

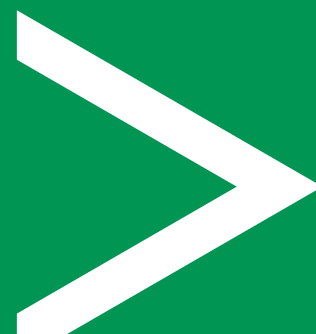
# ROZDZIAŁ 6

## JAKI MODEL SUPERWIZJI SŁUŻB SPOŁECZNYCH W POLSCE?<sup>7</sup>

Prof. Mirosław Grewiński



<sup>7</sup> Poniższy rozdział jest syntezą kilku ekspertyz polskich autorów jakie powstały w ramach projektu dotyczącego standaryzacji superwizji pracy socjalnej, realizowanego przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną im. Janusza Korczaka w Warszawie oraz Stowarzyszenie CAL, a zamieszczonych w nieopublikowanej pracy: M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.), *Superwizja w pracy socjalnej*, Warszawa 2013. Poszczególne teksty zostały przygotowane przez polskich ekspertów, ale nie zostały opublikowane przez CRZL. Synteza zamieszczona w tym rozdziale stanowi streszczenie głównych, najważniejszych treści poszczególnych ekspertyz zespołu autorów.



## 6.1. Dorobek superwizji w Polsce

Superwizja w służbach społecznych w Polsce jest ciągle, w miarę nowym zagadnieniem. Aktualnie tworzeniu się grupy zawodowej superwizorów pracy socjalnej sprzyja kilka okoliczności. Pierwsza to zrealizowany przez Uczelnię Korczaka i Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej (CAL) projekt systemowy „Tworzenie standardu superwizji pracy socjalnej”, który pozwolił superwizorom pracy socjalnej wymienić spostrzeżenia i opinie oraz poznać się nawzajem. Drugą okolicznością jest przygotowanie przez Centralną Komisję Egzaminacyjną przy MPiPS rozporządzenia nt. kształcenia do superwizji pracy socjalnej, które rozbudza duże zainteresowanie szkół wyższych i instytucji szkoleniowych tworzeniem profesjonalnej oferty edukacyjnej w tym zakresie. Po trzecie tłumaczenie i przygotowanie w języku polskim kilku książek dotyczących superwizji pracy socjalnej, wykorzystując szczególnie wzorce anglosaskie i kontynentalne.

Wydaje się, że w Polsce możemy mówić już o pewnej tradycji w kształtowaniu się superwizji, która, jak twierdzą eksperci, posiada co najmniej kilkunastoletnie tradycje stosowania jej w praktyce. Jak twierdzi D. Trawkowska *...superwizja pracy socjalnej wkroczyła do polskiego systemu pomocy społecznej w drugiej połowie lat 90. XX w. jako rezultat rozwoju i doskonalenia procesów konsultacji, umożliwiających zmniejszenie poczucia niepewności towarzyszącego kadrze pomocy społecznej. Była to i nadal pozostaje jej podstawowa funkcja w tym systemie, której „służą”, wspierająca i edukacyjna funkcja superwizji.* Według Trawkowskiej pierwsze informacje na temat superwizji w Polsce można znaleźć m.in. w województwie śląskim, gdzie w połowie lat 90. ubiegłego wieku, w strukturach organizacyjnych ośrodków pomocy społecznej dawnego województwa katowickiego pojawiły się formalnie wyodrębnione zespoły konsultantów. Funkcjonowały one w większych miastach: w Katowicach, Zabrze, Rudzie Śląskiej, Bytomiu, Zawierciu. W innych, zwłaszcza mniejszych miastach, jak Piekary Śląskie, Siemianowice, Tarnowskie Góry, Gliwice zatrudniono specjalistów, tworząc dla nich etaty. Do zadań konsultantów zatrudnionych w pomocy społecznej należało m.in. merytoryczne wsparcie pracowników socjalnych w pracy socjalnej, kształcenie umiejętności niezbędnych w pracy z określoną grupą lub grupami klientów, doskonalenie metod pracy socjalnej, prowadzenie współpracy z organizacjami reprezentującymi trzeci sektor oraz instytucjami w otoczeniu ośrodka. Konsultanci pracowali także bezpośrednio z klientami pomocy społecznej, zwłaszcza tzw. trudnymi klientami, wyznaczając chwilowo lub wspierając pracowników socjalnych w prowadzeniu pracy socjalnej. Podstawowe ich funkcje w latach 90. sprowadzały się do: funkcji doradcy, szkoleniowca-nauczyciela, pośrednika udostępniania zasobów, mediatora i terapeuty. Późniejsze badania, przeprowadzone w 2005 r. na temat rzeczywistej funkcji tego doradztwa, wskazywały na krystalizowanie się dwóch nowych ról – superwizora pracy socjalnej oraz funkcji projektanta i – w pewnym zakresie – stratega (Trawkowska 2013). Przykład górnośląskich konsultantów ukazuje regionalną genezę kształtowania się zawodu superwizora w gminnych i powiatowych ośrodkach pomocy społecznej pod koniec lat 90. ubiegłego stulecia (Trawkowska 2013).

Podobnego zdania na temat krystalizowania się superwizji w województwie śląskim jest M. Sosnowski, który twierdzi, że wprowadzenie superwizji w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Katowicach należy łączyć z powstaniem pod koniec lat 90. ub. wieku Zespołu Pracy Socjalnej (ZPS), jako odrębnej jednostki w strukturze MOPS. Sosnowski argumentuje, że *...początkowo zatrudnieni w nim zostali konsultanci: psychologowie, pedagodzy, socjologowie - do tej pory niepracujący w sektorze pomocy społecznej. Zatrudnieni zostali również starsi pracownicy socjalni z długoletnią praktyką w charakterze pracownika socjalnego, wcześniej pracujący w Terenowych Punktach Pomocy Społecznej. Mieli oni służyć, poprzez udzielanie konsultacji, zarówno pracownikom socjalnym, jak i klientom Ośrodka.* Do zadań ZPS należało między innymi *...tworzenie programów szkoleń dla pracowników socjalnych, opracowywanie nowych*

*metod pracy socjalnej, w tym metod grupowych oraz współtworzenie zespołów interdyscyplinarnych. Działalność Zespołu Pracy Socjalnej opierała się na: ...cotygodniowych spotkaniach pracowników socjalnych w ramach tzw. zespołów konsultacyjnych poszczególnych specjalizacji. Powstały one z myślą o doskonaleniu pracy pracowników socjalnych poprzez szkolenia tematyczne, wspólne poszukiwanie nowych form pracy socjalnej, spotkania z przedstawicielami innych profesji, mające na celu nawiązanie lub ugruntowanie współpracy. Przede wszystkim jednak praca zespołów konsultacyjnych opierała się na analizowaniu wieloprogowych środowisk i wspólnym ustalaniu planów pracy socjalnej przez pracowników tej samej specjalizacji (Sosnowski, 2013).*

