



ПОКРАЈИНСКИ ЗАВОД
ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ

**Истраживање успешности модела супервизије у
центрима за социјални рад у Аутономној
Покрајини Војводини за период од 2008-2025.
године**

Октобар 2025

УВОД

Увођење супервизије у центре за социјални рад у Србији је посредно повезано са циљевима и стратешким правцима Стратегије развоја система социјалне заштите која је донета још давне 2005. године и непосредно са одређењима Правилника о организацији, нормативима и стандардима рада центра за социјални рад у вршењу јавних овлашћења који је донет јуна 2008. године. Стратегијом развоја социјалне заштите из 2005. године је предвиђено као један од основних циљева реформе система социјалне заштите увођење система квалитета.

Као једна од метода унапређења система рада у центрима за социјални рад уведена је супервизија у којој је за квалитет супервизијског процеса одговоран пре свих супервизор, што подразумева да се супервизијске активности реализују према плану супервизије и да се поштују супервизијске процедуре. Супервизор дели одговорност са осталим актерима (водителѐм случаја и руководиоцем) за квалитет пружене услуге и крајњих ефеката на корисника услуге социјалне заштите.

Полазећи од чињенице да су водитељи случаја непосредни учесници супервизијског процеса, процењено је да су они најадекватнија циљна група за вредновање квалитета успешности модела супервизије и улоге супервизора у унапређењу квалитета супервизијског процеса и услуга социјалне заштите које пружа водитељ случаја у центрима за социјални рад.

Имајући у виду да до сада није вршена процена успешности супервизије од стране водитеља случаја на територији АП Војводине, ово истраживање је значајан корак у правцу сагледавања тренутног стања примене модела супервизије и на основу тога и подстицаја за унапређење целокупног супервизијског процеса.

ТЕМА

Примењено истраживање успешности модела супервизије у центрима за социјални рад у АП Војводини из угла водитеља случаја.

СВРХА

Сврха истраживања је да се процени успешност примене интегративног модела супервизије у центрима за социјални рад на територији АП Војводине, њеног квалитета и примене од стране супервизора као и ефеката на рад водитеља случаја. На основу добијених резултата креирани су закључци.

ЦИЉЕВИ

- Процена ефеката примењеног модела супервизије на рад водитеља случаја
- Унапређење модела супервизије и њене примене у центрима за социјални рад на територији АП Војводине

ЗАДАЦИ

- Анализирати опште податке о центрима за социјални рад у АП Војводина
- Анализирати податке о водитељима случаја центара за социјални рад у АП Војводина
- Анализирати податке о супервизији и супервизорима центара за социјални рад у АП Војводина

ОРГАНИЗАЦИЈА И ДИНАМИКА РЕАЛИЗАЦИЈЕ ИСТРАЖИВАЊА

У периоду од марта до октобра 2025. године реализовано је истраживање успешности модела супервизије уз сарадњу са центрима за социјални рад у АП Војводини. За ту сврху су креирани упитници дистрибуирани су имејлом свим центрима за социјални рад на територији АП Војводине. Контакт особе у центрима за социјални рад су били супервизори који су прослеђивали упитнике водитељима случаја. Попуњени упитници су достављени имејлом саветницама у Покрајинском заводу за социјалну заштиту. На основу анализе прикупљених података из попуњених упитника сачињен је извештај са закључцима.

Истраживање су реализовале саветнице за социјалну заштиту: Татијана Грнчарски, Наташа Милић Теофиловић, Весна Давидовић и Јасмина Лазин.

МЕТОДЕ, ТЕХНИКЕ И КОРИШЋЕНИ ИНСТРУМЕНТИ

У истраживању је коришћена дескриптивна метода. За потребе истраживање коришћена је техника анкетирања, креиран је упитник за водитеље случаја.

Упитник је подељен у три дела: први део су подаци о центру за социјални рада, други део су подаци о водитељу случаја и трећи део су подаци о супервизији и супервизорима. У упитнику су примењена затворена и комбинована питања .

УЗОРАК

Узорак за потребе овог истраживања су били тренутно запослени водитеља случаја који су по систематизацији 100% водитељи случаја из свих центара за социјални рад са територије АП Војводине.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

1. Приказ анализе података из упитника за водитеље случаја у погледу општих података

Истраживање је реализовано у периоду од априла до новембра 2025. године и у њега су били укључени сви центри за социјални рад са територије АП Војводине, а упитници су послати свим водитељима случаја. Према доступним подацима из годишњих извештаја центара за социјални рад, укупан број радника који обављају послове водитеља случаја је 257¹, у истраживању је учествовало 151 водитељ случаја, односно 58% од укупног броја. Након примљених попуњених упитника, одбачени су неисправно и непотпуно попуњени упитници. За обраду добијених података анализирани су исправни упитници, њих 151. Било је водитеља случаја из центара за социјални рад који се нису укључили у истраживање и поред позива преко супервизора неколико пута.

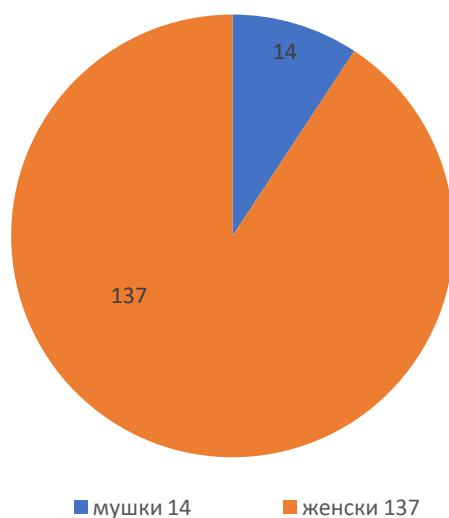
У истраживању су учествовали водитељи случаја из следећих центара за социјални рад са територије АП Војводине: Врбас, Суботица, Сомбор, Оџаци, Мали Иђош, Кула, Бачка Топола, Србобран, Бач, Апатин, Стара Пазова, Шид, Ириг, Инђија, Сремска Митровица, Нов Црња, Нови Бечеј, Ада, Бечеј, Жабал и Тител, Кикинда, Чока, Житиште, Сента, Бачка Паланка, Нови Сад, Ковачица, Бела Црква, Алибунар, Ковин, Опово, Панчево, Пландиште, Вршац и Зрењанин.

