

Jak zadbać o dobrą superwizję? Wokół istoty, genezy, standardów i profesjonalizacji

Abstrakt: Artykuł poddaje analizie proces rozwoju superwizji pracy socjalnej w Polsce. Ukazuje go w kontekście historycznym, systemowym, prawnym i środowiskowym, a także ukazuje, jak funkcjonuje superwizja w zawodach pomocowych. Te elementy zostają w niniejszym artykule zarysowane po to, aby podjąć próbę ukazania perspektyw, jakie w najbliższej przyszłości się przed superwizją rysują w rzeczywistości polskiego systemu pomocy społecznej, który sam w sobie zmierza w kierunku przeobrażeń podstawowego paradygmatu pomocowego. Autorka poszukuje odpowiedzi na pytanie o to, co powinno cechować dobrą superwizję, analizuje warunki wykonywania dobrej superwizji, wskazuje na przeszkody w jej realizacji. Artykuł podejmuje również próbę nakreślenia prognozy na najbliższą przyszłość dla rozwoju dobrej superwizji w Polsce.

Słowa kluczowe: superwizja, praca socjalna, zawody pomocowe, superwizja pracy socjalnej, system pomocy społecznej.

Abstract: The article analyses the process of social work supervision development in Poland. It presents it in a historical, systemic, legal and environmental context, and also shows how supervision in helping professions works. These elements are outlined in this article in order to attempt to show the future perspectives that supervision has in the reality of the Polish social welfare system. The modification of the system, which itself is heading towards transformations of the basic assistance paradigm, are deeply affecting supervision in its aims and methods. The author con-

siders the premises of good supervision, analyses the conditions for professional supervision support, indicates obstacles to its implementation. The article also attempts to outline a prognosis for the development of good supervision in the near future.

Key words: supervision, social work, helping professions, social work supervision, welfare system.

Wprowadzenie

Odkąd superwizja jako narzędzie wsparcia pracowników pomocy społecznej na stałe zagościła w rzeczywistości polskiego systemu pomocy społecznej wraz z nowelizacją ustawy o pomocy społecznej w 2011 roku wielu badaczy i praktyków działań pomocowych w coraz większym zakresie podejmuje analizy dotyczące jej zakresu znaczeniowego, metod, założeń i rozwoju. Superwizja, której korzenie sięgają tradycji uczenia się przez działanie, jest określana przez wieloaspektowe definicje, pragnące uchwycić jej istotę. Wiele z nich sięga do psychoterapeutycznego kontekstu, w którym jest najczęściej używana, inne z kolei definiują superwizję przez pryzmat funkcji, które ma realizować.

Istnieje kilka klasyfikacji funkcji superwizji pracy socjalnej, wśród których można wymienić podział Alfreda Kadushina (powołującego się na Johna B. Dawsona¹), gdzie występuje trójpodział na funkcję administracyjną, edukacyjną i wspierającą². Z kolei Peter Hawkins i Robin Shohet wymieniają takie funkcje superwizji jak tutorska, szkoleniowa, kierownicza i konsultacyjna³. W Polsce funkcje superwizji usystematyzował jako pierwszy Jerzy Krzyszkowski, który korzystając z dorobku myśli zagranicznej, proponuje podział na funkcję administracyjno-zarządzającą, zawodową, edukacyjną i wsparcia emocjonalnego⁴.

Osią porządkującą wszystkie określenia definicyjne jest ujęcie superwizji pracy socjalnej w kontekście tradycji „superwizji twardej” i „superwizji miękkiej”. Różnice między nimi wyznacza rozłożenie akcentów na poszczególne realizowane przez działania superwizyjne funkcje. W superwizji twardej, odwołującej się do tradycji amerykańskiej, superwizja pełni głównie funkcję admini-

¹ J. B. Dawson, *The casework supervisor in a family agency*, „Family” 6 (1926), s. 293.

² A. Kadushin, *Supervision in social work*, New York 1992, s. 19–20.

³ P. Hawkins, R. Shohet, *Supervision in the Helping Professions. An individual, group and organizational approach*, London 2012, s. 65–66.

⁴ J. Krzyszkowski, *Elementy organizacji i zarządzania w pomocy społecznej*, Częstochowa 2010, s. 185–186.

stracyjną, której celem nadrzędnym jest koordynowanie działań danej instytucji i realizowanie jej celów. Stąd mówi się, że ta tradycja ma orientację menadżerską, a podmiotem działań superwizji jest instytucja. Superwizja miękka z kolei wywodzi się z tradycji brytyjskiej, kładzie nacisk na proces uczenia się, rozwój i perspektywę indywidualną, poprzez analizę której następuje poszerzanie świadomości zawodowej pracownika socjalnego. Stąd w tej tradycji podmiotem działań superwizji jest pracownik socjalny.

Brytyjska *Encyklopedia pracy socjalnej* zawiera definicję superwizji pracy socjalnej, którą określa jako

[...] aktywność interpersonalną, która umożliwia praktykom refleksję nad związkami między celami i procedurami w ich pracy. Superwizja stwarza wspierający, administracyjny i rozwojowy kontekst, w ramach którego mogą być utrzymywane otwartość na potrzeby klientów i odpowiedzialne podejmowanie decyzji. Typowa dla superwizji jest forma dialogu, w którym podejmowane są zagadnienia emocjonalne, poznawcze i etyczne wynikające z trójstronnej relacji pomiędzy klientem, pracownikiem i placówką⁵.

