

Katarzyna Wojtanowicz

Superwizja w zawodach wsparcia społecznego. Rozważania teoretyczne, empiryczne i implikacje praktyczne, red. B. Sordyl-Lipnicka, K. Wojtanowicz, Kraków 2021, s. 97–109 (Praca Socjalna w Teorii i Działaniu, 5).

DOI: <http://dx.doi.org/10.15633/9788374389006.08>

Pracownicy systemu pomocy społecznej wobec superwizji pracy socjalnej

Abstrakt: Praca socjalna w Polsce podlega ciągłym zmianom. Pomoc społeczna realizuje wiele projektów, które mają zwiększyć efektywność jej oddziaływań. Jednym z czynników mających wzmocnić realizację pracy socjalnej w Polsce jest superwizja. Od czasu pierwszych zapisów odnoszących się do superwizji, a następnie ich doprecyzowywania ciągle jesteśmy w fazie wypracowania standardów superwizji pracy socjalnej w Polsce. Szczególnie w zakresie jej powszechnego zastosowania. Ważnym czynnikiem rozwoju superwizji w zawodach wsparcia społecznego jest analiza czynników warunkujących jej rozwój, wzmacnianie standardów jej zastosowania oraz ocena jej wpływu na funkcjonowanie zawodowe osób poddających swoją pracę superwizji. Artykuł prezentuje wyniki oraz analizę badań własnych autorki, których celem było poznanie opinii pracowników funkcjonujących w małopolskim obszarze pomocy społecznej na temat ich udziału w superwizji.

Słowa kluczowe: superwizja pracy socjalnej, pomoc społeczna, profesjonalne pomaganie.

Abstract: Social work in Poland is constantly changing. Social assistance implements many projects that are to increase the effectiveness of its impact. One of the factors to strengthen the implementation of social work in Poland is supervision. Since the first entries relating to supervision, and then their clarification, we are still at the stage of developing standards for supervision of social work in Poland. Especially in the field of its widespread use. An important factor in the development of supervision in social support professions is the analysis of

the factors conditioning its development, strengthening its standards of application and assessment of its impact on the professional functioning of persons supervising their work. The article presents the results and analysis of the author's own research, the purpose of which was to find out the opinions of employees operating in the Lesser Poland area of social assistance about their participation in supervision.

Key words: supervision of social work, social assistance, professional assistance.

Wprowadzenie

Praca socjalna w Polsce podlega ciągłym zmianom. Pomoc społeczna realizuje wiele projektów, które mają zwiększyć efektywność jej oddziaływań. W ostatnich latach nasiliły się działania ukierunkowane na rozdzielanie pracy socjalnej od świadczeń i usług realizowanych w ośrodkach pomocy społecznej. W całej Polsce wypracowywanych jest wiele modeli pracy socjalnej opartej na współpracy interdyscyplinarnej¹. Obecnie stoimy u progu wprowadzenia kolejnego instrumentu polityki społecznej w Polsce – centrum usług społecznych. Zarówno praktycy, jak i teoretycy pracy socjalnej i szerzej polityki społecznej postulują zmiany systemowe, które mają wpłynąć na większą skuteczność oddziaływań pomocy społecznej, a także na podniesienie jej rangi w systemie polityki społecznej. Również sami pracownicy socjalni dopatrują się potrzeby reform w systemie pomocy społecznej i postulują ich wdrożenie, szczególnie w zakresie wzmocnienia ich ról zawodowych i rangi zawodu oraz standardów pracy. Jednym z czynników mających wzmocnić realizację pracy socjalnej w Polsce było wprowadzenie w 2011 roku zapisów dotyczących superwizji w pracy socjalnej². Od czasu pierwszych zapisów odnoszących się do superwizji, a następnie ich doprecyzowywania ciągle jesteśmy w fazie wypracowania standardów superwizji pracy socjalnej w Polsce. Szczególnie w zakresie jej powszechnego zastosowania.

¹ Projekty rozdzielania pracy socjalnej od administracyjnej oraz *Kooperacje 3D – model wielosektorowej współpracy na rzecz wsparcia osób i rodzin* realizowane są w ramach Osi priorytetowej II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, działania 2.5: Skuteczna pomoc społeczna Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

² Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2011 Nr 81, poz. 440).