Pierwsze superwizje w katowickim ośrodku zaczęto realizować w roku 1998. Zespół Pracy Socjalnej zainicjował te prace oraz podjął się realizacji superwizji grupowych i indywidualnych dla pracowników socjalnych oraz kierowników Terenowych Punktów Pomocy Społecznej. Jak napisano w sprawozdaniu z działalności ośrodka: *...celami superwizji było doskonalenie relacji zawodowych, uzyskiwanie świadomości emocji, postaw, myśli pojawiających się w procesie kontaktowania się pracowników z wybranymi do superwizji przypadkami, dystansowanie się do własnych nadwymiarowych reakcji emocjonalnych, uwalnianie się od zachowań pogłębiających przeżywanie stresu, własnej nieadekwatności, obniżonej samooceny, niezrozumienia, odrzucenia oraz budowanie relacji opartych na zasadach dobrej komunikacji.* Superwizje prowadzone na początku przez psychologów ZPS odbywały się w małych, stałych grupach albo miały charakter indywidualny (Sosnowski, 2013). Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Katowicach nadal realizuje wsparcie superwizyjne pracowników socjalnych. Ma ono jednak charakter superwizji psychologicznych, zaś metodyczne aspekty omawiane są w ramach comiesięcznych zespołów konsultacyjnych. Z superwizji prowadzonych przez psychologów korzystają m.in. kierownicy Terenowych Punktów Pomocy Społecznej, pracownicy placówek poradnictwa specjalistycznego i innych jednostek, np. świetlic (Sosnowski, 2013).

Niewątpliwie doświadczenia superwizyjne w Polsce posiada Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej (CAL), które to od kwietnia 2009 roku do czerwca 2010 roku realizowało wraz z Instytutem Pedagogiki Uniwersytetu Gdańskiego trzysemestralne, podyplomowe studia: superwizja animacji i współpracy środowiskowej. Studia te nie tylko przygotowywały superwizorów do pracy, ale również stanowiły przestrzeń do wypracowania praktyki superwizyjnej. Z doświadczeń tych korzystano przy projektowaniu wsparcia superwizyjnego w kolejnych projektach realizowanych przez Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej (CAL). Jak twierdzi Monika Makowiecka w ramach studiów studenci przygotowywali liczne projekty superwizyjne, realizowane m.in. w pracy środowiskowej i we współpracy międzysektorowej (Makowiecka, 2013). Doświadczenia superwizyjne Stowarzyszenie CAL zbierało również w ramach projektu „Aktywna i twórcza polityka społeczna, jako narzędzie integracji społecznej”, w ramach którego przedstawiciele ośrodków pomocy społecznej oraz środowiskowych domów pomocy społecznej, powiatowych centrów pomocy rodzinie i organizacji pozarządowych wprowadzali w swoją działalność superwizję jako narzędzie wspomagające interwencje. Łącznie wsparciem superwizyjnym objęto 25 podmiotów, z których w spotkaniach superwizyjnych uczestniczyło ponad 130 osób, w tym pracownicy socjalni, pracownicy administracyjni i kadra kierownicza. Założeniem zaplanowanej superwizji była organizacja spotkania superwizyjnego, opracowanie rekomendacji przez superwizora oraz przeprowadzenie ewaluacji po upływie sześciu miesięcy (Makowiecka, 2013).

Praktyka superwizyjna, była wreszcie realizowana przez Stowarzyszenie CAL w ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej” przy współpracy z Instytutem Spraw Publicznych. Celem projektu było wypracowanie innowacyjnego standardu środowiskowej pracy socjalnej/organizowania społeczności lokalnej (OSL). Realizacja zadania sprzyjała profesjonalizacji i budowaniu tożsamości zawodowej pracowników socjalnych, jako wykwalifikowanych specjalistów w zakresie świadczenia pracy socjalnej (Ibidem). Jak twierdzi Makowiecka superwizja była skierowana do miejskich i gminnych ośrodków pomocy społecznej uczestniczących w pilotażowej fazie wdrażania modelu organizowania społeczności lokalnej. Superwizja, która była prowadzona w 36 ośrodkach, miała na celu udzielanie wsparcia kadrze zarządzającej w profesjonalnym wdrażaniu modelu OSL na poziomie instytucji i gminy. W okresie od maja 2011 roku do listopada 2012 roku zrealizowanych zostało 847 godzin wsparcia, w tym średnio 23 godziny, które obejmowały około 8 spotkań w każdej z instytucji. Superwizja była prowadzona przez 14 superwizorów, w tym absolwentów studium „Superwizji animacji i współpracy środowiskowej” (Makowiecka, 2013).

Superwizja była z sukcesem realizowana stosunkowo wcześniej także przez środowisko trójmiejskie. Dla przykładu superwizja, realizowana w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Sopocie ma już blisko

dziesięcioletnią tradycję (Jaworska-Matys, 2013). Została wprowadzona początkowo, jako narzędzie wsparcia dla kadry zarządzającej. Aktualnie w MOPS-ie są trzy grupy superwizyjne: w dziale pracy socjalnej, w punkcie interwencji kryzysowej i w grupie koordynatorów pieczy zastępczej. Z punktu widzenia zarządzania pomocą społeczną zachowana jest odrębność zadaniowa tych grup. W systemie pomocy społecznej i wspierania rodziny oprócz MOPS-u jest grupa superwizyjna w placówce opiekuńczo-wychowawczej, a ponadto jest rozbudowana do implementacji w domu pomocy społecznej, a także w instytucjach zamkniętych czy ośrodkach pracujących z osobami z różnych grup wykluczenia społecznego. Generalnie planowany jest rozwój oferty dla wszystkich pracowników służb społecznych, poprzez stworzenie różnych poziomów superwizowania pracy – dla każdego pracownika obowiązkowa superwizja wewnętrzna i fakultatywnie, stosownie do potrzeb, możliwość udziału w superwizji zewnętrznej. Superwizja jest realizowana także w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, m.in. w Punkcie Interwencji Kryzysowej w Sopocie. W instytucji tej spotkania superwizyjne odbywają się dwa razy w miesiącu po dwie godziny, z przerwą wakacyjną. Założeniem jest podział na superwizję interwencyjną i terapeutyczną. Osoby superwizowane przygotowując się do superwizji, układają sprawy pod kątem problemów interwencyjnych i bardziej terapeutycznych (Jaworska-Matys, 2013).

Także w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Gdyni w latach 2008-2013 w ramach realizacji projektu „Rodzina bliżej siebie” była realizowana superwizja na rzecz asystentów rodziny. Ponadto roczny program superwizji dla kadry zarządzającej realizowany był w 2007 r. w ramach projektu Gdańskiego Wydawnictwa Psychologicznego – „Superwizja w pracy socjalnej”. Wśród wielu grup superwizyjnych dla pracowników socjalnych stworzono także grupę dla kadry zarządzającej, złożoną z 12 osób – dyrektorów MOPS-ów i kierowników GOPS-ów z województwa pomorskiego (Jaworska-Matys, 2013).

