavanje neodobrenog otkrivanja podataka izvan supervizijskog konteksta. Povjerljivost obuhvaća čuvanje podataka o osobi, odnosu, procesu, sadržaju i temama iz supervizijskog rada (Herring, 2001.; Smith, 2003.; Cajvert, 2004.). Načelo povjerljivosti odnosi se na podatke povezane sa stručnim radom supervizanta, njegovom osobom i privatnosti te korisnikom. Prvenstveno je obveza supervizora, a zatim i supervizanata, a nastavlja se i nakon završetka profesionalnog odnosa (Berggren, Begat i Severinsson, 2002.). Povjerljivost je izvor sigurnosti i zaštite, a tek iznimno ugrožavanja prava i interesa supervizanta (Urbanc, 2001.) pa predstavlja temeljni čimbenik za uspostavljanje povjerenja (Agelii i sur., 2000.). Ona omogućuje supervizantu da slobodno i bez bojazni otkrije svoja osjetljiva i teška iskustva, dvojbe i osjećaje te svoj rad izloži kritičkom promišljanju i mogućnosti promjene (Yeeles, 2004.).

Povjerljivost se uspostavlja i promovira supervizijskim suradnim dogovorom nakon što je detaljno problematizirana na početku rada grupe. Posebno je značajno omogućiti supervizantu da odredi razinu samootkrivanja i preuzme odgovornost za svoje postupke (Ajduković, 2004a.), objasniti, raspraviti i definirati granice osiguranja povjerljivosti te što jasnije odrediti izuzetke u odnosu na supervizanta i njegovog korisnika (Urbanc, 2001.). Pritom je profesionalna uporaba podataka radi dokumentiranja i evidentiranja procesa ili u stručne i znanstvene svrhe etična jedino uz informirani pristanak supervizanta te ako nema mogućnosti njegove identifikacije (Milošević Arnold, 1999.; Cobia i Boes, 2000.). Pravo povjerljivosti može se izuzetno ograničiti ili opravdano prekršiti radi neke više zakonske ili etičke dužnosti prema sebi, drugoj osobi, zajednici ili javnosti. Svrha kršenja povjerljivosti je upozoriti osobu čija je dobrobit ugrožena te spriječiti štetu ili ugrožavanje njezine sigurnosti (Bernard, 1994.; Banks, 1995.; Hvala, 2003.).

Neštetnost

Stručnjak u profesionalnom odnosu, zbog svoje moći koja sadrži potencijal za iskorištavanje drugog, ponekad može svjesno ili nesvjesno svojim postupcima doprinijeti nastanku štete za korisnika. Stoga je neštetnost načelo koje se temelji na odgovornosti supervizora za dobrobit i sigurnost supervizanta te kvalitetu pružene usluge. Ono je, za razliku od načela dobrobiti, negativnog smjera jer govori što ne treba činiti kako bi se postigao dobar ishod supervizije (Severinsson, 2001.; Ferrie, 2006.; Tuxhill, 1994., prema Hewitt, 2007.). Štetnost je multidimenzionalni koncept. U njemu se mogu razlikovati rizik ili prijetnja osobnoj sigurnosti zbog postojanja mogućnosti zloporabe i iskorištavanja te sama štetna praksa. Štetno postupanje ima dva aspekta: izravan čin štete (aktivno činiti loše drugome) te neizravan, pasivan čin propusta (ne činiti dobro i ispravno iz neznanja ili nemara).

Supervizant ima pravo biti zaštićen od nemarnog i nekompetentnog vođenja supervizije pa je jedna od najvažnijih uloga supervizora skrbiti da ne nastupi nikakva šteta ili iskorištavanje u supervizijskom odnosu (Yeeles, 2004.). Supervizor ne smije činiti zlo i štetiti tjelesnoj, psihičkoj i socijalnoj dobrobiti supervizanta niti djelovati na način koji je rizičan za učiniti štetu. On također treba reagirati u slučaju postojanja rizika ili nastanka štete, sprječavati nastanak štete te otkloniti njezine posljedice (Pope i Vetter, 1992.; Kols, Sherman i Tilson Piotrow, 1999.; Ferrie, 2006.; Vanlaere i Gastmans, 2007.). Ipak, Banks (1995.) napominje da, iako pomagač ne smije štetiti, on ponekad mora uravnotežiti omjer moguće koristi u odnosu na neizbježan rizik te procijeniti što je za korisnika najmanje štetno. Pritom je za izbor intervencije nužno imati njegov informirani pristanak.

Dobrobit

Dobrobit je afirmativno načelo koje znači poštovati integritet osobe i štiti njezin najbolji interes, aktivno promovirati dobro, djelovati na način da situacija i položaj korisnika postaju bolji te izbjegavati i spriječiti moguću štetu (Peled i Leichtentritt, 2002.; Reynolds Welfel, 2005.). Dobrobit uključuje profesionalni stav te osobnu predanost i odgovornost supervizora da trajno nastoji doprinositi vrijednosti, moći i jedinstvenosti supervizanta. On treba otkrivati koje će ponašanje dovesti do najviše dobra i najmanje štete, voditi se onim što je kratkoročno i dugoročno korisno za supervizanta te aktivno stvarati mogućnosti za njegov osobni razvoj (Banks, 1995., 1998.; Urbanc, 2001., 2006.; Johner, 2006.; Pellegrino, 2002., prema Weaver, 2007.).

Supervizija istovremeno uključuje više osoba čiji interes treba štititi i u čiju korist treba djelovati. Yeeles (2004.) tumači da se u poštovanju načela dobrobiti daje prednost osobi uključenoj izravno u profesionalni odnos, dakle, supervizantu. Banks (1995.) smatra da određivanje redosljeda promoviranja dobrobiti treba biti hijerarhijsko te ovisiti o razumijevanju temeljnih ljudskih potreba i kulturnom kontekstu. Promoviranje dobra uvijek treba usmjeravati iz perspektive i određenja pojedinca te tako poštovati načelo individualnog pristupa (Cajvert, 2001.; Urbanc, 2001.).

Lojalnost

Lojalnost je obveza stručnjaka poštovati granice i pravila postavljena u početku odnosa, ostati predan dogovorenim obvezama te održati dano obećanje ili sklopljeni dogovor. Lojalnost se odnosi na sve ono oko čega su se supervizor i supervizant slobodno sporazumjeli u trenutku uspostavljanja supervizijskog odnosa (Yeeles, 2004.; Reynolds Welfel, 2005.). Specifični primjeri izražavanja lojalnosti kroz pridržavanje supervizijskog dogovora odnose se na sadržaj i metode rada, teme, organizacijske uvjete ili odgovorno i kompetentno ponašanje supervizora (Jacobs, 1991.; van Kessel, 1999.; Arambašić, 2004.; Bezić, 2004., 2007.; Janković, 2004.; Kobolt i Žižak, 2007.; Kusturin, 2007.).

