



Working together  
www.asistentasociala.ro

## **Revista de cercetare și intervenție socială**

Review of research and social intervention

ISSN: 1583-3410 (print), ISSN: 1584-5397 (electronic)

Selected by coverage in Social Sciences Citation Index, ISI databases

---

### **Supervizarea: domeniu nou în asistența socială din România [Supervision: new domain of social work in Romania]**

Mariana Gugeanu

*Revista de cercetare și intervenție socială, 2009, vol. 24, pp. 145-155*

The online version of this article can be found at:

[www.cceol.com](http://www.cceol.com)

[www.asistentasociala.ro](http://www.asistentasociala.ro)

[www.expertprojects.ro](http://www.expertprojects.ro)

---

Published by:

Lumen Publishing House

On behalf of:

„Alexandru Ioan Cuza” University,

Department of Sociology and Social Work

and

Holt Romania Foundation

Additional services and information about Social Work in Romania  
can be found at:

Virtual Ressources Center in Social Work

[www.asistentasociala.ro](http://www.asistentasociala.ro)



# Supervizarea: domeniu nou în asistența socială din România

## [Supervision: new domain of social work in Romania]

*Social worker Mariana GUGEANU<sup>1</sup>*

*Supervision and Social Planning Master Program*

*„Al. I. Cuza” University, Iași, Romania*

*Email: m\_gugeanu@yahoo.com*

### Abstract

*In this paper, our intention was to provide a general presentation of professional supervision as a new domain of social assistance in Romania. Starting from definitions, principles, functions, the role of supervision as well as its aim in countries with a tradition in this field, we tried to point out the following aspects: professional supervision in the field of social assistance is necessary in Romania as long as it may influence the quality of the social assistance services, and which are its advantages and disadvantages? According to the materials that we studied, we consider that supervision is for the social worker a huge opportunity for benefiting from continuous professional training, which brings benefits both to the organization to which he/she belongs by the increase of the efficiency of the provided services, and to the consumer of such services too. Supervision can undoubtedly influence the quality of the social assistance services, as the two main actors of such process, by the relation between the supervisor – the supervisee, bring together interpersonal features, knowledge, skills and cultural values. All these are used for achieving the objectives aimed at during the supervision process with the final purpose of solving the costumers' needs.*

*Supervision may play the role of an acceleration factor in the development of social assistance services, at the level and the quality provide in the countries that accumulated a certain tradition in this field.*

<sup>1</sup> Mariana Gugeanu este masterand în cadrul programului de master „Supervizare și planificare socială”, organizat de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, Facultatea de Filosofie și științe Social-Politice, Departamentul de Sociologie și Asistență Socială. Email: m\_gugeanu@yahoo.com

**Keywords:** *internal supervision, external supervision, supervisors' supervision, goal of supervision, supervisor's role.*

## Introducere

Asistența socială în România a înregistrat o evoluție considerabilă în anii de după '89, constatată îndeosebi odată cu finalizarea studiilor universitare a primelor promoții de asistenți sociali. Schimbările din ultimii ani datorate reformei serviciilor sociale au determinat o modificare a abordărilor, punându-se accent pe calitatea serviciilor și profesionalismul cu care acestea sunt oferite beneficiarilor. Unul din primele domenii în care rezultatele reformei au fost vizibile rapid, este cel al protecției copilului. Odată cu creșterea calității serviciilor sociale oferite beneficiarilor, precum și cu derularea lor în concordanță cu standardele existente, se impune de asemenea asigurarea valorii acestor servicii. Astfel, realizarea supervizării în asistența socială, reprezintă o garanție a calității acestor servicii (Cojocaru, 2004).

Supervizarea este o intervenție profesionistă puțin cunoscută și valorizată la noi în țară. Rolul său este recunoscut în multe țări iar beneficiile sunt incontestabile. Inițial, la sfârșitul secolului al – XIX- lea, în Statele Unite, supervizarea a fost văzută ca o activitate de supraveghere a voluntarilor care activau în diferite organizații pentru sprijinirea persoanelor defavorizate. Odată cu dezvoltarea asistenței sociale pe diferite segmente, a fost conștientizată nevoia dezvoltării supervizării ca formă de sprijin și de control pentru asistenții sociali (Cojocaru, 2005, p.110).