2. Приказ анализе података из упитника за водитеље случаја у погледу података о водитељима случаја

У другом делу анализирани су подаци везани за податке о водитељу случаја: пол, укупан радни стаж, радни стаж у центру за социјални рад, број година обављања послова водитеља случаја, године старости, степен образовања и додатни послови у центру за социјални рад осим вођења случаја.

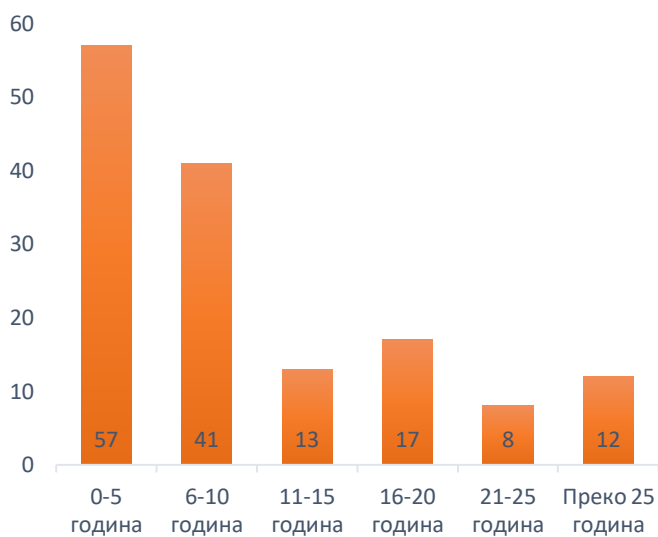
¹ Обједињени извештај о раду ЦСР у АПВ за 2022. Годину. (<https://pzs.gov.rs/izvestaji-o-rad-u-2022/>)

Графикон бр. 1 : Пол водитеља случаја



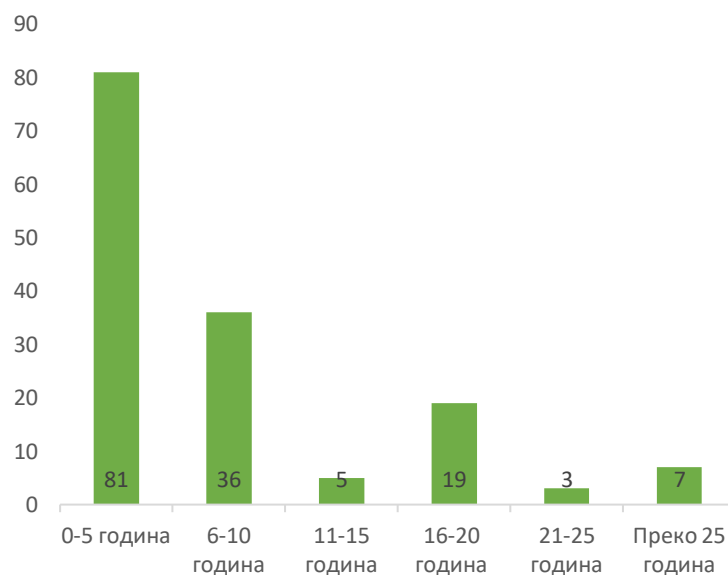
У истраживању је валидно попуњен 151 упитник. Од тог броја било је 137 испитаника женског и 14 испитаника мушког пола.

Графикон бр. 2: Укупан радни стаж водитеља случаја



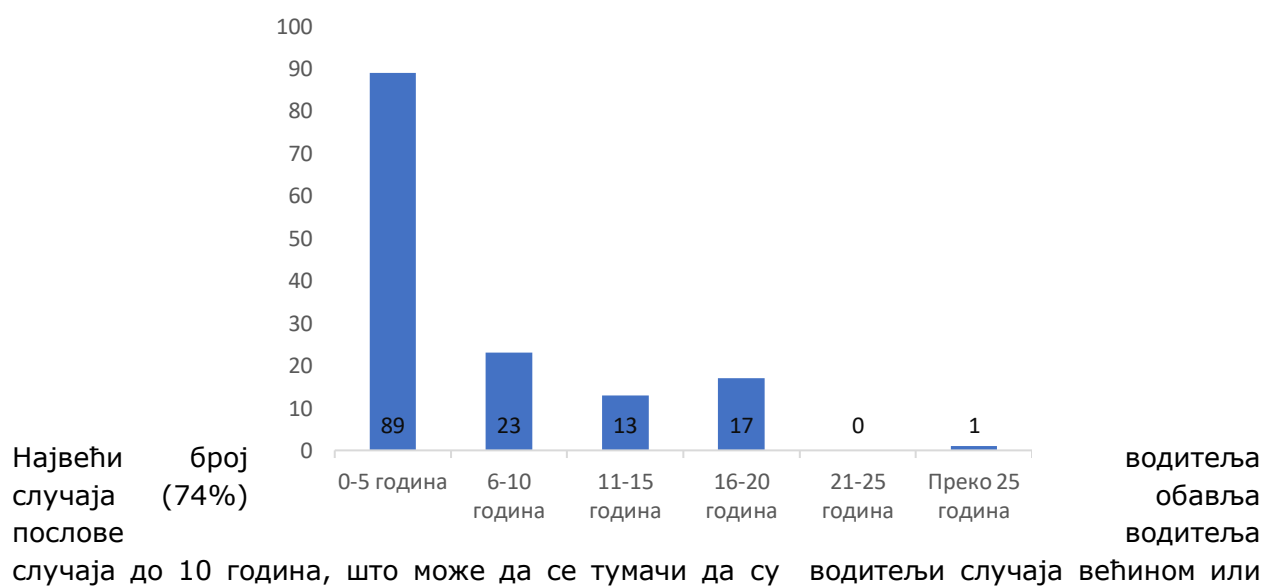
Највише (65%) водитеља случаја има 0-10 година укупног радног стажа. Чак 37% водитељи случаја имају до 5 година радног стажа. Најмање су заступљени водитељи случаја са 21-25 година стажа (5%).