Takie określenie superwizji zawiera zarówno jej cechy administrowania, uczenia się i samorozwoju oraz wsparcia w odpowiedzialności zawodowej.

W podobnym duchu superwizję definiują Jerzy Szmagalski i Aleksander Nocuń, odwołując się do definicji zagranicznych (Alfreda Kadushina i Charlesa Zastrowa). Autorzy ci piszą, że

istotą superwizji jest stały, obowiązkowy proces konsultacyjny, zachodzący pomiędzy kierownikami placówek a pracownikami prowadzącymi bezpośrednią pracę z klientami. Proces ten ma służyć rozwijaniu wiedzy i umiejętności potrzebnych przy rozwiązywaniu problemów, którymi zajmuje się dana placówka⁶.

Jeden z autorów, Szmagalski, przywołuje w swojej książce poświęconej temu zagadnieniu definicję Leslie W. Rue i Lloyd L. Byarsa, którzy piszą, że superwizja to „szczególna metoda kierowania pracownikami, polegająca na upraw-

⁵ *The Blackwell Encyclopaedia of Social Work*, Oxford 2000, s. 340, tłum. za: *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, red. J. Szmagalski, Warszawa 2011, s. 21.

⁶ A. W. Nocuń, J. Szmagalski, *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie*, Katowice 1998, s. 159.

nieniu ich produktywności w osiągnięciu celów organizacji”⁷. Ten sam autor w innej książce charakteryzuje superwizję przez pryzmat procesu superwizyjnego i pisze, że „superwizja polega na stałym i obowiązkowym procesie konsultacyjnym, między kierownikami placówek lub formalnie wyznaczonymi doświadczonymi, wysoko kwalifikowanymi pracownikami – superwizorami a pracownikami prowadzącymi bezpośrednią pracę z klientami”⁸.

Takie rozumienie superwizji doprowadza w efekcie do położenia większego nacisku na jej aspekt rozwojowy i wzmacniający pracownika socjalnego i poprzez takie podejście osiągnięcie celów instytucji go zatrudniającej. Znajduje to wyraz w definicji superwizji z obszaru andragogiki. W doradztwie zawodowym superwizja definiowana jest jako „[...] różne działania psychologiczno-społeczne w ramach poradnictwa w miejscu pracy, współpracy zawodowej, praktycznego instruktazu itd., które odbywają się między superwizorem a osobą superwizowaną lub grupą. Dotyczą one problemów interakcyjnych, grupowych i instytucjonalnych”⁹.

Wspomniane definicje doprowadzają w polskiej literaturze przedmiotu do pojawienia się syntetycznej definicji autorstwa Marty Łuszczyńskiej i Anny Olech, w której autorki twierdzą, że superwizja to:

[...] proces uczenia się i ciągłego rozwoju zawodowego służący wzmocnieniu profesjonalnych kompetencji poprzez poszukiwanie źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonania. Jest to profesjonalny dialog, w którym omawiane są kwestie poznawcze, emocjonalne i etyczne wynikające z trójstronnej relacji pomiędzy klientem, pracownikiem i placówką, umożliwiającą praktykom refleksję nad jakością swej pracy¹⁰.

Zdaniem autorki niniejszego artykułu jest to definicja najbardziej adekwatna do polskiej rzeczywistości, a także łącząca wszystkie istotne elementy tego narzędzia wsparcia. Echa tej definicji zawiera zapis ustawowy. W art. 121a ustawy o pomocy społecznej znajdujemy zapis o uprawnieniu każdego pracownika socjalnego do korzystania z superwizji, która określana jest mianem

⁷ L. W. Rue, L. L. Byars, *Supervision*, cyt. za: J. Szmagałski, *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*, Warszawa 2009, s. 146.

⁸ J. Szmagałski, *Stres i wypalenie pracowników socjalnych*, dz. cyt., s. 147.

⁹ A. Dudak, E. Sarzyńska, *Superwizja jako dziedzina doradztwa zawodowego*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2001 nr 2, s. 162.

¹⁰ A. Olech, M. Łuszczyńska, *Wprowadzenie do superwizji*, Warszawa 2013, s. 7.

poradnictwa prowadzonego przez superwizorów pracy socjalnej, które ma na celu zachowanie i wzmocnienie kompetencji zawodowych, utrzymanie wysokiego poziomu świadczonych usług oraz przeciwdziałanie zjawisku wypalenia zawodowego w porozumieniu z pracodawcą co do wyboru formy i osoby udzielającej porad¹¹.

Celem niniejszego rozdziału jest ukazanie uwarunkowań rozwoju superwizji w Polsce. Myśląc o rozwoju, trzeba uwzględnić kontekst historyczny, systemowy, prawny i środowiskowy jej funkcjonowania. Te elementy zostaną w niniejszej części zarysowane po to, aby podjąć próbę ukazania perspektyw, jakie w najbliższej przyszłości się przed superwizją rysują w rzeczywistości polskiego systemu pomocy społecznej, który sam w sobie zmierza w kierunku przeobrażeń podstawowego paradygmatu pomocowego.

Skąd się wzięła w Polsce superwizja?