Lojalnost supervizora je višestruka i podijeljena budući da on duguje lojalnost supervizantu, korisniku s kojim radi supevizant, organizaciji i zajednici. Kada dođe do sukoba višestruke lojalnosti, ako je odanost prema više subjekata međusobno isključiva, supervizor treba odlučiti kome će primarno ostati lojalan i čiju će dobrobit zastupati. Banks (1998.) misli da lojalnost treba biti uravnotežena, a jedno od mogućih rješenja je stvarati kulturu djelovanja u kojoj će se očitovati dobrobit za sve sudionike. Ipak, zamjećuje se tendencija rangiranja prioriteta lojalnosti te davanja prednosti osobi u neposrednom suradnom odnosu pa supervizor najprije treba biti lojalan supervizantu.

Pravednost

Načelo pravednosti ima izvorište u etičkom pravu socijalna pravda koje se temelji na uvjerenju da su svi pojedinci jednake vrijednosti. Stoga je pravednost uspostavljena ravnoteža dobrobiti, moći i mogućnosti za sve sudionike supervizije te oblik zaštite od nepravedne nejednakosti i diskriminacije (Bisman, 2004.; Barnes i Brannelly, 2008.). Johner (2006.) smatra da pravednost znači odnositi se prema drugome pošteno, nepristrano, ravnopravno i bez predrasuda. Pravednost uključuje

jednakost mogućnosti, ravnopravan tretman, pravdu u ishodima profesionalnog djelovanja, sprječavanje nepravednog davanja prednosti, podjelu dobara i resursa te »fer« i jednaku raspodjelu tereta i rizika na sve sudionike (Carey, 1999.; Ferrie, 2006.). S ciljem pravednog postupanja, supervizor treba trajno održavati odnos koji će poticati optimalna rješenja pravedna za sve, pomoći supervizantu da dijeli opće dobro te stvarati uvjete da aktivno sudjeluje u radu grupe, izrazi se na svoj način i prema svojem očekivanju ispuni potrebe (Proctor, 1994.; Reynolds Welfel, 2005.).

Etički standardi

Etički standardi predstavljaju operacionalizaciju etičkih načela na specifičnoj razini pa vrijede za konkretne situacije i pojedinačne slučajeve. Njihovo razumijevanje i primjena ovise o kontekstu odnosa koji postoji između određenog supervizora i supervizanta (Lincoln, 1995., prema Peled i Leichtentritt, 2002.). Skup ključnih etičkih standarda uključuje: dvostruki odnos, kompetenciju, povjerenje, privatnost, informirani pristanak i sigurnost.

Dvostruki odnos

Dvostruki odnos je složeni odnos u kojem supervizor istovremeno ili u nizu ima dvije ili više uloga prema supervizantu. To su dvije profesionalne uloge ili kombinacija profesionalne i privatne uloge, a mogu postojati od početka supervizijskog rada ili nastati tijekom njegovog trajanja (Ajduković, 2004b.; Helbok, 2003.). Dvostruki odnos u superviziji može se pojaviti ako su supervizor i supervizant u tretmanskom odnosu (psihoterapija ili savjetovanje), hijerarhijskom odnosu (supervizor je rukovoditelj, edukator, mentor), suradnom profesionalnom odnosu (suradnja u timu ili na projektu) ili u privatnom odnosu (prijateljstvo, seksualni odnos ili nenamjeren socijalni kontakt u neplaniranim okolnostima) (Ladany i sur., 1999.).

Dvostruki odnos je vrlo često neizbježan u pomagačkim profesijama, naročito u malim profesionalnim zajednicama te malim naseljima pa obično nije moguće izbjeći ovakav odnos i dosljedno se držati pravila da supervizor i supervizant ne smiju biti u odnosima izvan supervizije (Pope i Vetter, 1992.). Pritom dvostruki odnos nije sam po sebi etičan ili neetičan već ga treba promatrati u kontekstu kulture (Johner, 2006.). On može biti koristan, neutralan i štetan. Bowman, Hatley i Bowman (1995., prema Pearson i Piazza, 1997.) i Jacobs (2000.) navode moguću

korisnost dvostrukog odnosa radi uspostavljanja dubljih veza, bolje suradnje te veće bliskosti i povjerenja. Suprotno, Johner (2006.) smatra da ne postoji neutralan dvostruki odnos jer većina takvih odnosa u sebi sadrži rizik ugrožavanja etičkih vrijednosti. Oni uključuju mogućnost zlorabe moći, iskorištavanja, sukoba interesa, smanjivanja profesionalne objektivnosti, podijeljene lojalnosti, etičkog kompromisa te teškoću davanja otvorene i jasne povratne informacije (Cobia i Boes, 2000.; Yeeles, 2004.).

Supervisor je etički odgovoran prepoznati dvostruki odnos, procijeniti koje su njegove granice, koristi i rizici te istražiti mogućnosti prevladavanja. U idealnoj situaciji on treba izbjegavati dvostruke odnose ili barem nastojati umanjiti mogućnost neetičnog i štetnog ponašanja. Vrlo je korisno otvoreno govoriti o granicama odnosa, artikulaciji uloga i strukturi moći, raspraviti prirodu odnosa i mogući utjecaj te način suočavanja s rizicima, pribaviti informirani pristanak supervizanta te poduzeti mjere radi njegove zaštite. Preporuka je da supervisor koji ima dvostruki odnos prima dodatnu profesionalnu podršku, konzultacije s kolegama ili metasuperviziju, posebno dokumentira supervizijski proces i provodi redovitu evaluaciju (Bernard i Goodyear, 1992.; Falvo i Parker, 2000.; Helbok, 2003.; Congress i McAuliffe, 2006.).

Kompetencija supervizora

Profesija treba ispuniti svoju ulogu kroz profesionalizam u koji se može imati povjerenje pa je zahtjev za kompetenciju supervizora stručni i etički standard povezan s pravom korisnika na učinkovit, provjeren, kvalitetan i odgovoran pristup tretmanu u kojem opravdano očekuje biti zaštićen od nemarne i nekompetentne prakse (Payne, 1996., prema Noble i Irwin, 2009.; Neukrug, Milliken i Walden, 2001.; Panos i sur., 2002.). Stoga je etička obveza supervizora, najprije tijekom formalnog obrazovanja prije stjecanja licence, steći znanja, vještine i iskustva te razviti vrijednosti dostatne za uspješan i kvalitetan rad. Zatim, tijekom cijele profesionalne karijere, on treba trajno i aktivno tražiti prilike za održanje i uvećanje kompetencije te učinkovito suočavanje s njezinim ograničenjima kroz formalno i neformalno učenje, metasuperviziju, konzultacije, refleksiju i evaluaciju rada (Worthington, Andreas Tan i Poulin, 2002.; King, 2003.).

