

Superwizja w placówkach oświatowych – możliwość czy konieczność

Abstrakt: Superwizja jest metodą pracy popularną w pracy socjalnej czy w psychoterapii. W placówkach oświatowych działania superwizyjne są rzadkie i często traktowane jako kosztowna innowacja czy niepotrzebny eksperyment. Podejście takie skutkuje tym, że nauczyciele pozostają bez wsparcia wobec rosnącej liczby dzieci o specjalnych potrzebach rozwojowych. Czy zatem w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej w każdej placówce oświatowej pedagogzy nie powinni mieć zapewnionego prawa do superwizji? Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na powyższe pytanie w oparciu o akty prawa oświatowego oraz wyniki badań naukowych. W podsumowaniu zostały zaś zawarte praktyczne wskazówki dotyczące dalszych działań, które mogą podjąć nauczyciele, dyrektorzy i ustawodawcy.

Słowa kluczowe: superwizja, oświata, kompetencje, innowacja, ewaluacja.

Abstract: Supervision is a popular work method in social work or psychotherapy. In educational institutions, supervision activities are rare and often treated as costly innovation or an unnecessary experiment. This approach results in teachers being unsupported in the face of the growing number of children with special development needs. Therefore, should psychological and pedagogical help in every educational institution not be allowed to educators? This article is an attempt to answer the above question based on acts of education law and the results of scientific research. The summary contains practical tips for further actions that teachers, principals and legislators can take.

Key words: supervision, education, competences, innovation, evaluation.

Wprowadzenie

W Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym Księży Orionistów w Warszawie superwizja pojawiła się już kilka lat temu. Pracownicy i dyrekcja uznali, że jest to konieczne działanie w celu zapewnienia dalszego funkcjonowania na wysokim poziomie placówki, której integralną częścią jest szkoła podstawowa. To przykład, który pokazuje, że superwizja, kojarzona dziś głównie z obszarem pracy socjalnej oraz psychoterapii czy psychologii, może z powodzeniem być realizowana w edukacji, ponieważ wśród zawodów wsparcia społecznego można wymienić nauczycieli¹.

Obecnie jednak problematyka superwizji w oświacie może być rozpatrywana raczej w kontekście eksperymentu pedagogicznego, czerpiącego zasady, formy czy cele poszczególnych działań praktycznych z literatury z zakresu pracy socjalnej i psychoterapii.

Superwizja w edukacji – problemy z definicją

Pojęcie superwizji w Polsce jest najczęściej (lub wręcz wyłącznie) kojarzone z pracą socjalną oraz psychoterapią. W literaturze przedmiotu „superwizja” jest ogólnie definiowana jako praca nad pracą, metaanaliza, będąca połączeniem nauki, treningu, edukacji i wsparcia organizacji lub instytucji².

W pracy socjalnej jest ona rozumiana jako rodzaj pozbawionej idei kontroli interwencji, dokonywanej przez zewnętrznego superwizora, będącej procesem i relacją mającą na celu ocenę pracy pracowników socjalnych oraz towarzyszących jej uczuć³. Interwencja ta 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 (art. 121a ustawy o pomocy społecznej).

Z kolei w psychoterapii pojęcie to jest postrzegane m.in. jako proces uczenia się i ciągłego rozwoju zawodowego służący wzmacnianiu profesjonalnych kompetencji poprzez poszukiwanie źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonania. Jest to profesjonalny dialog, w którym omawiane są kwestie po-

¹ A. Czerw, A. Borkowska, *Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej*, „Psychologia Społeczna” 5 (2010) nr 4 (15), s. 303–315; zob. też H. Sęk, R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne*, w: *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, red. H. Sęk, R. Cieślak, Warszawa 2004.

² T. Morrison, *Staff supervision in social care*, Brighton 2005.

³ R. L. Barker, *The Social Work Dictionary, 5th Edition*, Washington 2002.

znawcze, emocjonalne i etyczne wynikające z trójstronnej relacji pomiędzy klientem, pracownikiem i placówką, umożliwiające praktykom refleksję nad jakością swej pracy⁴.

