

MIROSŁAW GREWIŃSKI, BOHDAN SKRZYPCZAK

Podsumowanie

Jak wynika z treści książki superwizja pracy socjalnej jest w wielu krajach niezwykle istotnym instrumentem wspierania pracowników pomocy społecznej, w tym szczególnie pracowników socjalnych, którzy potrzebują ciągłego doskonalenia, rozwoju i refleksyjnej informacji zwrotnej. W Polsce również staje się ona ważnym narzędziem wspierającym i edukacyjnym, tym bardziej, że w ramach planowanej na rok 2015 reformy systemu pomocy społecznej zakłada się wprowadzenie systemowe superwizji jako trzeciego poziomu specjalizacji w kształceniu pracowników socjalnych. Chodzi bowiem o to, aby na początek wyedukować elitę specjalistów, którzy będą mogli być superwizorami pracy socjalnej, a w szerszym kontekście także pomocy społecznej w naszym kraju. Pomimo tego, że w porównaniu z dorobkiem państw zachodnich Europy i USA, superwizja w Polsce jest we wstępnej fazie rozwoju, to posiadamy już co najmniej kilkanaście przykładów instytucji, które rozwijają superwizję od co najmniej dekady, mając w tym obszarze już pierwsze doświadczenia. Są one głównie pozytywne, ale należy podkreślić, że istnieją również bariery i ograniczenia w zastosowaniu superwizji. Również z przeprowadzonych ogólnopolskich badań, których wyniki prezentowaliśmy w tej książce wynika, że oprócz afirmacji superwizji istnieją liczne obawy z jej systemowym wprowadzeniem, a w nauce liczne są argumenty krytyczne związane z jej przeciwnością.

Istniejące liczne dylematy dotyczące superwizji, które próbowaliśmy ukazać w tej książce w poszczególnych rozdziałach, można sprowadzić do kilku najważniejszych zagadnień, przedstawionych poniżej, które wiążemy z najważniejszymi rekomendacjami:

1. Nie istnieje jeden model superwizji pracy socjalnej wobec czego trudno jest w poszczególnych krajach znaleźć jeden konkretny punkt odniesienia (benchmark) dla standaryzacji superwizji pracy socjalnej w Polsce, tym bardziej, że w większości państw UE i w USA nie standaryzuje się usługi

jaką jest superwizja pracy socjalnej. Oznacza to, że jeśli w Polsce będziemy chcieli wprowadzić standard superwizji pracy socjalnej to powinniśmy go wypracować samodzielnie, posilując się tylko wybranymi doświadczeniami poszczególnych państw, które rozwijają superwizję znacznie dłużej niż my.

2. W związku z faktem, że istnieją różne modele superwizji pracy socjalnej rekomendowalibyśmy aby superwizja w Polsce czerpała więcej z modelu skandynawskiego i kontynentalnego, aniżeli z modelu anglosaskiego. Różnica polega na tym, że w modelu skandynawskim i kontynentalnym (europejskim) bardziej eksponuje się funkcje edukacyjne i wspierające superwizji a w modelu anglosaskim akcent położony jest na funkcje administracyjno-nadzorcze i zarządcze.
3. Pomimo skoncentrowania się w tytule i w treści książki na superwizji pracy socjalnej uważamy, że superwizja powinna objąć znacznie szersze grupy pracowników służb społecznych włączając w tym pracowników całego systemu pomocy społecznej, resocjalizacji, polityki rynku pracy i edukacji oraz zawodów opiekuńczych, w tym niektórych usług w systemie zdrowia (hospicja, opieka długoterminowa)¹. W gruncie rzeczy docelowo wszystkie zawody „pomagaczy społecznych” powinny być objęte usługą superwizyjną w celu ich bardziej profesjonalnego działania i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu pracowników. Ograniczenie superwizji do zawodu pracownika socjalnego może być traktowane jako fragmentaryzowanie usług wspierających służby społeczne i podnieść krytykę selektywności i nierówności w dostępie przez inne zawody profesjonalnych „pomagaczy”.
4. Standard superwizji zaprezentowany w tej książce a przygotowany przez zespół ponad 30 ekspertów – teoretyków i praktyków jest standardem ogólnym wyznaczającym ramy do zastosowania tego instrumentu wspierania pracowników socjalnych. Jest to raczej model aniżeli szczegółowy standard, gdyż celowo wyszliśmy z założenia, że stworzenie zbyt przeregulowanego narzędzia będzie przeciwnie skuteczne i spotka się z oporem tych, którzy mają go stosować w praktyce. Uważamy, że proces standaryzacji usług społecznych i socjalnych w Polsce generalnie powinien mieć ogólny charakter w związku z takim a nie innym poziomem rozwoju polityki społecznej, w tym polityki pomocy i integracji społecznej.
5. Pomimo, że przygotowując publikację do druku, przeprowadziliśmy reprezentatywne, duże, ogólnopolskie badania pracowników socjalnych zatrud-

¹ Porównaj podejście prezentowane w innej książce: M. Ferreira, M. Grewiński, J. Reisz-Jorge, *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*, MCPS, Warszawa 2014.

nionych w ośrodkach pomocy społecznej, powiatowych centrach pomocy rodzinie i innych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej wraz z przebadaniem kierowników tych instytucji, i zdobyliśmy sporą wiedzę na temat opinii respondentów o superwizji, rekomendowalibyśmy prowadzenie dalszych badań w tym zakresie, aby jak najlepiej rozpoznać potrzeby w obszarze superwizji, tym bardziej, że pracownicy i kierownicy jednostek zgłaszają liczne obawy i ryzyka związane z wprowadzeniem superwizji do rozwiązań systemowych.

