



POLSKIE TOWARZYSTWO
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ

2024

RAPORT ewaluacyjny

Superwizja pracy socjalnej w projekcie:
*“Wsparcie rozwoju pracowników polskiego
systemu pomocy społecznej”*



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH

OPRACOWANIE

• • • • •
EWA LEŚNIAK-BEREK

• • • • •
ŁUKASZ TREMBACZOWSKI

• • • • •
AGATA ZYGMUNT-ZIEMIANEK

Katowice 2024



Cele badania

- ocena skuteczności superwizji pracy socjalnej
- weryfikacja warunków realizacji superwizji



Próba badawcza

1046 osób



Metoda badawcza

sondaż z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej



SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
I. WNIOSKI Z BADAŃ	7
II. PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU	10
III. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY	11
IV. WYNIKI BADANIA EWALUACYJNEGO	14
4.1. Motywacje do udziału w superwizji oraz źródła wiedzy na jej temat	14
4.2. Ocena warunków realizacji superwizji oraz jej formy i czasu trwania	18
4.3. Opinie dotyczące zasad współpracy	24
4.4. Stopień zaspokojenia potrzeb osób uczestniczących w superwizjach	27
4.5. Ocena pracy superwizorki / superwizora	30
4.6. Zakresy oddziaływań superwizji oraz ocena jej skuteczności	35
4.7. Przydatność superwizji i korzyści z udziału w superwizjach	46
4.8. Gotowość do kontynuacji korzystania z superwizji	50
SPIS WYKRESÓW	52

WSTĘP

Superwizja stanowi niezwykle **ważny element rozwoju osobistego i zawodowego**, wzmacniający i potwierdzający posiadane kompetencje. Jest narzędziem opartym na dialogu oraz wymianie treści, emocji i wzmocnień. Służy refleksji i umożliwia rozwój świadomej praktyki. Stanowi proces nauki, rozwoju i wsparcia, skutecznie łącząc teorię z praktyką. Umożliwia odkrywanie własnych potencjałów i pozwala na kumulowanie sił do dalszego działania. Stwarza warunki do odreagowania własnych emocji oraz wyrażenia towarzyszących pracy uczuć i przeżyć. Wzmacnia motywację do konstruktywnego działania i sprzyja wyzbyciu się poczucia osamotnienia w swoich działaniach. Jako taka, superwizja ma istotne znaczenie w poprawie jakości pracy oraz uświadamianiu zakresu odpowiedzialności zawodowej specjalistów w dziedzinie pomocy. Dodatkowo, odgrywa kluczową rolę w poszerzaniu wiedzy dotyczącej profesjonalnej interwencji, sytuacji osób wspieranych oraz relacji w procesie pomocy. Dzięki temu rzuca światło na obszary, które należy rozpoznać i poddać modyfikacjom.

Znaczenie superwizji pracy socjalnej w Polsce sukcesywnie wzrasta, co łączy się ze zwiększeniem zapotrzebowania i przekłada się na jej obecność w coraz większej liczbie ośrodków wsparcia. Nadal jednak nie jest aktywnością powszechną i dostępną dla wszystkich, którzy jej potrzebują.