Poszukiwania definicji odnoszącej superwizję do obszaru edukacji wykazały nie tylko brak rzetelnych polskich publikacji w tym zakresie, ale również fakt ukierunkowanego rozumienia tego pojęcia w publikacjach zagranicznych. W literaturze zagranicznej czy w tamtejszych aktach prawnych omawiane pojęcie jest bowiem najczęściej tożsame z kontrolą, ewaluacją wewnętrzną i zewnętrzną oraz nadzorem pedagogicznym czy gospodarczym i planowaniem budżetu⁵. Tzw. personel pomocniczy (superwizorzy) musi zatem realizować trzy podstawowe działania: nadzór, udzielanie wsparcia i pośredniczenie między niższym i wyższym poziomem administracji. Zatem tak rozumiana superwizja ma zawsze dwa wymiary: administracyjny i pedagogiczny⁶.

W Polsce kwestia nadzoru pedagogicznego jest uregulowana prawnie i powszechna w literaturze, dotyczącej m.in. zarządzania. Nie jest jednak tożsama z pojęciem superwizji. Czy jednak oba pojęcia należy rozdzielać? Wydaje się, że praktyka pedagogiczna coraz wyraźniej wymusza takie działanie. Poniżej dokonano porównania ww. pojęć.

Tabela 1. Nadzór pedagogiczny i superwizja w oświacie

Kryterium	Nadzór pedagogiczny w oświacie	Superwizja w oświacie (w oparciu o implikacje z pracy społecznej i psychoterapii)
Regulacja prawna ⁷	Każda placówka jest zobowiązana do realizacji działań nadzoru pedagogicznego w świetle m.in.: - Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe - Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 sierpnia 2017 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego	Brak uregulowań prawnych. Wskazania do superwizji wynikają z badań naukowych i oddolnych inicjatyw nauczycieli.

⁴ M. Łuczyńska, A. Olech, *Wprowadzenie do superwizji pracy społecznej*, Warszawa 2013.

⁵ J. Ramezan, E. Mitra, *Principles for Educational Supervision and Guidance*, „Journal of Sociological Research” 4 (2013) no. 2, s. 280–290; M. Nowicka, A. Wzorek, *Superwizja w szkole. Model i koncepcja wdrożenia*, Warszawa 2016.

⁶ G. Carron, A. De Grauwe, *Current issues in supervision: a literature review*, Paris 1997.

⁷ Dokładny wykaz aktów prawnych dotyczących nadzoru pedagogicznego jest dostępny m.in. na stronie www.bip.kuratorium.katowice.pl/index.php/nadzor-pedagogiczny-bip/akty-prawne/akty-prawne-na-rok-szkolny-2019-2020 (dostęp 20.01.2020).

Kryterium	Nadzór pedagogiczny w oświacie	Superwizja w oświacie (w oparciu o implikacje z pracy społecznej i psychoterapii)
Cel	<p>Wynikają z przepisów prawnych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ocena stanu i warunków działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkół, placówek i nauczycieli; - analiza i ocena efektów działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek; - udzielanie pomocy szkołom, placówkom i nauczycielom w wykonywaniu ich zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych; 	<p>Brak uregulowań w tym zakresie. Propozycja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wprowadzanie i utrzymywanie profesjonalnych standardów pracy, - wzmacnianie kompetencji zawodowych oraz podnoszenie efektywności ich pracy; - udzielanie wsparcia pracownikom, sprzyjanie ich rozwojowi zawodowemu oraz zapobieganie wypaleniu zawodowemu;
Cel	<ul style="list-style-type: none"> - inspirowanie nauczycieli do innowacji pedagogicznych, metodycznych i organizacyjnych. 	<ul style="list-style-type: none"> - zdobywanie umiejętności pozwalających na prawidłowe identyfikowanie trudności w pracy, ich źródeł oraz sposobów rozwiązywania; - wzmacnianie umiejętności komunikowania się pracowników ze współpracownikami oraz otoczeniem społeczno-gospodarczym.
Osoba uprawniona	<p>Organy uprawnione do nadzoru pedagogicznego o charakterze zewnętrznym: kuratorzy oświaty, ministrowie.</p> <p>Organy uprawnione do nadzoru pedagogicznego o charakterze wewnętrznym: dyrektor szkoły, dyrektor placówki oświatowej.</p>	<p>Brak uregulowań w tym zakresie. Propozycja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osoba niezwiązana prawnie lub osobiście z placówką oświatową, - osoba mająca doświadczenie w zakresie pracy w placówce oświatowej, - osoba posiadająca certyfikat i wpisana na listę superwizorów, - osoba po specjalnych studiach podyplomowych, obejmujących prawo, zarządzanie, psychologię, pedagogikę i pedagogikę specjalną (interdyscyplinarne przygotowanie).
Dominujące metody pracy	Ankieta, analiza dokumentów, obserwacja, wywiad.	Obserwacja, wywiad, modele refleksyjnego uczenia się ⁸ .