## Funcțiile supervizării

Modelele de supervizare s-au schimbat de-a lungul anilor, influențate fiind de teoriile despre intervenția socială și despre schimbarea structurilor organizaționale, de populațiile beneficiare și de sursele de finanțare. Supervizorii au fost considerați ca fiind formatori, consultanți, terapeuți, manageri și chiar administratori (Cojocaru, 2005, p.110). Kadushin (1976, p.21) descrie supervizorul ca pe o persoană cu rol administrativ care a primit autoritatea de a dirija, organiza și evalua munca lor. Supervizarea este un proces de interacțiune în care persoana supervizată are un rol activ. Se bazează pe expertiza personală a persoanei supervizate. Deci, supervizarea este realizarea activității prin intermediul altor persoane. Dificultatea supervizorului constă în îndeplinirea unor roluri diverse care să sprijine persoana supervizată să muncească eficient, purtând în același timp răspunderea pentru rezultatele și ducerea la îndeplinire a misiunii organizației.

Kadushin (1985, p. 45), autorul a multor studii în acest domeniu, vorbește despre funcții diferite de supervizare, cum ar fi:

- supervizarea educațională – cu scopul ca persoanele supervizate să-și îmbunătățească competența profesională;
- supervizarea metodologică – orientată spre client și având ca scop modul de gestionare a unui caz;
- supervizarea administrativă – transmisă de la manageri către membrii echipei; din acest punct de vedere, supervizarea îndeplinește funcția de asigurare a calității serviciilor, ceea ce este atât în interesul clientului cât și a organizației.

Aceste trei funcții ale supervizării indică faptul că supervizorul este puntea de legătură, mediatorul între echipa de management și cea de profesioniști. Funcțiile tradiționale atribuite supervizării au fost: administrativă, educațională și suportivă. În momente diferite accentul a fost pus pe una sau pe alta din aceste funcții, ca răspuns al influențelor interne și externe asupra profesiei.

Ca domeniu nou de activitate în România, cunoscută mai mult în psihologie, supervizarea în asistența socială este mai mult decât necesară. Nici un asistent social nu poate lucra cu întreaga autonomie și, în acest caz, supervizarea profesională este cheia procesului de echilibrare dintre autonomia profesională și responsabilitatea față de client, între etica profesională și standardele ce țin de responsabilitatea organizației.

Supervizarea este considerată „o întâlnire profesională, desfășurată într-un cadru organizat și negociat de părți, având ca scop imediat creșterea capacității supervizatului de a interveni în activitatea cu clienții în suferință, păstrându-și profesionalismul, iar ca obiectiv de durată, dezvoltarea profesională a supervizatului în procesul supervizării” (Muntean, 2007, p.76). Principalii actori în procesul de supervizare sunt supervizorul și supervizatul. Fiecare aduce în această relație caracteristicile sale interpersonale, cunoștințe, abilități și valori culturale. Procesul se desfășoară ca o consiliere a supervizatului, de către supervizor ce are mai multă experiență și eventual o formare specializată în acest domeniu. Astfel, supervizarea poate fi văzută ca un tip de formare profesională continuă a asistentului social. În acest proces al supervizării asistentul social vine cu un set de așteptări legate de rolul profesional. La rândul său, supervizorul vine cu obiective specifice legate de cunoștințele și abilitățile sale, precum și cu abilități și cunoștințe pe care cel supervizat trebuie să le obțină în urma supervizării pentru a deveni un bun profesionist. În acest proces de supervizare supervizorul are o triplă responsabilitate (Muntean, 2007, p.76):

- față de calitatea serviciilor primite de clientul supervizatului;
- față de supervizat;
- față de instituția în care este angajat supervizatul.

## Supervizarea internă

*Supervizarea internă* se referă la situația în care activitatea de supervizare este realizată de o persoană din cadrul organizației. Probleme ar putea apărea, în acest tip de supervizare, dacă persoana desemnată deține o funcție de conducere în cadrul organizației (Cojocaru, 2005, p.134). Existența permanentă a unui supervizor în cadrul organizației este costisitoare și de cele mai multe ori nu este recunoscută ca o nevoie. Supervizarea internă este o practică specifică organizațiilor neguvernamentale, mai ales celor de origine străină.