Szczególnego rodzaju zapotrzebowanie na superwizję pracy socjalnej zrodziło się wraz z inwazją zbrojną Rosji w Ukrainie. Polski system pomocy społecznej nie był przygotowany – zarówno organizacyjnie, jak i merytorycznie – na zapewnienie pomocy w tak dużej skali. Poza świadczeniem pomocy materialnej, uchodźcom przysługuje szereg form wsparcia w postaci pomocy niepieniężnej, szeroko rozumianej pracy socjalnej, poradnictwa specjalistycznego i interwencji kryzysowej, a także bezpłatnej opieki psychologicznej. W pomocy obywatelom Ukrainy niemałe znaczenie odgrywa bariera językowa i kulturowa oraz nasilenie trudności emocjonalno-psychologicznych wynikających z dramatycznych doświadczeń i zaburzenia poczucia bezpieczeństwa. Wobec powyższego, palącą potrzebą stało się wzmocnienie specjalistycznych kompetencji pracowników socjalnych – zwłaszcza w zakresie wiedzy i umiejętności psychologicznych, niezbędnych do pogłębionej pracy socjalnej w bezpośredniej pracy z klientami. W odpowiedzi na to zapotrzebowanie Polskie Stowarzyszenie Superwizji Pracy Socjalnej we współpracy z UNICEF opracowało kompleksowy projekt wsparcia pracowników pomocy społecznej, którego zasadniczymi działaniami były merytoryczne szkolenia oraz superwizje adresowane do tych grup pracowników pomocy społecznej, które pracują z osobami z Ukrainy. Projekt zrealizowano między 1.10.2022r. a 14.03.2024r., a jego działaniami objęto 1915 osób w całym kraju.

Niniejszy raport prezentuje wyniki badań ewaluacyjnych przeprowadzonych wśród osób uczestniczących w spotkaniach superwizyjnych, realizowanych w ramach projektu. Celem badań była ocena skuteczności superwizji pracy socjalnej oraz weryfikacja warunków realizacji superwizji w ramach projektu.

Czas trwania projektu, wielkość próby badawczej i osiągnięte wyniki, pozwalają wyciągnąć jednoznaczne wnioski dotyczące efektywności regularnych sesji superwizyjnych, co ma szczególną wartość dla rozwoju wsparcia superwizyjnego w Polsce.



I. WNIOSKI Z BADAŃ

- ✓ Doświadczenia w zakresie korzystania ze wsparcia superwizyjnego przed udziałem w projekcie są zróżnicowane. **Tylko co czwarty badany miał możliwość regularnego udziału w superwizjach grupowych.** Natomiast udział w superwizji indywidualnej jest marginalny, bowiem jedynie 4,2% badanych korzysta z niej regularnie.
- ✓ Dominuje **wewnętrzna motywacja** udziału w superwizji powodowana własną potrzebą wzmocnienia kompetencji i chęcią rozwoju osobistego. Jednakże blisko 40,0 % badanych przyznało, że ich udział w superwizji był powodowany wskazaniem przełożonego. Pomimo potencjalnego naruszenia zasady dobrowolności, tylko w pojedynczych przypadkach miało to wpływ na niską ocenę skuteczności superwizji.
- ✓ **Poziom wiedzy** o superwizji przed rozpoczęciem udziału w projekcie był **na poziomie średnim.** Głównym źródłem wiedzy były doświadczenia własne oraz wiedza pozyskana podczas studiów lub szkoleń.
- ✓ **Miejsca realizacji** superwizji w ramach projektu zapewniały w większości przypadków **poufność i komfort pracy.**



- ✓ Większość badanych uznała, że **grupowa forma superwizji jest dla nich właściwa**, niemniej jednak aż 40,2 % wskazało na potrzebę indywidualnego wsparcia.
- ✓ **Atmosfera** podczas sesji superwizyjnych była oceniona w przeważającej części wypowiedzi jako **zdecydowanie dobra.**
- ✓ **Czas trwania** jednej sesji superwizyjnej wynoszący 5 godzin był w ocenie osób uczestniczących **optymalny i wystarczający.** Tylko nieco ponad co dziesiąta osoba uznała, że był za długi.
- ✓ Dla większości osób **czas realizacji projektu** (obejmujący 50 godzin) był **adekwatny** do potrzeb, jednakże ponad co piąta badana osoba uznała, że był to czas niewystarczający.

