

Refleksje praktyka, czyli rozważania o superwizji pracy socjalnej w środowisku wiejskim

Abstrakt: Wiodącym celem autorki była refleksja nad własną praktyką poradniczą oraz opis superwizji pracy socjalnej z perspektywy pracownika socjalnego z doświadczeniem zawodowym w środowisku wiejskim. Autorka analizuje superwizję pod wieloma względami, wskazując na samą wartość superwizji w pomocy społecznej oraz wyróżniające się znaczenie superwizji pracy socjalnej w małym środowisku wiejskim.

Niniejszy artykuł odsłania pełen „wachlarz” perspektyw, jaki stanowi superwizja dla pracowników socjalnych pracujących w gminnych ośrodkach pomocy społecznej na terenach wiejskich. Stąd też warto podzielić się refleksjami praktyków, którzy poprzez wspierającą atmosferę z superwizorem mogą być bliżej klienta, a poprzez to potrafią oddzielić problem od emocji. Można również dostrzec, jak bardzo ważną rolę pełnią pracownicy socjalni, którzy niejednokrotnie „zanurzają” się w przestrzeni życia radzącego się i nie dostrzegają swoich umiejętności poradniczych.

W dalszej części artykułu autorka porusza ważną kwestię, jaką jest odpowiedzialność superwizora za stworzenie superwizantowi przestrzeni do refleksji. Co więcej, istotne jest to, że pracownik socjalny przestrzeń tę powinien mieć zagwarantowaną chociażby poprzez regularny proces superwizyjny, jednak nie zawsze tak jest. Ponadto doświadczony praktyk poprzez superwizję nabywa umiejętności tworzenia „dystansu” do swojej pracy i uczy się wspólnie z superwizorem szukać rozwiązań, aby móc płynnie przejść „drogę” z klientem bez negatywnych emocji. Dlatego też powyższa problematyka skłania praktyków do różnorodnych refleksji, m.in. nad tym, dlaczego tak ważne jest korzystanie z superwizji.

Słowa kluczowe: superwizja, praca socjalna, pomoc społeczna, pracownik socjalny, środowisko wiejskie.

Abstract: The main aim of the Author's considerations is to reflect on her own counseling practice as well as the description of social work clinical supervision from the perspective of a social worker with professional experience acquired in a rural environment. The direction in which the Author analyzes Clinical Supervision is multidimensional. Thus, the very value of Clinical Supervision in social assistance as well as its distinctive importance in social work in a small rural environment is noticeable.

This Article reveals the full range of perspectives that are constituted by the Clinical Supervision for social workers operating in municipal social centers in rural areas. Therefore, it is worth sharing the reflections of practitioners who, through the supportive atmosphere created by their supervisor, can be closer to the supervisee, and thus, can separate the real problem from their emotions. The importance of the role of social workers, who often through "immerse" in the life of the person seeking for advice, forgetting about their counseling skills at the same time, should also be noticed.

In the further part of the Article, the Author raises an important issue that is the responsibility of the supervisor for creating a space for reflection for the supervisee. Moreover, it is important that the social worker should be guaranteed this space, if only through a regular clinical supervisory process, but this is not always the case. In addition, experienced practitioners, through Clinical Supervision gain the ability to create a "distance" to their work and learn together with the supervisor to look for solutions in order to smoothly "proceed" with the supervisee without negative emotions. Therefore, the above issues lead practitioners to various reflections, including: Why is the use of Clinical Supervision so important?

Key words: clinical supervision, social work, social welfare, social worker, rural environment.

Wprowadzenie

Pomysł podjęcia takiego tematu zrodził się w trakcie uczestniczenia w superwizji, kiedy to omawiane były działania doświadczonego specjalisty, znajdującego się w stanie bezradności, a zarazem pomagacza, który to nie dostrzegał swoich umiejętności poradniczych. Refleksja ta nad własną praktyką, uczest-

niczenie w niektórych działaniach społecznych oraz obserwacje osób superwizowanych utwierdzały mnie w przekonaniu, że warto zastanowić się i opisać to, czego być może sam superwizant czy też sam superwizor nie dostrzega, a mianowicie – potęgę, jaka tkwi w superwizji. Otóż praktycy – pracownicy socjalni współpracujący z osobami naznaczonymi społecznie często zanurzają się w przestrzeni ich życia i nie dostrzegają swoich umiejętności poradniczych, które stanowią tak bardzo ważną rolę w relacjach doradca – radzący się. Stąd też moim celem będzie próba opisu superwizji pracy socjalnej z perspektywy pracowników socjalnych, którzy świadczą pracę socjalną *stricte* w środowiskach wiejskich. W swoich założeniach również pragnę przedstawić możliwości, jakie mają pracownicy pracujący w małych ośrodkach pomocy społecznej.