Графикон бр. 3: радни стаж водитеља случаја у центру за социјални рад



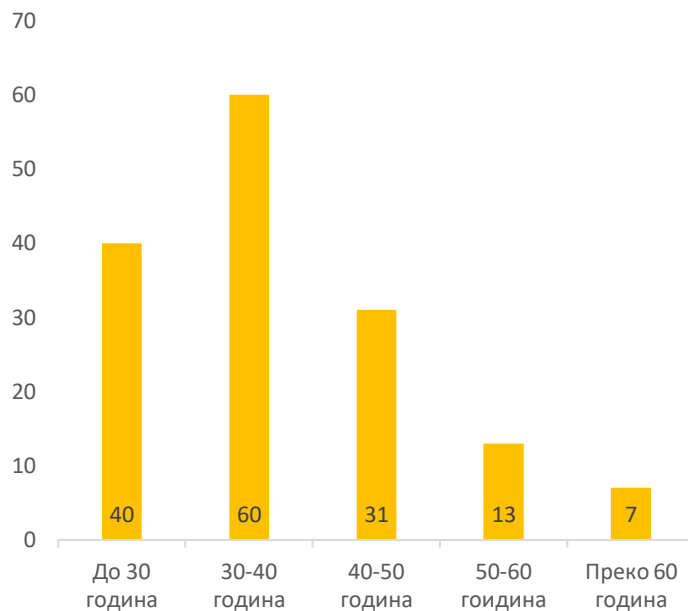
Највише водитеља случаја (77%) има од 0-10 година радног стажа у Центру, што може да буде показатељ или тренутне „смене генерације“ или показатељ великог одлива стручних радника из Центра за социјални рад после 10 година рада.

Графикон бр. 4: Број година обављања посла водитеља случаја



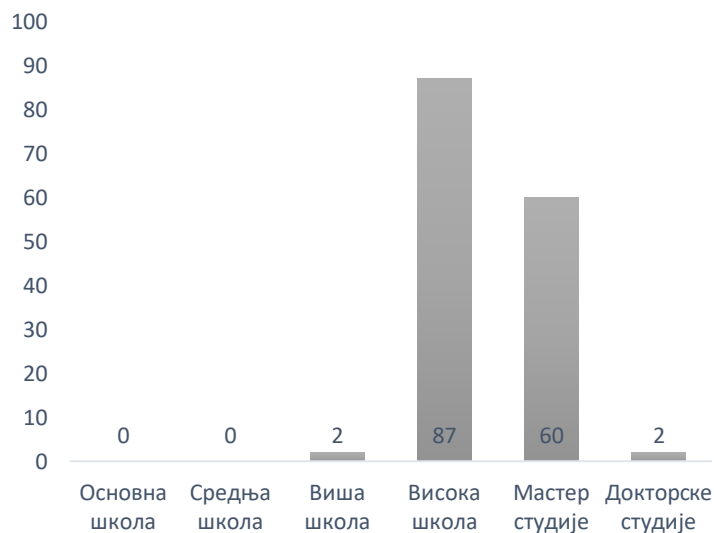
приправници, почетници или стручни радници који самостално раде али им је потребна додатна подршка, највише у делу стручног усавршавања.

Графикон бр.5: Године старости водитеља случаја



Највише водитеља случаја (66%) су старости до 40 година, од тога 40% су водитељи случаја старости 30-40. Најмање водитеља случаја су старости преко 60 година (4%).

Графикон бр. 6: Образовање водитеља случаја



У **Графикону бр. 6** се види да највише водитеља случаја су са високошколским образовањем (57%), 39% водитеља случаја има мастер студије. Још увек у Центрима за социјални рад су заступљени ВС са вишим школама (1%).

Табела бр.1: Да ли водитељи случаја обављају још неке послове осим вођења случаја у центру за социјални рад

Одговор	Да	Не
Број ВС	117	34

Графикон бр. 7 : Водитељи случаја према додатним пословима које обављају



Графикон бр. 7 на сликовит начин приказује податке који се односе на оптерећеност водитеља случаја. Велика већина водитељи случаја је дала потврдан одговор на питање које се односи на обављање додатних послова који нису непосредно везани за процес вођења случаја, тачније 77, 5 % испитаника. Водитељи случаја су поред непосредног рада са корисницима, оптерећени и широком лепезом других радних задатака које обављају. Највећи број испитаника, укупно 98, врши дужност непосредног старатеља, што износи 64, 9% од укупног броја. У исто време, трећина водитеља случаја је ангажована као део Интерног тима за насиље. Евидентан је рад и у другим тимовима, као што су Група за координацију и Интерресорна комисија. Такође, одређени број испитаника је наводио шта

још друго ради осим посла водитеља случаја, иако се у питању није тражило. То су следећи послови: листинг за породични и домски смештај, пријемни радник, члан комисије за попис и процену имовине штићеника, писар, администратор у СОЗИС - у, корисник у регистру „Социјална карта“, корисник на платформи „Чувам те“, члан сталне комисије за попис имовине корисника, контакт лице за сарадњу са Комисијом за борбу против корупције, возач, техничка подршка и координатор геронто службе. Наведени подаци указују на закључак да појава истовременог функционисања водитеља случаја у више улога, омета несметано обављање стручног поступка, што доводи до тога да се вођење случаја не може у потпуности обављати у складу са методологијом, а са друге стране узрокује сагоревање стручних радника социјалног рада. Наведена ситуација доводи до тога да је отежан рад водитеља случаја, услед недостатка времена нису у могућности да се у пуном капацитету посвете свом радном задатку, односно подршци корисника у процесу задовољења њихових потреба. У складу са горе наведеним намеће се чињеница да је веома тешко или немогуће одређивати приоритете и да се обављају само они радни задаци који су хитни и траже неодложно реаговање, док се остале радне обавезе остављају по страни. Ситуација би могла бити побољшана уколико би се постигло да послодавац омогући запошљавање већег броја водитеља случаја.

3. Приказ анализе података из упитника за водитеље случаја у погледу података о супервизији и супервизорима

У трећем делу анализирају се подаци који се односе на питања о супервизији и супервизорима.

Супервизија социјалног рада игра кључну улогу у обезбеђивању квалитета рада и поступања стручних радника/водитеља случаја, изградњи капацитета стручних радника, решавању проблема у сложеним случајевима, побољшању исхода за децу, младе, одрасле, старе и породице и задовољству послом.