Podstawy wdrażania superwizji w pracy socjalnej w Polsce

Superwizja w zawodach wsparcia społecznego, szczególnie w pracy filantropijnej, zaczęła się rozwijać już w XIX wieku, początkowo w amerykańskich i angielskich organizacjach. W XX wieku została zaimplementowana również do pracy socjalnej. W tym okresie Alfred Kadushin przedstawił swoją koncepcję superwizji pracy socjalnej, z której czerpiemy jej podstawy³. Jako pierwszy na polski grunt tę koncepcję przeniósł Jerzy Szmagałski. Pojęcie superwizja zostało zaczerpnięte z angielskiego słowa *supervision*, które oznacza nadzór, kontrolę, kierowanie. W praktyce jednak zastosowanie superwizji nie odnosi do czynności kontrolnych czy nadzorczych, ale do czynności konsultacyjno-wspierających, mających na celu wzmocnienie pracownika w wykonywaniu jego obowiązków służbowych, wydobyciu oraz rozwijaniu jego potencjału, wiedzy i umiejętności. Może być ona gwarantem jakości świadczonych przez pracownika socjalnego usług, przestrzeni do refleksji nad działalnością zawodową, swoją rolą i efektywnością prowadzonych oddziaływań oraz lepszego rozumienia zasad funkcjonowania zespołu pracowniczego i instytucji.

Z założenia superwizja w pracy socjalnej ma spełniać trzy funkcje:

- funkcję administracyjną, polegającą na koordynacji działań pracowników w placówce i ze społecznością (np. współpracy z innymi placówkami), pracy z personelem i kierownictwem nad opracowaniem polityki i procedur wspierających działania placówki;
- funkcję edukacyjną, jako specyficzny rodzaj doskonalenia kadry, w której szkolenie jest podporządkowane potrzebom danego pracownika pracującego z określonymi przypadkami, napotyającego określone problemy i wymagającego zindywidualizowanego programu edukacyjnego;
- funkcję wspierającą, nakierowaną na pomoc w radzeniu sobie przez pracownika ze stresem zawodowym i traumatycznymi incydentami, liczbą i złożonością przypadków składających się na obciążenie w pracy⁴.

Superwizję pracy socjalnej zaczęto zatem traktować jako metodę zawodowego doskonalenia pracowników socjalnych z funkcją edukacyjną, która służy m.in. aktualizacji wiedzy i umiejętności zawodowych, wdrażaniu nowych metod i narzędzi pracy socjalnej, oraz wspierającą w pokonywaniu psychologicznych trudności i konsultacyjną, opierającą się na kompetencjach innych specjalistów. W drugim zastosowaniu coraz częściej wska-

³ A. Kadushin, *Supervision in social work*, New York 1976.

⁴ J. Szmagałski, *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Warszawa 2019, s. 21–21.

zuje się superwizję jako metodę zwiększającą efektywność jednostek organizacyjnych pomocy społecznej realizowaną obok funkcji edukacyjnej i wspierającej. Funkcja administracyjna natomiast została rozszerzona do zarządczej, sprowadzającej się do koordynacji i kontroli wykonywania zadań przez pracowników socjalnych, dbałości o wysoki standard funkcjonowania jednostki.

Prawnie superwizja pracy socjalnej w Polsce, zgodnie z zapisami art. 121a ustawy o pomocy społecznej, polega *„na ustawicznym rozwoju zawodowym pracowników socjalnych, służącym utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, udzielaniu wsparcia, poszukiwaniu źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania”*⁵, a prawo do korzystania z superwizji ma każdy pracownik socjalny.

Ustawa o pomocy społecznej określiła również warunki dla kandydatów na superwizorów pracy socjalnej: *„Superwizorem pracy socjalnej może być osoba, która ukończyła szkolenie dla superwizorów pracy socjalnej, przystąpiła do egzaminu, zdała egzamin i uzyskała certyfikat superwizora pracy socjalnej”*⁶. W Polsce funkcjonuje w 2019 roku dwudziestu czterech certyfikowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej superwizorów pracy socjalnej. Kolejna grupa odbywa szkolenie, które ma ich przygotować do egzaminu certyfikacyjnego. Na polu superwizji pracy socjalnej funkcjonuje również wielu doświadczonych specjalistów, którzy pełnią funkcje konsultacyjno-wspierające, nieposiadających wskazanych certyfikatów. Jest to, szczególnie w tym okresie kształcenia przyszłych superwizorów pracy socjalnej, wyjście awaryjne, pozwalające na szersze zastosowanie superwizji pracy socjalnej. Podlega ono jednak wielu dyskusjom, w tym zasadności funkcjonowania tych specjalistów. Z jednej strony mamy standard wdrażania superwizji pracy socjalnej w Polsce⁷, z drugiej jednak strony długą perspektywę pełnego zastosowania.