Promotorii acestui tip de supervizare au avut în vedere o seamă de *avantaje* ale acesteia (Cojocaru, 2005, p.135):

- includerea în structura organizației a unei poziții de supervizor este o garanție a calității serviciilor oferite de instituție;
- funcția educativă și cea de sprijin pot fi dezvoltate, mai ales că supervizorul se poate deplasa pe teren împreună cu supervizatul la cazurile speciale;
- supervizarea internă este mai accesibilă membrilor echipei, fiind văzută ca un serviciu permanent pus la dispoziția acestora;
- existența supervizorului face ca o parte din atribuțiile managerului să fie delegate supervizorului;
- existența unui feedback permanent legat de practica asistenților sociali, a dinamicii din câmpul social și a nevoilor de formare face organizația mai flexibilă și mai receptivă;
- creșterea eficienței activității asistenților sociali prin urmărirea planurilor individuale stabilite în cadrul procesului de supervizare;
- posibilitatea supervizorului de a cunoaște în detaliu cazuistica, modelele de intervenție și rezultatele obținute de fiecare asistent social în parte;
- monitorizarea permanentă a standardelor de calitate și a obiectivelor de performanță pentru fiecare asistent social în parte.

Desigur că pot fi menționate și *dezavantaje* ale supervizării interne, și anume:

- costuri ridicate cu privire la plata lunar a supervizorului;
- există riscul accentuării funcției administrative a supervizării;
- are caracter obligatoriu, fiind impusă salariaților.

## Supervizarea externă

*Supervizarea externă* se referă la situația în care organizația apelează la o persoană din afară pentru a conduce procesul de supervizare. Supervizarea externă poate fi confundată cu o ședință de consiliere însă nu este așa deoarece acest tip de activitate nu este o terapie personală. Dacă ar fi să vorbim despre rolul și scopul supervizării externe, am putea spune că, permite :

- dezvoltarea personală și profesională datorită învățării reflectivă;
- ajută la asigurarea furnizării unor servicii de calitate pentru clienți;
- susținerea personală și profesională în ceea ce privește practica în acest domeniu;
- confruntare constructivă, critică precum și evaluarea activității practice pe tot parcursul acestui proces;
- reflecție critică asupra activității practice (în activitatea directă pe care o au clientul și supervizatul).

Rolul supervisorului este diferit de cel al unui terapeut; supervisorul ascultă diferit, răspunde diferit, are responsabilități diferite. Totuși există și paralele între terapeut și supervisor cum ar fi potențialul schimb de la supervisor la cel supervizat și de asemeni de la supervizat la supervisor. Acest lucru se întâmplă și în cazul terapeutului (Gregurek, 2007, p.175).

Acest tip de supervizare externă se asigură pe bază de contract încheiat între organizație și supervisor. Acest contract „trebuie să prevadă în mod obligatoriu confidențialitatea datelor obținute prin procesul de supervizare” (Cojocaru, 2005, p.135). De asemenea este necesar ca supervisorul extern să aibă experiență în domeniul de intervenție a asistenților sociali supervizați, îndeplinind astfel toate funcțiile supervizării.

Un rol important al supervisorului extern este de a dezvolta o platformă pentru practica reflectivă pentru angajații de primă linie – manageri (Gary, 2002, p.215). De asemenea, supervisorul ar trebui să îndeplinească sarcini, precum:

- să identifice și să rezolve problemele ce țin de etica profesională;
- să identifice și să rezolve conflictele colegiale sau organizaționale.

Și în cazul supervizării externe se poate vorbi despre avantaje și dezavantaje (Cojocaru, 2005, p.135). Când se apelează la supervizarea externă, managerii ar trebui să cunoască *avantajele* acesteia:

- costuri scăzute în comparație cu cea internă;
- asigură condiții mai bune în ceea ce privește îndeplinirea funcției terapeutice;
- supervisorul extern este mai puțin implicat în organizație, mai detașat și neutru, inclusiv față de cultura organizației în care acționează;
- oportunitatea unei evaluări obiective a personalului supervizat;
- asistenții sociali pot avea o încredere mai mare în supervisor în ceea ce privește informațiile pe care i le oferă acestuia;
- monitorizarea permanentă a standardelor de calitate și a obiectivelor de performanță pentru fiecare asistent social în parte.