Табела бр. 2: Доживљај супервизије у центрима за социјални рад

РБ	Доживљај супервизије	Ранг
1.	Контрола рада	1 - 18 2 - 25 3 - 36 4 - 23 5 - 44 6 - 5

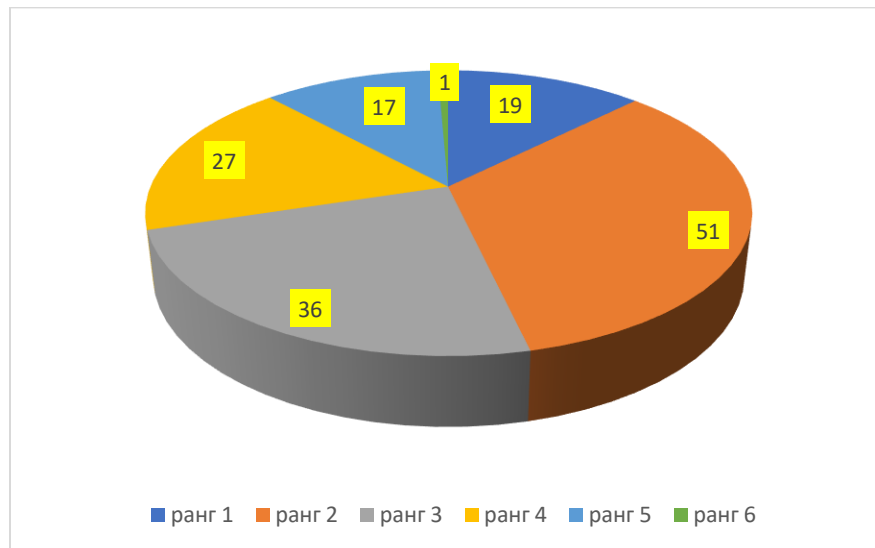
2.	Помоћ колеге	1 - 19 2 - 51 3 - 36 4 - 27 5 - 17 6 - 1
3.	Још једно радно место	1 - 7 2 - 4 3 - 4 4 - 4 5 - 29 6 - 124
4.	Стручна подршка	1 - 92 2 - 27 3 - 22 4 - 6 5 - 1 6 - 3
5.	Унапређење рада са корисницима	1 - 13 2 - 35 3 - 25 4 - 44 5 - 27 6 - 7
6.	Стварање добре радне климе	1 - 3 2 - 9 3 - 22 4 - 40 5 - 57 6 - 20

Табела број. 2 приказује како су стручни радници рангирали тврдње о доживљају супервизије која им се пружа у центрима за социјални рад. Тврдње су означене рангом од 1 до 6 са тим да је 1 највећи ранг који се могао придодати тврдњи а 6 најмањи.

Следи приказ и анализа сваке тврдње.

Тврдња о доживљају супервизије као „Контрола рада“ - 44 анкетираних означило је ову тврдњу рангом 5, односно, њих 18 рангом 1. Опсег рангирања се креће између ранга 2 и 5 те се може закључити да ову функцију супервизије стручни радници препознају као значајну и присутну.

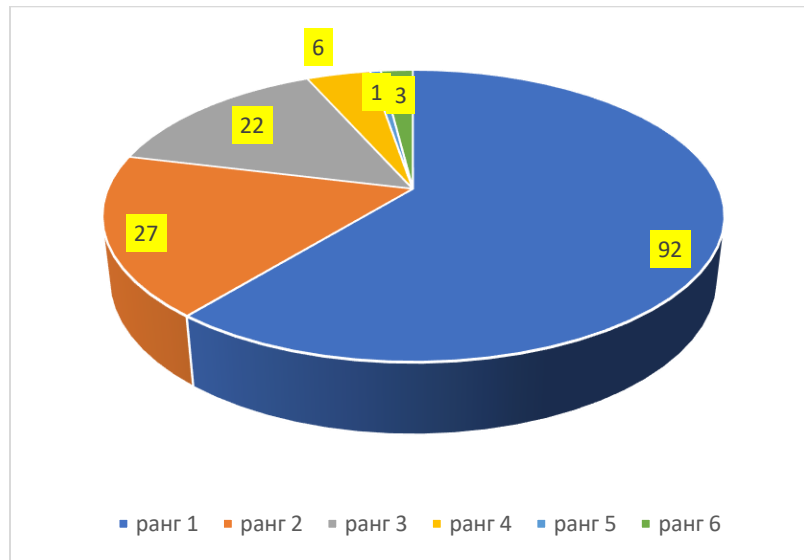
Графикон бр. 7: Опсег рангирања тврдње „Помоћ колеге“



Слично као „Контрола рада“, стручни радници рангирају и тврдњу „ Помоћ колеге“. 51 анкетираних означава ову тврдњу рангом 2 а њих 19 рангом 1. Опсег рангирања се креће између ранга 1 и 4 што одговара реалном стању у центрима за социјални рад и положају супервизора као запосленог стручног радника који дели радну средину и послове са другим стручним радницима.

Рангом 6, најмањи ранг, 124 анкетираних означена тврдњу „ Још једно радно место“. Ово указује да већина стручних радника који су анкетирани доживљава супервизију као потребну и значајну а супервизора као равноправног члана колектива а не само као још једно административно радно место.

Графикон бр. 8: Опсег рангирања тврдње "Стручна подршка"



Графикон бр. 8 приказује одговоре анкетираних о томе да ли стручни радници доживљавају супервизију као стручну подршку. Евидентно је да је ова функција супервизије врло значајна и да се за њу определио велики број анкетираних те да се опсег рангова на ову тврдњу креће између ранга 1 и 3.

Супервизија као стручна подршка подразумева пружање подршке обученог професионалца/ стручног радника /супервизора који водитељу случаја кроз супервизијски процес пружа подршку и помоћ у раду на случају.

„Унапређење рада са корисницима“ рангирано је у опсегу од 2 до 5, што говори да је ово значајна и битна функција супервизије. Сврха супервизије у центрима за социјални рад је очувана обзиром да је супервизија и успостављена у циљу унапређења рада са корисницима.

„Стварање добре радне климе“ - одговори анкетираних указују да стручни радници препознају овај домен организационе културе као нешто што није искључиво задатак супервизије обзиром да је ова тврдња у највећем делу рангирана од 4 до 6.