⁸ A. Perkowska-Klejman, *Modele refleksyjnego uczenia się*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 16 (2013) nr 1 (61), s. 75–90.

Kryterium	Nadzór pedagogiczny w oświacie	Superwizja w oświacie (w oparciu o implikacje z pracy socialnej i psychoterapii)
Formy	Wewnętrzna i zewnętrzna, formalna, indywidualna i grupowa.	Zewnętrzna, formalna i nieformalna, indywidualna i grupowa.
Obszary	Placówka i jej pracownicy (administrowanie, finanse, realizacja zadań wychowawczych, dydaktycznych i opiekuńczych) w odniesieniu do realizacji obowiązujących przepisów prawnych.	Pracownicy placówki w odniesieniu do ich kompetencji w pracy z dziećmi, rodzicami, otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz kolegami z pracy.

Źródło: opracowanie własne.

Można zatem przyjąć, że zarówno nadzór pedagogiczny, jak i superwizja mają na celu zapewnienie wysokiej jakości pracy danej instytucji. Zasadnicza różnica dotyczy jednak osób, które koordynują te działania, oraz ich rzeczywistych obszarów. Nadzór obejmuje całą placówkę (pod względem administracyjnym i pedagogicznym) oraz jej otoczenie społeczno-gospodarcze (rodzice, uczniowie, itp.), ale punktem odniesienia dla podejmowanych działań diagnostycznych i naprawczych są obowiązujące w tym zakresie przepisy prawne. Z kolei w superwizji braliby faktyczny udział tylko nauczyciele (i ewentualnie inni pracownicy pedagogiczni), a punkt odniesienia stanowiłyby raczej wyniki badań psychologiczno-pedagogicznych, dotyczących rozwoju dziecka, wypalenia zawodowego, metody nauczania itp. Podsumowując, nadzór i superwizja nie są działaniami tożsamymi i powinny zostać uznane za dwie uzupełniające się procedury, jakie powinny mieć miejsce w placówkach oświatowych⁹.

Istotne jest również to, że superwizja w oświacie nie powinna być utożsamiana ze szkoleniami, warsztatami czy tutoringiem. Celem superwizji nie jest bowiem wyłącznie edukacja, tj. nabywanie nowych wiadomości i umiejętności w celu podniesienia lub utrzymania pracy na wysokim poziomie. Superwizja w oświacie zawierałaby w sobie element edukacyjny, ale opierający się na historiach konkretnych uczniów, z którymi nauczyciel pracuje, i dostosowany do dynamiki tych relacji. Edukacja ta nie może mieć zatem charakteru profilaktycznego. Celem superwizji nie jest przygotowanie nauczyciela do pracy z uczniem (np. poprzez obserwację pracy starszego stażem kolegi, tj. tutoring), ale *feedback* dotyczący trudności i wątpliwości związanych z bieżącą pracą (wychowaniem i kształceniem).

⁹ M. Ferreira, M. Grewiński, J. Reis-Jorge, *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*, Warszawa 2014.