## 6.2. Wnioski z ogólnopolskich badań nad superwizją w służbach społecznych

Aktualną wiedzę na temat superwizji w służbach społecznych w Polsce można czerpać z ogólnopolskich badań naukowych, które były prowadzone w latach 2012-2013 w ramach projektu systemowego CRZL przez Uczelnię Korczaka w Warszawie i Stowarzyszenie CAL. W ramach tego dużego projektu badawczego, którym kierowali profesorowie: Arkadiusz Karwacki i Andrzej Niesporek, przeprowadzono badania na ogólnopolskiej próbie kierowników instytucji pomocy i integracji społecznej (PCPR, OPS, MOPS, GOPS, MGOPS, KIS, CIS, DPS), wykorzystując metodę sondażu diagnostycznego z zastosowaniem techniki ankiety wspomaganą internetowo (CAWI), w których wzięło udział 222 kierowników jednostek pomocy społecznej oraz 2050 pracowników socjalnych zatrudnionych w różnych podmiotach publicznych (przede wszystkim podmioty samorządowe) i niepublicznych (niewielki udział w próbie), podejmujących się realizacji zadań w zakresie pomocy społecznej i integracji społecznej. W próbie reprezentowane były instytucje i służby społeczne ze wszystkich województw. Wyniki badań, w całości prezentowane w ramach raportów częściowych projektu, które są dostępne na stronach internetowych WSP, CAL i CRZL, są bardzo interesujące z punktu widzenia diagnozy sytuacji w zakresie superwizji pracy socjalnej w Polsce i inspirujące jeśli chodzi o kreowanie przyszłości superwizji w Polsce (Karwacki, 2013, Niesporek, 2013).

Wśród ankietowanych kierowników instytucji pomocy społecznej dominowały Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej. Stanowiły one nieco ponad 44% wszystkich badanych instytucji. Niespełna 25% były to Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej, ponad 18% Miejsko-Gminne Ośrodki oraz niespełna 9% Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie. Pozostałe 4% stanowiły inne instytucje, jak np. Domy Pomocy Społecznej, KIS-y oraz CIS-y (Karwacki, 2013, Niesporek, 2013).

Zdaniem respondentów – kierowników jednostek – superwizja pracy socjalnej realizowana była w ponad 18% instytucji. Co jednak istotne, w 81,5% instytucji reprezentowanych przez badanych kierowników, którzy mają pełne rozpoznanie sytuacji w macierzystych instytucjach, nie było tam i nie ma superwizji. Oznacza to, że mówiąc o superwizji, mówimy o mało powszechnej praktyce (Karwacki, 2013, Niesporek, 2013).

Superwizja była przede wszystkim prowadzona w dużych Miejskich Ośrodkach Pomocy Społecznej (35,2%). Najrzadziej zaś prowadzona była w małych – Gminnych Ośrodkach Pomocy Społecznej (9,3%). Należy jednak podkreślić, że tylko niespełna 1/3 MOPS realizuje superwizję, co znamionuje, że doświadczenia w zakresie superwizji są w Polsce w systemie pomocy społecznej raczej śladowe (Niesporek, 2013).

Celem badań terenowych wśród 2050 pracowników socjalnych było uzyskanie odpowiedzi na główne pytanie problemowe: Jaki jest stan wiedzy i przekonania pracowników socjalnych w zakresie superwizji?

Badani pracownicy socjalni mają zróżnicowane wyobrażenie i wiedzę o superwizji z tym, że dominuje brak sprecyzowanej wiedzy. Konstruowane przez pracowników socjalnych definicje akcentują zarówno aspekt kontrolny (sprawdzanie wiedzy, kontrola pracy, technika nadzoru), jak i potencjał pomocowy (pomoc w wymiany kompetencji, wzmocnienie, forma korzystnego dialogu, wymiana doświadczeń). Respondenci w badaniu w większości czytelnie wskazywali argumenty, dlaczego warto wprowadzać superwizję lub sygnalizowali obawy w tym zakresie. Co istotne, należy uznać, że zdiagnozowano upowszechnioną akceptację dla wprowadzania narzędzia pracy socjalnej, jakim jest superwizja. Choć aktualnie w zdecydowanej większości podmiotów nie ma superwizji (częściej nie ma jej w mniejszych ośrodkach – np. GOPS, niż w większych – np. MOPS), to zdecydowana większość deklaruje przekonanie do superwizji poprzez wskazanie, że powinno się wprowadzać superwizję do systemu pomocy i integracji społecznej (Karwacki, 2013). Najważniejsze wnioski z badań można podzielić na te związane ze sprawami ogólnymi oraz te związane z obawami i szansami superwizji w służbach społecznych w Polsce. Poniżej zaprezentowano najważniejsze z nich. Jeśli chodzi o sprawy ogólne to (na podstawie badań: Karwacki, 2013, Niesporek, 2013):

1. Wszyscy badani zgodnie przyznają, że superwizja jest z pewnością bardzo ważna na obecnym etapie rozwoju pracy socjalnej i pomocy społecznej w Polsce.
2. Z różnych powodów superwizja jest bardzo rzadko stosowana i prowadzona w służbach społecznych – 82% respondentów nie spotkało się aktualnie z superwizją a 67% w ogóle nie słyszało o takiej metodzie.
3. Superwizja częściej występuje w miejskich ośrodkach pomocy społecznej rzadziej w wiejskich czy też w miejsko-wiejskich instytucjach, co wydaje się dosyć logiczne, że nowe metody są w pierwszej kolejności testowane w dużych instytucjach mających większe potrzeby wspierania.
4. Kierownicy i pracownicy służb społecznych, którzy zetknęli się z superwizją najczęściej mieli do czynienia z nią na studiach, specjalizacjach lub innych szkoleniach.
5. Osoby, które mają doświadczenia superwizyjne najczęściej mieli do czynienia z 1 do 5 sesji superwizyjnych, czyli stosunkowo niewiele.
6. Dominuje w służbach społecznych superwizja grupowa, indywidualna była stosowana znacznie rzadziej.
7. Superwizorami byli najczęściej psychologowie, psychoterapeuci, psychiatrzy, rzadko np. pracownicy socjalni z większym doświadczeniem.
8. Aż 332 superwizowane osoby (na liczbę 362) były zadowolone z przebiegu superwizji i całego procesu.
9. Niestety wiedza i doświadczenie superwizowanych pracowników na temat funkcji i metod superwizji jest nadal niewielka.
10. Aż 1535 pracowników służb społecznych (75% badanych) uważa, że w ich ośrodkach nie prowadzi się aktualnie superwizji.
11. Najczęściej superwizja kojarzy się badanym z wymianą doświadczeń i kontrolą przełożonych.
12. Ponad 72% pracowników systemu pomocy społecznej jest generalnie za wprowadzeniem superwizji do służb społecznych, przeciwnego zdania jest 8,7% osób.
13. Według 56% respondentów badania, superwizja powinna być dobrowolna, na konieczność obowiązkowej superwizji zwraca uwagę 16,7% pracowników służb społecznych.