W Polskiej pracy socjalnej superwizja pojawiła się wraz z innymi innowacjami w trakcie zmian związanych z transformacją ustrojową. W 1993 roku pracownicy ówczesnego Departamentu Szkolenia Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej wzięli udział w szkoleniu na temat superwizji w Wielkiej Brytanii i w oparciu o materiały szkoleniowe dla kierowników placówek służb socjalnych z Wielkiej Brytanii rozpoczęli działania mające na celu zainicjowanie wdrażania rozwiązań superwizyjnych do polskiego systemu wsparcia dla pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej. Powoli wiedza o superwizji zaczęła pojawiać się na różnego typu szkoleniach, konferencjach i innych wydarzeniach środowiskowych. Były również podejmowane próby pilotażowego prowadzenia superwizji, ale niestety osobami prowadzącymi spotkania superwizyjne byli kierownicy ośrodków pomocy społecznej nieprzygotowani do tego zadania. W efekcie tego pracownicy biorący udział w tych superwizjach padli ofiarami nieprofesjonalnych postaw i na kolejne lata zniechęcili się do tego narzędzia wsparcia pracy pomocowej. Superwizja była też wdrożeniowo realizowana w ramach projektów systemowych (na przykład na terenie województwa małopolskiego i śląskiego). W ramach tych projektów jej prowadzenie powierzane było albo konsultantom (psychologom, socjologom, pedagogom), zatrudnionym w ośrodkach na etatach, albo zewnętrznym trenerom, którzy głównie reprezentowali środowisko psychologiczne i w tym

¹¹ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 Nr 64, poz. 593, art. 121a).

nurcie pracowali z pracownikami socjalnymi. Wszystkie te działania należy traktować jako proces kształtowania superwizji w środowisku pracy socjalnej o charakterze eksperymentalnym, gdyż ci pierwsi konsultanci (czy to etatowi, czy spoza ośrodków) poruszali się trochę po omacku, nie posiadając ram prawnych i standardów działania. Żartobliwie można by ich określić mianem „partyzantów superwizyjnych”.

Zajęcia teoretyczne z superwizji jako pierwsze do swoich programów kształcenia wprowadziły Kolegia Pracowników Służb Społecznych zaraz po roku 2001. Następnie superwizja stała się elementem szkolenia w zakresie II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny (2008). Z czasem superwizja stawała się elementem programów kształcenia uczelni wyższych na kierunku praca socjalna, na poziomie studiów licencjackich i magisterskich. Należy dodać, że osoby, które prowadziły te zajęcia, wywodziły się bądź ze środowiska psychologów, którzy z superwizją zetknęli się z racji posiadanego wykształcenia, bądź też były praktykami, którzy w ramach eksperymentów realizowali działania superwizyjne w zakresie posiadanych kompetencji, lub w końcu byli akademikami, teoretykami zagadnień superwizyjnych, które opracowywali na potrzeby prowadzonych zajęć. Zatem w warstwie edukacyjnej kształcenie do superwizji również wyrastało ze swoistego eksperymentu. W toku działań systemowych, zmierzających do usankcjonowania superwizji w prawie, coraz więcej akademików podejmowało kwestie związane z superwizją, korzystając na przykład z doświadczeń innych krajów¹².

Ostatnim krokiem sankcjonującym obecność superwizji w rzeczywistości systemu pomocy społecznej była inicjatywa Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotycząca zapisania superwizji jako narzędzia wsparcia superwizorów w nowelizacji ustawy o pomocy społecznej w 2011 roku, a następnie rozpoczęcie prac nad rozporządzeniem precyzującym jej *status quo*.

W latach 2011–2016 trwały intensywne prace nad założeniami systemu realizacji superwizji w polskiej pracy socjalnej, które zapoczątkowała nowelizacja ustawy o pomocy społecznej, uchwalona przez Sejm w dniu 18 marca 2011 roku¹³. Pierwszy etap tych prac zakończył się niepowodzeniem odnośnie do uzgodnień międzyresortowych. W końcu nowelizacja ustawy o pomocy społecznej z 2 sierpnia 2015 roku otworzyła możliwość uchwalenia rozporzą-

¹² Tak się stało w przypadku realizacji projektu systemowego Stworzenie standardu „Superwizja pracy socjalnej” na zlecenie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. Projekt został zainicjowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i jest realizowany w ramach projektu systemowego Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników pomocy i integracji społecznej Działanie 1.2 PO KL współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Uczelnię Korczaka.

¹³ Ustawa z dnia 18 kwietnia 2011 r. o pomocy społecznej (Dz.U. Nr 81, poz. 440).

dzenia w sprawie superwizji pracy socjalnej w takim kształcie, w jakim stało się to w grudniu 2016 roku¹⁴. Uwieńczeniem tego żmudnego procesu był przeprowadzony w lipcu 2017 egzamin dla pierwszej grupy kandydatów na superwizorów. Był to egzamin w trybie skróconym, a jego celem było nadanie certyfikatów superwizorów pracy socjalnej tym osobom, które w historii rozwoju superwizji w Polsce brały czynny udział, prowadząc sesje superwizyjne i w ten sposób przyczyniając się do promowania i rozwoju superwizji. Pionierzy działań superwizyjnych zdawali egzamin przed Centralną Komisją Egzaminacyjną ds. stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych. Były to osoby, które ubiegały się o certyfikat na podstawie doświadczenia w prowadzeniu doradztwa o charakterze superwizyjnym przed dniem wejścia w życie rozporządzenia. Grupę tę stanowią dwadzieścia cztery osoby i na przestrzeni kolejnych lat nikt inny nie miał okazji podejść do egzaminu i uzyskać certyfikatu¹⁵. Niektórzy z certyfikowanych superwizorów (trzy osoby) weszli w skład Centralnej Komisji Egzaminacyjnej ds. stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych w kadencji 2017–2022.

Czym jest dobra superwizja?