Obecnie superwizja pracy socjalnej znajduje coraz szersze zastosowanie nie tylko w zawodzie pracownika socjalnego, ale również w innych grupach zawodowych szeroko pojmowanego wsparcia społecznego.

⁵ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. z 2015, poz. 1310, art. 121a ust. 1).

⁶ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. z 2015, poz. 1310, art. 121a ust. 3).

⁷ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. z 2016, poz. 2087).

Superwizja w zawodach wsparcia społecznego w praktyce – stan obecny w badaniach własnych

Ważnym wyznacznikiem rozwoju superwizji w zawodach wsparcia społecznego jest analiza czynników warunkujących jej rozwój, wzmacnianie standardów jej zastosowania oraz ocena jej wpływu na funkcjonowanie zawodowe osób poddających swoją pracę superwizji. Celem przeprowadzonych w roku 2018 badań było poznanie opinii pracowników funkcjonujących w małopolskim obszarze pomocy społecznej na temat ich udziału w superwizji. Badaniu sondażowemu z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety poddano grupę 686 pracowników realizujących zadania w systemie pomocy społecznej. Byli to pracownicy socjalni ośrodków pomocy społecznej (największa grupa respondentów – 328), asystenci rodziny (94 respondentów), realizatorzy procedury NK (62 respondentów), koordynatorzy pieczy zastępczej (39 respondentów), pracownicy środowiskowych domów samopomocy (38 respondentów) i domów pomocy społecznej (125 respondentów). Wszyscy badani brali udział w superwizji grupowej. Wśród badanych przeważały kobiety, które stanowiły grupę 583 osób, a mężczyźni utworzyli grupę 103 osób. Badanie było anonimowe.

Prezentacja wyników badań

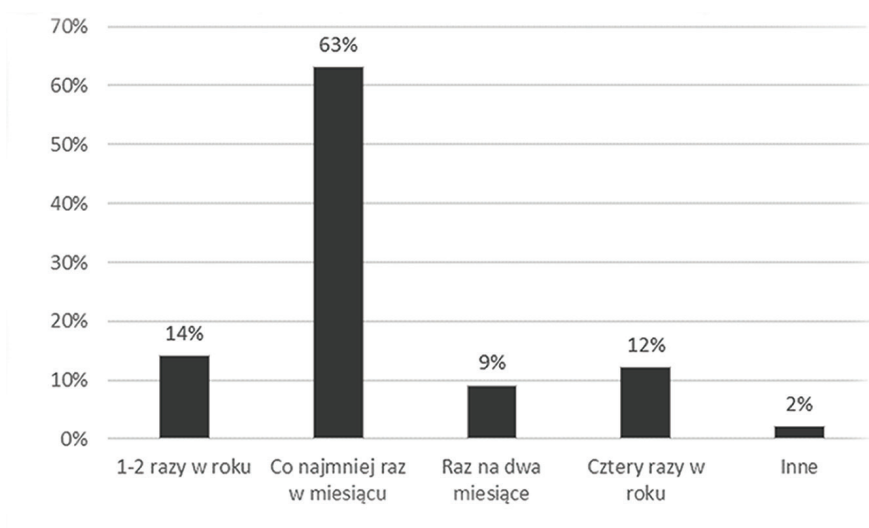
Biorąc pod uwagę założenie, że superwizja to proces, który powinien być realizowany w formie cyklicznych i regularnych spotkań oraz powinien być stałym elementem funkcjonowania placówki, zapytano respondentów, jak często poddają swoją pracę superwizji.

Większość badanych (63 proc.) poddaje swoją pracę cyklicznej superwizji co najmniej raz w miesiącu, a 9 proc. respondentów robi to co dwa miesiące. Pozostali badani (28 proc.) wykazali się doświadczeniem udziału w spotkaniach o charakterze superwizyjnym od 1 do 4 spotkań rocznie, organizowanych sporadycznie, po zaleceniach kontrolnych lub w przypadku przeżywania większych kryzysów w miejscu pracy. Sytuacja zatem wygląda obiecująco. Proces superwizji w ponad 70 proc. ma możliwość zafunkcjonować. Warto zastanowić się nad formą prowadzenia procesu superwizji okazjonalnej, często określanej jako konsultacja czy spotkanie warsztatowe o charakterze superwizyjnym.