*Dezavantajele* acestui tip de supervizare ar putea include:

- supervizarea externă poate fi un serviciu temporar care nu este permanent la dispoziția supervizaților;

- instabilitate crescută în ceea ce privește relația organizației cu supervizorul extern, colaborarea cu acesta fiind dependentă de sursele de finanțare;
- riscul supervizării de a oferi soluții șablon, din cauza tendinței de generalizare a experienței;
- intervenția supervizorului extern în cazul conflictelor, mai ales în situații de criză, duce la atenuarea lor nu la prevenire.

Scopul supervizării este ca persoana supervizată să poată explora liber soluția acceptabilă, să-și dezvolte autocunoașterea. În această concepție, supervizarea este un proces de învățare în care integrarea noii experiențe conduce la modificarea schemelor cognitive existente, reacțiile emoționale și comportamentale sunt restructurate, creându-se astfel noi posibilități de acțiune. Rolul supervizorului este de a conduce supervizatul în acest proces de învățare (Bányai, 2005, p.258).

### **Necesitatea supervizării profesionale în activitatea de asistență socială**

În țările cu tradiție, experiența supervizării profesionale este de mult timp considerată ca fiind cel mai important aspect al dezvoltării profesionale.

Datorită multiplelor schimbări apărute, societatea noastră se confruntă adesea cu situații diverse. Beneficiarii serviciilor de asistență socială vin cu nevoi noi, au sisteme de valori diferite de ale noastre. Datorită acestor diversități, serviciile de asistență socială trebuie să fie foarte exigente cu valorile profesionale și în același timp să respecte toate aceste diversități și să le facă față. În acest sens, supervizarea profesională reprezintă șansa unei formări continue a personalului, dar și creșterea eficienței serviciilor oferite, în condițiile schimbărilor permanente, adaptate nevoilor cu care se confruntă acestea și cărora trebuie să le facă față.

În asistența socială, relația supervizor-supervizat, reprezintă un aspect esențial al supervizării fiind o relație formală de lucru în care se stabilesc obiective de învățare adaptate experienței supervizatului. Atât supervizorul cât și supervizatul pot folosi diverse strategii pentru atingerea obiectivelor stabilite de comun acord.

Pe tot parcursul activității lor, asistenții sociali se confruntă cu categorii diverse de beneficiari în diferite ipostaze și de cele mai multe ori sunt puși în situații limită în vederea rezolvării multiplelor probleme ridicate de clienți. Posibilitatea asistentului social de a beneficia de supervizare profesională este mai mult decât o nevoie, este o necesitate. Privită din acest punct de vedere, supervizarea profesională devine o reală șansă de dezvoltare și conștientizare a celor implicați în această relație: supervizor-supervizat. Supervizarea profesională nu are beneficii doar asupra supervizatului, ci și asupra organizației și a clientului pentru care lucrează respectiva organizație. O parte a supervizării îi ajută pe cei supervizați să coordoneze fluxul de informații în cadrul organizației. Pe de altă parte, cade în

sarcina supervizatului să furnizeze sistemului organizațional informații de tip feedback. Supervizații „se pot afla în poziția ce le permite să facă recomandări cu privire la viața organizațională, la stilul de management, cu privire la echipă și la relațiile interpersonale, dar și la problemele cheie pe care le întâmpină angajații. Acest lucru poate fi făcut atât pe căi formale cât și informale: rapoarte și statistici anuale, cursuri de instruire în consiliere pentru manageri. Supervizarea are de jucat aici un rol important și poate fi consumat mult timp repetând modelele de formare ale organizației asupra problemelor pe care le-ar putea schimba” (Carroll, 1996, p.124).

Este posibil ca cei supervizați să fie deseori confuzi cu privire la latura educațională a supervizării din cauza faptului că ei învață tot felul de teorii și tehnici în detrimentul activităților practice, a laturii comunicaționale. Supervizorul, în acest caz, ar trebui să se axeze pe:

- dezvoltarea comunicării interpersonale, în mod special a competențelor conversaționale, a sensibilității și încrederii în propriile lor forțe;
- învățarea aptitudinilor manageriale - probleme care ar trebui să ocupe poziții centrale în cadrul programelor de training.

Supervizarea este plasată la interfața dintre supervizat și organizație. Se știe că fiecare organizație are propria sa cultură, astfel încât este de așteptat ca unele organizații să susțină supervizarea, altele să o tolereze, iar altele să fie deranjate de ea.