6. Osobnym dylematem, na który próbowaliśmy odpowiedzieć w tej publikacji jest to, kto miałaby prowadzić superwizję pracy socjalnej w przyszłości. Czy mieliby to być psychologowie, którzy próbują zarezerwować dla siebie obszary coachingu i superwizji, czy też sami pracownicy socjalni, którzy mają odpowiednie przygotowanie i doświadczenie praktyczne w realizacji pracy socjalnej. Projekt rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej nt. superwizji pracy socjalnej zbieżny jest z naszymi rekomendacjami dotyczącymi tego, że powinni to być bardzo doświadczeni pracownicy pomocy społecznej, wręcz elita znająca pracę socjalną zarówno z teorii jak i praktyki. Nie ograniczalibyśmy w żadnym wypadku roli superwizora do zawodu psychologa czy tym bardziej terapeuty.
7. Superwizję pracy socjalnej (szerzej służb społecznych) trzeba widzieć w kontekście całej reformy systemu pomocy społecznej, koniecznej od co najmniej dekady. Wyrażamy pogląd, że jej wprowadzenie bez innych koniecznych zmian w systemie, nie przyniesie zamierzonych rezultatów a może być nawet przeciwnie. Dlatego podkreślamy konieczność wprowadzenia wieloaspektowej zmiany w systemie pomocy społecznej, m.in. w kierunku rozwoju usług socjalnych, rozszerzenia zadań pomocy społecznej delegowanych na organizacje pozarządowe, innego finansowania pomocy społecznej, standaryzacji usług i zadań socjalnych.
8. Jeśli superwizja ma być trzecim poziomem edukacyjnym w zakresie specjalizacji zawodowej pracownika socjalnego istnieje konieczność podniesienia tych działań na poziom kształcenia wyższego w ramach studiów podyplomowych na uczelniach, tak jak ma to miejsce w wielu państwach UE. Ponadto istnieje konieczność skorelowania podnoszenia poziomu wykształcenia pracowników socjalnych z ich awansem zawodowym i w wynagrodzeniach. Tego ciągle brakuje w Polsce, a niestety nie stworzy się elity superwizorów w Polsce bez podniesienia odpowiedniego prestiżu i statusu społeczno-zawodowego profesji pracownika socjalnego.
9. Oprócz superwizji należy poważnie zastanowić się nad systemowym wprowadzeniem coachingu dla pracowników służb społecznych. Coaching w przeciwieństwie do superwizji nie implikuje licznych obaw i nega-

tywnych emocji, a jest bardzo skutecznym narzędziem wspierania osób coachowanych. Być może coaching mógłby stać się tańszą a równie skuteczną metodą wspierania i edukowania pracowników systemu pomocy społecznej.

10. Ważnym wyzwaniem przed którym stoi superwizja jest ścieżka jej dalszej profesjonalizacji. Nie powinna ona opierać się wyłącznie o odgórne procedury specjalizacyjne. Istotne byłoby wytworzenie oddolnego, środowiskowego ruchu, który tworzyłby społeczne regulacje wspierające jakość superwizji i autonomię tej grupy profesjonalistów. Dlatego istotnym argumentem wydaje się postulat samoorganizacji środowiska superwizorów(rek) by zapewnić im znaczący głos w decyzjach, co do rozwoju tej roli profesjonalnej.

Podsumowując należy podkreślić, że aktualnie stoimy przed wielką szansą i wyzwaniem dotyczącym implementacji superwizji do systemu pomocy społecznej i być może także do innych systemów polityki społecznej. Wiele zależy od rozwiązań systemowych, których ostateczny kształt określi MPiPS i decydenci polityczni, ale wiele zależy także od instytucji regionalnych i lokalnych, które będą realizować proces superwizyjny. To czy superwizja pracy socjalnej w Polsce się sprawdzi i zakorzeni zależy od wielu czynników wewnętrznych i zewnętrznych, ale przede wszystkim zależy od tego czy będziemy chcieli superwizję traktować jako metodę wspierania i edukowania służb pomocy społecznej (co było przedmiotem treści tej książki), czy jako narzędzie kontroli i nadzoru w procesie zarządzania i administrowania instytucjami polityki społecznej.

Mirosław Grewiński i Bohdan Skrzypczak
Redaktorzy tomu

Warszawa marzec 2014 r.