- ✓ Superwizorzy i superwizorki praktykowali **różne dodatkowe formy dokumentowania** superwizji.
- ✓ **Zasady** określone w kontrakcie **zabezpieczały potrzeby** osób uczestniczących w superwizjach. Były określone w sposób kompletny i rozumiały, co w konsekwencji przełożyło się na ich stosowanie.
- ✓ Osoby uczestniczące w projekcie utworzyły **zespoły**, które **potrafiły odpowiednio ze sobą współpracować**, udzielając sobie wzajemnego wsparcia oraz okazując zrozumienie i akceptację. Trudności w relacjach zespołowych były sporadyczne.
- ✓ Zdecydowana większość badanych uważa, że superwizja stanowi **niezbędne narzędzie wsparcia dla każdego profesjonalisty** w obszarze pomocy społecznej (85,5%), pomimo, że zdaniem blisko dwóch trzecich jest to aktywność wymagająca dużego zaangażowania czasowego i emocjonalnego (64%).
- ✓ **Superwizorzy i superwizorki wykazali się odpowiednim, profesjonalnym przygotowaniem do prowadzenia sesji.** Skupili swoją aktywność na uczestnikach, co dało poczucie bezpieczeństwa, uznania, szacunku i pozwoliło na pracę w dobrej, akceptującej atmosferze.
- ✓ Osoby prowadzące superwizje charakteryzują się **wysokim poziomem przygotowania merytorycznego oraz stosują zróżnicowane metody, techniki i narzędzia współpracy.**
- ✓ Podczas spotkań superwizyjnych realizowano **wysoki standard komunikacji** między uczestnikami.
- ✓ Superwizja **pozwalała w zdecydowanej mierze na wymianę doświadczeń, poszukiwanie rozwiązań problemów klientów i dzielenie się dobrymi praktykami.** Uczestnicy spotkań odczuwali swobodę wyrażania emocji i mieli poczucie rozwiązywania trudności dotyczących relacji z osobami wspieranymi. W mniejszym stopniu w trakcie superwizji możliwe było rozwiązywanie problemów w organizacjach i zespołach pracowniczych oraz edukacja w zakresie nowych metod pracy z klientami.



- ✓ Udział w superwizjach w największym stopniu **wpłynął pozytywnie** na relacje z klientami, podniesienie kompetencji metodycznych i relacje w zespole współpracowników. Najmniejszą poprawę odnotowano w relacjach z kadrą zarządzającą.
- ✓ **Potrzeby** uczestników spotkań superwizyjnych we wszystkich ocenianych wymiarach można uznać za **zaspokojone**. Uczestnicy spotkań superwizyjnych mieli przede wszystkim poczucie bycia wysłuchanymi, wspieranymi, zrozumianymi i wzmocnionymi. Natomiast w mniejszym stopniu czuli się nauczeni i zainspirowani.
- ✓ Większość beneficjentów projektu deklaruje **chęć kontynuacji** spotkań superwizyjnych (77,6%) w tym samym zespole (81,8%) i z tym samym superwizorem bądź superwizorką (89,3%).
- ✓ Osoby uczestniczące w projekcie deklarują **widoczną poprawę realizacji zadań zawodowych oraz osiągniętych efektów pracy, co stanowi o zdecydowanym sukcesie projektu** i jest przesłanką dla dalszych działań superwizyjnych w obszarze pracy socjalnej.
- ✓ Blisko 93,0% badanych ma **poczucie spełnienia swoich oczekiwań względem udziału w superwizjach realizowanych w ramach projektu, co świadczy o wysokim poziomie uzyskanego wsparcia**. Nieliczne osoby, których oczekiwania nie zostały spełnione wskazywały najczęściej na niewystarczające kompetencje osoby prowadzącej superwizję, brak konkretnych rozwiązań praktycznych lub niewłaściwy skład grupy superwizyjnej.
- ✓ Aż 90,0% osób biorących udział w projekcie ocenia superwizję jako **przydatne narzędzie pracy** w swojej aktywności zawodowej. Najczęściej wskazywane korzyści odnoszą się do trzech kategorii: własnych kompetencji (pomoc w znajdowaniu rozwiązań i podniesienie kompetencji metodycznych), autorefleksji, do której okazję stanowiły spotkania superwizyjne (refleksja nad własnymi emocjami, analiza własnych działań wobec osób wspieranych i wgląd w siebie) oraz poprawy relacji (zarówno z klientami jak i w zespole pracowniczym). Najrzadziej wskazywaną korzyścią była poprawa relacji z kadrą zarządzającą.

II. PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

W ramach projektu pt. **Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej realizowanego przez Polskie Towarzystwo Superwizji Pracy Socjalnej oraz UNICEF** objęto superwizją 166 jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, działających w 126 miastach, z 12 regionów Polski (Warszawa, Lublin, Rzeszów, Kraków, Katowice, Wrocław, Poznań, Gdynia, Sopot, Gdańsk, Białystok i Łódź). Zorganizowano w sumie 181 grup superwizyjnych¹, liczących od 5 do 15 osób. Grupy spotykały się co miesiąc przez okres 10 miesięcy, a każda pojedyncza sesja trwała 5 godzin.

Celem przeprowadzonego badania była analiza efektywności i warunków realizacji spotkań superwizyjnych przeprowadzonych w ramach projektu, w oparciu o opinie uczestników.

W ramach tak sformułowanego celu określono następujące pytania badawcze:

1. Jakie były motywacje uczestników projektu do udziału w superwizji?
2. Skąd uczestnicy projektu pozyskali wiedzę na temat superwizji?
3. Jak uczestnicy projektu oceniają warunki realizacji superwizji, jej formy i czas trwania?
4. Jak uczestnicy projektu oceniają zasady współpracy określone w ramach superwizji?
5. W jakim stopniu zostały zaspokojone różne potrzeby uczestników superwizji?
6. Jak uczestnicy projektu oceniają pracę superwizorów?
7. Jak uczestnicy projektu oceniają zakres oddziaływań superwizji i jej skuteczność?
8. Jak uczestnicy projektu oceniają przydatność superwizji i korzyści, które osiągnęli dzięki udziałowi w niej?
9. Jaki jest poziom gotowości uczestników projektu do kontynuacji korzystania z superwizji?

Dane zgromadzone zostały metodą sondażową, z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej. Łącznie badanym przedstawiono 37 pytań, w tym dwa otwarte oraz trzy metryczkowe. Narzędzie zostało opracowane w ramach studenckiego zespołu projektowego pt. „Efektywność superwizji pracy socjalnej” w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach².

Badania mające na celu ewaluację działań projektowych przeprowadzono od czerwca do grudnia 2023 r. z wykorzystaniem internetowego systemu ankiet LimeSurvey. Do udziału w badaniu zostali zaproszeni wszyscy uczestnicy spotkań superwizyjnych (łącznie 1 915 osób). W badaniu ostatecznie wzięło udział 1046 osób, co stanowi 54,6% uczestników wsparcia superwizyjnego. Z zakresu analizowanych przypadków usunięto ankiety niedokończone. Jednocześnie uwzględniono te niedokończone przypadki, w których uczestnicy nie podali jedynie danych metryczkowych, odpowiadając na pozostałe pytania w części respondytywnej. Wyniki opracowano z wykorzystaniem oprogramowania SPSS.

Badanie miało charakter anonimowy. Zaproszenie do udziału zostało przedstawione w trakcie ostatniego spotkania superwizyjnego i przekazane w postaci linku do ankiety. Po zakończeniu wszystkich spotkań superwizyjnych ponowiono zaproszenie do udziału drogą mailową.

¹ Jedna grupa została rozwiązana po pierwszym spotkaniu. W jej miejsce utworzona została nowa grupa.