Pretekstem do podjęcia analizy sposobów uczynienia superwizji jako ważnej oraz do napisania tego artykułu były między innymi słowa z publikacji Ervinga Goffmana i nie tylko, które wpisały się w moją pamięć. Utożsamiają się one znacząco zjawiskami we współczesnej superwizji. Stąd też pragnę przedstawić własne refleksje jako praktyk związany zawodowo z obszarem, jakim jest pomoc społeczna. Również w niniejszym artykule chcę odpowiedzieć na pytania, które od dłuższego czasu mnie nurtują: jak ważne są zachowania komunikacji niewerbalnej w superwizji? Jaką rolę pełni superwizja pracy socjalnej dla pracowników socjalnych pracujących w środowiskach wiejskich? Z jakimi ograniczeniami borykają się małe ośrodki pomocy społecznej przy stosowaniu superwizji?

Pierwsza refleksja: siła drobnych zachowań komunikacyjnych/niewerbalnych w superwizji

Gesty, które nieraz nazywamy pustymi, w rzeczywistości mają chyba najdonioślejszy sens ze wszystkich¹.

Erving Goffman w swojej książce *Rytuał interakcyjny* udowadnia, że wszelkie zachowania przebiegają zazwyczaj według pewnych wzorców. Podstawowymi „materiałami” są spojrzenia, pozycje i wypowiedzi, które ludzie świadomie lub nie wprowadzają do sytuacji. Bez stosowania pewnych znanych nam rytuałów i kodów niemożliwa byłaby większość interakcji z drugim człowiekiem. Rytuał interakcyjny występuje zatem w sytuacji superwizyjnej i spełnia w niej, nie zawsze uświadamiane przez jej uczestników, bardzo ważne zadania. Każdy uczest-

¹ E. Goffman, *Rytuał interakcyjny*, Warszawa 2006, s. 133.

nik superwizji (także superwizor i pracownik socjalny) zna przeważnie, przynajmniej ogólnie, kody i rytuały obowiązujące w kontakcie z drugą osobą, choć nie zawsze są one przez niego kontrolowane i poddawane refleksji². Supewizor wie, jak się zachować w sytuacji prowadzenia superwizji, zna przepis swojej roli, jednak superwizowany nie wie, co może go czekać podczas sesji superwizyjnej, często towarzyszy mu niepewność i obawy z tym związane. W związku z tym niewątpliwie komunikacja niewerbalna może znacząco wpływać na dynamizowanie przebiegu superwizji i uzyskiwanie wymiernych trwałych efektów w postaci np. zmiany czy modyfikacji zachowań w pracy czy zmiany jakości życia. Zachowania komunikacyjne, tj. wypowiedzi ustne, mimika twarzy, gesty, są wykorzystywane zarówno przez superwizora, jak i superwizowanego do definiowania określonej sytuacji. Bowiem ten aspekt spotkania superwizor – superwizant można odnieść do refleksji Goffmana, który zakłada, że cały czas jesteśmy osadzeni w sieci ról, które musimy odgrywać. Każdy z nich wkracza w relację poradniczą z własnymi poglądami, założeniami, myślami. Również każdy z nich na swój sposób doświadcza inności drugiego³. Dlatego też warto nawiązać do słów Piotra Sztompki, który pisze, że

[...] jedni aktorzy grają swoje role lepiej, inni gorzej, jedni mają większe predyspozycje do grania, inni, mniejsze – zależy, do jakich ról są lepiej przygotowani. Każdy aktor także gra w życiu wiele ról, a nawet w danym momencie może grać kilka ról jednocześnie, przechodzić z jednej do drugiej, może mieć trudności ze zmianą ról lub z godzeniem ich przepisów; często wymagana jest więc koordynacja⁴.

Zatem przyjąć można, że rozmowa to istotny element podczas superwizji i może się udać wtedy, gdy obie strony są zaangażowane i zainteresowane. Rozmowa, której przedmiotem wymiany nie są wypowiedzi, ale stylizowane gesty, np. niewerbalne pozdrowienia, albo jakieś ruchy, np. wykonane przy grze w karty, Goffman nazywa „pseudorozmową”. Te milczące, a jednak przypominające rozmowę interakcje są pod względem struktury podobne do interakcji słownych, z tą różnicą, że środki niezbędne do ich podtrzymania mają więcej wspólnego z kontrolą ciała⁵. Te „niby” małoznaczące gesty potrafią rozwijać proces rozmowy, a moc zachowań komunikacyjnych, tj. wyraz twarzy czy kon-

² A. Kargulowa, *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu*, Warszawa 2009, s. 205.