Обзиром на дистрибуцију одговора анкетираних стручних радника јасно се и недосмислено може закључити да је супервизија прихваћена, испуњава своју сврху и доприноси циљу успостављања у организацији центара за социјални рад.

У табели бр 3. Приказани су резултати рангирања тврдњи које се односе на допринос супервизије у психосоцијалном раду у центру за социјални рад. Стручни радници су имали задатак да рангирају допринос супервизије ранговима од 1 до 8 тако да је 1 највиши ранг.

Табела бр 3: Допринос супервизија у центру за социјални рад

РБ	Допринос	ранг
1.	Развоју професионалних вештина	1 = 23 2 = 17 3 = 22 4 = 38 5 = 25 6 = 19 7 = 6 8 = 3
2	Личном расту и развоју	1 = 7 2 = 18 3 = 15 4 = 18 5 = 26 6 = 24 7 = 28 8 = 13
3.	Смањењу негативних аспеката професионалног стреса	1 = 2 2 = 8 3 = 13

		4 = 11 5 = 16 6 = 28 7 = 33 8 = 41
4.	Унапређењу стручног рада	1 = 55 2 = 31 3 = 30 4 = 18 5 = 8 6 = 5 7 = 2 8 = 2
5.	Унапређењу комуникације са колегама	1 = 2 2 = 4 3 = 7 4 = 6 5 = 12 6 = 28 7 = 38 8 = 54
6.	Побољшању квалитета рада са корисницима	1 = 3 2 = 35 3 = 25 4 = 23 5 = 21 6 = 17 7 = 21 8 = 7

7.	Решавању тежих/сложених случајева	1 = 48 2 = 33 3 = 15 4 = 25 5 = 10 6 = 11 7 = 7 8 = 2
8.	Праћењу целокупног процеса рада	1 = 13 2 = 15 3 = 32 4 = 11 5 = 26 6 = 16 7 = 19 8 = 19

Следи приказ и анализа сваке твдрње понаособ. Допринос супервизије „Развоју професионалних вештина „. Дистрибуција одговора креће се између ранга 1 и 6 с тим да се за ранг 4 као средишњи определио већи број анкетираних. Развој професионалних знања и вештина стручних радника и унапређење тих вештина је једна од кључних доприноса супервизије у центрима за социјални рад те се може константовати да је супервизија одржала ову своју функцију.

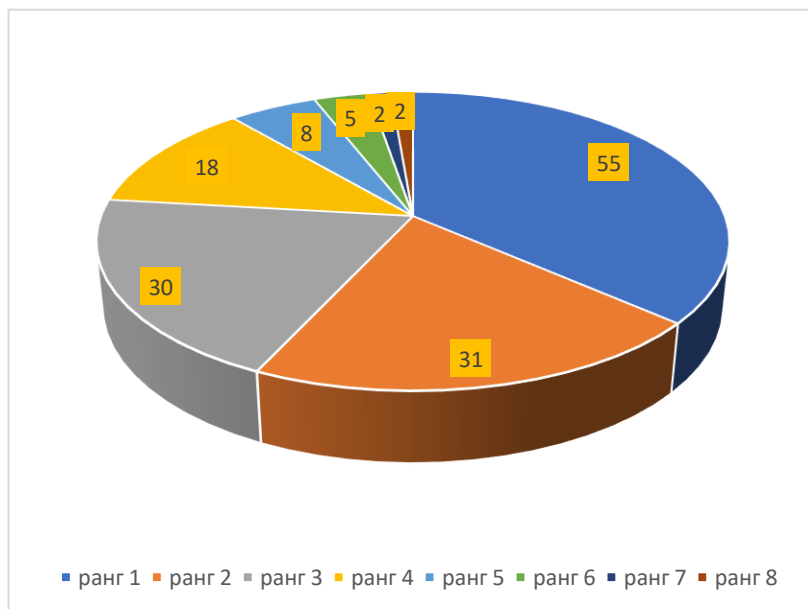
Тврдња „ Личном расту и развоју“ прати предходну тврдњу с тим да је овде дистрибуција одговора од 2 до 7 с тим да се ни један ранг не издваја већим скором. Супервизија је пре свега усмерена на развој професионалних вештина те су стручни радници ову тврдњу вероватно рангирали спрам свог сопственог достигнутог степена личног раста и развоја независно од професије.

Колико је присутан синдром сагоревања међу стручним радницима у центрима за социјални рад говори и рангирање тврдње о доприносу супервизије „Смањењу негативних аспеката професионалног стреса „. Ако се узме у обзир да се већи број центара за социјални рад у

АП Војводини суочава са смањеним бројем запослених стручних радника, повећаним обимом посла, ситуацијом да су супервизори у двострукој улози као супервизори-водители случаја, није изненађујуће да је дистрибуција одговора између рангова 6 и 8.

Стручни радници препознају да је синдром сагоревања присутан и да не погађа само њих него и супервизоре који су и сами суочени са овим аспектом рада и поступања.

Графикон бр. 9: Рангирање тврдње о доприносу супервизије Унапређењу стручног рада

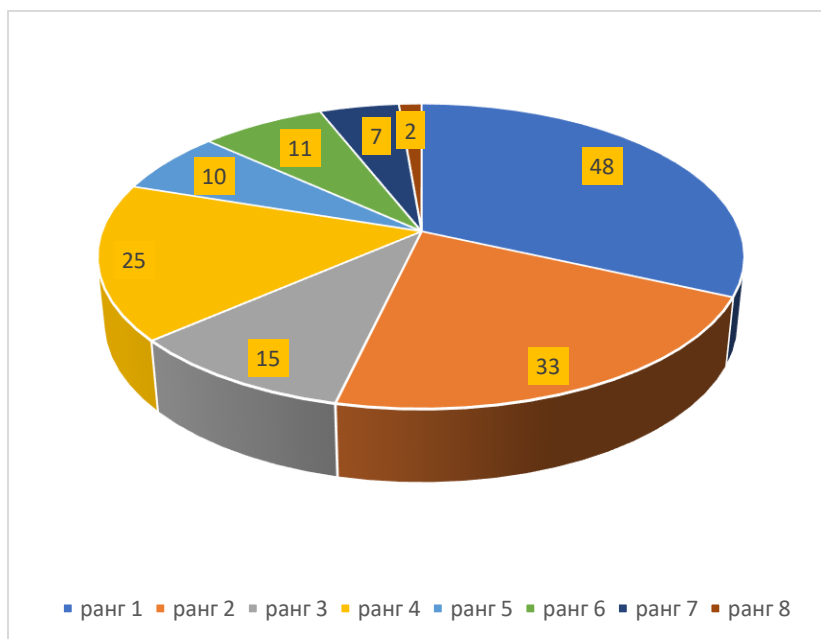


Доживљај и допринос супервизије стручном раду и унапређењу стручног рада у центрима за социјални рад је несумљив и анкетирани га вреднују на исти начин те је дистрибуција одговора очекивано ка већим ранговима у оба случаја.