Kompetencija je složen i dinamičan koncept koji nastaje kao ishod uspješnog profesionalnog razvoja, a uključuje više dimenzija: stručnu, etičnu i osobnu (Stoltenberg i sur., 1998., prema Falender i sur., 2004.). Biti stručno kompetentan znači imati stručno znanje koje uključuje primjenu suvremenih teorija, modela, procesa, metodski pluralizam, integrativnost i eklektički pristup, praktične vještine,

iskustvo, sposobnost izvođenja i uravnoteživanja različitih uloga te komunikacijsku, socijalnu i kulturnu kompetenciju (Belardi, 1995.; Lundsbye i Sandell, 2002.; Tatschl, 2009.). Etička kompetencija objedinjuje sposobnost integracije vrijednosne percepcije, refleksije i akcije. Nastaje u socijalnom kontekstu, u odnosu, a obuhvaća etičku informiranost i svijest, poznavanje etičke teorije, sposobnost identifikacije etičkog pitanja, razumijevanje etičke dvojbe, primjenu etičkih vrijednosti te preuzimanje odgovornosti (Carey, 1999.; Ferrie, 2006.). Da bi bio zreo i integriran stručnjak, supervizor treba imati i osobnu kompetenciju. Ona uključuje osobne kvalitete kao što su: razumijevanje, obzirnost, osjetljivost, strpljenje, empatija, emocionalna toplina, odgovornost, autentičnost i predanost (Severinsson, 2001.; Urbanc, 2006., Kantrowitz, 2009.).

Usprkos visokoj profesionalnosti, supervizor zadržava pravo na vlastita osobna i profesionalna ograničenja, odnosno, granice kompetencije. Roberts i sur. (1999., prema Helbok, 2003.) postavljaju pravilo da supervizor ne treba raditi superviziju u području za koje nema stručno znanje, u složenim okolnostima kada za svoj rad nema osiguranu stručnu podršku te ako su njegove kompetencije umanjene zbog osobnih teškoća ili profesionalnog stresa. Također, on može superviziju voditi pod točno određenim i dogovorenim uvjetima ili supervizanta za određenu intervenciju uputiti drugom stručnjaku (Pope i Vetter, 1992.; Arambašić, 2004.).

Povjerenje

Povjerenje je temeljni zahtjev svakog profesionalnog odnosa i ključna dimenzija njegove kvalitete. Predstavlja uvjerenje i očekivanje supervizanta da će supervizor ostati vjeran preuzetoj obvezi u uspostavljenom suradnom odnosu te da će moć koju ima uporabiti odgovorno, kompetentno i s poštovanjem, s ciljem uvećanja dobrobiti i sprječavanja štete. Odnos supervizora i supervizanta uobičajeno se opisuje kao odnos povjerenja. Neki autori za supervizijski odnos koriste i pravni pojam fiducijarni odnos jer je supervizor povjerenik za supervizantov interes i ima mandat djelovati u njegovu korist (Thoreson, Shaughnessy i Frazier, 1995.; Myers i Thyer, 1997.; Clarke, 1999.; Guest i Dooley, 1999.; Sevenhuijsen, 2003., prema Barnes i Brannelly, 2008.).

Povjerenje je naročito važno zbog ranjivosti supervizanta koji se u procesu osobno otkriva te očekuje pomoć i podršku. Jedino ako ima povjerenje u supervizora, supervizant se može iskreno osobno izraziti, podijeliti svoje osjetljivo i teško iskustvo, govoriti o svojim problemima i kritički razmatrati svoj rad, a pritom se osjećati ugodno i sigurno (Bernard, 1994.; Milošević Arnold, 1999.; King, 2003.;

Spafford i sur., 2007.). Ključni činitelj za uspostavljanje povjerenja je osiguranje povjerljivosti koja omogućuje razvoj i održanje ozračja sigurnosti te stvara uvjete za toplu, osjetljivu i suradnu interakciju i otvorenu komunikaciju.

Privatnost

Većina ljudi prirodno ima unutarnji poticaj sačuvati vlastitu intimu pa je privatnost jedno od osobnih prava čovjeka. Čuvanje privatnosti očituje se u namjeri osobe da ograniči otvorenost i zadrži neke misli, osjećaje i iskustvo za sebe ili se odupre izlaganju vlastite intime pred drugima. Budući da potpuna otvorenost i privatnost u superviziji obično nisu moguće, između njih postoji trajna napetost te nastojanje da se one uravnoteže. Otvorenost je nužna za razvoj supervizanta jer omogućuje da ono što misli, doživljava i percipira bude razmatrano sa supervizorom i grupom te modificirano kroz primanje povratne informacije. Stoga supervizant treba odrediti mjeru otkrivanja vlastite privatnosti na način da odluči što će od privatnih podataka podijeliti (Berman i Berger, 2007.; Kantrowitz, 2009.).

Supervizor ostvaruje standard privatnosti kroz poštovanje načela povjerljivosti o privatnoj dimenziji supervizanta i korisnika s kojim supervizant radi (Herring, 2001.; Berggren, Begat i Severinsson, 2002.). On treba biti sposoban i odlučan minimalizirati narušavanje privatnosti, ograničiti otkrivanje na podatke koji se tiču profesionalnog rada, voditi supervizijski proces tako da supervizantu olakšava postaviti i očuvati granicu privatnosti, produktivno iskoristiti privatne podatke u profesionalne svrhe te zaštititi od nepoželjnog otkrivanja tuđe privatnosti (Hanekamp, 1993., prema Milošević Arnold, 1999.; Agelii i sur., 2000.).

Informirani pristanak

Protok informacija naročito je važan preduvjet etičnih odnosa u superviziji i snažno je povezan s etičkim standardom informiranog pristanka. On je etička vrijednost iz skupine prava supervizanta i temelji se na načelu samoodređenja te pretpostavci da osoba ima sposobnost odlučiti, da je informirana o ključnim činjenicama te da je svoju volju izrazila slobodno. Informirani pristanak je jasno slaganje osobe u vezi vlastitog aktivnog sudjelovanja u superviziji nakon što joj je ona pravovremeno, potpuno jasno i dovoljno detaljno na njoj razumljivom jeziku opisana i rastumačena. Pristanak može biti dan u usmenom i pisanom obliku, a presudno je da osoba odluku donosi bez rezerve, prijetnje, nagovaranja i prisile. Informirani pristanak nije jednokratni čin, jednom potpisan dokument ili izjava u trenutku uspostavljanja supervizijskog odnosa. Ovaj standard je trajno procesno

pravo osobe da bude potpuno i aktivno uključena u odlučivanje o svemu što se tiče nje te da ima slobodu izbora prihvaćanja ili odbijanja temeljem podijeljene informacije (Kols, Sherman i Tilson Piotrow, 1999.; Herring, 2001.; van Thiel i van Delden, 2001.; Blackwell i sur., 2002.; Peled i Leichtentritt, 2002.; Smith, 2003.; Kersting, 2005.; Kidd i Finlayson, 2006.; Hewitt, 2007.).