Jeśli dotyczą one głównie przeszłości nauczyciela i jego życia osobistego to superwizja powinna zostać zamieniona na terapię, ponieważ wówczas na pierwszy plan wysuwa się konieczność przepracowania wewnętrznych i często nieświadomych postaw nauczyciela, które uniemożliwiają lub znacząco utrudniają realizowanie rzeczywistych celów superwizji.

Podsumowując, superwizję w oświacie można by zdefiniować jako szereg działań prowadzonych przez przeszkoloną w tym celu osobę, mających na celu utrzymanie lub poniesienie jakości pracy danej placówki oświatowej jednocześnie na trzech płaszczyznach:

1) potrzeb administracyjnych (tj. zapewnianie możliwości przedyskutowania problemów, planów i strategii; monitorowanie codziennej pracy oraz jej zgodności z zarządzeniami i priorytetami placówki; informowanie pracowników o zmianach w zasobach placówki, w ustawowych wymaganiach i zarządzeniach oraz o wpływie tych zmian na ich pracę; nadzór nad dokumentacją, udzielanie pracownikom informacji zwrotnej o ich funkcjonowaniu w pracy);

2) potrzeb edukacyjnych i rozwojowych (tj. zapewnienie profesjonalnego i indywidualnego rozwoju pracowników; rozwijanie świadomości pełnionych ról zawodowych i związanych z nimi zakresów odpowiedzialności; pomaganie pracownikowi w lepszym rozumieniu różnorodnych problemów i sytuacji edukacyjnych oraz wychowawczych; rozwijanie w pracownikach profesjonalnej wiary w siebie oraz kreatywności; wspieranie w stosowaniu nowych metod pracy);

3) potrzeb wsparcia (tj. dostarczanie wsparcia emocjonalnego, rozpoznawanie, czy pracownicy nie przekraczają swoich indywidualnych i profesjonalnych granic kompetencji w sposób, który mógłby wpłynąć negatywnie na ich pracę; dyskusowanie sposobów radzenia sobie z wpływem problemów osobistych na wykonywaną pracę)¹⁰.

W procesie tym powinni uczestniczyć:

- pracownicy placówki oświatowej (w szczególnych wypadkach również dyrekcja),
- specjalista spoza placówki, posiadający interdyscyplinarną wiedzę (z zakresu pedagogiki, psychologii, zarządzania oraz mediacji) i doświadczeniem ukierunkowanym na obszar edukacji.

Jeśli podejmowane w placówce działania nie będą dotyczyć trzech ww. płaszczyzn i dwóch grup uczestników, to będziemy mówić o nadzorze pedagogicznym (obszar pierwszy) czy szkoleniach (obszar drugi) lub terapii (obszar trzeci).

¹⁰ *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, red. J. Szmagałski, Warszawa 2011.

Superwizja w edukacji – przedmiot i formy

W oparciu o dostępną literaturę z zakresu pracy socjalnej i psychoterapii można wskazać kilka podstawowych przedmiotów superwizji czy – mówiąc inaczej – zadań superwizyjnych.

Dwa pierwsze mogą lokować się w obszarze praktyki, a więc być związane z interakcjami z odbiorcami usług edukacyjnych. Będą to:

- superwizja przypadku, kiedy uwaga skoncentrowana jest przede wszystkim na uczniu (jego osobie i sytuacji);
- superwizja relacji łączącej nauczyciela i ucznia, gdy uwaga ogniskuje się raczej na pracowniku.

Kolejne zadania superwizyjne mogą być związane są z funkcjonowaniem pracownika w organizacji. Będą to:

- superwizja pracy zespołowej,
- superwizja relacji ze współpracownikami i przełożonymi,
- superwizja ustosunkowania wobec wymagań organizacyjnych¹¹.