Z analizy i interpretacji badań przeprowadzonych pod koniec 2012 roku przez WSP im. J. Korczaka i Stowarzyszenie CAL wynika, że w polskim modelu superwizji rysują się dwie orientacje oczekiwania służb społecznych: pierwsza orientacja to koncentracja na potrzebach pracowników służb społecznych. Superwizja powinna przede wszystkim służyć im samym do podniesienia kwalifikacji, umiejętności, zapobieganiu wypaleniu zawodowemu itp. Druga orientacja to koncentracja na potrzebach klienta. Superwizja powinna przede wszystkim wspomagać wypracowanie lepszych rozwiązań dla samych beneficjentów systemu; mniejsze znaczenie ma tu wspomaganie samych pracowników służb społecznych. Generalnie prawie w ogóle nie występuje znana z doświadczeń zagranicznych orientacja na korzyści dla organizacji/instytucji. Ewidentnie przeważają korzyści osobiste i zawodowe nad organizacyjno-instytucjonalnymi (Karwacki, 2013, Niesporek, 2013).

Badania nad superwizją ujawniają liczne obawy środowiska pracowników i kierowników instytucji pomocy i integracji społecznej. Do najważniejszych obaw, zdiagnozowanych podczas badań należą (ibidem):



1. Ponad 17% respondentów (tj. 343 osoby) widzi realne zagrożenia związane z superwizją. Zagrożenia dla instytucji widzi 125 osób, natomiast zagrożenia wobec klienta widzą 53 osoby.
2. Największy jest lęk przed stosowaniem superwizji, jako instrumentu kontrolno-nadzorującego i oceniającego.
3. Wielu respondentów nie ma zaufania do potencjalnych superwizorów znając tzw. „polskie realia”. Przyznanie się do własnych słabości czy niekompetencji mogłoby bowiem zdaniem respondentów bardziej zaszkodzić niż pomóc pracownikom służb społecznych.
4. Istnieje duży strach przed konfrontacją pracowników, ale też kierowników instytucji społecznych przed zewnętrznym superwizorem. Pojawiają się tu argumenty o zagrożeniach związanych z ośmieszaniem czy plotkami, jako konsekwencji superwizji.
5. Wielu respondentów zwraca uwagę także na niską efektywność i skuteczność superwizji zważywszy na duże koszty kształcenia i realizacji superwizji.
6. Superwizja może skutkować pogorszeniem się wzajemnych relacji między pracownikami lub w relacji przełożony-podwładny.
7. Superwizja jest w polskich warunkach raczej zagrożeniem niż szansą z uwagi na lokalne uwarunkowania polityczne i personalne.

Jako główne zalety superwizji wymieniano natomiast następujące argumenty:

1. Podnosi kwalifikacje, umiejętności i prowadzi do rozwoju zawodowego superwizowanych.
2. Prowadzi do poprawy relacji z klientami, odbiorcami usług społecznych.
3. W większym stopniu przyczynia się do znalezienia nowych rozwiązań problemów społecznych.
4. Skutecznie przeciwdziała wypaleniu zawodowemu.

Według ponad połowy respondentów (53% tj. około 1100 osób) superwizorem powinien być ktoś spoza instytucji superwizowanej. Powinien to być według 25% badanych psycholog lub ktoś o podobnym przygotowaniu (certyfikowany superwizor). Tylko 15% twierdzi, że superwizorem mógłby być pracownik socjalny z tego samego ośrodka. 67% respondentów twierdzi, że superwizor powinien mieć bardzo duże doświadczenie zawodowe i wiedzę, 65% twierdzi, że powinna to być osoba komunikatywna, otwarta, uważnie słuchająca, profesjonalnie diagnozująca problemy społeczne. Blisko połowa respondentów (49%) nie widzi siebie w roli superwizora, ale już 17% (350 osób), chętnie by się nim stała. Jeśli chodzi o dochodzenie do kwalifikacji superwizora to zdaniem respondentów powinno to być prowadzone poprzez kursy/szkolenia (60%), prowadzenie metodyki superwizji, ale także treningi interpersonalne, treningi antystresowe dotyczące rozwijania nowych kompetencji superwizowanych. Ponad 60% przebadanych instytucji pomocy społecznej chce zostać objętych programem szkolenia z zakresu superwizji, 25% nie ma zdania na ten temat. Blisko 58% respondentów jest za standaryzacją superwizji jako usługi socjalnej, 42% jest jednak przeciw standaryzacji (Karwacki, 2013, Niesporek, 2013).

Badanie ukazało liczne obawy, jakie ma środowisko kierowników i pracowników służb społecznych wobec superwizji. Na podobne problemy zwracali uwagę w dyskusji na konferencji w Gdańsku prof. Frysztacki i prof. Krzyszkowski, którzy podkreślali problem hierarchizacji superwizji oraz problem jej nadmiernej funkcji administracyjno-kontrolnej<sup>8</sup>.

### 6.3. Standard superwizji pracy socjalnej proponowany w projekcie Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka i Stowarzyszenia Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL na zlecenie CRZL/MPiPS<sup>9</sup>

Model standardu superwizji pracy socjalnej został opracowany przez ekspertów Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka i Stowarzyszenia Centrum Aktywności Lokalnej w ramach projektu systemowego „Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników pomocy i integracji społecznej”, Działanie 1.2. PO KL na zamówienie MPiPS i CRZL, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

<sup>8</sup> Gdańsk, XXIII konferencja Szkół kształcących w zakresie pracy socjalnej, listopad 2013 r.

<sup>9</sup> Na podstawie opisu standardu za: M. Grewiński, D. Jaworska-Matys, B. Skrzypczak, *Standard superwizji pracy socjalnej i jego charakterystyka - propozycja zespołu projektowego WSP i CAL* w: M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.), *Superwizja pracy socjalnej*, Warszawa 2013 (materiał nieopublikowany przez CRZL).

Koncepcję standardu superwizji wypracował interdyscyplinarny zespół ekspertów, zarówno teoretyków jak i praktyków. Wypracowanie standardu poprzedzało zorganizowanie wspólnej, międzynarodowej konferencji z udziałem siedmiu ekspertów zagranicznych, którym zlecono przygotowanie szczegółowych ekspertyz nt. modeli superwizji w takich państwach jak: Niemcy, Włochy, Finlandia, Portugalia, USA, W. Brytania, Holandia, Ukraina.

W toku licznych spotkań i dyskusji ustalono, że wyróżniającą cechą proponowanego modelu jest szczególnie nacisk na funkcję edukacyjną superwizji pracy socjalnej. Wynikało to z jednej strony z diagnozy potrzeb środowiska pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, z drugiej zaś z filozofii i praktyki edukacyjnej Stowarzyszenia CAL, realizującego od lat działania superwizyjne w obszarze środowiskowej pracy socjalnej i animacji społecznej (Grewiński, Jaworska-Matys, Skrzypczak, 2013).