Sigurnost

Sigurnost je doživljaj osobe da ne postoji rizik moguće štete te da u odnosu nije ugrožena njezina dobrobit i integritet (Kobolt i Žižak, 2007.). Temelji se na strukturiranosti, redu i predvidljivosti življenja te slobodi od prijetnji i ugroženosti. Supervizant kao ranjivi sudionik odnosa ima pravo očekivati odnos povjerenja i podržavajuće okružje u kojem će se osjećati siguran kao osoba i stručnjak, primiti stručni tretman i doživjeti razvojnu promjenu (Weaver, 2007.). Etička je zadaća supervizora zaštititi dostojanstvo i prava supervizanta, poštovati granice postavljene zajedničkim dogovorom, stvarati prijateljsko ozračje u kojem je moguća iskrenost te samootkrivanje o vlastitim teškoćama, pogreškama, ograničenjima, emocijama i uspjesima, omogućiti davanje i primanje povratne informacije, raspravu i učenje, izbjegavati ponašanje koje može biti ugrožavajuće za supervizanta te se zauzeti za njega ako je izložen intenzivnoj interakciji, izazovu, pritisku, sukobu, napadu ili neugodi u grupi (Proctor, 1994.; Jacobs, 2000.; Hvala, 2003.; Spafford i sur., 2007.).

PRIMJENA ETIČKIH VRIJEDNOSTI U SUPERVIZIJI

Primjena etičkih vrijednosti u supervizijskoj praksi područje je koje još uvijek nije dovoljno opisano i objašnjeno. Predstavlja praktično ispunjavanje svih aspekata etike koji se javljaju u odnosu supervizora i supervizanta, a naročito implementaciju etičkih pravila. Primjena vrijednosti je relativna i subjektivna, a uvijek se događa u kontekstu konkretne profesionalne situacije i odnosa određenih sudionika. Na nju značajno utječu usvojene etičke norme, predanost supervizora idealima dobrog ophođenja, odnos etike s profesijom i zakonom te odnos osobnih i profesionalnih vrijednosti.

Odnos etike, profesije i zakona

Kako to opaža Belardi (1995.), u pomažućoj su praksi etička, stručna i zakonska pitanja povezana i obično se javljaju u parovima: zakonsko i stručno, zakonsko i etično te stručno i etično. Zakonske norme su po prirodi specifične, konkretne i

reaktivne te precizno određuju prava i obveze sudionika odnosa. Stručna norma upućuje na učinkovitu metodu i uređuje visoke standarde stručnog rada sa svrhom pružanja vrhunske kvalitete rada. Etička norma je široka, općenita, otvorena za interpretaciju i proaktivna pa usmjerava stručnjaka prema etičkim idealima i preporučuje kako se ophoditi u dobrom profesionalnom odnosu (Yeeles, 2004.).

U složenoj interakciji etike, profesije i zakona norme se ne moraju nužno podudarati, već mogu biti i u sukobu. Uobičajeno je da zakonska norma ima prednost pred stručnom i etičkom zbog posljedica koje donosi. U odnosu stručne i etičke dimenzije nije jednostavno točno razlikovati što je nestručno, a što neetično, iako je, u pravilu dobra stručna praksa istovremeno i etična. Etičnost uključuje poznavanje zakonskih, stručnih i etičkih okvira profesionalnog djelovanja te kompetenciju u svim tim područjima. Etička načela utječu na to kako razumijemo, interpretiramo i provodimo zakon te kako primjenjujemo stručne metode (Bernard i Goodyear, 1992.; Urbanc, 2006.). Ako je etička norma viša od stručne i zakonske, stručnjak treba slijediti najviši standard. Također, Heintel (2004.) zaključuje da, ukoliko stručna i zakonska norma nisu dovoljne za odlučivanje, etička vrijednost postaje standard pomoću kojeg stručnjak određuje svoje ponašanje.

Odnos osobnih i profesionalnih vrijednosti

etičkim postupanjem stručnjaka upravljaju dva sustava vrijednosti: formalni (etički kodeks ili uobičajene vrijednosti struke) i neformalni (osobna etika ili internalizirana pravila) (Yeeles, 2004.). Pritom osobne vrijednosti stručnjaka mogu snažno utjecati na njegovo ponašanje, a ukoliko nisu u skladu s profesionalnima, mogu dovesti do etičkog sukoba (Johnner, 2006.). Razmatrajući odnos osobnih i profesionalnih vrijednosti, Žganec (1999.) smatra da u radu treba otkloniti utjecaj osobnog vrijednosnog prosuđivanja korisnika te razviti distancu tako da privatne vrijednosti ne utječu na profesionalnu objektivnost. Louis van Kessel (1999.) zaključuje da to nije moguće jer je profesionalna etika vrlo osoban način na koji se stručnjak kao pojedinac suočava s profesionalnom situacijom i izazovima. Također ističe da to nije ni potrebno ukoliko je postignuta visoka razina profesionalizma, a stručnjak se ponaša kao profesionalna osoba (koncept složene integracije osobnih i profesionalnih vrijednosti koja omogućuje skladno i kompetentno djelovanje) (Kobolt i Žorga, 2000.; Ajduković i Cajvert, 2001.).

Primjena etičkih pravila

Kako su etičke vrijednosti implementirane u praksi, može se pratiti kroz primjenu etičkih pravila. Ona se odnosi na način ophođenja i postupanja supervizora prema supervizantu, a obuhvaća poštovanje i kršenje etičkog pravila. Poštovanje etičkog pravila podrazumijeva dobro ophođenje i postupanje supervizora u skladu s pravilom. Kršenje etičkog pravila je nepoštovanje dogovorenih i poželjnih granica odnosa (Riess i Fishel, 2000.). Ono je loše ophođenje u kojem supervizor neopravdano propušta ispuniti obveze i činiti ono na što ga poziva pravilo (propuštanje pozitivnog djelovanja) ili postupuje suprotno pravilu, odnosno izravno ga krši (čin negativnog djelovanja). Pritom kršenje etičkog pravila može biti namjerno ili nenamjerno, odnosno, nemarno.

Širina i način primjene etičkih pravila, a naročito njihovo kršenje, ima određene posljedice. Općenito, kršenje etičkog pravila stvara interakciju koja umanjuje pouzdanje u profesionalni pomažući odnos, ugrožava osobni i stručni integritet supervizora, onemogućuje profesionalnu izvrsnost, negira sposobnost supervizora da ispuni ulogu etičkog zastupnika, dovodi u pitanje vjerodostojnost njegovog djelovanja te ugrožava dobrobit, sigurnost i samoodređenje supervizanta. Kršenje pravila može negativno utjecati na kvalitetu i učinkovitost supervizijskog odnosa, ispunjavanje postavljenih ciljeva i očekivanog profesionalnog razvoja supervizanta (Cajvert, 2001.; Hvala, 2003.; Ajduković, 2004.b). Jacobs (2000.) i Tepper (2007.) smatraju da već samo postojanje rizika i strah od moguće zloporabe u odnosu mogu imati slične učinke kao i zloporaba te umanjiti povjerenje, a superviziju pretvoriti u prostor neugode i nesigurnosti.