³ E. Siarkiewicz, E. Trębińska-Szumigraj, D. Zielińska-Pękał, *Edukacyjne prowokacje. Wykorzystanie etnografii performatywnej w procesie kształcenia doradców*, Kraków 2012, s. 76.

⁴ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002, s. 266–267.

⁵ E. Goffman, *Rytuał interakcyjny*, Warszawa 2006, s. 133.

takt wzrokowy, są czynnikami, które pierwotnie warunkują dalszy kontakt. Nie chodzi o to, aby przyjmować jakieś maski i trenować przed lustrem spojrzenia i miny. Wystarczy skupić się na rozwoju umiejętności projekcyjnego myślenia o drugim człowieku, bo ze stanu naszych myśli kształtuje się nasz naturalny wyraz twarzy i spojrzenie odzwierciedlające ten stan. Superwizant w celu wytworzenia w sobie poczucia bezpieczeństwa testuje nasz wygląd, obserwując, czy jesteśmy do niego przyjaźnie nastawieni, czy mamy w sobie potrzebę oceniania czy raczej ciekawość sposobu jego pracy. Oczywiście jest, że kontakt jest procesem dwukierunkowym, zatem również superwizanci swoim wyglądem, wyrazem twarzy, spojrzeniem wywierają wpływ na superwizora, co powoduje, że te pierwsze chwile kontaktu są pełne emocji i wstępnych założeń na temat drugiej osoby. Superwizor musi umieć być świadomym animatorem kontaktu i dokonywać analizy emocjonalnej tego kontaktu w obu kierunkach relacji superwizor – superwizant i superwizant – superwizor⁶.

Zatem komunikacja niewerbalna jest bardzo ważna w kontekście superwizji, ponieważ pomaga interpretować znaczenie nieczytelnych komunikatów słownych, co jest wyjątkowo ważne dla superwizora i jego partnera. Wówczas superwizor w nieobojętny sposób rozpoznaje i odnosi się do ujawnianych przez superwizanta nastrojów, gestów, emocji i uczuć⁷. Co więcej, te „puste gesty” pojawiające się podczas sesji superwizyjnej mogą stanowić dla jej partnerów „najdonioślejszy sens ze wszystkich”.

Druga refleksja: ograniczenia przy stosowaniu superwizji w środowisku wiejskim

W małych środowiskach wiejskich pracownicy socjalni zazwyczaj nie mogą korzystać z superwizji grupowej z powodu ograniczonego zasobu kadrowego. Dobrą formą wsparcia dla małych ośrodków jest superwizja indywidualna, wówczas nie wstrzymuje ona pracy ośrodka i nie zmniejsza jego dostępności dla klientów. Stanowi ona jednak dość duży wydatek dla małych ośrodków, które najczęściej borykają się z problemem, jakim są ograniczenia ekonomiczne. Zdarza się, że w tych ośrodkach superwizja indywidualna pracy socjalnej występuje rzadziej bądź wcale. Jest to wysoki koszt superwizji w przeliczeniu na jednego pracownika, który jest objęty tą formą pomocy. Stąd też jest to

⁶ P. Domaradzki, J. Krzyszkowski, M. Sosnowski, A. Włoch, *Superwizja pracy socjalnej dla praktyków*, Łódź 2016, s. 47–48.

⁷ W. Sikorski, *Bezsłowne komunikowanie się w psychoterapii*, Kraków 2002, s. 17–20.

nieekonomiczne, ponieważ w danej godzinie pracy superwizora wspieramy tylko jednego pracownika.

Analizując dalej, przejdę do refleksji związanych z doświadczaniem superwizji przez pracowników socjalnych, którzy dostrzegają:

- Trudności interpersonalne pracowników socjalnych z danym superwizorem. Trudności pojawiają się w przypadku, gdy pracownik socjalny wprost nie lubi danego superwizora lub ma wobec niego silne emocje projekcyjne – wówczas wiadomo, że będzie on w relacjach oficjalny i usztywniony. I choć sama superwizja może wydawać się prawidłowo przeprowadzona, to pracownik nie będzie mógł z niej wiele skorzystać. Podobna sytuacja występuje, gdy pracownik wprost jest przeciwny tej formie wsparcia, jaką jest superwizja, a nie potrafi powiedzieć przełożonemu, że nie chce z niej korzystać.