Według propozycji zespołu projektowego superwizja pracy socjalnej w polskim systemie skierowana ma być zarówno do pracowników socjalnych, jak również do wszystkich innych profesjonalistów pracujących w instytucjach pomocy i integracji społecznej, współpracujących z nimi wolontariuszy oraz osób wspierających ich działania. Tak szeroko rozumiana usługa superwizji na rzecz służb społecznych ma szansę stać się gwarantem dostarczania beneficjentom wysokiej jakości usług poprzez zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego pracowników oraz doskonalenie funkcjonowania instytucji pomocy i integracji społecznej w Polsce (Grewiński, Jaworska-Matys, Skrzypczak, 2013).

Przedmiotem standaryzacji jest instytucjonalny wymiar superwizji, usługa superwizji z punktu widzenia wszystkich zaangażowanych stron oraz przebieg procesu superwizyjnego i funkcja edukacyjna superwizji.

W pracach eksperckich dyskutowano na temat zakresu i głębokości standaryzacji usługi superwizji pracy socjalnej. Zbytne uszczegółowienie mogłoby znacznie ograniczyć potencjalne możliwości zastosowania superwizji oraz nie pozwolić na dostosowanie jej do potrzeb pracowników i instytucji. Z drugiej strony zbyt wysoki poziom wymaganych standardów mógłby spowodować, że trudno będzie je zrealizować i usługa nie będzie osiągała określonej jakości, a standaryzacja zamiast porządkować świadczenie usług, może stać się przeszkodą. Zespół ekspertów przyjął za prof. Grewińskim koncepcję standaryzacji, która dotyczyła zarówno instytucjonalnego otoczenia usługi, jak i samej usługi superwizji oraz procesu superwizyjnego (Grewiński, Jaworska-Matys, Skrzypczak, 2013).

Jeśli chodzi o głębokość standaryzacji, przyjęto wprowadzenie *...standardu ogólnego, ramowego, bez wchodzenia w szczegóły, które mogą stworzyć przeregulowane świadczenie społeczne. Przeregulowanie standardów może bowiem przynieść rezultaty przeciwne do zamierzonych i tym samym stać się narzędziem przeciwnie skutecznym i nieefektywnym* (Grewiński, Jaworska-Matys, Skrzypczak, 2013).

Ramy prawne realizacji superwizji w polskim systemie pomocy społecznej wyznaczają przepisy prawa, w szczególności Ustawa o pomocy społecznej. Według art. 119 przy wykonywaniu zadań pracownik socjalny jest obowiązany m.in. do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach i samokształceniu. Ustawa z dnia 18.03.2011 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej w art. 121 a. określa prawa pracownika socjalnego w zakresie korzystania z superwizji.

Standardy kształcenia dla kierunku studiów Praca socjalna od 2007 roku przewidują w treściach kształcenia w zakresie metodyki pracy socjalnej problematykę superwizji w pracy socjalnej, co oznacza, że wiedza na temat superwizji, podstawowe kompetencje oraz motywacja do korzystania z niej są kształtowane na poziomie edukacji pomaturalnej (kolegia pracowników służb społecznych) i akademickiej (Grewiński, Jaworska-Matys, Skrzypczak, 2013).

**Tabela 6.1. Składowe i charakterystyka modelu standardu superwizji pracy socjalnej wypracowane w ramach projektu realizowanego przez WSP im. J. Korczaka i Stowarzyszenie CAL**

Obszary modelu standardu superwizji pracy socjalnej	Charakterystyka obszaru
Ramy instytucjonalno-organizacyjne superwizji pracy socjalnej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obligatoryjnym wsparciem superwizyjnym objęte są wszystkie instytucje pomocy i integracji społecznej.</li> <li>2. Superwizja powinna być dostępna dla wszystkich pracowników merytorycznych instytucji, pracowników instytucji współpracujących, wolontariuszy oraz kadry kierowniczej.</li> </ol>

Obszary modelu standardu superwizji pracy socjalnej	Charakterystyka obszaru
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Kadra zarządzająca zapewnia pracownikom możliwość korzystania z superwizji pracy socjalnej.</li> <li>4. Pracodawca powinien przygotować instytucję do wprowadzenia superwizji pracy socjalnej.</li> <li>5. Kadra zarządzająca organizuje superwizję menadżerską na swoją rzecz, indywidualnie lub w grupie złożonej z osób pełniących funkcje kierownicze.</li> <li>6. Wybór sposobów realizacji superwizji – rodzaju superwizji, tematyki, osoby superwizora – jest przedmiotem porozumienia pomiędzy pracownikami a kierownictwem, zależnie od potrzeb i problemów pracowników i beneficjentów instytucji.</li> <li>7. Umowa o świadczeniu usług superwizyjnych zawarta jest pomiędzy superwizorem, superwizowanym oraz instytucją.</li> <li>8. Superwizor jest zobowiązany do pisemnego dokumentowania prowadzonej superwizji.</li> <li>9. Ewaluacja superwizji uwzględnia potrzebę zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczonych usług.</li> <li>10. Źródłem finansowania superwizji mogą być: budżet instytucji zatrudniającej osobę superwizowaną, środki instytucji samorządowych szczebla powiatowego i regionalnego, budżet centralny oraz środki pomocowe Unii Europejskiej.</li> <li>11. Warunkiem skutecznej superwizji jest: zapewnienie superwizji wolnej od nacisku, zawarcie kontraktu superwizyjnego, zapewnienie regularności i ciągłości, określenie sposobu ewaluacji superwizji, dobrowolność udziału wynikająca z chęci samorozwoju i doskonalenia swojego warsztatu pracy, świadomość przełożonych i decydentów w systemie pomocy społecznej, że superwizja wpływa na podniesienie efektywności i skuteczności działań pracowników socjalnych w procesie pracy socjalnej.</li> </ol>
Osoba superwizowana	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prawo do korzystania z superwizji przysługuje pracownikom socjalnym oraz innym pracownikom oraz osobom współpracującym z podmiotem/instytucją pomocy i integracji społecznej.</li> <li>2. Superwizja jest usługą świadczoną na rzecz osób superwizowanych. Jej granice określają normy prawne i etyczne dotyczące ochrony danych i poufności informacji, chroniące relację superwizor-osoba superwizowana oraz zasady określone w kontrakcie.</li> <li>3. Gotowość do poddania swojej pracy superwizji jest oznaką profesjonalizmu.</li> <li>4. Pracownik na każdym etapie rozwoju zawodowego powinien mieć zagwarantowane prawo do korzystania z superwizji.</li> <li>5. Wymiar czasu superwizji jest uzależniony od stażu pracy i zgłoszonych potrzeb.</li> <li>6. Możliwa jest ekwiwalentność rodzajów superwizji (indywidualna, grupowa, zespołowa, koleżeńska), przy zapewnieniu minimum wymiaru czasu, odpowiednio do stażu pracy i potrzeb osoby superwizowanej.</li> <li>7. Kadra zarządzająca ma prawo do korzystania z superwizji zarówno indywidualnej, jak i grupowej z innymi osobami pełniącymi funkcje kierownicze, świadczoną przez superwizorów zewnętrznych specjalizujących się w superwizji menadżerskiej.</li> </ol>
Superwizor pracy socjalnej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Superwizor pracy socjalnej posiada wiedzę oraz umiejętności z zakresu metodologii i metodyki pracy socjalnej, a także tematyki, której dotyczy superwizja. Posiada umiejętności komunikacyjne umożliwiające prowadzenie superwizji w kontakcie indywidualnym oraz w grupie.</li> <li>2. Superwizor jest odpowiedzialny za wskazanie osobie superwizowanej kierunku działania, opierając się na aktualnej wiedzy w zakresie teorii pracy socjalnej, standardów zawodowych, umiejętności, kompetencji oraz kodeksu etycznego w praktyce zawodowej.</li> <li>3. Superwizorzy powinni być świadomi własnych ograniczeń oraz działać w obszarach swoich największych kompetencji.</li> </ol>