Następnie zapytano respondentów o ich motywację do udziału w superwizji.

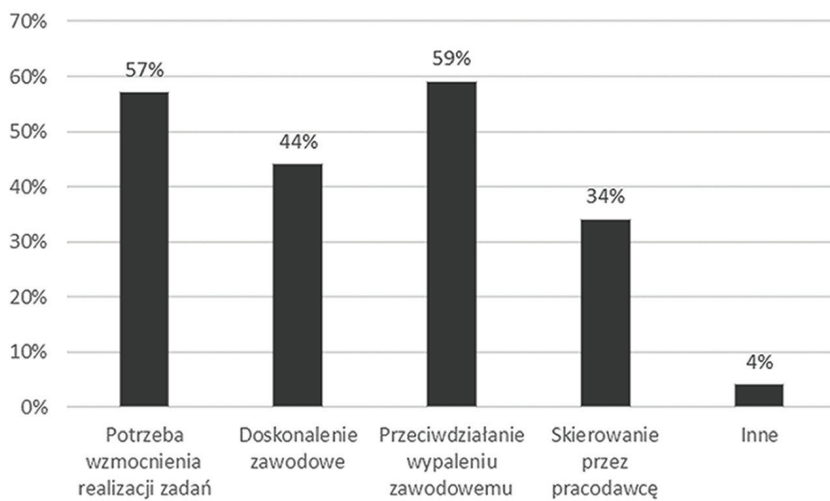
Co trzeci respondent wskazał, że uczestniczył w superwizji ze skierowania przez pracodawcę. Nie zmienia to faktu, że blisko 60 proc. badanych wskazało superwizję jako ważny czynnik wzmocnienia zawodowego i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu oraz ponad 40 proc. jako ważny czynnik doskonale-

Wykres 1. Częstotliwość uczestnictwa w superwizji



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 2. Motywacja do udziału w superwizji



Źródło: opracowanie własne.

nia zawodowego. Wśród innych czynników pojawiły się następujące motywacje (4 proc.): chęć doświadczenia superwizji, nie było wyjścia, bo wszyscy pracownicy mieli obowiązek uczestniczenia. Warto podkreślić, że zgodnie z zapisami prawnymi pracownik socjalny ma prawo do superwizji i wyboru osoby superwizora. Nie jest ona obowiązkowa. Jednak warto wzmacniać jej powszechny standard zastosowania.

Zapytano również respondentów o ich poziom zadowolenia z uczestniczenia w superwizji.

Biorąc pod uwagę, że blisko co trzeci respondent uczestniczył w superwizji nie tylko z własnej motywacji, ale w głównej mierze ze skierowania pracodawcy, poziom zadowolenia z udziału jest bardzo wysoki – 23 proc. respondentów wykazało się zdecydowanym zadowoleniem i 69 proc. zadowoleniem z udziału w superwizji; 8 proc. wskazało na średnie zadowolenia, a raczej zadowolonych i zdecydowanie niezadowolonych nie odnotowano.

Po określeniu motywacji i satysfakcji z udziału w superwizji zapytano respondentów o wskazanie korzyści z poddawania swojej pracy superwizji.

Blisko 90 proc. respondentów wskazuje superwizję jako źródło wzmocnienia zawodowego oraz czynnika przeciwdziałającego wypaleniu zawodowemu. Superwizja jest wskazywana również jako czynnik zwiększający świadomość realizowanych zadań (69 proc.) oraz miejsce poznawania nowych metod i narzędzi pracy (46 proc.). Jest to również przestrzeń do wzmocnienia realizacji w zespole (51 proc.) oraz głębszego poznania siebie (39 proc.). Do innych korzyści zaliczono: spełnienie wymogów organizacyjnych, podporządkowanie się przełożonym, wypełnienie standardów pracy, możliwość przyjrzenia się pracy innych pracowników, możliwość doświadczenia superwizji, poznanie specyfiki pracy z różnych stron.