- Pojawianie się tendencji zależności od superwizora. Przy niskich kompetencjach psychologicznych i osobowościowych superwizora istnieje zagrożenie, że wytworzy się pomiędzy pracownikiem socjalnym a superwizorem więź zależności.

- Ryzyko przekształcenia superwizji w konsultację. Przy superwizji indywidualnej superwizor może ulec wpływowi silnej osobowości pracownika, który może wykorzystywać superwizję do konsultowania swojej pracy, a nie do rozwoju swoich kompetencji.

- Brak oczekiwanych efektów w związku z uczestnictwem w superwizji grupowej, gdzie superwizowanymi byli tylko pracownicy socjalni z małego ośrodka. Blokowanie procesu grupowego poprzez różnice wieku i staż pracy zatrudnionych pracowników w jednostce nie daje wymiernych efektów korzystania z superwizji grupowej.

Pracownicy socjalni pracujący w małych ośrodkach na co dzień prowadzą pracę socjalną z osobami uzależnionymi od alkoholu, narkotyków, hazardu, dotkniętymi przemocą etc. i sami potrzebują wsparcia psychospołecznego ze względu na wiele bardzo trudnych, zindywidualizowanych przypadków, które mutują się lub nakładają na inne dysfunkcje społeczne. Objęcie dobrowolną, a może nawet obowiązkową superwizją wszystkich pracowników z tych obszarów wydaje się być bardzo potrzebne, a nawet konieczne z punktu widzenia radzenia sobie z tymi problemami w przyszłości.

Trzecia refleksja: moc superwizji w pracy socjalnej

Tylko na śmierć nie można nic poradzić (prof. Gaby Jacobs).

Ten refleksyjno-motywuujący cytat pozwałam sobie przytoczyć, ponieważ wniknął w moją pamięć podczas uczestnictwa w naukowym seminarium poradniczym „Horyzonty pomagania”. Superwizja wydawać się więc może czymś naturalnym, a sytuacje superwizyjne mogą być postrzegane z różnych punktów widzenia. Superwizorami są często znajomi, rodzina, przyjaciele oraz inne osoby ważne dla radzącego się, jak również mogą być to nieznajomi, którzy pojawiają się w życiu osoby poszukującej rady w pojedynkę lub za pośrednictwem Internetu, na czatach, blogach etc. Taka superwizja może być nazywana superwizją nieformalną lub koleżeńską. Stwarza ona warunki dla zaistnienia relacji superwizyjnej i głównie służy sytuacjom kryzysowym, kiedy pracownik potrzebuje natychmiastowego wsparcia, uczenia się na bieżąco bądź oczekuje rozwiązania określonego problemu. Zawsze więc, gdy mowa o superwizji lub pomaganiu, występują dwa podmioty: superwizor i superwizant lub doradca i radzący się. Priorytetowym celem ich pracy jest udzielanie osobie superwizowanej pomocy w osiągnięciu optymalnego wsparcia poprzez rozwiązanie trudnej sytuacji. Analizując dalej, wiemy, że na trudną sytuację składa się ogół warunków, w których ktoś się znajduje lub coś się dzieje, odbierany jako przeszkoda, niewygodna lub uciążliwa. Można zatem powiedzieć, że problemem będzie każda sytuacja potencjalnie frustrująca, powodująca jakiś rodzaj dyskomfortu emocjonalnego i psychicznego (zmartwienie, rezygnację, cierpienie, złość, agresję itp.)⁸. A zatem jednostka egzystująca tu i teraz, poruszająca się w przestrzeni: rozwój, wiedza, informacja, technologia, szybkość, zagrożenia, brak bezpieczeństwa, niemożność, bezradność, wykluczenie nie zawsze jest w stanie odnaleźć siebie pomiędzy skrajnymi biegunami tego układu. Bardzo często potrzebna jest jej pomoc⁹. Na pograniczu tych skrajności otwiera się przestrzeń dla działań superwizora, który pełni rolę pomocnika, ratownika, informatora, reformatora, planisty, badacza, koordynatora, mistrza etc.

Uważam, że warto w tym miejscu zwrócić szczególną uwagę na rolę, jaką pełni superwizja pracy socjalnej dla pracowników socjalnych i jak postrzegają ją sami praktycy.