Etički prekršaj

Etički prekršaj je kršenje etičke vrijednosti koje može imati štetnu posljedicu za nekog od sudionika supervizije. On je posljedica neuspješno riješene dvojbe ili loše odluke, a izražava se kao nekvalitetno, nepoželjno, loše ili štetno ponašanje supervizora (Bednar i sur., 1991., prema Guest i Dooley, 1999.; Aquino i sur., 1999., prema Tepper, 2007.). Identificiranju etičkog prekršaja treba pristupiti vrlo individualizirano, uz uvažavanje subjektivnosti i relativnosti procjene osobe prema kojoj se određeno postupanje dogodilo. Stoga se postojanje etičkog prekršaja može definirati kao objektivna i subjektivna kategorija. Objektivna je kada je činjenično dokazivo da etičko pravilo nije poštovano (na primjer: izostanak pristanka za snimanje susreta). Subjektivna je kada potvrda postojanja prekršaja ovisi o doživljaju ili percepciji osobe (na primjer: nepovjerenje). Kao posljedica etičkog prekršaja može nastati etička povreda.

Etička povreda

Etička povreda je etički prekršaj sa štetnom posljedicom ili neželjen i loš ishod kršenja etičke vrijednosti koji uključuje umanjenu dobrobit ili štetu za pojedinca. Ona znači da je povrijeđeno etičko pravilo i da osoba zbog toga doživljava neugodu ili štetu. Iako je etički prekršaj rizičan za nastanak etičke povrede, svako loše ponašanje ili kršenje etičkog pravila ne mora nužno i odmah dovesti do štetne posljedice. Razlog tome je, kao i kod etičkog prekršaja, kontekstualni pristup, relativnost i subjektivnost prirode etičke povrede (Johner, 2006.). Guest i Dooley (1999.) smatraju da etička povreda uključuje četiri elementa: postojanje profesionalnog odnosa i profesionalne obveze stručnjaka prema korisniku, ponašanje stručnjaka treba biti ispod razine etičkog standarda, ponašanje stručnjaka je vjerojatni uzrok povrede, nastala je šteta koja je dokaziva od korisnika.

Etički rizik

Iako je prikladna za razmatranje, teorijski određena primjena etičkog pravila u dvije kategorije (poštovanje – etično ili kršenje – neetično) ipak nije dovoljno široka. Iskusni će praktičar vrlo lako problematizirati ovu dihotomiju i postaviti pitanje o tome što je s područjem između tih polova i brojnim primjerima koji se ne mogu nedvojbeno svrstati u ove dvije kategorije. Praksa ukazuje da prostor između poštovanja i kršenja etičkog pravila zauzima ophođenje u kojem supervizor niti poštuje niti krši pravilo ili ga ne primjenjuje iz različitih razloga (na primjer: nema mogućnosti izbora supervizora). Taj se prostor značajno oslanja na okolnosti i kontekst u kojem se supervizija odvija te na relativnost i subjektivnost percepcije. U njemu je moguće da pojedinac doživi i procijeni određeno ophođenje supervizora kao etično, neetično ili neutralno. Upravo ta vrijednosna siva zona uključena je u koncept etičkog rizika.

Etički rizik je obilježje odnosa ili način ophođenja koji sadrži mogućnost kršenja etičkog pravila. U pojedinačnoj situaciji broj i vrsta rizika gotovo su nepredvidivi, a ovisе o kontekstu supervizijskog odnosa te osobnim kvalitetama supervizora i supervizanta. Ipak, pojedini odnosi i obilježja uključuju veći i prepoznatljiviji rizik od drugih, a među njima su nejednaka moć supervizora i supervizanta (Pearson i Piazza, 1997.) te dvostruki odnos (Yeeles, 2004.). Hoće li se etički rizik razviti u etički prekršaj ili povredu, ovisi o više čimbenika kao što su kulturni kontekst odvijanja supervizije, etička predanost supervizora ili osjetljivost supervizanta.

Promocija i zaštita etičkih vrijednosti u superviziji

Više je načina promocije etičkih vrijednosti u superviziji, a među njima su dosljedna primjena etičkih pravila, uspostavljanje i održavanje kvalitetnog supervizijskog odnosa te etička predanost supervizora. Osim toga, zbog složenosti i nepredvidivosti supervizijskog procesa i odnosa neophodne su i određene strategije zaštite etičkih vrijednosti. One se mogu podijeliti u dvije skupine: sprječavanje i sankcioniranje etičkog prekršaja. S ciljem sprječavanja etičkog prekršaja, supervizor se treba na početku rada transparentno profesionalno predstaviti te sa supervizantom sklopiti jasan supervizijski dogovor. Također, važno je da trajno kritički prati vlastiti supervizijski rad te se vraća etičkim pravilima kao okviru rješavanja etičkih izazova. Ipak, usprkos nastojanju da se etička dvojba izbjegne ili odgovarajuće problematizira u supervizijskoj grupi, nije uvijek moguće pronaći dobro i prihvatljivo rješenje u svim situacijama. Zato je u slučaju nekih etičkih povreda zaštitu potrebno zatražiti kroz etičko sankcioniranje izvan supervizijskog odnosa. U tom kontekstu veliko značenje dobiva postojanje etičkog kodeksa supervizora te postupanje etičkog povjerenstva u slučaju etičke pritužbe. Tek će iznimno biti potrebna i sudska zaštita sudionika supervizijskog odnosa (Worthington, Andreas Tan i Poulin, 2002.).

Feltman i Dryden (1995., prema Ajduković, 2004.b) smatraju da prvenstveno supervizor, zbog svoje pozicije, ima zadatak biti dovoljno pozoran i etički osjetljiv, prepoznati i otvoreno problematizirati etički rizik, primjereno reagirati na etički prekršaj te zajedno sa supervizantom tražiti mogućnost za ispravak neželjenih učinaka etičke povrede. Također, i supervizant ima odgovornost za vlastitu dobrobit te doprinosti sigurnosti supervizijskog odnosa. On treba poznavati osnove sustava etičkih vrijednosti u superviziji, nastojati umanjiti vlastitu ranjivost, suočavati se s izazovima u supervizijskom odnosu na etičan način te skrbiti za vlastite potrebe i interese. U tome mu značajno može pomoći supervizor koji će ga etički poučavati i poticati da bude aktivan u svim aspektima supervizijskog odnosa. (Riess i Fishel, 2000.).