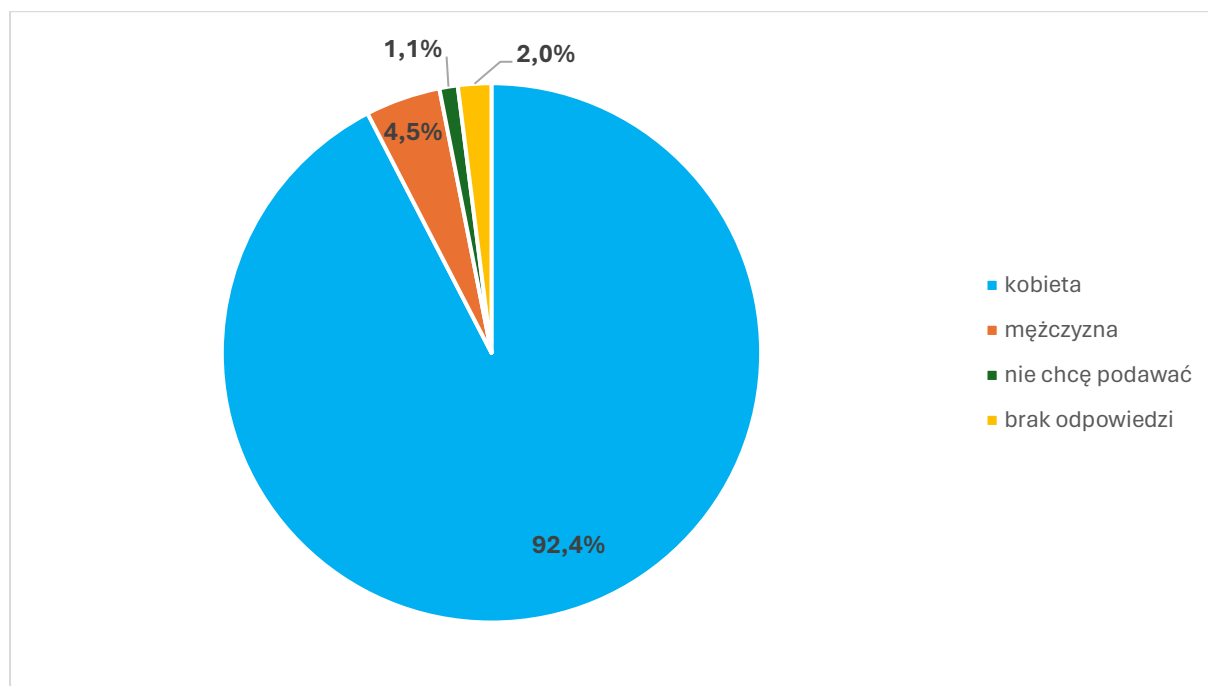
² W skład zespołu pod kierunkiem dr Ewy Leśniak-Berek weszły studentki trzeciego roku kierunku praca socjalna: Izabela Medoń, Wiktoria Niechoj, Karolina Prystapczuk i Natalia Widulińska.

III. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Ogólna charakterystyka próby badawczej obejmuje najważniejsze cechy opisujące beneficjentów projektu, czyli uczestników spotkań superwizyjnych. Zmienne te obejmują płeć, zajmowane stanowisko oraz staż pracy.

Rozkład badanych według płci przedstawiony został na wykresie 1. Wśród osób uczestniczących w spotkaniach superwizyjnych zdecydowanie dominowały kobiety (92,4%), a mężczyźni stanowili zaledwie 4,5% uczestników. Pozostałe odpowiedzi obejmowały kategorie „nie chcę podawać” (1,1%) oraz brak odpowiedzi (2,0%). Taki rozkład wskazań nie jest zaskakujący bowiem wynika z feminizacji zawodu pracownika socjalnego.