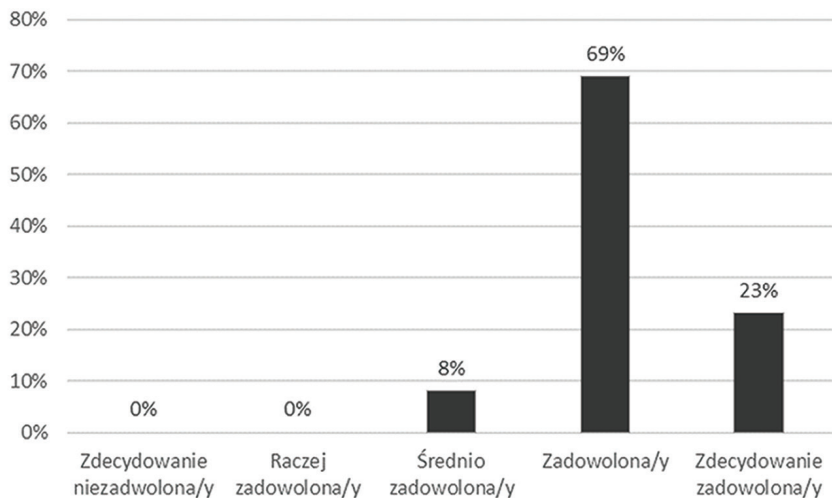
W dalszej kolejności zapytano respondentów, jak oceniają swoją aktywność w superwizji.

Aktywnych podczas superwizji było 67 proc. respondentów, w tym 13 proc. oceniło swój udział jako bardzo aktywny; 24 proc. wykazało się średnią według swojej oceny aktywnością, 8 proc. raczej niską, a 1 proc. wskazało na brak aktywności w superwizji, co nie musi oznaczać, że pomimo jej braku nie wyniósł z niej korzyści. Ci respondenci również wskazywali we wcześniejszym pytaniu na korzyści z udziału w superwizji.

W końcowej fazie badania zapytano respondentów, czy widzą dalszą potrzebę superwizji, a jeśli tak, to z jaką częstotliwością.

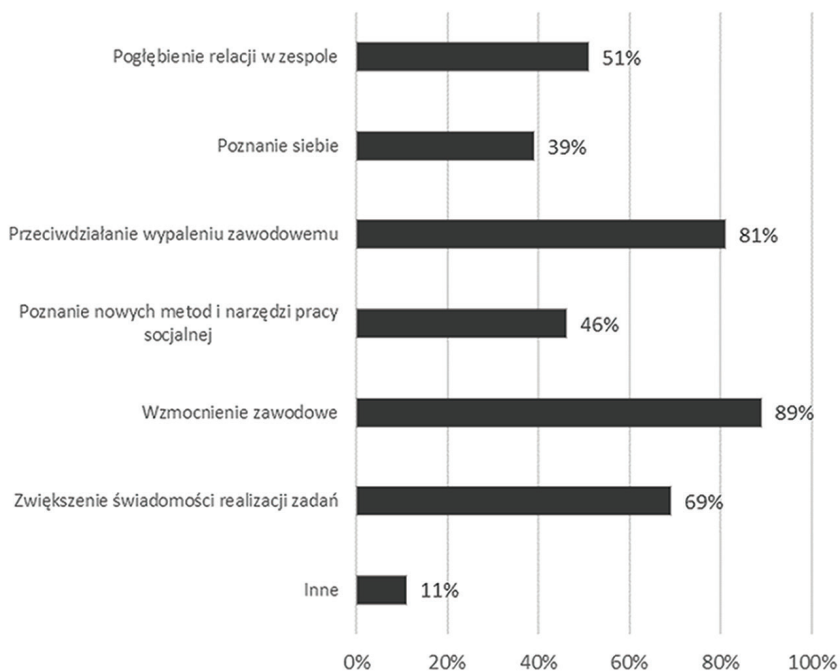
Ponad 90 proc. badanych wykazuje potrzebę dalszego udziału w superwizji. Blisko 80% proc. tej grupy wskazuje, że powinna być to superwizja systematyczna, co najmniej raz w miesiącu. 15 proc. wskazało potrzebę superwizji w cyklach co dwa miesiące, a 5 proc. raz na kwartał; 1 proc. respondentów za-

Wykres 3. Poziom zadowolenia z uczestnictwa w superwizji



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 4. Korzyści z udziału w superwizji



Źródło: opracowanie własne.

proponowało, żeby były to spotkania organizowane w miarę pojawiających się potrzeb, sporadycznie, raz na jakiś bliżej nieokreślony czas.