Слично као и у случају тврдње о доприносу супервизије „Унапређењу комуникација са колегама“, одговори анкетираних указују да стручни радници препознају овај домен организационе културе као нешто што није искључиво допринос супервизије обзиром да је ова тврдња у највећем делу рангирана од 6 до 8.

„Побољшању квалитета рада са корисницима“ ова тврдња рангирана је вишим ранговима, што указује да је допринос супервизије побољшање и обезбеђење квалитета рада са корисницима и у интересу корисника што је и једна од основних претпоставки увођења супервизије у центре за социјални рад.

Графикон бр. 10: Рангирање тврдње о доприносу супервизије „Решавању тежих/сложених случајева“



Несумљиво да је „Решавање тежих/сложених случајева“ од стране стручних радника препознато и рангирано вишим ранговима као нешто у чему се допринос супервизије и супервизора очекује и подразумева имајући у виду да овакви случајеви нарочито захтевају супервизијску подршку и праћење.

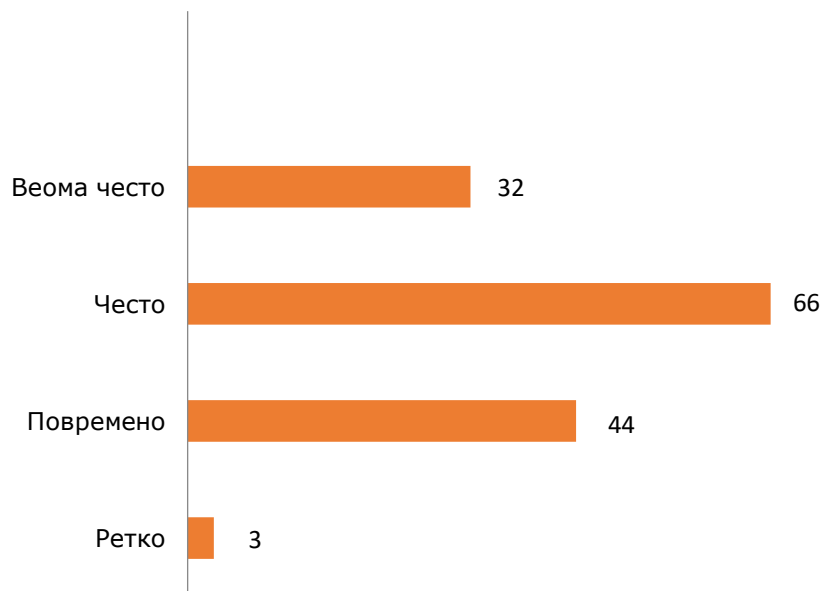
Тврдња „Праћењу целокупног процеса рада“ као и тврдња „Контрола рада“ - редослед рангова обе тврдње указују да су обе ове функције супервизије присутне у организацији рада и поступања супервизора у центрима за социјални рад.

Табела бр 4: Динамика реализације индивидуалних супервизијских састанака

Понуђени одговори	Број ВС
По потреби	93
Једном недељно	28
Једном у две недеље	4
Више пута у току недеље	18
Једном месечно	24
Никада	0

На питање о динамици супервизијских састанака већина водитеља случај је одговорила да им супервизор пружа подршку у складу са исказаним потребама (93 водитеља случаја), 3 пута мањи број водитеља случаја има супервизијске састанке једном недељно, а приближан број се састаје са својим супервизором једном месечно. Мали је број водитеља случаја који имају супервизијску подршку више пута у току недеље, односно, једном у две недеље. Према добијеним одговорима можемо закључити да у великој већини случајева не постоји планско спровођење супервизијског процеса, односно да водитељи случаја немају супервизијску подршку у складу са унапред утврђеним терминима за одвијање индивидуалних супервизиских састанака. У складу са горе наведеним намеће се чињеница да оптерећеност водитеља случаја обимом и сложеност послова онемогућава несметано добијање супервизијске подршке. Са друге стране, резултати добијени применом овог супервизијског питања, указују на податак да је овакво стање ствари отежавајуће и за супервизоре са аспекта континуираног обављање задатака из делокруга њиховог рада.

Графикон бр. 11: Учесталост добијања повратних информација од стране супервизора



На истраживачко питање које се односи на добијање повратних информација од стране супервизора од укупног броја водитеља случаја, 96, 0 % (145 водитеља случаја) је дало одговор да добија повратне информације.

Графикон бр. 11 показатељ је добре комуникације на релацији водитељ случаја – супервизор, највећи је број водитеља случаја који често добијају повратну информацију, незнатно је мањи број оних који повремено разговарају са својим супервизором о резултатима индивидуалне примене супервизијског процеса, док је најмањи број водитеља случаја који ретко, односно веома често добијају повратну информацију од свог супервизора.

Табела бр. 5: Оцена степена задовољства водитеља случаја повратним информацијама добијеним од стране супервизора

Оцена	1	2	3	4	5
Број одговора ВС	4	1	1	18	127

На основу дате табеле може се уочити да је од укупног броја испитаника, 127, највећом оценом процењује сарадњу са супервизором. Веома мали број водитеља случаја се определио за ниже оцене. Добијени податак усмерава ка закључку да постоје квалитетно изграђени односи на релацији водитељ случаја – супервизор, да је водитељима случаја у знатном проценту доступно добијање додатних појашњења од стране супервизија, што све упућује на чињеницу да водитељи случаја препознају и имају потреба за овим видом стручне подршке, чиме се даје допринос бржем и ефикаснијем решавању случајева унутар центара за социјални рад.

Којом оценом од 1 до 5 би сте оценили Вашег супервизора, када у раду имате потребу за додатним појашњењима? (подебљајте оцену у табели тако да је 5 највећа оцена).