Po skutecznym etapie wprowadzania superwizji w polskim systemie pomocy społecznej i długoletnich zabiegach o zapewnienie jej miejsca w świadomości polskich pracowników zawodów pomocowych należy przejść do kolejnego etapu rozwoju superwizji, jakim jest dochodzenie do odpowiedzi na pytanie o to, czym jest dobra superwizja. Z pozoru jest to pytanie, na które odpowiedź nasuwa się sama – otóż dobra superwizja jest wtedy, kiedy działa, pomaga, jest skuteczna. I w zasadzie taka odpowiedź mogłaby być zadawalająca, pod warunkiem, że jeden proces superwizyjny byłby odbierany przez wszystkich jej uczestników w ten sam sposób. Natomiast wszyscy mający praktyczne doświadczenia z realizacją superwizji wiedzą, że tak się nie dzieje. Potrzebne są zatem dodatkowe wysiłki, aby dookreślić, czym dobra superwizja być powinna i jak ją można poznać. Poza oceną jej skuteczności, która dokonuje się nie tylko w umysłach uczestników, ale też na tę ocenę może mieć wpływ czas, w którym wdrażane są rozwiązania wypracowane w toku superwizji, trzeba wziąć

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. z 2016, poz. 2087).

¹⁵ Aktualna lista superwizorów pracy socjalnej znajduje się pod adresem https://www.gov.pl/documents/1048151/1060973/MJ_rejestr_superwizor%C3%B3w.pdf/3096d640-4c30-a9f8-0fa4-c4b14beaed3f (dostęp 20.06.2019).

pod uwagę kilka czynników warunkujących tę skuteczność. Poniżej zaproponowane zostaną uznaniowo uporządkowane inne cechy superwizji, które zdaniem autorki niniejszego tekstu warunkują to, że jest ona dobra.

Ważną rzeczą dla przebiegu procesu superwizyjnego i jego rezultatu jest kwestia **dobrowolności udziału** w działaniach superwizyjnych, a co za tym idzie **świadomości** tego, w czym się bierze udział. To oznacza, że osoba korzystająca z superwizji wie, czym jest superwizja, jakie są jej założenia, cele, funkcje, granice, metody, przebieg itp. Zatem udział i zaangażowanie w superwizję musi poprzedzać etap szkolenia do superwizji, zaznajamiania potencjalnych uczestników z jej zakresem, tworzenia przestrzeni dla niepewności, niewiedzy, możliwości zadawania pytań i wyjaśnień. Jest to etap, na którym buduje się relacja pomiędzy osobą potencjalnego superwizanta i samą superwizją. Proces podejmowania decyzji o wejściu w superwizję, a potem utrzymywania się w niej musi być procesem **racjonalnym**. Oznacza to, że superwizant będzie na każdym etapie udziału prowadził refleksję na temat tego, co się dzieje z nim i w jego pracy, że w każdym momencie będzie podejmował decyzje odnośnie do koniecznych zmian, ale też osiągniętych wyników. Racjonalność superwizji oznacza również rozwiązania przyjęte w związku z trybem realizacji – częstotliwością spotkań, ich systematycznością, dynamiką ich przebiegu, ale też stosunkiem kosztów do efektów. Racjonalność w tych wszystkich wymiarach będzie kolejną determinantą dobrej superwizji.

Kolejna rzecz dotyczy **ustandaryzowania** superwizji. Oznacza to nie tylko odniesienie do występujących w prawodawstwie zapisów i zasad, ale przede wszystkim do pracy w oparciu o kontrakt superwizyjny, standardy etyczne tego kontraktu, wynikające z rozmaitych kodeksów i deontologii zawodowych, ale też oznacza, że wiedza i kompetencje superwizora prowadzącego superwizję mają być odpowiednie dla potrzeb, wymagań i specyfiki pracy danej grupy osób superwizowanych. Dobro osób korzystających z superwizji ma być nadrzędne ponad interesami instytucji czy superwizora. Nawet jeśli superwizja ma charakter menadżerski, „twardy”, gdzie cele instytucji i jakość jej działań są ustawiane jako nadrzędne zadanie dla prowadzonej superwizji, to i tak wymóg standaryzacji pociąga za sobą troskę o ludzi, którzy te cele realizują i poprzez swoją pracę dbają o jakość działań podmiotu. Stąd podążanie za potrzebami osób superwizowanych i uwzględnianie ich perspektywy w całościowym procesie superwizyjnym staje się nieodłącznym elementem wymogu ustandaryzowania.

Kolejną cechą dobrej superwizji jest **jakość pracy superwizora**. Jeśli weźmiemy pod uwagę, że superwizja jest kierowana do szeroko pojętych pracowników zawodów pomocowych, to tylko w przypadku pracowników socjalnych wyznacznikiem jakości pracy superwizora jest posiadanie określonego prawnie certyfikatu. W pozostałych przypadkach superwizorem może być, formalnie