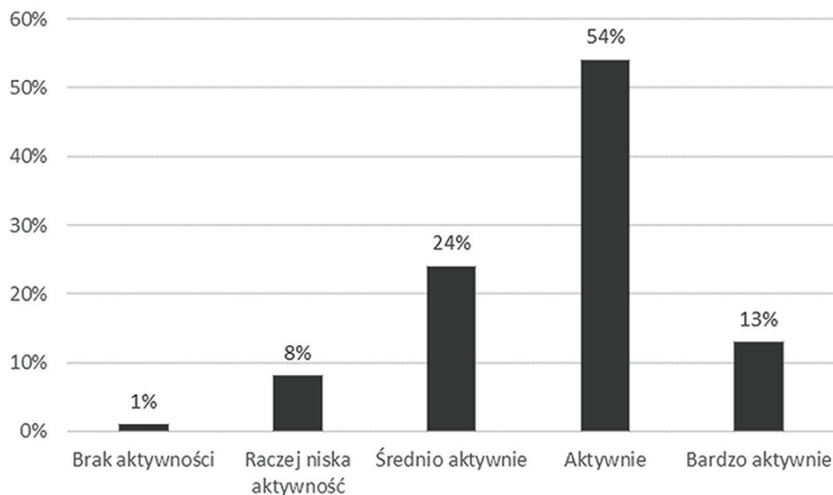
Analiza wyników badań i rekomendacje

Prezentacja wyników badań obrazuje sposób organizacji superwizji i korzyści płynących z jej zastosowania. Można zdecydowanie wskazać, że u badanych pracowników realizujących zadania w obszarze pomocy społecznej – wsparcia społecznego superwizja jest ważnym czynnikiem dbałości o ich kondycję zawodową, jakością realizowanych zadań, ważnym elementem wsparcia i edukacji. Respondenci postrzegają również superwizję jako proces, który powinien być systematycznie realizowany. Najczęściej omawiane sytuacje problemowe w trakcie superwizji to analiza przypadków klientów i rodzin, wobec których grupa superwizyjna podjęła wypracowanie planu pomocy, głównie z problemami: chorób psychicznych, zaburzeń osobowości, niepełnosprawności, uzależnień, występowania konfliktów, bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, długotrwałej choroby, zaburzeń w funkcjonowaniu społecznym, bierności zawodowej, przemocy w rodzinie.

Analizie superwizyjnej poddawano również główne problemy identyfikowane w realizacji zadań, między innymi: identyfikację roli pracownika w toku realizacji jego zadań, współpracę z innymi pracownikami oraz instytucjami w toku realizacji zadań, współpracę i współrealizację zadań w wymiarze interdyscyplinarnym, analizę procedur i możliwości udzielania wsparcia klientom, metodykę i standardy pracy socjalnej, a także ewaluację w pracy socjalnej, analizę osiągniętych rezultatów, ograniczenia osobiste, instytucjonalne i klienta w realizacji zadań, etyczny wymiar realizowanej pracy, trudności w realizacji zadań związanych z organizacją pracy oraz relacji z przełożonymi, syndrom wypalenia zawodowego i radzenia sobie ze stresem w toku realizowanych zadań.

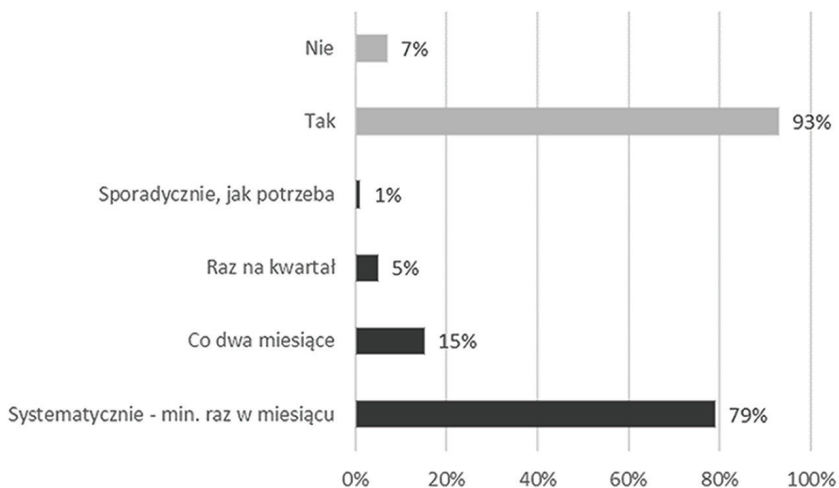
Uczestnictwo w superwizji pozwoliło na wzmocnienie kompetencji zawodowych w zakresie: diagnozy i etapów metodycznej pracy z rodzinami przeżywającymi trudności, dostrzegania roli współpracy interdyscyplinarnej, wzmocnienia motywacji do działania, analizy sytuacji rodziny, diagnozowania problemów, opracowania strategii pomocy, stosowania przepisów i procedur oraz roli zawodowej pracownika. Wzmocniło również kompetencje osobiste superwizjantów w zakresie: umiejętności stawiania granic w relacji z klientem, współpracownikami i partnerami, budowania skutecznej współpracy, radzenia sobie z trudnościami w realizacji działań, emocjami i stresem oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, pewności w realizacji codziennych działań oraz świadomości występowania ograniczeń: klientów, własnych i instytucjonalnych,