În asistența socială, supervizarea este esențială ca modalitate practică de a asigura servicii de calitate. Ca modalitate de lucru, supervizarea este folosită pentru coordonarea, sprijinirea și formarea asistenților sociali.

Lipsa supervizării sau o supervizare ce pune accent pe control, poate duce la o practică greșită în activitatea de asistență socială. Trebuie să privim necesitatea supervizării nu doar din perspectiva supervizatului ci și din cea a clientului.

Din perspectiva clientului (Muntean, 2006, p.35), supervizarea are ca scop promovarea și menținerea eticii în practica din domeniul serviciilor sociale. Această practică evoluează într-un registru cu punct de început în respectarea drepturilor omului și un punct final ce permite dezvoltarea celor mai bune practici în abordarea clienților serviciilor sociale.

Din perspectiva supervizatului, așa cum arătam mai sus, supervizarea reprezintă, în primul rând, un tip de formare profesională continuă, ce asigură o învățare permanentă prin consiliere și feedback, în cadrul căreia latura educațională încurajează reflecția, cercetarea. Supervizarea „îl poate ajuta pe supervizat să-i înțeleagă mai bine pe clienți, să fie conștient de propriile lor răspunsuri, examinând dinamica relațiilor și evaluând intervențiile lor” (Stevenson, 2005). Astfel, supervizarea „sprijină o funcționare cu mai puține frustrări și îndoieli; majoritatea acestora pot fi aduse și clarificate în ședințele de supervizare. Procesul supervizării



asigură o permanentă reflecție asupra actului clinic și o evaluare a acestuia, împiedicând rutinarea, căderea în automatisme, într-un domeniu în care subiectul este ființa umană aflată în nevoie” (Muntean, 2006, p.35).

### **Cum poate influența supervizarea calitatea serviciilor din asistența socială?**

O intervenție de bună calitate în domeniul asistenței sociale permite o muncă de reflecție în primul rând a fiecărui profesionist din domeniu asupra lui însuși. Asistența socială ca profesie s-a dezvoltat din multe discipline, teorii, filozofii și grupuri. Supervizarea în asistența socială a oglindit această dezvoltare complexă și, deseori, schimbările în orientarea către practica directă au fost reflectate de supervizare (Kadushin, 1985, p. 22). Cadrul de bază al asistenței sociale practice se centrează pe următoarele credințe: există interdependentă între oameni, scopul profesiei este să participe la diminuarea dezechilibrului dintre oameni și mediile lor și, interacțiunea dintre indivizi în mediile înconjurătoare este facilitată prin existența relațiilor profesionale. Relația de ajutor presupune în primul rând o interacțiune între doi actori, asistent social – client, o relație dominată mai degrabă de o „tranzacție permanentă: informații, emoții, afecte, schimburi, reflecții, ea nu poate fi obiectivată decât prin lentila unui terț și anume, supervizorul” (Ionescu, 2006, p.3).

În ceea ce privește influența supervizării asupra calității serviciilor din asistența socială, ar fi de un real folos elaborarea legislației cu privire la supervizare, a unor standarde dar și a unui statut al profesiei în acest domeniu. „ANPCD susține supervizarea ca un element de optimizare a calității serviciilor pentru că responsabilitatea privind bunăstarea copilului și a familiei lui este un atribut al acestei instituții, importantă este abordarea și viziunea strategică. Supervizarea este unul din elementele cheie. În standardele minime obligatorii am inclus supervizarea ca o obligație a serviciilor pentru copil și familie și ca un element de garanție a calității” (Panait, 2006, p.6).

Crearea de servicii specializate în asistența socială din ultimii ani a dus, pe lângă apariția unei legislații specifice, și la apariția unor standarde în activitatea asistenților sociali. Prima necesitate a fost cea a managementului de caz, urmându-i, sperăm, supervizarea și rolul supervizorului din serviciile de asistență socială, cu unele accente pe supervizarea apreciativă (Cojocaru, 2007).