WYKRES 1 . Badani według płci

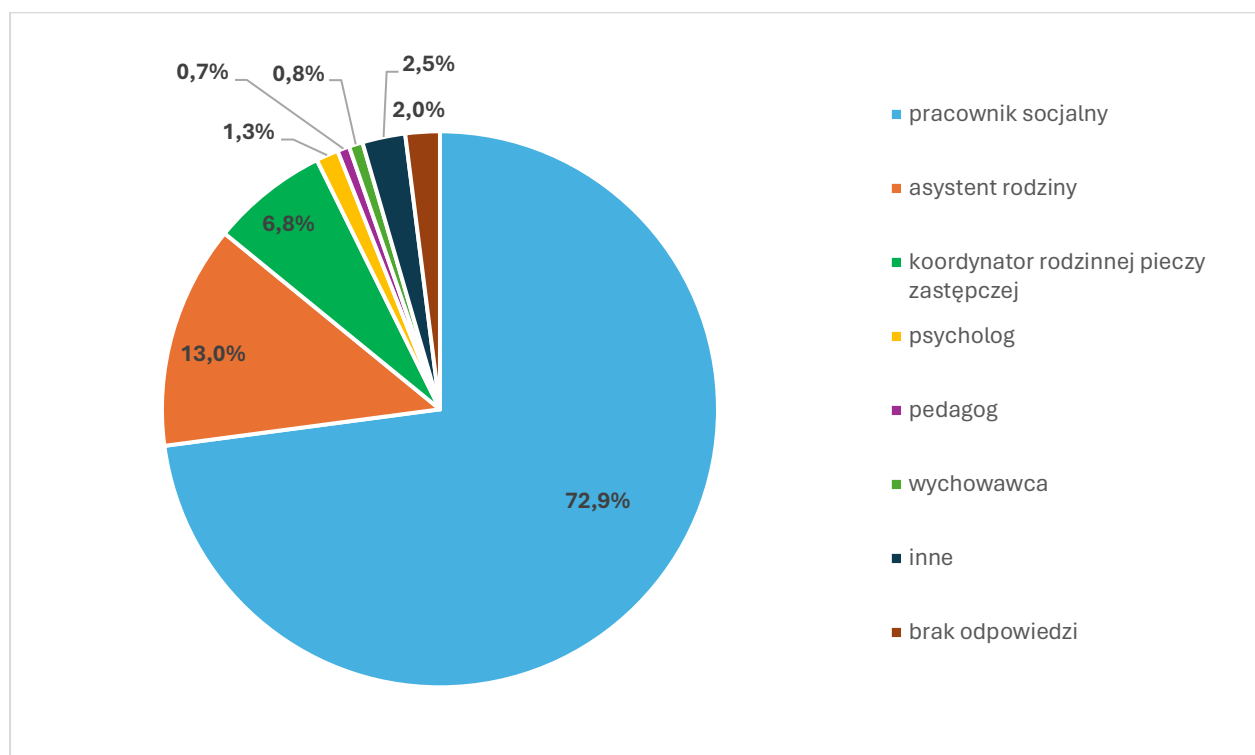


Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Kategoria „brak odpowiedzi” występuje tylko w pytaniach charakteryzujących próbę badawczą, gdyż na etapie opracowania i analizy zdecydowano zachować do dalszej analizy kwestionariusze, w których respondenci nie udzielili odpowiedzi na pytania metryczkowe. Pomimo niewielkiej liczby takich przypadków, wyeliminowanie pozostałych odpowiedzi udzielonych przez tychże respondentów byłoby dużą stratą. Odmowa odpowiedzi na pytania metryczkowe podyktowana jest często obawami respondentów przed identyfikacją. Można zasadnie przyjąć, iż osoby uczestniczące w spotkaniach superwizyjnych, zapraszane do wypełnienia kwestionariusza unikały udzielania takich odpowiedzi w obawie przed brakiem anonimowości. Pominięcie takich osób w analizie mogłoby wyeliminować odpowiedzi o szczególnej charakterystyce, na przykład krytycznie oceniające spotkania. Kierując się powyższymi racjami podjęto decyzję o włączeniu tych przypadków do dalszych analiz, a przypadki te określono jako braki odpowiedzi.

Dane dotyczące zajmowanego stanowiska zaprezentowano na wykresie 2. Niemal trzy czwarte uczestniczących w superwizji stanowiły osoby deklarujące się jako pracownicy socjalne / pracownicy socjalni (72,9%). Stosunkowo licznie reprezentowane były również asystentki i asystenci rodziny (13,0%). Uzyskane dane pokrywają się ze strukturą zatrudnienia w ośrodkach pomocy społecznej, wskazując na dominującą reprezentację tych stanowisk. Osoby zajmujące inne stanowiska pracy występowały wyraźnie rzadziej. Koordynatorki i koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej stanowili 6,8%. Psychologowie stanowili 1,3% badanych, pedagodzy 0,7%, podobnie jak wychowawcy (0,8%). Innej odpowiedzi udzieliło 2,5% badanych. Podobnie jak w przypadku pytania o płeć, 2,0% badanych osób nie podało swojego stanowiska pracy (brak odpowiedzi).