⁸ A. Kargulowa, *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu*, dz. cyt., s. 173.

⁹ M. Piorunek, *Pomoc – wsparcie społeczne – poradnictwo. Od teorii do praktyki*, Toruń 2010, s. 209.

W wielu sytuacjach zawodowych superwizja jest doświadczana jako inspekcja, kontrola lub „wygadanie się”, a zatem jest postrzegana jako proces, którego się unika i który budzi opór¹⁰. Jednak z opinii pracowników socjalnych pracujących w małych środowiskach wynika, że nie postrzegają superwizji jako krytycznej i pomniejszającej. A wręcz przeciwnie, dostrzegają jej potencjał, który ma dawać superwizantowi możliwość doświadczenia wzorcowego kontaktu, relacji i modeli komunikacyjnych, jakie może on stosować w swojej pracy. Często w sytuacji zawodowej trudno znaleźć czas poświęcony namysłowi, refleksji, a bez czasu refleksji pracownicy są bardziej narażeni na ryzyko wypalenia zawodowego – cyniczne twarzenie ludzkiego serca. Wielu młodych stażem pracowników uczy się superwizji i tego jak jest realizowana, podobnie jak wykonywania innych swoich obowiązków zawodowych, bardzo często wzorując się na podziwianych przez siebie autorytetach. Taka nauka oparta jest na obserwacji, podglądaniu i niesystematycznych praktykach naśladowania tego, co robi ktoś w podobnych okolicznościach. Jeśli wzór jest dobry, możliwe, że odnajdzie on swojego superwizora, ale nie rozwinie swojego własnego stylu. Natomiast jeśli ma się złe doświadczenia, można zrobić odwrotnie i zostać przepełnionym negatywnym wpływem swojego pierwowzoru. Co więcej, z rozmów przeprowadzonych z pracownikami socjalnymi płyną wnioski, że superwizja koleżeńska może nieść za sobą pewne zagrożenia, które są związane np. z brakiem obiektywizmu osób moderujących takie spotkania oraz ze złym ustaleniem granic relacji. Jednak pracownicy socjalni często korzystają z takiej formy superwizji, uzasadniając, że daje im to szansę na lepsze przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu. Dla praktyków superwizja jest przeznaczona do wspierania, a w idealnych warunkach można znaleźć w niej miejsce na „zabawę” w najlepszym słowa tego znaczeniu i odrobinę luzu dla myślenia i splątanych emocji. Refleksyjna praktyka pociąga za sobą używanie bezpiecznie skonstruowanej przestrzeni do rozwijania alternatywnych perspektyw dotyczących omawianych problemów. W superwizji jest to miejsce, gdzie zaplątane emocje wywołane przez pracę superwizowanego mogą być zrelacjonowane, osadzone w kontekście i uwolnione. Podczas superwizji można omawiać zarówno problemy rozwojowe, jak i plany, które muszą być zrealizowane w celu doskonalenia i pogłębiania wiedzy, umiejętności i świadomość emocji, tak aby lepiej radzić sobie w sytuacji rzeczywistej pracy¹¹.

¹⁰ P. Henderson, J. Holloway, *Superwizja w praktyce. Jak zostać superwizorem w zawodach nakierowanych na wspieranie i pomaganie*, Warszawa 2014, s. 29.

¹¹ P. Henderson, J. Holloway, *Superwizja w praktyce...*, dz. cyt., s. 28–29.

Podsumowanie

Konkludując, warto podkreślić, że wdrożenie i prowadzenie superwizji wymaga nie tylko profesjonalnego przygotowania, doświadczenia zawodowego oraz odpowiednich kompetencji i cech osobowościowych, ale także sprzyjającej atmosfery w samej instytucji i dobrej komunikacji między pracownikami. W toku superwizji najłatwiej zlokalizować bariery i zatory komunikacyjne, jak również pojawiające się niebezpieczeństwa i zagrożenia. Co więcej, realizacja superwizji wzmacnia proces budowania i zacieśniania relacji, a w instytucji wymusza też na kadrach aktualizację wiedzy oraz systematyczne rozwijanie umiejętności efektywnego/skutecznego zarządzania¹². Zatem na zakończenie pozostawiam własne refleksje do dalszych przemyśleń, a oprócz tego pozwolę sobie przywołać słowa Jerzego Szmagalskiego wskazujące wymownie na *clou* tego złożonego procesu, jakim jest superwizja:

Superwizja winna być wdrażana jako metoda usprawniająca funkcjonowanie placówek, ale nie może być stronicza ani jako oręż administracji służący dyscyplinowaniu szeregowych pracowników socjalnych, ani jako narzędzie obrony pracowników socjalnych przed odbieraniem im możliwości rzetelnego praktykowania pracy socjalnej stosownie do założeń profesji. Superwizorzy, czy to wyłonieni z kadry kierowniczej placówki, czy zaproszeni spoza niej, mogą znaleźć inspiracje do rozumienia swojej roli jako mediatorów zmian i rozwoju organizacji jako całości. Przyjęcie takiej orientacji obiecuje ograniczenie wielu sprzeczności występujących w poszczególnych koncepcjach superwizji i pomiędzy nimi¹³.