Obszary modelu standardu superwizji pracy socjalnej	Charakterystyka obszaru
	<p>4. W procesie superwizyjnym nie powinni uczestniczyć członkowie rodziny, znajomi, byli partnerzy czy małżonkowie. Osoby zaangażowane w superwizję nie powinny wchodzić w relacje intymne w czasie, ani po zakończeniu superwizji.</p> <p>5. Superwizor pracy socjalnej dba o swój rozwój zawodowy poprzez uczestnictwo w szkoleniach, poddawanie superwizji własnej pracy oraz czynny udział w środowisku superwizorów.</p> <p>6. Zapewnienie odpowiedniego poziomu szkolenia i rozwoju zawodowego superwizorów pracy socjalnej wymaga zorganizowania systemu szkoleń oraz zorganizowania środowiska superwizorów.</p> <p>7. Szkolenie superwizorów pracy socjalnej powinno zakładać obowiązkowe uczestnictwo w praktycznym doskonaleniu umiejętności superwizyjnych w formie treningu superwizyjnego obejmującego samodzielne prowadzenie superwizji, prowadzenie superwizji w jednostkach macierzystych oraz poddanie swojej pracy superwizji.</p>
Proces superwizyjny	<p>1. Superwizja pracy socjalnej powinna mieć charakter edukacyjny oraz konsultacyjno-doradczy i wspierająco-wzmacniający.</p> <p>2. Superwizja menadżerska powinna obejmować kadre kierowniczą w zakresie zarządzania i organizacji pracy.</p> <p>3. Superwizja może być prowadzona w różnych modelach: indywidualnym, grupowym, zespołowym.</p> <p>4. Superwizja może być prowadzona w formie pośredniej jak i bezpośredniej.</p> <p>5. Superwizja może być realizowana przez superwizorów wewnętrznych i zewnętrznych. Wobec wielu obaw związanych z oceną i kontrolą bardziej bezpieczna jest superwizja zewnętrzna.</p> <p>6. Tematyka superwizji powinna obejmować całe spektrum pracy profesjonalistów zatrudnionych w instytucjach pomocy i integracji społecznej oraz czynniki zewnętrzne i wewnętrzne wpływające na ich pracę.</p> <p>7. Szczególny nacisk podczas superwizji pracy socjalnej powinien zostać położony na kwestie związane z wypaleniem zawodowym i stresem organizacyjnym, który wymaga środków zaradczych nie tylko na poziomie jednostki, ale przede wszystkim organizacji i zasad funkcjonowania grup zadaniowych.</p> <p>8. Superwizor powinien znać narzędzia oraz procedury związane z diagnozą, profilaktyką i pomocą, dotyczące procesu wypalenia zawodowego.</p> <p>9. Superwizja powinna być dostępna i prowadzona cyklicznie.</p> <p>10. W praktyce superwizji pracy socjalnej mogą być realizowane różnorodne podejścia do przebiegu procesu superwizyjnego wypracowane na gruncie teorii i koncepcji psychologicznych, socjologicznych, medycznych, pedagogicznych i innych.</p> <p>11. Możliwe jest wykorzystanie różnorodnych narzędzi opisu, diagnozy, analizy i rozwiązywania problemów przez superwizorów.</p> <p>12. Kontrakt superwizyjny pomiędzy superwizorem i osobą superwizowaną zawiera ustalenia dotyczące typu superwizji, celu superwizji, ram procesu superwizyjnego, tematyki, czasu trwania sesji, częstotliwości, metod prowadzenia sesji, zasad poufności, warunków renowacji kontraktu, sposobów monitoringu i ewaluacji procesu superwizji.</p> <p>13. Zarówno superwizor, jak i superwizowany ponoszą odpowiedzialność za efektywność superwizji we wzajemnej współpracy.</p> <p>14. Etyczne aspekty superwizji określa Kodeks Etyczny Superwizji.</p>
Superwizja jako edukacja	<p>1. Głównym celem superwizji pracy socjalnej w Polsce jest podniesienie jakości pracy socjalnej poprzez edukację i doradczę wzmacnianie pracowników instytucji pomocy oraz integracji społecznej w zakresie pracy z osobą, rodziną, grupą i społecznością lokalną.</p>

Obszary modelu standardu superwizji pracy socjalnej	Charakterystyka obszaru
	2. Funkcja edukacyjna superwizji pracy socjalnej realizowana jest poprzez szkolenie oraz rozwój kompetencji i wiedzy zawodowej osób superwizowanych, stosownie do ich potrzeb, jak również rozwój ich samoświadomości zawodowej, metarefleksji oraz etyki pracy socjalnej.
	3. Edukacyjna rola superwizji jest znacząca – na niej spoczywa odpowiedzialność za rozwój superwizowanego poprzez pomoc i wsparcie w korzystaniu z wiedzy teoretycznej w praktyce pracy socjalnej, w działaniach ukierunkowanych na wspomaganie podmiotów zagrożonych wykluczeniem społecznym.
	4. Superwizor powinien odgrywać istotną rolę w rozwoju zawodowym osoby superwizowanej, będąc mentorem szkolącym adepta pracy socjalnej w zdobywaniu wiedzy na temat środowiska pracy.
	5. Superwizor pracy socjalnej jest odpowiedzialny za wskazanie kierunków działań, opierając się na swojej wiedzy w zakresie teorii pracy socjalnej, standardów zawodowych, umiejętności, kompetencji oraz kodeksu etycznego w praktyce zawodowej.
	6. Superwizor powinien posiadać szeroką wiedzę zawodową oraz kompetencje na temat teorii pracy socjalnej oraz różnych metod rozwiązywania problemów.
	7. Funkcja edukacyjna superwizji w odniesieniu do superwizorów i osób superwizowanych powinna być realizowana w perspektywie uczenia się przez całe życie, respektowania praw i potrzeb osób superwizowanych jako uczących się dorosłych.