Wykres 5. Aktywność udziału w superwizji



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 6. Potrzeba dalszej superwizji



Źródło: opracowanie własne.

a także umiejętności dostrzegania sukcesów w realizacji działań oraz etycznego podejścia do jej realizacji.

Respondenci wskazali również następujące rekomendacje dla rozwoju zastosowania superwizji i zwiększenia jej skuteczności w realizacji zadań:

- większe zainteresowanie superwizją wśród przełożonych,
- możliwość skorzystania z superwizji grupowej, zespołowej, zewnętrznej (np. realizowanej przez ROPS) oraz indywidualnej,
- lepsze warunki organizacyjne superwizji,
- możliwość wyboru superwizora, grupy superwizyjnej,
- możliwość skorzystania z udziału w superwizji zewnętrznej,
- udział w superwizji wszystkich pracowników,
- organizacja superwizji dla kierowników,
- wdrażanie rozwiązań organizacyjnych wypracowanych na superwizji.

Słabym, wykazanim w badaniu ogniwem superwizji jest wykorzystanie jej funkcji zarządczej, administracyjnej. Często kierownictwo, organizując superwizję dla pracowników socjalnych, nie interesuje się jej wynikami, a także nie jest zainteresowane wypracowanymi rozwiązaniami zaproponowanymi przez pracowników. Sami pracownicy korzystają z udziału w superwizji, ale ujawniają również troskę o rozwój swoich instytucji, wprost wskazując korzystniejsze rozwiązania, którymi jak sami wskakują, przełożeni nie bardzo są zainteresowani.

Zakończenie

Ciągle doszukujemy się miejsca superwizji w polskim systemie pomocy społecznej. Dla jednych jest to konieczność, dla innych wyzwanie, a są i tacy, dla których stanowi ona zagrożenie. Bez wątpienia pracownicy systemu wsparcia społecznego mają pełne prawo do poddawania swojej pracy superwizji, pełnej dostępności oraz wyboru formy i osoby superwizora. Jest to postulowany standard rozwoju superwizji pracy socjalnej w Polsce. Jak wskazują Marta Łuczyńska i Anna Olech, superwizja ma na celu:

- wspieranie i rozwijanie działania instytucji, jej organizację i zarządzanie oraz dbanie o efektywność świadczonych usług,
- edukację i rozwój pracowników, a poprzez to podniesienie profesjonalizmu i jakości świadczonej pracy,
- utrzymywanie dyspozycji i kondycji pracownika, w tym przeciwdziałanie jego wypaleniu zawodowemu.

Natomiast przedmiotem superwizji według autorek powinno być stworzenie przestrzeni dla:

- refleksji nad doświadczeniem związanym z pracą,

- emocji,
- odniesienia do teorii,
- uczenia się nowych umiejętności,
- poszukiwania nowych metod i narzędzi interwencji,
- badania wątpliwości związanych z pracą,
- odniesienia do zagadnień etycznych,
- refleksji nad doświadczeniem własnym⁸.