W odniesieniu do specyfiki placówek oświatowych jako przedmioty superwizji można wskazać:

- analizę przypadku (sytuacji czy problemów konkretnego ucznia), tj. koncentrację na kliencie,
- analizę problemu wychowawczego (np. absencja, agresja) lub dydaktycznego (niska skuteczność metod pracy), tj. koncentrację na problemie dotyczącym wielu osób,
- analizę sytuacji i relacji (nauczyciel vs klasa szkolna, rodzic vs nauczyciel, współpraca nauczycieli).

Osobą odpowiedzialną za zorganizowanie superwizji jest dyrekcja placówki. Proces ten może mieć charakter działań formalnych (realizowanych w oparciu o umowę) i nieformalnych (tzw. koleżeńskich) – przy czym tej drugiej strategii nie należy mylić z nieformalnym wsparciem koleżeńskim (zob. tabela 2).

Tabela 2. Superwizja koleżeńska a nieformalne wsparcie koleżeńskie

Superwizja koleżeńska	Nieformalne wsparcie koleżeńskie
Określony termin i miejsce spotkań oraz określone zasady/normy regulujące sposób współpracy	Spotkania odbywają się nieregularnie, są spontaniczne

¹¹ M. Łuczyńska, A. Olech, *Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej*, dz. cyt.

Superwizja koleżeńska	Nieformalne wsparcie koleżeńskie
Atmosfera skupienia nad danymi tematami/problemami ustalonymi na początku spotkania	„Luźna“ atmosfera, jednocześnie poruszanych jest wiele tematów; dygresje
Cel spotkania jest określony – zebranie na początku tematu problemów/trudności do poruszenia w trakcie superwizji	Cel nie jest wyraźnie określony i sformułowany, jest podyktowany „chwilą“, zgłaszaną na bieżąco potrzebą
Udzielanie wsparcia w poszukiwaniu samodzielnych rozwiązań	Dominuje udzielanie szybkich rad bez uprzedniego zidentyfikowania rzeczywistego problemu
Porządkowanie faktów, zbieranie informacji, poszerzanie perspektywy postrzegania danego problemu/trudności	Brak czasu i komfortowej przestrzeni powoduje najczęściej postrzeganie problemu/trudności w sposób pobieżny, rutynowy i stereotypowy
Koncentracja na konkretnych problemach zgłoszonych na spotkaniu superwizyjnym	Problemy wnoszone są spontanicznie, nie jest postrzegany porządek w ich omawianiu
Spotkania są zaplanowane i odbywają się w określonym cyklu	Spotkania odbywają się ad hoc, w zależności od pilnego problemu osoby potrzebującej wsparcia i zależą od możliwości osoby/osób udzielających wsparcia (np. czasowych)
Superwizja koleżeńska odbywa się w miejscu gwarantującym komfort osób w niej uczestniczących, zachowanie dyskrecji oraz przestrzeganie zasad etycznych i ustawy o ochronie danych osobowych	Wsparcie incydentalne odbywa się w miejscach nie zawsze gwarantujących możliwość zachowania dyskrecji – niski poziom bezpieczeństwa
Superwizja koleżeńska to spotkanie grupy zadaniowej – stały zespół (wzajemnie sobie ufający), określony czas i miejsce, określony scenariusz spotkań	Wsparcie nieformalne ma formę spotkania „towarzyskiego“ odbywającego się przy kawie/ciasteczkach, nie ma określonych ram czasowych, stałego składu grupy; przebieg spotkania może być chaotyczny

Źródło: M. Łuczyńska, A. Olech, *Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej*, dz. cyt.

Superwizja koleżeńska może być przydatna w sytuacji, kiedy wśród pracowników jest zatrudniony specjalista, w placówce dominują partnerskie relacje współpracowników, a dyrekcja nie ma funduszy na pokrycie kosztów formalnej superwizji¹². Decyzja dyrekcji dotycząca powyższego powinna również uwzględniać wady i zalety faktu, że proces ten w szkole czy przedszkolu będzie miał głównie grupowy charakter.