ZAKLJUČAK

U suvremeno doba pojedinac i njegova prava u profesionalnom kontekstu sve se više nalaze u središtu etičkog promišljanja. Istovremeno, promjena stručnih paradigmi mijenja značajke odnosa pomagača i korisnika pomoći u smjeru uvećanja moći i odgovornosti korisnika. Ti procesi naglašavaju važnost etičnosti koja je željeni ideal supervizijskog odnosa, opravdan profesionalni zahtjev i ključan

čimbenik kvalitete supervizije te stručne i osobne izvrsnosti supervizora. Kvalitetna i poželjna supervizija nužno je povezana s djelovanjem kompetentnog te stručno, osobno i etički zrelog supervizora. Njegovo je pravo i obveza neprekidno promišljati, razvijati i promicati etičke vrijednosti, biti spreman suočiti se s etičkim izazovom i rizikom te učinkovito djelovati u slučaju etičkog prekršaja ili povrede. Etička je misija supervizora trajno ostati predan traganju za odnosom i ophođenjem koje najviše moguće doprinosi jedinstvenoj vrijednosti i dobrobiti svih sudionika supervizijskog odnosa.

Stoga je cilj etike u superviziji stvoriti uporabljiv vrijednosni okvir koji će supervizoru olakšati dobro ophođenje i promociju dobrobiti supervizanta. U tu svrhu će mu od velike pomoći biti poznavanje i primjena modela etičkih pravila. Pravila, koja uključuju etička prava, načela i standarde, služe kao trajan i pouzdan putokaz za izbor poželjnog postupanja i ophođenja u raznolikosti i neizvjesnosti profesionalnog odnosa. Čak i kada ne daju precizan odgovor, ona su vrijednosni vodič razmatranja i otkrivanja mogućnosti za slobodno i kreativno rješavanje specifičnih situacija u kojima će ponekad biti potrebno da supervizor i supervizant sami dogovorno odrede što je za njih etično u određenom kontekstu.

LITERATURA

1. Agelii, E., Kennergren, B., Severinsson, E. & Berthold, H. (2000). Ethical dimensions of supervision: The supervisors' experiences. **Nursing Ethics**, 7 (4), 350-359.
2. Agresti, A. (1992). Counselor training and ethical issues with older clients. **Counselor Education and Supervision**, 32 (1), 43-50.
3. Ajduković, M. (2004a). Određenje grupne supervizije. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.), **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 121-153.
4. Ajduković, M. (2004b). Vođenje supervizijske grupe. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.), **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 179-208.
5. Ajduković, M. & Cajvert, L. (2001). Supervizija psihosocijalnog rada kao specifični oblik podrške i pomoći socijalnim radnicima i drugim stručnjacima u sustavu socijalne skrbi. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 8 (2), 195-214.
6. Ajduković, M. & Cajvert, L. (2004). Supervizija u psihosocijalnom radu. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.) **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 13-38.

7. Arambašić, L. (2004). Supervizija i krizne intervencije. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.), **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 253-277.
8. Banks, S. (1995). **Ethics and values in social work**. London: Macmillan Press LTD.
9. Banks, S. (1998). Professional ethics in social work – What future? **British Journal of Social Work**, 28, 213-231.
10. Barnes, M. & Brannelly, T. (2008). Achieving care and social justice for people with dementia. **Nursing Ethics**, 15 (3), 384-395.
11. Bauman, Z. (2004). Liquid modernity. **Supervision**. ANSE-Conference 2004. Weinheim. Julius Beltz GmbH & Co.
12. Belardi, N. (1995). Razvoj i težišta supervizije u Njemačkoj. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 245-255.
13. Behnke, S. (2005). The supervisor as gatekeeper: Reflections on ethical standards 7.02, 7.04, 7.05, 7.06 and 10.01. **APA Monitor on Psychology**, 36 (5), 90.
14. Berggren, I., Begat, I. & Severinsson, E. (2002). Australian clinical nurse supervisors' ethical decision-making style. **Nursing and Health Sciences**, 4, 15-23.
15. Berman, A. & Berger, M. (2007). Special section: Matrix and reverie in supervision groups. **Group Analysis**, 40 (2), 236-250.
16. Bernard, J. M. (1994). Ethical and legal dimensions of supervision. **ERIC Publications, ERIC Digest**, 4 (ED372349).
17. Bernard, J. M. & Goodyear, R. K. (1992). **Clinical supervision**. Boston. Allyn and Bacon.
18. Bezić, I. (2004). Timska supervizija. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.), **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb. Društvo za psihološku pomoć, 281-301.
19. Bezić, I. (2007). Supervizija kao način razvijanja samopouzdanja i sposobnosti podnošenja konfrontacije. **Ljetopis socijalnog rada**, 14 (2), 443-451.
20. Bisman, C. (2004). Social work values: The moral core of the profession. **British Journal of Social Work**, 34, 109-123.
21. Blackwell, T. L., Strohmer, D. C., Belcas, E. M. & Burton, K. A. (2002). Ethics in rehabilitation counselor supervision. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 45 (4), 240-247.
22. Cajvert, L. (2001). **Kreativni prostor terapeuta**. Sarajevo: IP »Svjetlost«.

23. Cajvert, L. (2004). Prvi susret i dogovor o radu. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.), **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 155-177.
24. Carey, L. E. (1999). Ethical dimensions of a strategic approach to HRM: An australian perspective. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 37 (3), 53-68.
25. Chiang, S.-Y. (2009). Personal power and positional power in a power-full »|«: A discourse analysis of doctoral dissertation supervision. **Discourse and Communication**, 3 (3), 255-271.
26. Cicak, M. (2008). **Etička načela u superviziji**. Zagreb: Pravni fakultet, Studijski centar socijalnog rada. Specijalistički rad.
27. Clarke, D. M. (1999). Sex, honesty and the supervisory relationship: A response to Ryan. **Australian and New Zealand Journal of Psychiatry**, 33, 339-343.
28. Cobia, D. C. & Boes, S. R. (2000). Professional disclosure statements and formal plans for supervision: Two strategies for minimizing the risk of ethical conflicts in post-master's supervision. **Journal of Counseling & Development**, 78, 293-296.
29. Compton, B. R. & Galaway, B. (1989). **Social work processes**. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
30. Cormier, L. S. & Bernard, J. M. (1982). Ethical and legal responsibilities of clinical supervisors. **The Personnel and Guidance Journal**, 486-491.
31. Congress, E. & McAuliffe, D. (2006). Social work ethics: Professional codes in Australia and the United States. **International Social Work**, 49 (2), 151-164.
32. Čačinović Vogrinčić, G. (2009). Supervizija u socijalnom radu: Sustvaranje supervizije u suradnom odnosu. U: Ajduković, M. (ur.), **Refleksije o superviziji: Međunarodna perspektiva**. Zagreb: Biblioteka socijalnog rada, Pravni fakultet u Zagrebu i Društvo za psihološku pomoć, 92-100.
33. Davis, R. T. (1999). Korištenje autoriteta vlasti i moći u superviziji socijalnog rada: Iskustva Rumunjske. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 6, 77-88.
34. Erzar Metelko, D. (1999). Supervizija skozi proces učenja odraslih. U: Milošević Arnold, V., Vodeb Bonač, M., Erzar Metelko, D. & Možina, M. (ur), **Supervizija, Znanje za ravnanje**. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije, 77-101.
35. Falender, C. A., Erickson Cornish, J. A., Goodyear, R., Hatcher, R., Kaslow, N. J., Leventhal, G., Shafranske E. & Sigmon, S. T. (2004). Defining competencies