Barker (1995, pp. 371-372, apud.Cojocaru) definește supervizarea ca un proces administrativ și educațional utilizat în agențiile de asistență socială pentru a sprijini asistenții sociali să-și dezvolte abilitățile și să asigure servicii de calitate clienților. Una din funcțiile supervizării în asistența socială ne vorbește despre oferirea serviciilor. Această funcție urmărește (Cojocaru, 2005, p.112) asigurarea

calității serviciilor la nivelul standardelor profesionale și ale agenției, prin evaluarea permanentă a serviciilor oferite și adaptarea acestora la nevoile beneficiarilor. Rezultatul este, în mod obligatoriu, îmbunătățirea serviciilor oferite clienților prin diversificarea acestora.

În țările cu tradiție în supervizare, practica se bazează pe principii necesare tuturor celor care activează în acest domeniu pentru a-și atinge indicatorii de performanță stabiliți. Unul din aceste principii spune că „toți asistenții sociali au nevoie de supervizare indiferent de vechime, de experiența profesională în cadrul serviciilor sociale sau de mediul de pregătire (Cojocaru, 2005, p.113). Mergând mai departe, alt principiu al supervizării ne spune că supervizarea este o activitate recunoscută și încurajată de organizație. Reiese de aici clar că și la noi, supervizarea profesională trebuie să fie recunoscută de organizații, fie sub forma supervizării interne fie sub forma supervizării externe.

În cadrul supervizării profesionale scopul (Stevenson, 2005) acestei acțiuni poate conduce la:

- creșterea conștientizării rolurilor și responsabilităților asistenților sociali;
- încurajarea asistenților sociali în vederea îndeplinirii obiectivelor profesionale ;
- creșterea capacității de înțelegere a oamenilor, a problemelor, a situațiilor apărute;
- promovarea dezvoltării personale și profesionale;
- asigurarea unui mediu pozitiv în cadrul căruia practica fiecărui asistent social să poată fi analizată și revizuită.

Supervizarea profesională poate fi aplicată în: serviciile de protecția copilului, în lucru cu persoanele vârstnice, persoane cu nevoi speciale, în serviciile de îngrijire la domiciliu, în centrele rezidențiale, în centrele de zi, în serviciile de probațiune dar și a managerilor din serviciile sociale.

În instituțiile guvernamentale, supervizarea pune accentul pe funcția administrativă, mai ales dacă supervizorul deține o funcție de conducere.

Organizațiile neguvernamentale pun accentul, în cadrul procesului de supervizare, mai mult pe celelate două funcții și anume pe cea educațională și cea de sprijin. Indiferent ce accent se pune pe funcțiile supervizării, un lucru este sigur: „supervizarea e parte integrantă a practicii asistenței sociale. Cerințele supervizării afirmă implicit calitățile pe care trebuie să le îndeplinească persoana desemnată să conducă acest proces: experiența în asistența socială, abilități manageriale, studii de specialitate”(Cojocaru, 2005, p.111).

Supervizorul este o persoană – resursă care ajută asistentul social să-și dezvolte abilitățile, pe care mai apoi să le aplice conform regulilor stabilite. Este cel care se asigură că, în mediul profesional, supervizatul se va integra optim, că va desfășura o activitate de calitate ce răspunde nevoilor clienților organizației. Cu toate acestea, chiar și supervizorul are nevoie de supervizare.

Dacă supervizarea în consiliere și în diferite terapii are o istorie considerabilă, datând chiar de la grupurile informale de discuție organizate de Freud, supervizarea supervizorilor are o istorie mult mai recentă (Wheeler, 2000, p.279). Ne putem pune întrebarea de ce să fie supervizat un supervizor. Ei bine, sesiunile de supervizare a supervizorilor ar trebui, în primul rând, să răspundă nevoilor acestora de a-și îmbunătăți serviciile de supervizare, de a asigura calitate supervizării oferite și de a discuta cu cineva despre limitele supervizării oferite de ei. Pentru prima oară, această cerință ca supervizorii să fie supervizați, a fost formulată de către Asociația Britanică pentru consiliere, în 1996, în Codul Etic al Supervizorilor și a atras atenția asociațiilor profesionale. „Supervizorii sunt responsabili să facă aranjamente pentru propria supervizare pentru a sprijini munca lor de supervizare și pentru a-i ajuta să-și dezvolte propriile competențe” (Ciohodaru, 2008). În cadrul acestui proces de supervizare a supervizorilor discuțiile pun accent pe aspecte etice, limite, competența celor supervizați, relația client – supervizat. Prin acest proces de supervizare se poate lămurii și care sunt consecințele pentru supervizor în cazul în care persoana supervizată de el oferă servicii clienților în mod inadecvat, punând accent și pe responsabilitatea supervizorului față de acel serviciu care a fost oferit clientului.