Dla rozwoju superwizji pracy socjalnej w Polsce nie bez znaczenia jest dostępność profesjonalnych superwizorów. Ich wiedza, umiejętności, doświadczenie oraz wykorzystanie ich w procesie superwizji przekładają się na powodzenie całego procesu. Superwizor bierze odpowiedzialność za organizację i prowadzenie procesu superwizji. Superwizor podejmuje wiele ról: wspierającego doradcy, towarzysza w pokonywaniu trudności i analizie pracy superwizanta, osobistego i grupowego trenera. Istotny jest również styl preferowany w pracy superwizora. Do najczęściej stosowanych wśród superwizorów należą: doradczy, ekspercki, prowadzący, facylitacyjny oraz wspierający.

Istotnym kierunkiem pracy superwizora jest również *empowerment*, czyli bazowanie na zasobach superwizanta. Jak wskazuje Izabela Krasiejko, mechanizm procesu *empowerment* w pracy socjalnej przebiega w trzech etapach:

- uwolnienia potencjału,
- wzrostu kompetencji,
- poprawy samoświadomości⁹.

Pojawiają się również głosy ekspertów, że superwizja może być instrumentem reformy pomocy społecznej i pracy socjalnej w Polsce¹⁰. Upatrują oni również w superwizji narzędzia innowacji i modernizacji systemu pomocy społecznej i pracy socjalnej w Polsce.

Ważnym nadal czynnikiem jest, aby coraz większa rzesza pracowników socjalnych oraz szerzej – systemu wsparcia społecznego otrzymała dostęp do cyklicznej superwizji. Istnieje również potrzeba prowadzenia dalszych badań w zakresie wdrażania superwizji w polskim systemie pomocy społecznej, szczególnie w ważnym okresie jego modernizacji. W wielu państwach, gdzie praca socjalna jest dyscypliną naukową i sam zawód pracownika socjalnego posiada wyższy prestiż, superwizja jest obowiązkowym standardem pracy. Warto rozważyć, jaki ostatecznie standard zostanie przyjęty w polskim systemie pomocy i poli-

⁸ M. Łuczyńska, A. Olech, *Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej*, Warszawa 2013, s. 20–23.

⁹ I. Krasiejko, *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach w pracy socjalnej*, Katowice 2010, s. 55.

¹⁰ P. Domardzaki, J. Krzyszkowski, M. Sosonowski, A. Włoch, *Superwizja pracy socjalnej dla praktyków*, Łódź 2016, s. 265–267.

tyki społecznej. Jak powinna być planowana i realizowana superwizja? Rozważania w tym zakresie prowadzi wielu teoretyków i praktyków, między innymi również Joanna Ćwiek¹¹ oraz Iwona Klimowicz i Sylwia Juźwiak¹².

Bibliografia

- Domardzaki P., Krzyszkowski J., Sosonowski M., Włoch A., *Superwizja pracy socjalnej dla praktyków*, Łódź 2016.
- Ćwiek J., *Superwizja – niezbędny element poprawy jakości pracy pracownika socjalnego*, <https://pomocspoleczna24.pl/nr-5-kwiecien-2018/superwizja-niezbedny-element-poprawy-jakosci-pracy-pracownika-socjalnego-132.html> (dostęp 19.08.2019).
- Kadushin A., *Supervision in social work*, New York 1976.
- Klimowicz I., Juźwiak S., *Superwizja czy metodyka pracy socjalnej?*, „Doradca w Pomocy Społecznej” 52 (2018), <https://doradcawpomocyspolecznej.pl/artukul/superwizja-czy-metodyka-pracy-socjalnej> (dostęp 19.08.2019).
- Krasiejko I., *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach w pracy socjalnej*, Katowice 2010.
- Luczyńska M., Olech A., *Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej*, Warszawa 2013.
- Szmagalski J., *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Warszawa 2019.
- Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2011 Nr 81, poz. 440).
- Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej (Dz.U. z 2015, poz. 1310).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. z 2016, poz. 2087).

¹¹ J. Ćwiek, *Superwizja – niezbędny element poprawy jakości pracy pracownika socjalnego*, <https://pomocspoleczna24.pl/nr-5-kwiecien-2018/superwizja-niezbedny-element-poprawy-jakosci-pracy-pracownika-socjalnego-132.html> (dostęp 19.08.2019).

¹² I. Klimowicz, S. Juźwiak, *Superwizja czy metodyka pracy socjalnej?*, „Doradca w Pomocy Społecznej” 52 (2018), <https://doradcawpomocyspolecznej.pl/artukul/superwizja-czy-metodyka-pracy-socjalnej> (dostęp 19.08.2019).