Bibliografia

- Bauman Z., *Życie na przemiał*, Kraków 2004.
- Biernat T., Karwacki A., *Aktywna polityka społeczna i profesjonalna praca socjalna w województwie kujawsko-pomorskim. Raport z badań*, Toruń 2011.
- Chmielewska-Długosz A., *Koleżeńskie doradztwo, czyli o kulturze uczenia się od siebie nawzajem*, Kraków 2007.

¹² J. Szmagalski, *Koncepcje superwizji pracy socjalnej*, w: *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, red. J. Szmagalski, Warszawa 2011, s. 34.

¹³ J. Szmagalski, *Koncepcje superwizji pracy socjalnej*, dz. cyt., s. 44.

- Domaradzki P., Krzyszkowski J., Sosnowski E., Włoch A., *Superwizja pracy socjalnej dla praktyków*, Łódź 2016.
- Ferreira M., Grewiński M., Reis-Jorge J., *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*, Warszawa 2014.
- Goffman E., *Spotkania. Dwa studia z socjologii interakcji*, Kraków 2010.
- Goffman E., *Rytuał interakcyjny*, Warszawa 2006.
- Granosik M., *Profesjonalny wymiar pracy socjalnej*, Katowice 2006.
- Henderson P., Holloway J., Millar A., *Superwizja w praktyce. Jak zostać superwizorem w zawodach nakierowanych na wspieranie i pomaganie*, Warszawa 2014.
- Jaworska-Matys D., *Dobre praktyki superwizyjne stosowane w Polsce*, w: *Superwizja pracy socjalnej*, red. M. Grewiński, B. Skrzypczak, Warszawa 2013.
- Kantowicz E., *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*, Olsztyn 2001.
- Kargulowa A., *Poradcznictwo – kontynuacja dyskursu*, Warszawa 2009.
- Krzemiński I., *Życie społeczne jako teatr czyli Ervina Goffmana perspektywa dramaturgiczna*, w: *Co się dzieje między ludźmi?*, red. I. Krzemiński, Warszawa 1999.
- Krzyszkowski J., *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem. Determinanty funkcjonowania środowiskowej pomocy społecznej na poziomie lokalnym*, Łódź 2005.
- Nęcki Z., *Komunikacja międzyludzka*, Kraków 2000.
- Olech A., *Gry transakcyjne w superwizji*, w: *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, red. J. Szmagański, Warszawa 2005.
- Piorunek M., *Pomoc – wsparcie społeczne – poradnictwo. Od teorii do praktyki*, Toruń 2010.
- Pracownicy socjalni: pomiędzy instytucją pomocy społecznej a środowiskiem lokalnym*, red. M. Dutkiewicz, Warszawa 2011.
- Siarkiewicz E., Trębińska-Szumigray E., Zielińska-Pękał D., *Edukacyjne prowokacje. Wykorzystanie etnografii performatywnej w procesie kształcenia doradców*, Kraków 2012.
- Sikorski W., *Bezślowne komunikowanie się w psychoterapii*, Kraków 2002.
- Szmagański J., *Koncepcje superwizji pracy socjalnej*, w: *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, red. J. Szmagański, Warszawa 2009.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002.
- Trawińska M., *Polityka społeczna – kształcenie – poradnictwo*, w: *Perspektywy rozwoju teorii i praktyki poradnictwa*, red. M. Jędrzejczak, A. Kargulowa, Wrocław 1988.
- Wojtasik B., *Sytuacja poradnicza – między rytuałem interakcyjnym a prawdziwym spotkaniem*, w: *Poradcznictwo – kontynuacja dyskursu*, red. A. Kargulowa, Warszawa 2009.
- Zierkiewicz E., *Spotkania z Innym w poradnictwie*, w: *Dyskursy młodych andragogów*, red. M. Olejarz, Zielona Góra 2008.