## Concluzii

Caracteristica supervizării, ca act educativ, reprezintă o adaptare permanentă a activității asistentului social la nevoile, condițiile și oportunitățile existente. De aceea, principiile și practica asistenței sociale sunt influențate de supervizarea acesteia.

Supervizarea – chiar ca domeniu nou de activitate în asistența socială din țara noastră – poate juca rolul de factor de accelerare a dezvoltării serviciilor la nivelul și calitatea celor din țările în care supervizarea se practică de mult timp. În asistența socială, supervizarea este esențială ca modalitate practică de a asigura calitatea serviciilor în acest domeniu. Teoria supervizării, funcțiile acesteia, scopul, rolurile celor implicați în acest proces dar și abilitățile personale ale fiecăruia pot fi considerate importante în contextul dezvoltării profesionale, care trebuie să se reflecte în mod pozitiv asupra beneficiarilor clienților printr-o calitate superioară a serviciilor oferite acestora. Supervizarea poate fi o experiență de învățare atât pentru supervizor cât și pentru supervizat. Este modalitatea prin care acești doi actori lucrează împreună, împart puterea acestei munci, împărțind de asemenea, înțelepciunea și experiența.

## Bibliografie

- Bányai, E., 2007, „Curențe în supervizarea din Ungaria”, în Muntean, A.(coord), *Supervizare. Aspecte practice și tendințe actuale*, Polirom, Iași, pp. 253 – 265.
- Carroll, M., 1996, *Counselling Supervision: Theory, Skills and Practice*, Cassel, London.
- Ciohodaru, E., 2008, „Supervizarea în psihologia școlară” <http://www.psihologie.net> – accesat în octombrie 2008.
- Cojocaru, S., 2004, „Supervizarea în asistența socială”, *Revista de cercetare și intervenție socială*, vol 4, pp. 490-503.
- Cojocaru, S., 2005, *Metode apreciative în asistența socială. Ancheta, supervizarea și managementul de caz*, Polirom, Iași.
- Cojocaru, S., 2007, „Supervizarea de grup apreciativă”, în Muntean, A. (coord.), *Supervizarea. Aspecte practice și tendințe actuale*, Polirom, Iași, pp. 211-224.
- Gary L. A., Kelly, P.G., 2002, „Training and Supervision Through the Written Word: A Description and Intern Feedback”, <http://gaq.sagepub.com>, *The Family Journal: Counseling and Terapy for Couples and Families*, Vol 10, No 2, pp. 213 – 219.
- Gregurek, R., 2007, „Special section: Internal and External Boundaries of Supervision”, <http://gaq.sagepub.com>, *Journals Online*, pp.167 – 177.
- Ionescu, O., 2006, „Editorial”, în *Revista rețelei pentru prevenirea abuzului și neglijării copilului*, Universitatea de Vest din Timișoara, Timișoara, pp. 3 - 5.
- John Stevenson, <http://www.unison-cotland.org.uk/socialwork/supervision.html> , accesat în noiembrie 2008.
- Kadushin,A., 1985, „Supervision in Social Work”, Columbia University Press, New York.
- Muntean, A., 2006, „România și supervizarea”, în *Revista rețelei pentru prevenirea abuzului și neglijării copilului*, Universitatea de Vest din Timișoara, Timișoara, pp. 29 - 38.
- Muntean, A., 2007, „Cine poate fi supervisor?Așteptări și realități”, în Muntean, A., (coord) *Supervizare. Aspecte practice și tendințe actuale*, Polirom, Iași, pp. 75 – 115.
- Panait, B., 2006, „Supervizarea ca element de optimizare a serviciilor în domeniul protecției și bunăstării copilului și familiei” în *Revista rețelei pentru prevenirea abuzului și neglijării copilului*, p.6.
- Wheeler, S., King, D., 2000, „ Do counselling supervisors want or need to have their supervision supervised?” An exploratory study, *British Journal of Guidance & Counselling*, Volume 28, Issue 2 , pp. 279 – 290.