Tabela 3. Zalety i wady superwizji grupowej

Zalety superwizji grupowej	Wady superwizji grupowej
Oszczędność czasu i wysiłku superwizora.	Jest czasochłonna i może generować trudności w znalezieniu czasu, który by wszystkim członkom grupy odpowiadał.
Możliwość stosowania zróżnicowanych metod: dyskusje, nagrania, odgrywanie ról, gry symulacyjne.	Istnieje niebezpieczeństwo zawłaszczenia czasu innych przez szczególnie ofensywnych i gadatliwych członków grupy.
Możliwość dzielenia się podobnymi doświadczeniami zawodowymi, obserwowania i analizowania pracy innych osób, ale pracujących w podobnych obszarach.	Trudność włączenia nowych członków do grupy już istniejącej.
Możliwość zaprezentowania podczas jednej sesji wielu problemów superwizyjnych.	Osoby superwizujące się mogą chcieć złożyć na grupę odpowiedzialność za podejmowanie decyzji.
Stwarza środowisko zawodowe, dając poczucie przynależności, wsparcia, akceptacji, identyfikacji zawodowej, pomocy.	Grupa może wywierać nacisk w kierunku konformizacji zachowań i sposobów bycia swoich członków tym samym blokując ich możliwość twórczego myślenia.
Stwarza przestrzeń dla wymiany doświadczeń zawodowych formułowanych z różnych punktów widzenia.	Osoby superwizujące się mogą mieć trudność, by na forum grupy poruszać drażliwe tematy.
Daje superwizorowi możliwość obserwowania sposobów w jaki superwizowani wchodzi w interakcję, budują relację.	Istnieje możliwość wystąpienia rywalizacji pomiędzy osobami superwizującymi się, jak również pomiędzy nimi a superwizorem.
Obecność kilku osób daje superwizorowi możliwość sięgnięcia do bardziej zróżnicowanych technik i metod pracy, np. techniki dramy, odgrywania ról, scenek.	

Źródło: M. Łuczyńska, A. Olech, Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej, dz. cyt.

¹² C. O. Wasonga, Z. Wanzare, B. O. Rari, *Adults helping adults: Teacher-initiated supervisory option for professional development*, „International Journal of Educational Administration and Policy Studies” 3 (8) (2011), s. 117–120.

Poza wymienionymi w tabeli 2 zaletami i wadami superwizja grupowa ma jeszcze jedno ograniczenie. Skład grupy jest uwarunkowany ustawodawstwem, dotyczącym ochrony danych osobowych. W analizie przypadku mogą brać udział jedynie osoby pracujące z dzieckiem. To ograniczenie nie dotyczy analizy problemu czy analizy relacji.

Dyskusyjną kwestią pozostaje sytuacja, kiedy w superwizji przypadku chcą uczestniczyć osoby pracujące z dzieckiem, ale poza placówką oświatową. Albo kiedy superwizja problemu lub relacji wymaga jednokrotnego lub wielokrotnego zaproszenia dodatkowej (poza superwizorem) osoby. Ponadto w ofertach dostępnych obecnie w Internecie można doszukać się propozycji dwojakięgo rodzaju superwizji: angażujących pracowników wyłącznie jednej placówki lub kilku, mających np. podobne problemy. O ile pierwszy sposób wydaje się zasadny i jest praktykowany w pomocy społecznej (grupowo) czy psychoterapii (indywidualnie), to druga forma powinna być raczej nazwana szkoleniem (podnoszenie kompetencji z danej dziedziny), grupą roboczą (jeśli mamy do czynienia z sytuacją przemocy w rodzinie) lub mediacjami (w sytuacji konfliktu lub problemu między instytucjami).

Superwizja w edukacji – możliwość czy konieczność

Ogólnie w literaturze przedmiotu specjaliści są zgodni co do tego, że superwizja jest szczególnie praktyczna i przydatna w zawodach, w których istotne są relacje międzyludzkie¹³. Zasadność wprowadzenia superwizji w edukacji możemy rozważyć przynajmniej w kilku aspektach.