Табела бр. 6: Оцена супервизора када у раду водитељ случаја има додатна појашњења

Оцена	1	2	3	4	5
Број одговора ВС	4	1	1	18	127

Табела бр. 7: Како водитељи случаја оцењују квалитет супервизије

Оцена	1	2	3	4	5
Број одговора ВС	2	2	3	32	112

На основу добијених одговора може се закључити да већина водитеља случаја квалитет супервизије која им се пружа вреднује оценом пет њих 112 што је 74,17% од укупног броја испитаника. Из ових података видимо да је већина водитеља случаја задовољна квалитетом супервизијске подршке коју добија од својих супервизора. Два испитаника су квалитет супервизијске подршке вредновали оценом један, што је 1,32% од укупног броја испитаника. Добијени подаци нам указују да водитељи случаја добијају адекватну стручну подршку од својих супервизора и да им та подршка доприноси унапређењу стручног рада и компетенција у непосредном раду са корисницима.

Табела бр. 8: на који начин би водитељи случаја унапредили супервизијску праксу

Понуђени одговори	Број ВС
Додатна знања и вештине супервизора	17
Континуиране едукације супервизора	35
Да супервизор не обавља послове и водитеља случаја	65
Да супервизор не обавља ни један други посао осим супервизије	65
Нешто друго	11

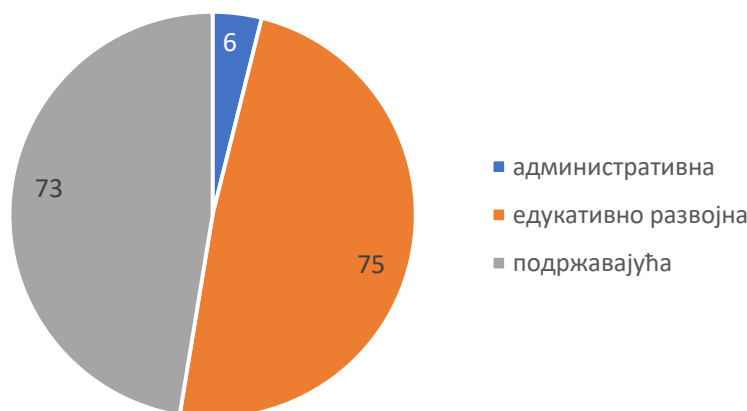
Иако се у питању није тражило да се наведе шта подразумевају под нечим другим, неки водитељи случаја су навели:

- мањи обим послова водитеља случаја;
- више времена за супервизију;
- чешћи индивидуални састанци;
- смањити писану евиденцију;
- посветити се водитељу случаја;

- да супервизор активније учествује у изазовним предметима;
- организовати групне супервизије;
- да активно учествује у случајевима где је водитељу случаја потребна подршка (физичка присутност);
- стручни радник треба да је супервизор;
- да супервизор буде сарадник, а не контролор;
- да се укине супервизија и врати тимски рад;
- увести стручни испит супервизорима.

Унапређење супервизијске праксе водитељи случаја виде кроз могућност да супервизор у њиховим центрима за социјални рад буде само супервизор и да се не бави осталим пословима унутар центра за социјални рад. То се види по уједначеним одговорима на предложене могућности: 65 испитаника сматра да супервизор не треба да ради и као водитељ случаја и да има своје предмете и исто 65 водитеља случаја сматра да супервизор не треба да обавља ни један други посао осим супервизије. У збиру ова два одговора чине 86,09% од укупног броја испитаника што је релевантан показатељ у односу на број испитаника (151). У колико би супервизор у центру за социјални рад обављао само супервизијске послове, имао би много више времена да се посвете супервизији, њеном унапређењу, сопственом расту и развоју, унапређењу својих супервизијских компетенција, како би на адекватан начин пружио подршку водитељима случаја кроз све три функције супервизије.

Графикон бр. 12: Која функција супервизије по водитељу случаја највише доприноси унапређењу рада водитеља случаја



Након протока времена примене метода вођења случаја, водитељи случаја су искуствено сагледали потребу за подршком од стране супервизора у области професионалног раста и развоја кроз едукативно развојну функцију супервизије(њих 49,66%) како би могли да унапређују своје компетенције и унапреде непосредни рад са корисницима и на тај начин брзо и ефикасно пружали подршку својим корисницима у решавању њихових проблема. Такође, радећи врло сложен, друштвено одговоран и стресан посао препознали су да им је подржавајућа функција супервизора (њих 78,34%) неопходна и врло значајна како би превенирали сагоревање и смањили стрес код доношења врло сложених и одговорних одлука и рада са тешким људима. Административна функција супервизије, која је годинама била доминантан облик подршке водитељима случаја од стране супервизора, изгубила је на значају јер је 3,97% испитаника сматрало да њеном применом она доприноси унапређењу рада водитеља случаја.

Након питања о доприносу супервизије логички је уследило и питање и о доприносу супервизора. Водитељи случаја су рангирани тврдње о доприносу супервизора рангом од 1 до 6 тако да је 1 највиши ранг а 6 најнижи.