Źródło: M. Grewiński, D. Jaworska-Matys, B. Skrzypczak, *Standard superwizji pracy socjalnej i jego charakterystyka - propozycja ze społu projektowego WSP i CAL* w: M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.), *Superwizja pracy socjalnej*, Warszawa 2013 (materiał nieopublikowany przez CRZL).

Na bazie wypracowanego w ramach projektu systemowego standardu (przedstawionego pokrótce powyżej) przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną im. Janusza Korczaka i Stowarzyszenie CAL, Departament Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zlecił Centralnej Komisji Egzaminacyjnej przygotowanie treści rozporządzenia dotyczącego superwizji pracy socjalnej, które zostało ukończony na jesieni 2013 roku. Aktualnie MPiPS pracuje nad ostateczną wersją rozporządzenia, które powinno wejść w życie w 2014 roku, a najpóźniej w 2015 roku przy okazji nowej Ustawy o pomocy społecznej. Jeśli wszystko pójdzie zgodnie z planem to najbliższe lata będą z pewnością obwitać w liczne projekty edukacyjne na rzecz rozwoju superwizji w Polsce, w tym przygotowania superwizorów do nowej roli zawodowej. Prawdopodobnie superwizja stanie się trzecim poziomem specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych, obciążona licznymi kryteriami dostępu w postaci długoletniej praktyki w zawodzie pracownika socjalnego, odbycia kilkumiesięcznego szkolenia specjalistycznego i zdania egzaminu przed Centralną Komisją Egzaminacyjną. Wszystko wskazuje także na to, że w pierwszych latach superwizja będzie finansowana ze środków funduszy unijnych w ramach nowej perspektywy finansowej na lata 2014-2020. Najbliższa przyszłość pokaże jaki model superwizji będzie kreowany w Polsce w służbach społecznych – czy będzie to model zorientowany tylko i wyłącznie na pracowników socjalnych czy szerzej na szeroko rozumiane służby społeczne, zarówno te związane z systemem pomocy społecznej jak i te związane z innymi systemami/podsystemami polityki społecznej (Ibidem).

#### 6.4. Superwizja w instytucjach zajmujących się uzależnieniami, przemocą oraz innymi patologiami

Większość dyskusji jakie odbywają się aktualnie w Polsce o superwizji dotyczą raczej jej wąskiego traktowania, zogniskowanego na pracownikach socjalnych funkcjonujących w systemie pomocy społecznej. Jest to związane z jednej strony z tym, że zawód pracownika socjalnego nie jest uwolniony, a wręcz przeciwnie ściśle funkcjonuje w strukturze instytucjonalno-organizacyjnej pomocy społecznej. Ponadto deficyty związane z superwizją są tak duże, że decydenci mogą nie zdecydować się na jej wprowadzenie we wszystkich służbach społecznych od razu, tym bardziej, że jest to metoda po pierwsze kosztowna, jak i w dalszym ciągu nieświadczona przez wiele środowisk społecznych. Tym niemniej należałoby poważnie zastanowić się nad tym, czy nie wprowadzić superwizji, jako usługi wspierającej w takich instytucjach, które z definicji zajmują

się osobami o dużym ryzyku wykluczenia społecznego i stanowiących poważne zagrożenia nie tylko dla samych siebie czy własnych rodzin, ale dla szerszego otoczenia społecznego. Przygotowywany przez Uczelnię Korczaka i Stowarzyszenie CAL w 2013 roku standard superwizji przewidywał jej szerokie zastosowanie w służbach społecznych, a nie tylko wśród pracowników socjalnych, zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej, czy powiatowych centrach pomocy rodzinie (ewentualnie innych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej). Takie podejście oznaczałoby traktowanie superwizji docelowo jako usługi wspierającej wszystkich „pomagaczy”, bez względu na to, czy osoby te są czy nie są oficjalnie pracownikami socjalnymi.

W kontekście narastających w Polsce problemów z uzależnieniami, przemocą w rodzinie, a także pojawieniem się nowych patologii społecznych superwizja byłaby bardzo potrzebna we wszystkich instytucjach społecznych działających na rzecz tych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Pracownicy służb społecznych wspierających osoby uzależnione od alkoholu, narkotyków, hazardu, mieszanych form uzależnień, jak i ci pracujący na co dzień ze sprawcami i ofiarami przemocy bardzo często sami potrzebują wsparcia psycho-społecznego, ze względu na wiele bardzo trudnych, zindywidualizowanych przypadków, które mutują się i/lub nakładają na inne dysfunkcje społeczne. Objęcie dobrowolną a może nawet obowiązkową superwizją wszystkich pracowników z tych obszarów wydaje się być bardzo potrzebne a nawet konieczne z punktu widzenia radzenia sobie z tymi problemami w przyszłości. Jest to tyle istotne, że wiele uzależnień ma dzisiaj charakter mieszany, pojawia się coraz więcej substancji psycho-aktywnych, które nie są oficjalnie narkotykami (np. dopalacze), a które uzależniają młode osoby i skutkują bardzo dziwnymi, często tragicznymi skutkami.

Poniżej w formie tabeli zaprezentowano autorską koncepcję dotyczącą tego, w jakich instytucjach powinna być dostępna superwizja w służbach społecznych, a w jakich można byłoby stosować ją dodatkowo lub na przemian z coachingiem.

**Tabela 6.2. Instytucje, w których mogłaby być realizowana superwizja i/lub coaching służb społecznych, w tym także superwizja dyrektorów/kierowników jednostek.**

Nazwa instytucji	Superwizja/coaching
Ośrodki Pomocy Społecznej	Superwizja/coaching
Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie	Superwizja/coaching
Domy Pomocy Społecznej	Superwizja/coaching
Placówki Całodobowej Opieki, w tym długoterminowej	Superwizja/coaching
Placówki Socjalizacyjne	Superwizja/coaching
Ośrodki Interwencji Kryzysowej	Superwizja/coaching
Ośrodki resocjalizacyjne i zakłady poprawcze	Superwizja/coaching
Organizacje pozarządowe	Coaching
Szkoły, kluby	Coaching
Świetlice socjoterapeutyczne	Superwizja/coaching
Poradnie i placówki lecznicze	Coaching
Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych	Coaching
Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii	Coaching
Punkty konsultacyjne i poradnie dla osób uzależnionych od narkotyków	Superwizja
Grupy anonimowych alkoholików, narkomanów, hazardzistów	Superwizja
Ochotnicze Hufce Pracy	Coaching
Urzędy pracy	Coaching
Agencje zatrudnienia	Coaching
Instytucje zdrowia publicznego	Coaching

Źródło: Opracowanie własne.