rzecz biorąc, każdy, kto zostanie uznany za kompetentnego do wykonywania tego zadania. Czasami osoby prowadzące superwizję posiłkują się certyfikatami superwizyjnymi, wystawianymi przez przeróżne organizacje i stowarzyszenia. Często jest tak, że superwizorzy legitymują się doświadczeniem zawodowym, umiejętnościami, wiedzą czy innymi kompetencjami, na podstawie których ubiegają się o zatrudnienie w roli superwizora. Zatem na wstępie oceniani są na podstawie posiadanych zasobów „superwizyjnych” i trzeba dodać, że te zasoby mogą być rzeczywiście rozmaite, a wybór superwizora jest wypadkową tych zasobów oraz sposobu prezentacji siebie jako osoby. Stąd bardzo ważne jest to, aby superwizor, zanim podejmie współpracę w długofalowym kontrakcie, miał możliwość nawiązania kontaktu, relacji i zaprezentowania siebie tym osobom, które mają potencjalnie korzystać z superwizji, tak żeby mogły one ocenić nie tylko jego kompetencje, ale też „poczuć” się jakoś przy tej osobie. O wysokich kompetencjach superwizora będzie świadczyło też bogactwo warsztatu metodycznego – im więcej metod pracy i oddziaływania w grupach będzie superwizor znał, tym skuteczniej będzie umiał podążać za procesem grupowym i za potrzebami superwizantów. Dodać należy, że znajomość specyfiki obszaru pomocy społecznej przez superwizorów jest konieczne w celu skutecznego wsparcia „pomagaczy”.

W końcu dobra superwizja musi podlegać **ewaluacji**, w takiej bądź innej formie. Założenia zakresu weryfikowania jakości przeprowadzonej usługi superwizyjnej powinny być znane od początku procesu i zakontraktowane z uczestnikami superwizji. Aspekt sprawdzania skuteczności, możliwości oceny pracy superwizora, a także własnego procesu zmiany uczestników superwizji wydaje się kluczowy do tego, żeby móc ocenić superwizję jako dobrą. Ewaluacja ta może dokonywać się przy pomocy różnorodnych narzędzi i wcale nie musi ograniczać się do konwencjonalnych metod oceny, jednakże istotne wydaje się być praktyczne zastosowanie wniosków płynących z oceny oddziaływań superwizyjnych i możliwość nieustannej modyfikacji samego procesu rozwojowego superwizji. Im bardziej bowiem refleksyjny będzie jej przebieg, z perspektywy uczestnika i prowadzącego superwizję, tym lepsza będzie się stawać sama metoda.

Miejsce superwizji w systemie pomocy społecznej

Superwizja w systemie pomocy społecznej znajduje się w trzech podstawowych przestrzeniach, które w jakimś zakresie na siebie zachodzą, ale też mają swoje punkty rozbieżne. Można mówić o **przestrzeni moderatorów** superwizji – prawodawców, autorów standardów, akademików, teoretyków i ekspertów;

o **przestrzeni użytkowników** – superwizji pracy socjalnej, przestrzeni superwizji zawodów pomocowych, w tym osób, które mają już jakieś doświadczenia z superwizją, ale też tych, którzy takiej styczności nie mieli; o **przestrzeni wykonawców** – superwizorów pracy socjalnej, innych osób prowadzących superwizję. Wymienione przestrzenie nie są rozłączne i bardzo często ścieżki moderatorów, wykonawców i użytkowników się przecinają. Dotyczy to przestrzeni moderatorów, w której znajdują się zarówno teoretycy czy eksperci, którzy mają minimalny kontakt z praktyką superwizyjną, nigdy nie uczestniczyli w sesjach superwizyjnych i podchodzą do zagadnienia w sposób ściśle teoretyczny, jak i eksperci, których wiedza wyrasta z praktyki superwizyjnej i bogatego doświadczenia prowadzenia sesji.

W przestrzeni użytkowników należy rozróżnić superwizję pracy socjalnej od superwizji w szeroko rozumianej pomocy społecznej. To rozróżnienie, choć może wydawać się, że jest pozorne, gdyż oba typy superwizji będą miały podobny przebieg i uwarunkowania, a na pewno cel, jednak to ta pierwsza (superwizja pracy socjalnej) ma swoje zakorzenienie w wymiarze formalno-prawnym, natomiast superwizja skierowana do innych niż pracownicy socjalni odbiorców, można powiedzieć, będzie pozostawała w sferze bytów samoistnych. Przestrzeń odbiorców superwizji, zarysowana w przepisach i aktach prawnych będzie wyznaczała pierwsze z *genius loci* superwizji. Tę przestrzeń, użytkowników wypełniają osoby, dla których organizowany jest cały proces oddziaływań superwizyjnych, dotychczasowi i potencjalni uczestnicy superwizji, osoby, które mają wiedzę i doświadczenie (pozytywne lub negatywne) wobec tego narzędzia oraz zupełni ignoranci w temacie superwizji. Jest to przestrzeń, w której potrzeby użytkowników są niesamowicie zróżnicowane, grunt, na którym w największym stopniu tworzy się „budowla superwizyjna”.

W końcu w przestrzeni wykonawców jest miejsce dla tworzenia się wszelkich oddolnych inicjatyw, ruchów i stowarzyszeń, gromadzących się wokół tzw. środowiska superwizorów. W tej przestrzeni toczy się najbardziej merytoryczna dyskusja o tym, czym jest superwizja, jaka powinna być, a także jakie działania środowiskowe podejmować, żeby budować jej pozycję i jakość. Trzeba jednak przyznać, że jest to również przestrzeń interesów, nacechowana typowo ludzkimi pobudkami i potrzebami. Dobrze, gdyby były w tej przestrzeni mechanizmy korygujące, oddolne, które umożliwiałyby oddzielanie interesów partykularnych superwizorów od interesu, jakim jest dobro superwizji na mocy wiary w jej skuteczność i sensowność.

Co przeszkadza dobrej superwizji?