Табела бр. 9: Допринос супервизора

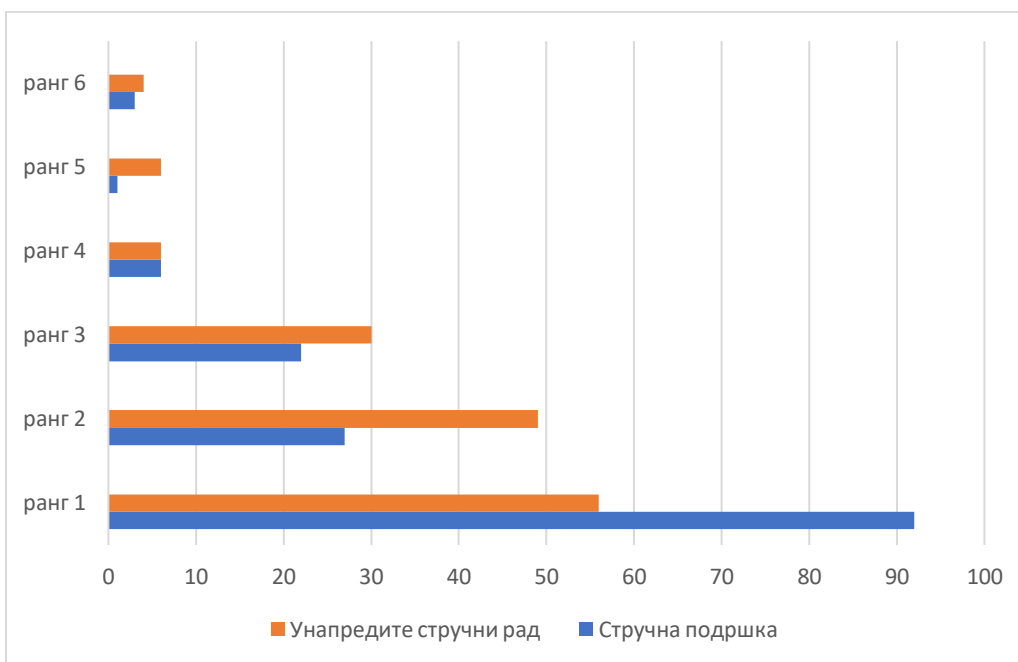
РБ	Допринос	Ранг
1.	Да се развијате као професионалац	1 = 22 2 = 26 3 = 26 4 = 47 5 = 14 6 = 9
2.	Да унапредите стручни рад	1 = 56 2 = 49 3 = 30 4 = 6 5 = 6 6 = 4
3.	Да се умање негативни	

	аспекати професионалног стреса	1 = 9 2 = 8 3 = 18 4 = 21 5 = 47 6 = 38
4.	Да се унапреди комуникација између колега	1 = 2 2 = 7 3 = 8 4 = 16 5 = 39 6 = 73
5.	Да унапредите квалитет рада са корисником	1 = 6 2 = 32 3 = 38 4 = 37 5 = 19 6 = 19
6.	Да ефикасније решите сложене/теже случајеве	1 = 56 2 = 30 3 = 29 4 = 18 5 = 7 6 = 11

Увидом у табелу бр .3 која се односи на допринос супервизије и табелу бр. 9 која се односи на рангирање тврди о доприносу супервизора увиђа се да је дистрибуција рангирања тврдњи у оба случаја врло слична.

Поређењем ових питања, односно тврдњи, увиђа се доследност у рангирању онога што је стручним радницима од нарочитог значаја а то су : стручни рад/стручна подршка, квалитет рада са корисником/унапређење рада са корисником и решавање тежих/сложених случајева.

Графикон бр. 13 Дистрибуција рангирања тврдњи Допринос супервизије/Допринос супервизора



У Графикону бр. 13 приказано је рангирање од 1 до 6 тврдњи о доприносу супервизије односно супервизора а која су се односила на унапређење стручног рада и супервизију као стручну подршку.

Поређењем ових питања, односно тврдњи и њиховог рангирања увиђа се да је дистрибуција врло слична. Између осталог, виши ранг доприноса супервизије као стручне подршке прати и виши ранг доприноса супервизора унапређењу стручног рада. Овакво поређење се може применити и на друге параметре, односно остале тврдње из оба питања.

Допринос супервизије, односно супервизора поступању и раду стручних радника, водитеља случаја у центрима за социјални рад је значајан и присутан а одговори анкетираних су доследни у оба случаја и указују да су супервизија као процес с једне стране и активности супервизора с друге стране значајан део организације у центрима за социјални рад.

Напоследку уследило је питање о томе како стручни радници доживљавају свог супервизора.

Табела бр. 10: Како водитељи случаја доживљавају свог супервизора

Понуђени одговори	Број одговора водитеља случаја
Сарадника	46
Помагача	26
Контролора	5
Ментора	38
Саветника	33
Колегу/колегиницу	29

Табела бр.10 приказује број одговора водитеља случаја о томе како доживљавају супервизора. Овим се заокружује прича о супервизији и супервизорима у центрима за социјални рад те нам резултати указују да је супервизор значајан део колектива обзиром да га стручни радници доживљавају као сарадника, саветника, ментора, помагача и колегу/колегиницу а по најмање као контролора.

ЗАКЉУЧЦИ

- Највише водитеља случаја у центрима за социјални рад има укупан стаж, стаж у центру за социјални рад и стаж у обављању послова вођења случаја до 10 година.
- Највећи број водитеља случаја су старости до 40 година.
- Већина водитеља случаја је задовољна квалитетом супервизијске подршке коју добија од својих супервизора (74,17% испитаника).
- Унапређење супервизијске праксе водитељи случаја виде кроз могућност да супервизор у њиховим центрима за социјални рад буде само супервизор и да се не бави осталим пословима унутар центра за социјални рад.
- Едукативно развојну и подржавајућу функцију супервизије водитељи случаја виде како доминантан облик подршке од стране супервизора како би унапредили своју праксу и непосредни рад са корисницима. Кроз проток времена административна функција супервизије је изгубила на значају као вид подршке супервизора.
- Водитељи случаја су поред непосредног рада са корисницима, оптерећени и широком лепезом других радних задатака које обављају.
- Пракса истовременог функционисања водитеља случаја у више улога, омета несметано обављање стручног поступка, што доводи до тога да се вођење случаја не може у потпуности обављати у складу са методологијом, а са друге стране узрокује сагоревање стручних радника социјалног рада.
- Динамика супервизијских састанака одвија се у складу са исказаним потребама водитеља случаја, без могућности планирања његове примене, а све због оптерећености водитеља случаја многобројним додатним пословима.
- Водитељи случаја су задовољни квалитетом повратних информација које се односе на њихов рад, а које добијају од супервизора.
- Односи на релацији водитељ случаја – супервизор су квалитетно изграђени. Водитељима случаја је доступна супервизијска подршка.
- Супервизија као вид стручне подршке у центрима за социјални рад, је прихваћена, испуњава своју сврху и циљ.
- Стручни радници препознају да је синдром сагоревања све присутнији и да не погађа само њих него и супервизоре који су и сами суочени са овим аспектом рада и поступања.
- Допринос супервизије, односно супервизора је процењен као значајан за рад водитеља случаја у центрима за социјални рад.
- Улога супервизора је испунила своју сврху, јер га водитељи случаја доживљавају, пре свега, као сарадника, саветника, ментора, помагача и колегу/колегиницу, а не као контролора.