- in psychology supervision: A consensus statement. **Journal of Clinical Psychology**, 60 (7), 771-785.
36. Falvo, D. R. & Parker, R. M. (2000). Ethics in rehabilitation education and research. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 43 (4), 197-202.
 37. Ferrie, S. (2006). A quick guide to ethical theory in health care: Solving ethical dilemmas in nutrition support situations. **Nutrition in Clinical Practice**, 21 (2), 113-117.
 38. Force-Emery Mackie, P. (2007). Your philosophy of social work: Developing a personal and professional definition to guide thought and practice. **Journal of Social Work Values and Ethics**, 4 (1). Preuzeto s: <http://www.socialworker.com/jswve/content/view/48/50/> (26.10.2010.).
 39. Gogala Švarc, B. (2002). Supervizija skozi prizmo dveh modelov: primerjava nizozemskega koncepta s procesnim modelom supervizije. U: Žorga, S. (ur.), **Modeli in oblike supervizije**. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, 49-76.
 40. Guest, C. L. Jr. & Dooley, K. (1999). Supervisor malpractice: Liability to the supervisee in clinical supervision. **Counselor Education and Supervision**, 38 (4), 269-279.
 41. Heintel, P. (2004). The problem of values in supervision and coaching. **Supervision, Special issue**, ANSE-Conference 2004. Weinheim. Julius Beltz GmbH & Co.
 42. Helbok C. M. (2003). The practice of psychology in rural communities: Potential ethical dilemmas. **Ethics & Behavior**, 13 (4), 367-384.
 43. Herring, B. (2001). Ethical guidelines in the treatment of compulsive sexual behavior. **Sexual Addiction & Compulsivity**, 8, 13-22.
 44. Hewitt, J. (2007). Ethical components of researcher researched relationship in qualitative interviewing. **Qualitative Health Research**, 17 (8), 1149-1159.
 45. Hvala, E. (2003). Etika v superviziji. **Socialna pedagogika**, 7 (1), 83-104.
 46. Jacobs, C. (1991). Violations of the supervisory relationship: An ethical and educational blind spot. **Social Work**, 36 (2), 130-135.
 47. Jacobs, D. (2000). Narcissism, eroticism, and envy in the supervisory relationship. **Journal of the American Psychoanalytic Association**, 49 (3), 813-830.
 48. Janković, J. (2004). Supervizija posebnih psihosocijalnih programa – osobna perspektiva. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.), **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 331-358.

49. Johner, R. (2006). Dual relationship legitimization and client self-determination. **Journal of Social Work Values and Ethics**, 3 (1). Preuzeto s: <http://www.socialworker.com/jswve/content/view/30/40/> (26.10.2010.)
50. Johnsson, L. (1999). Supervizija u Švedskoj. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 6, 89-95.
51. Kadushin, A. (1990). Supervizija u socijalnom radu. **Socijalni rad**, 4 (30), 1-2, 111-123.
52. Kalvemark Sporrang, S., Arnetz, B., Hansson, M. G., Westerholm, P. & Hoeglund, A. T. (2007). Developing ethical competence in health care organizations. **Nursing Ethics**, 14 (6), 825-837.
53. Kantrowitz, J. L. (2009). Privacy and disclosure in psychoanalysis. **Journal of the American Psychoanalytic Association**, 57 (4), 787-806.
54. Kavanagh, D. J., Spence S. H., Wilson, J. & Crow N. (2002). Achieving effective supervision. **Drug and Alcohol Review**, 21, 247-252.
55. Kersting, H. J. (2005). The responsibility of the social worker: Ethical implications of theory and practice. **Kybernetes**, 34 (3/4), 409-418.
56. Kidd, J. & Finlayson, M. (2006). Navigating uncharted water: Research ethics and emotional engagement in human inquiry. **Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing**, 13, 423-428.
57. King, D. (2003). Supervision of student clinicians: Modeling ethical practice for future professionals. **ASHA Leader**, 5.
58. King, D. & Wheeler, S. (1999). The responsibilities of counsellor supervisors: A qualitative study. **British Journal of Guidance & Counselling**, 27 (2), 215-229.
59. Kobolt, A. & Žižak, A. (2007). Timski rad i supervizija timova. **Ljetopis socijalnog rada**, 14 (2), 367-386.
60. Kobolt, A. & Žorga, S. (2000). **Supervizija**. Ljubljana: Univerza v Ljubljani.
61. Kols, A. J., Sherman, J. E. & Piotrow P. T. (1999). Ethical foundations of client-centered care in family planning. **Journal of Women's Health**, 8 (3), 303-312.
62. Kurpius, D., Gibson, G., Lewis, J. & Corbet, M. (1991). Ethical issues in supervising counseling practitioners. **Counselor Education and Supervision**, 31 (1).
63. Kusturin, S. (2007). Supervizija – oblik podrške profesionalcima. **Metodički ogledi**, 14 (1), 37-48.
64. Ladany, N., Lehrman-Waterman, D., Molinaro, M. & Wolgast, B. (1999). Psychotherapy supervisor ethical practices: Adherence to Guidelines, the supervisory working alliance, and supervisee satisfaction. **The Counseling Psychologist**, 27 (3), 443-475.