Jeśli uznamy, że rozwój superwizji przechodzi w Polsce na kolejny etap, to należy przyrzeć się, jakie czynniki sprzyjają temu rozwojowi, a które mogą być hamujące. Najważniejszym czynnikiem pozytywnym jest niewątpliwie kwestia uregulowania prawnego obecności superwizji w systemie. Inną ważną kwestią jest załóżek grupy stałych certyfikowanych superwizorów, afiliowanych w obowiązujących przepisach. Ponadto są w środowisku osoby, które spełniają wymogi rozporządzenia, ale z różnych względów nie przystąpiły do uzyskania certyfikatu superwizora w pierwszej turze egzaminacyjnej. Stanowią one potencjał szkoleniowy, mogąc pracować przy szkoleniach superwizyjnych w tych ich częściach, gdzie stawiane są ostre wymogi wobec wykładowców.

Należy jednak zauważyć trzy główne czynniki mogące mieć wpływ na ograniczenie rozwoju idei superwizji w polskiej pomocy społecznej. Pierwszy z nich związany jest z zapisami prawnymi i generuje on utrudnienia dla podmiotów ubiegających się o zgodę na prowadzenie szkolenia przygotowującego do egzaminu na superwizora pracy socjalnej. Pozostając w tym pierwszym formalno-prawnym obszarze superwizji skierowanej do pracowników socjalnych, należy zauważyć, że w czasie kiedy była uchwalana nowelizacja ustawy o pomocy społecznej (2011), zapewniająca w art. 121a prawo każdego pracownika socjalnego do superwizji, przez środowisko akademickie i eksperckie przetoczyła się dyskusja na temat dróg rozwoju superwizji. Odwołując się do zagranicznych doświadczeń innych systemów pomocy społecznej argumentowano, że rozwój superwizji powinien następować oddolnie i wyrażać potrzeby środowiska pracowników socjalnych do uzyskiwania wsparcia w ich pracy, a przez to równoległe mogłaby się rozwijać sieć superwizorów, którzy tworząc środowisko zawodowe, dyskutowaliby nad standardami pracy i zakresem superwizji¹⁶. Opozycyjne poglądy wyrażali pracownicy ówczesnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, którzy dla superwizji pracy socjalnej w Polsce wybrali model „odgórny”, a mianowicie określili zagwarantowany prawnie standard i rozwiązania, a także regulacje odnośnie do tego, kto może być superwizorem i jak zdobyć certyfikat. Wytyczne w odniesieniu do rozporządzenia ustala Departament Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Z kolei Centralna Komisja Egzaminacyjna ds. stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych (CKE) pełni funkcję ekspercką – sprawuje nadzór nad szkoleniami i egzaminami na superwizorów) z racji zadań ustawowych. CKE zatem przyjmuje wnioski od instytucji zainteresowanych organizacją szkoleń dla przyszłych superwizorów o zgodę na prowadzenie tych szkoleń. Komisja

¹⁶ Por. *Superwizja pracy socjalnej*, red. M. Grewiński, B. Skrzypczak, Warszawa 2014.

publikuje wytyczne, które podmioty muszą wypełniać. Najtrudniejszym elementem, który stanowi przeszkodę w uzyskaniu zgody CKE jest wymóg organizowania praktyki superwizyjnej (moduł 5 szkolenia, zawarty w rozporządzeniu). W ramach modułu 5 słuchacz odbywa 100 godzin praktyki superwizyjnej w instytucjach i organizacjach pomocy i integracji społecznej, w tym nie mniej niż 15 godzin samodzielnego prowadzenia superwizji, 40 godzin superwizji pracy własnej w formie konsultacji z osobą odpowiedzialną za prowadzenie praktyki superwizyjnej w formie indywidualnej i grupowej w ramach zajęć na szkoleniu. Podmiot, który chce uzyskać prawo do prowadzenia szkolenia, musi przedstawić szczegółowy harmonogram praktyki superwizyjnej, dokładny opis przebiegu i organizacji praktyki superwizyjnej pozwalający zagwarantować 100 godzin praktyki dla każdego uczestnika szkolenia, w tym:

- liczbę godzin, liczbę sesji, miejsce (placówkę) samodzielnego prowadzenia superwizji indywidualnej,
- liczbę godzin, liczbę sesji, miejsce (placówkę) samodzielnego prowadzenia superwizji grupowej,
- liczbę godzin, liczbę sesji, miejsce realizacji innych form praktyki superwizyjnej, np. prowadzenia superwizji przez uczestnika szkolenia w instytucjach, które sam pozyska do prowadzenia przez siebie praktyki i z którymi opiekun praktyki superwizyjnej z ramienia podmiotu szkolącego nawiąże kontakt i potwierdzi możliwości jej realizacji, interwizje (superwizja koleżeńska),
- wykaz instytucji, w których praktyka będzie się odbywała¹⁷.

Te szczegółowe rozwiązania generują pewne problemy natury rozwojowej superwizji. Otóż wymogi stawiane przed organizatorami szkoleń zmuszają ich do współpracy ze środowiskiem pracowników socjalnych i ich kierowników. I tu pojawiają się czynniki hamujące rozwój superwizji, gdyż w środowisku pracowników socjalnych, które stanowi niejako naturalną przestrzeń dla superwizji, występują po pierwsze różnego typu uprzedzenia do superwizji, wynikające z negatywnych doświadczeń poprzednich eksperymentów, z obaw przed innowacyjnym narzędziem, które wymusza otwarcie trudnych kwestii, nieznanomości superwizji, a przez to narastającego lęku, a także z powodu negatywnej selekcji do zawodu. Wobec tych czynników często organizatorzy procesu edukacyjnego napotykają opór środowiska we współpracy przy realizacji szkoleń dla przyszłych superwizorów. Do tego dochodzi jeszcze kwestia niechęci wobec bycia „królikiem doświadczalnym” dla osób, które mają zdobywać swoje umiejęt-