Pierwszym z nich jest rosnąca liczba dzieci z zaburzeniami rozwojowymi, które w systemie oświaty są określane jako dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych¹⁴. Będą wśród nich zarówno dzieci niepełnosprawne, jak i zagrożone niedostosowaniem społecznym, chore przewlekle czy z zaburzeniami mowy itp. Jest to zróżnicowana grupa dzieci, ale łączy je konieczność indywidualizowania procesu edukacji przez nauczycieli oraz związany z tym duży koszt emocjonalny¹⁵ podejmowanych działań. Liczne badania¹⁶ potwierdzają rosnący poziom

¹³ P. Rich, *La forma, la función y el contenido de la supervisión clínica: un modelo integrado, en la clínica del supervisor*, Nueva York 1993.

¹⁴ Dokładne dane dostępne na www.dane.gov.pl/dataset/182,dane-statystyczne-uczniow-z-orzeczeniem-o-potrzebie-ksztacenia-specjalnego/resource/16231/table?page=1&per_page=20&q=&sort= (dostęp 27.12.2019)

¹⁵ M. Chang, *An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers*, „*Educational Psychology Review*” 21 (2009) no. 3, s. 193–218.

¹⁶ J. Kordziński, *Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu nauczycieli*, Warszawa 2019.

bezradności wśród nauczycieli i utrudniony dostęp do specjalistycznych szkoleń, dotyczących nie tylko specyfiki danego zaburzenia rozwojowego, ale również metodyki pracy z takimi dziećmi.

Drugim obszarem, z którego wynika konieczność wprowadzenia superwizji dla nauczycieli, jest rosnąca liczba osób z zaburzeniami psychicznymi zarówno wśród nauczycieli, jak i wśród rodziców dzieci¹⁷. Jeśli dołączymy do tego zbyt szybkie tempo życia, rozluźnienie relacji rodzinnych czy wzrost częstotliwości korzystania z nowych technologii – to możemy mówić o realnych trudnościach w budowaniu relacji partnerskich w edukacji¹⁸.

Na zasadność wprowadzenia superwizji do systemu edukacji wskazują również jej unikatowe cele i korzyści¹⁹, obejmujące jednocześnie trzy obszary: zarządzanie nakładem pracy, rozwój kadry oraz udzielanie jej wsparcia.

Superwizja w edukacji – perspektywa bliższa i długofalowa

Podsumowując, w obecnym systemie oświatowym wobec rosnącej liczby dzieci ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi, wobec rosnącego poziomu wypalenia zawodowego oraz problemów psychicznych wśród osób dorosłych oraz wobec ciągłych zmian społecznych, demograficznych czy prawno-organizacyjnych, dyrektorzy szkół czy przedszkoli powinni wprowadzić metodę superwizji jako obligatoryjny element funkcjonowania placówki oświatowej.

Już obecnie mogą to zrobić w oparciu o art. 44 ustawy prawo oświatowe, który zobowiązuje szkoły i inne placówki oświatowe do:

- podejmowania niezbędnych działań w celu tworzenia optymalnych warunków realizacji działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej,
- zapewnienia każdemu uczniowi warunków niezbędnych do jego rozwoju,
- podnoszenia jakości pracy szkoły lub placówki i jej rozwoju organizacyjnego.

¹⁷ J. Tracz-Drał, *Zdrowie psychiczne w Unii Europejskiej. Opracowania tematyczne OT-674*, Warszawa 2019.

¹⁸ M.-S. Tsui, *Supervision Models in Social Work: From Nature to Culture*, „Asian Journal of Counselling” 11 (2004) no. 1–2, s. 7–55.

¹⁹ A. Niesporek, *Superwizja pracy socjalnej w instytucjach pomocy i integracji społecznej*, w: *Superwizja pracy socjalnej*, red. M. Grewiński, B. Skrzypczak, Warszawa 2014.

Cele te z powodzeniem można realizować w działaniach superwizyjnych, których efektywność została potwierdzona w badaniach²⁰. Ponieważ obecnie brak jest superwizorów oświatowych, warto do współpracy zaprosić superwizora z zakresu psychoterapii lub psychologii (gdy przedmiotem ma być praca nad relacjami czy problemem) oraz dodatkowo doświadczonego metodyka (gdy superwizja ma dotyczyć dzieci/dziecka ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi).