Objęcie superwizją tak wielu instytucji i służb społecznych oznaczałoby jednak konieczność wypracowania w administracji publicznej kompleksowego modelu prowadzenia procesu superwizji, a wcześniej kompleksowej strategii przygotowania programów edukacyjnych na potrzeby wykształcenia wielu superwizorów, którzy powinni rekrutować się z kręgów teoretyków i służb społecznych. Nie jest to zadanie łatwe do przeprowadzenia, tym bardziej, że w grę wchodziłaby konieczność znalezienia sporych środków finansowych. Tańszym rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie w niektórych instytucjach, zamiast superwizji coachingu, które to narzędzie jest tańsze w zastosowaniu, aniżeli superwizja, a przynosi podobne efekty. Ponadto z coachingiem nie ma tyle obaw samego środowiska, co z superwizją, gdyż coaching ze swej natury jest pozbawiony funkcji kontrolnych, nadzorczych, administracyjnych, czy oceniających.

Najlepszym rozwiązaniem byłyby tutaj adresowanie superwizji w pierwszej kolejności do tych instytucji, które bezpośrednio mają styczność z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym lub patologiami, a w drugiej do tych podmiotów, gdzie nie ma bezpośredniej pracy z klientem, odbiorcą usługi. Tam można byłoby realizować proces coachingu, jako metodę odzwierciedlenia i refleksji w obszarze osiągania zakładanych celów i pokonywania przeciwności.

Najbliższa przyszłość pokaże, na jaki model superwizji w Polsce się zdecydujemy. Bez względu na to czy będzie to model mniej lub bardziej rozbudowany dla takiej czy innej określonej grupy, jedno jest pewne, że superwizja po 23 latach od rozpoczęcia transformacji ustrojowej, powinna wreszcie na stałe zagościć w systemowych rozwiązaniach w polityce społecznej.

## 6.5. Podsumowanie

Jak wynika z treści tego rozdziału i licznych przykładów w Polsce jest już dorobek w zakresie superwizji, który był rozwijany przez najbardziej dynamiczne i innowacyjne instytucje pomocy społecznej już pod koniec lat 90 ubiegłego wieku. Co najmniej kilkanaście, a może nawet kilkadziesiąt podmiotów od co najmniej dekady posiada w swojej ofercie superwizję kierowaną do pracowników socjalnych i kadry kierowniczej. Duży wkład w rozwój superwizji wniosło Stowarzyszenie CAL, od lat zajmujące się innowacyjnymi metodami i technikami rozwoju pracy socjalnej i środowiskowej w Polsce. To czego jednak ewidentnie brakuje to wprowadzenie superwizji jako rozwiązania systemowego, które będzie obligatoryjne dla wszystkich podmiotów pomocy społecznej, a może nawet szerzej służb społecznych. Superwizja powinna być dostępna i realizowana nie tylko w elitarnych instytucjach społecznych, ale we wszystkich służbach gdzie pracownicy będą chcieli rozwijać swoje kompetencje i umiejętności poprzez refleksję, informację zwrotną, wsparcie motywacyjne i coaching. Niepokojące jest jednak to, że jak wynika z ogólnopolskich badań istnieją liczne obawy wśród kadry służb społecznych na temat funkcji kontrolnych, nadzorczych i administracyjnych superwizji. Tak jak funkcja edukacyjna i wspierająca superwizji jest odczytywana jako jednoznacznie pozytywna to pozostałe funkcje superwizji związane z administrowaniem i zarządzaniem są traktowane jako funkcje opresyjne. Należy zatem w pierwszej kolejności przełamać liczne stereotypy i uprzedzenia wśród kadr służb społecznych a następnie dopiero wprowadzać superwizję do praktyki. W przeciwnym razie istnieje zagrożenie przeciwskuteczności tego instrumentu.

Standard superwizji pracy socjalnej, wypracowany przez ekspertów Uczelni Korczaka i Stowarzyszenia CAL powinien być upowszechniany, nie tylko dlatego, że zostały wydane środki publiczne na jego stworzenie, ale przede wszystkim ponieważ udało się zaprosić do jego stworzenia kilkadziesiąt ekspertów z Polski i z siedmiu państw europejskich. Jego opis wydaje się kompleksowy i realistyczny do wprowadzenia. Środki finansowe na systemowe wprowadzenie superwizji powinny być zabezpieczone w budżecie państwa lub w ramach programów operacyjnych pod kolejny okres programowania funduszy strukturalnych UE 2014-2020.

## BIBLIOGRAFIA:

Grewiński, M., Jaworska-Matys, D., Skrzypczak, B. (2013). Standard superwizji pracy socjalnej i jego charakterystyka – propozycja zespołu projektowego CAL. In: Grewiński M., Skrzypczak B., (red.) Superwizja Pracy Socjalnej. Warszawa, WSP im. J. Korczaka.

Grewiński M., Karwacki A. (2011), Pluralizm i międzysektorowa współpraca w realizacji usług społecznych, MCPS, Warszawa.

Grewiński M., (2009), Wielosektorowa polityka społeczna – o przeobrażeniach państwa opiekuńczego, Warszawa.

Grewiński M., Kamiński S. (2007), Obywatelska polityka społeczna, Warszawa.

Grewiński M., Lizut J. (2013), Efektywność usług socjalnych w pomocy społecznej, ROPS, Toruń.

Grewiński M., Zasada Chorab A. (2013), System pomocy społecznej w Polsce, ROPS, Toruń.

Jaworska-Matys, D. (2013). Dobre praktyki superwizyjne stosowane w Polsce. In: Grewiński M., Skrzypczak B., (ed.) Superwizja Pracy Socjalnej. Warszawa, WSP im. J. Korczaka.

Karwacki, A. (2013). Superwizja w ocenie pracowników socjalnych. In: Grewiński M., Skrzypczak B., (ed.) Superwizja Pracy Socjalnej. Warszawa, WSP im. J. Korczaka.

Makowiecka, M. (2013). Doświadczenia superwizyjne na podstawie aktywności Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. In: Grewiński M., Skrzypczak B., (ed.) Superwizja Pracy Socjalnej. Warszawa, WSP im. J. Korczaka.

Niesporek, A. (2013). Superwizja pracy socjalnej w instytucjach pomocy społecznej i integracji społecznej. In: Grewiński M., Skrzypczak B., (ed.) Superwizja Pracy Socjalnej. Warszawa, WSP im. J. Korczaka.

Sosnowski, M. (2013). Doświadczenia superwizji pracy socjalnej na przykładzie MOPS w Katowicach. In: Grewiński M., Skrzypczak B., (ed.) Superwizja Pracy Socjalnej. Warszawa, WSP im. J. Korczaka.

Trawkowska, D. (2013). Czy tworzymy (już) standard polskiej szkoły superwizji pracy socjalnej? In: Grewiński M., Skrzypczak B., (ed.) Superwizja Pracy Socjalnej. Warszawa, WSP im. J. Korczaka.