¹⁷ Wytyczne Centralnej Komisji Egzaminacyjnej ds. stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych dla podmiotów ubiegających się o uzyskanie zgody na prowadzenie szkoleń dla superwizorów pracy socjalnej <https://www.gov.pl/web/rodzina/superwizja-pracy-socjalnej> (dostęp 17.06.2019)

ności superwizyjne na pracownikach socjalnych i ich pracy. Wymóg włączenia środowiska czynnych zawodowo pracowników socjalnych i angażowanie ich do swoistego eksperymentu, jakim jest szkolenie umiejętności superwizyjnych kandydatów, często stanowi przyczynę, o którą rozbijają się wysiłki tych, którzy chcą organizować proces edukacyjny na rzecz superwizji.

Innym ograniczeniem możliwości realizacji szkoleń, prowadzącym do bardzo wysokich kosztów organizacyjnych, a przez to ceny samego szkolenia, jest fakt, że w Polsce od ponad dwóch lat od wyłonienia pierwszej grupy superwizorów nie pojawili się żadni inni, nowi certyfikowani dostarczyciele usługi superwizyjnej. To powoduje bardzo złożoną sytuację, która dotyka również wymiary etyczne. Otóż certyfikowani superwizorzy, korzystając z uprzywilejowanej sytuacji swoistego „zmonopolizowania” usługi superwizyjnej podają bardzo wysokie koszty przeprowadzenia procesu superwizyjnego. Do tego nie ma terytorialnej reprezentacji superwizorów, tak żeby każdy rejon kraju miał superwizora ze swojego terenu. Ponadto kilku z superwizorów z certyfikatem ma wpływ (jako członkowie CKE) na kształtowanie wytycznych, którymi posiłkuje się Ministerstwo w określaniu wymogów wobec podmiotów szkolących. Te czynniki mogą sprzyjać niezdrowej sytuacji „zamykania się” środowiska certyfikowanych superwizorów, a nie otwierania na nowych jego przedstawicieli. Dodatkowo, w sytuacji, w której około 20 tys. pracowników socjalnych w 2,5 tys. ośrodków pomocy społecznej ma być wspieranych przez 24 (!) superwizorów z certyfikatem, rodzi okazję do wkraczania superwizji w „szarą strefę” praktyki. To oznacza, że kierownicy ośrodków, nie przejmując się obowiązującymi przepisami, zatrudniają do prowadzenia superwizji osoby bez certyfikatów albo nakazują robienie superwizji w tzw. nurcie koleżeńskim, który w rozporządzeniu o superwizji jest formą niedopuszczalną. Takie zjawiska już się rejestruje w obszarze pomocy społecznej, ale z racji ich „nielegalności” wiedza o nich nie pochodzi z badań, ale raczej z tzw. „odsłuchu środowiska”. Pojawia się zatem pytanie z jednej strony o sensowność tych wszystkich działań, które zostały podjęte w celu wprowadzenia superwizji do prawodawstwa, z drugiej strony rodzi to pytanie o sposób kontroli i wyciągania konsekwencji z nieprzestrzegania przepisów prawa. Z trzeciej strony pojawia się kwestia relacji pomiędzy założeniami prawnymi a praktyką zawodową. Bo dlaczego w ustawie, a co za tym idzie, i w rozporządzeniu zostali pominięci inni pracownicy systemu pomocy społecznej, równie mocno co pracownicy socjalni potrzebujący wsparcia superwizyjnego. Odpowiedź oczywiście zawiera w sobie kwestię finansową, ale to nie powinno wyznaczać granic potrzeb środowiska i tym samym stawiania ograniczeń w stosowaniu superwizji. A może rynek superwizji powinien zostać uwolniony, zgodnie z zasadą, że jakoś obroń się ona sama? A skoro Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

tak bardzo chce regulować wszelkie działania superwizyjne wobec pracowników socjalnych, to dlaczego nie podejmuje żadnych działań w celu sprawdzenia, w jaki sposób przepisy o superwizji są respektowane? Jednocześnie w obszarze superwizji pomocy społecznej nadal pozostaje spora grupa osób, które mają doświadczenie i kompetencje, a które z różnych względów nie chciały lub nie mogły skorzystać z możliwości uzyskania certyfikatu na drodze tzw. „szybkiej ścieżki”. Te osoby stanowią ogromny zasób dla środowiska nie tylko pracowników socjalnych ale też pracowników pomocy społecznej, ale w świetle obowiązujących przepisów działają trochę poza oficjalnym nurtem lub tworzą nurt alternatywny. Takie podejście do regulacji kwestii prawnych nie sprzyja powszechnemu udziałowi w superwizji pracowników socjalnych, którym został zapewniony dostęp do wsparcia superwizyjnego. Dodatkowo obniża się jakość świadczonych usług superwizyjnych, dla których cena i dostępność wykonawcy usługi (niekoniecznie certyfikowanego superwizora) staje się głównym kryterium wyboru.