W długofalowej perspektywie warto zastanowić się nad:

- określeniem teoretycznych podstaw działań superwizyjnych w oświacie (m.in. cele, zasady, metodyka pracy superwizora, kompetencje superwizora),
- wprowadzeniem w ustawie prawo oświatowe zapisu o konieczności organizowania superwizji dla pracowników placówek oświatowych,
- prawnym uregulowaniem zasad i warunków prowadzenia przez podmioty szkoleń oraz egzaminów dla superwizorów oświaty,
- prowadzeniem ewidencji certyfikowanych superwizorów.

Wyżej wymienione działania można oprzeć na materiałach dostępnych na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej²¹. Niniejszy artykuł stanowi jedynie wstęp do szeregu działań, jakie powinny zostać podjęte jak najszybciej.

Bibliografia

- Barker R. L., *The Social Work Dictionary, 5th Edition*, Washington 2002.
- Carron G., De Grauwe A., *Current issues in supervision: a literature review*, Paris 1997.
- Chang M., *An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers*. „*Educational Psychology Review*” 21 (2009) no. 3, s. 193–218.
- Czerw A., Borkowska A. (2010), *Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej*, „*Psychologia Społeczna*” 5 (2010) nr 4 (15), s. 303–315.
- Ferreira M., Grewiński M., Reis-Jorge J., *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*, Warszawa 2014.
- Kordziński J., *Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu nauczycieli*, Warszawa 2019.
- Łucznińska M., Olech A., *Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej*, Warszawa 2013.
- McNamara J., Gillies R. M., *Potrzeba wsparcia i efekty superwizji dla pracowników telefonicznych linii pomocowych*, „*Dziecko Krzywdzone*” 9 (2010) nr 2, s. 59–73.
- Morrison T., *Staff supervision in social care*, Brighton 2005.

²⁰ J. McNamara, R. M. Gillies, *Potrzeba wsparcia i efekty superwizji dla pracowników telefonicznych linii pomocowych*, „*Dziecko Krzywdzone*” 9 (2010) nr 2, s. 59–73.

²¹ www.gov.pl/web/rodzina/superwizja-pracy-socjalnej (dostęp 27.12.2019).

- Niesporek A., *Superwizja pracy socjalnej w instytucjach pomocy i integracji społecznej*, w: *Superwizja pracy socjalnej*, Warszawa 2014.
- Nowicka M., Wzorek A., *Superwizja w szkole. Model i koncepcja wdrożenia*, Warszawa 2016.
- Perkowska-Klejman A., *Modele refleksyjnego uczenia się*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 16 (2013) nr 1 (61), s. 75–90.
- Ramezan J., Mitra E., *Principles for Educational Supervision and Guidance*, „Journal of Sociological Research” 4 (2013) no. 2, s. 280–290.
- Rich P., *La forma, la función y el contenido de la supervisión clínica: un modelo integrado, en la clínica del supervisor*, Nueva York 1993.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 sierpnia 2017 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz.U. z 2017, poz. 1658).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. z 2016, poz. 2087).
- Sęk H., Cieślak R., *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne*, w: *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, red. H. Sęk, R. Cieślak, Warszawa 2004.
- Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, red. J. Szmagałski, Warszawa 2011.
- Tracz-Dral J., *Zdrowie psychiczne w Unii Europejskiej. Opracowania tematyczne OT-674*, Warszawa 2019.
- Tsui M.-S., *Supervision Models in Social Work: From Nature to Culture*, „Asian Journal of Counselling” 11 (2004) no. 1–2, s. 7–55.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2004 Nr 64, poz. 593).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017, poz. 59 z późn. zm.).
- Wasonga C. O., Wanzare Z., Rari B. O., *Adults helping adults: Teacher-initiated supervisory option for professional development*, „International Journal of Educational Administration and Policy Studies” 3 (8) (2011), s. 117–120.