65. Lundsbye, M. & Sandell, G. (2002). Supervizija u psihosocijalnom radu. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 9 (1), 161-173.
66. McAuliffe, D. (2005). Putting ethics on the organisational agenda: The social work ethics audit on trial. **Australian Social Work**, 58 (4), 357-369.
67. Meara, N. M., Schmidt, L. D. & Day, J. D. (1996). Principles and virtues. **The Counseling Psychologist**, 24 (1), 4-77.
68. Milošević Arnold, V. (1999). Predstavitev supervizijske metode. U: Milošević Arnold, V., Vodeb Bonač, M., Erzar Metelko, D. & Možina, M. (ur.), **Supervizija, znanje za ravnanje**. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije, 3-47.
69. Myers, L. L. & Thyer, B. A. (1997). Should social work clients have the right to effective treatment? **Social Work**, 42 (3), 288-298.
70. Napan, K. (1994). Primjena vrijednosti socijalnog rada u izobrazbi socijalnih radnika. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 137-143.
71. Neukrug, E., Milliken, T. & Walden S. (2001). Ethical complaints made against credentialed counselors: An updated survey of state licensing boards. **Counselors Education & Supervision**, 41, 57-70.
72. Noble, C. & Irwin, J. (2009). Social work supervision: An exploration of the current challenges in a rapidly changing social, economic and political environment. **Journal of Social Work**, 9 (3), 345-358.
73. Nylund, L. & Lindholm, L. (1999). The importance of ethics in the clinical supervision of nursing students. **Nursing Ethics**, 6 (4), 278- 286.
74. Panos, P. T., Panos, A., Cox, S. E., Roby, J. L. & Matheson, K. W. (2002). Ethical issues concerning the use of videocentering to supervise international social work field practicum students. **Journal of Social Work Education**, 38 (3), 421-437.
75. Pearson, B. & Piazza, N. (1997). Classification of dual relationships in the helping professions. **Counselor Education and Supervision**, 37 (2).
76. Peled, E. & Leichtentritt, R. D. (2002). The ethics of qualitative social work research. **Qualitative Social Work**, 1 (2), 145-169.
77. Peluso, P. R. (2003). The ethical genogram: A tool for helping therapists understand their ethical decision-making styles. **The Family Journal**, 11 (3), 286-291.
78. Pollack, D. (2007). Sexual orientation and religion from the perspective of the code of ethics. **Social Work**, 52 (2), 179-180.
79. Pope, K., Tabachnick B. G. & Keith-Spiegel, P. (1987). Ethics of practice: The beliefs and behaviors of psychologists as therapists. **American Psychologist**, 42 (11), 993-1006.

80. Pope, K. & Vetter, V. (1992). Ethical dilemmas encountered by members of the american psychological association: A national survey. **American Psychologist**, 47 (3), 397-411.
81. Pregrad, J. (2004). Primjena metafore, kreativnih i ekspresivnih tehnika u superviziji. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.), **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 209-252.
82. Pregrad, J. (2007). Iskustva i izazovi uvođenja supervizije u sustav prosvjete. **Ljetopis socijalnog rada**. 14 (2), 311 – 337.
83. Proctor, B. (1994). Supervision: Competence, confidence, accountability. **British Journal of Guidance & Counselling**, 22 (3), 309-316.
84. Reynolds Welfel, E. (2005). Accepting fallibility: A model for personal responsibility for nonegregious ethics infractions. **Counseling and Values**, 49, 120-131.
85. Riess, H. & Fishel, A. K. (2000). The necessity of continuing education for psychotherapy supervisors. **Academic Psychiatry**, 24 (3), 147-155.
86. Severinsson, E. I. (2001). Confirmation, meaning and self-awareness as core concept of the nursing supervision model. **Nursing Ethics**, 8 (1), 36- 44.
87. Smith, D. (2003). Five principles for research ethics. **APA Monitor on Psychology**, 34 (1), 56.
88. Spafford, M. M., Schryer, C. F., Campbell, S. L. & Lingard, L. (2007). Towards embracing clinical uncertainty: Lessons from social work, optometry and medicine. **Journal of Social Work**, 7 (2), 155 – 178.
89. Strom-Gottfried, K. (2000). Ethical vulnerability in social work education: An analysis of NASW complaints. **Journal of Social Work Education**, 36 (2), 241-252.
90. Tatschl, F. (2009). Reflektiranje – ključna kompetencija u superviziji. U: Ajduković, M. (ur.), **Refleksije o superviziji: međunarodna perspektiva**. Zagreb: Biblioteka socijalnog rada, Pravni fakultet u Zagrebu i Društvo za psihološku pomoć, 49 – 66.
91. Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. **Journal of Management**, 33 (3), 261-289.
92. Thoreson, R. W., Shaughnessy, P. & Frazier P. A. (1995). Sexual contact during and after professional relationship: Practices and attitudes of emale counselors. **Journal of Counseling & Development**, 74, 84-89.
93. Urbanc, K. (2001). Etika i vrijednosti u socijalnom radu. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 8 (2), 153-163.
94. Urbanc, K. (2006). **Izazovi socijalnog rada s pojedincem**. Zagreb: Alinea.

95. Vanlaere, L. & Gastmans, C. (2007). Ethics in nursing education: Learning to reflect on care practices. **Nursing Ethics**, 14 (6), 758-766.
96. van Kessel, L. (1999.) Supervizija – neophodan doprinos kvaliteti profesionalnog postupanja: Primjer nizozemskog modela supervizije. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 6, 59 –76.
97. van Thiel, G. & van Delden, J. (2001). The principle of respect for autonomy in the care of nursing home resident. **Nursing Ethics**, 8 (5),419-431.
98. Žganec, N. (1999). Etika pomažućih profesija – primjer socijalnog rada. **Ljetopis Studijskog centra socijalnog rada**, 6, 17-27.
99. Žorga, S. (2000). Supervizijski proces. U: Kobolt, A. & Žorga, S. (ur.), **Supervizija, Proces razvoja in učenja v poklicu**. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta, 165-217.
100. Weaver, K. (2007). Etical sensitivity: State of knowledge and needs for further research. **Nursing Ethics**, 14 (2), 141-155.
101. Worthington, R., Andreas Tan, J. & Poulin, K. (2002). Ethically questionable behaviors among supervisees: An exploratory investigation. **Ethics & Behavior**, 12 (4), 323-351.
102. Yeeles, K. (2004). Etika u superviziji – međunarodnaperspektiva. U: Ajduković, M. & Cajvert, L. (ur.), **Supervizija u psihosocijalnom radu**. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 77-118.

Maca Cicak

Social Care Centre Zagreb

Peščenica Office

ETHICAL RULES IN SUPERVISION

SUMMARY

Supervision is a helping practice which is an ethical activity itself. Its main participants, a supervisor and a supervisee establish a very personal and delicate cooperation relationship essentially marked by support, confidentiality, openness, closeness and delicateness. In order to meet its purpose it should be performed within a clear value framework. There are several approaches to ethics in supervision, and one of them being the code of ethics model. It includes ethical rules, principles and standards which lead a supervisor in the decision-making process and behaviour in challenging situations such as: individual approach, self-determination of a supervisee in processing supervision questions, disclosure of confidential data, acquaintance and cooperation of a supervisor and a supervisee outside the supervision and similar. This paper creates a link between supervision and ethics, it attempts to articulate an ethical framework applicable in everyday supervision practice, gives a concise presentation of individual ethical rules (for instance: self-determination, welfare, trust, mutual relationship, informed consent) and describes adherence to them or their violation in the supervision relationship.

Key words: supervision, ethical values, ethical rules.