Ostatnim czynnikiem, który może zahamować rozwój superwizji w Polsce jest niezajomość jej specyfiki, możliwości, jakie daje korzystanie z niej w sposób systematyczny. Często jest to związane z panującymi w środowisku pracowników pomocy społecznej fałszywymi przekonaniem na temat superwizji lub, co gorsza, negatywnymi doświadczeniami z udziału w niej. Niekompetencja osób, które podejmowały w przeszłości próby wdrażania superwizji, często z pozycji przełożonego przy jednoczesnym braku właściwych umiejętności, powodują, że całymi latami pokutują niesprawiedliwie osądy w sprawie sensowności superwizji jako narzędzia wsparcia. Do tego dochodzi tak charakterystyczny dla środowiska osób wykonujących zawody pomocowe duży poziom nieufności – do nich i w nich – co nie sprzyja wchodzeniu w relację wsparcia, w której zaufanie stanowi kluczowy czynnik powodzenia.

Przyszłość superwizji – zamiast zakończenia

W świetle omówionych powyżej potencjalnych trudności w realizacji dobrej superwizji należy sformułować propozycje zmian i ulepszeń po to, aby nie zahamowywać rozwoju superwizji na kolejnym etapie, na którym się obecnie znajduje. Po pierwsze, wskazane jest możliwie szybkie poszerzenie grupy osób certyfikowanych w obszarze superwizji pracy socjalnej, ale też rozważenie możliwości usankcjonowania sytuacji osób, które spełniają wymogi do prowadzenia superwizji i szkolenia do niej. Jest to warunek konieczny odmonopolizowania rynku superwizji pracy socjalnej w Polsce, a także poszerzenia grupy odbiorców. Należałoby się zastanowić, do jakiego stopnia i czy w ogóle uwalniać formal-

nie rynek superwizji. Formalnie oznacza, że w rzeczywistości takie uwolnienie już następuje. Tylko w tej sytuacji ważna jest kwestia kontroli – odgórznej resortowej, wykonywanej skutecznie, lub oddolnej środowiskowej, prowadzącej do samokontroli. Stąd istotny wydaje się być postulat budowania środowiska superwizorów, którzy będą zainteresowani jej rozwojem i jakością, a przez to budowanie systemu ochrony jakości usług superwizyjnych poprzez systematyczne dyskusje, szkolenia, superwizję superwizujących (tzw. hiperwizję) czy inne inicjatywy upowszechniające superwizję. Istnieje potrzeba zbudowania obszernych (bardziej niż tylko te zawarte w rozporządzeniu) standardów superwizji. Tu wzorem mogą być chociażby dobre praktyki zagraniczne, takie jak standardy wypracowane przez National Association of Social Workers (NASW)¹⁸.

Dodatkowo potrzebne jest podjęcie (bądź przez środowisko samych superwizorów, bądź przez zarządzających procesem rozwoju superwizji w Polsce, czyli póki co przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) działań na rzecz upowszechniania wiedzy na temat superwizji w środowiskach związanych z zawodami pomocowymi. Przełamanie niewiedzy bądź negatywnych przekonań na temat samej superwizji może przyczynić się do integracji osób pomagających wokół idei superwizji samoczynnie. Szkolenia mogą też być używane jako narzędzie promujące dobre praktyki w samej pomocy społecznej, a przez to przyczyniać się do tworzenia coraz skuteczniejszego systemu pomocy społecznej.

Należy pamiętać, że superwizja ma siłę sprawczą – wzmacnia (w rozumieniu *empowerment* w odniesieniu do pracownika socjalnego, a przez to pośrednio klienta) i uczy (w znaczeniu uczenia się przez całe życie i w każdym wieku – *life-long learning*, a w przypadku starszych stażem pracowników socjalnych *later-life learning*). Superwizja dotyczy przede wszystkim pracy zawodowej, ale zwraca również uwagę na źródła trudności zawodowych i tym samym przyczynia się do refleksji nad życiem prywatnym, nie zajmując się tym terapeutycznie. Jest działalnością relacyjną, co oznacza, że zmiana w emocjach, nastawieniu, wiedzy, kompetencjach, umiejętnościach, przekonaniach dokonuje się wyłącznie w relacji z superwizorem i innymi członkami grupy superwizyjnej. W końcu superwizja to narzędzie, od skuteczności którego zależy to, czy klient pomocy społecznej również odniesie korzyści.

¹⁸ *Best Practice Standards in Social Work Supervision*, NASW, 2013.

Bibliografia

- Best Practice Standards in Social Work Supervision, NASW, 2013.
- Dawson B., *The casework supervisor in a family agency*, „Family” 6 (1926), s. 293–295.
- Dudak A., Sarzyńska E., *Superwizja jako dziedzina doradztwa zawodowego*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2001 nr 2, s. 161–168.
- Hawkins P., Shohet R., *Supervision in the Helping Professions. An individual, group and organizational approach*, London 2012.
- Kadushin A., *Supervision in social work*, New York 1992.
- Krzyszowski J., *Elementy organizacji i zarządzania w pomocy społecznej*, Częstochowa 2010.
- Nocuń A. W., Szmagański J., *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie*, Katowice 1998.
- Olech A., Łuczzyńska M., *Wprowadzenie do superwizji*, Warszawa 2013.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. z 2016, poz. 2087).
- Superwizja pracy socjalnej*, red. M. Grewiński, B. Skrzypczak, Warszawa 2014.
- Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, red. J. Szmagański, Warszawa 2011.
- Szmagański J., *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*, Warszawa 2009.
- The Blackwell Encyclopaedia of Social Work*, Oxford 2000.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 Nr 64, poz. 593).
- Wytyczne Centralnej Komisji Egzaminacyjnej ds. stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych dla podmiotów ubiegających się o uzyskanie zgody na prowadzenie szkoleń dla superwizorów pracy socjalnej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/superwizja-pracy-socjalnej>.