WYKRES 2 . Badani według zajmowanego stanowiska pracy

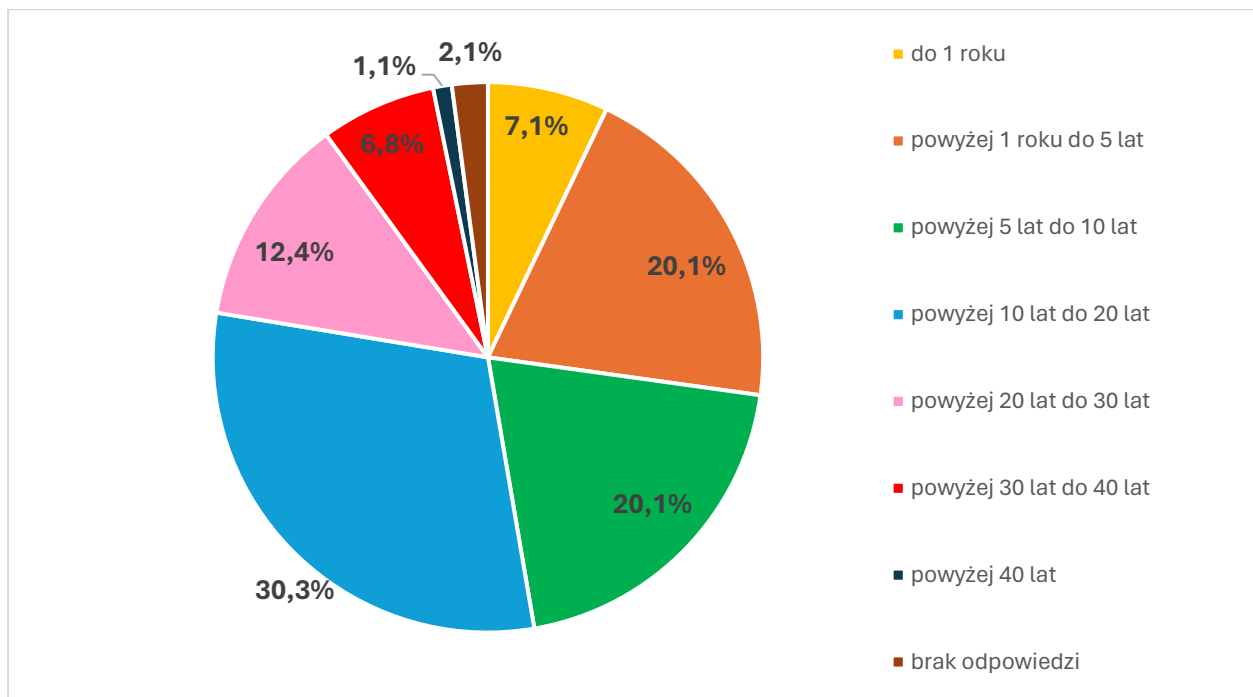


Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

W pytaniu o staż pracy (wykres 3) posłużono się przedziałami zestopniowanymi co dziesięć lat. Wyjątek poczyniony został w odniesieniu do najmłodszych stażem pracowników socjalnych, gdzie wyszczególnione zostały przedziały do 1 roku (7,1% uczestników), powyżej 1 roku do 5 lat (20,1% uczestników) oraz powyżej 5 do 10 lat stażu pracy (20,1%) uczestników. Decyzja o takim podziale przedziałów stażu pracy okazała się uzasadniona, gdyż blisko połowa (47,3%) osób uczestniczących w superwizjach wskazywała staż pracy do 10 lat.

Powyżej 10 lat do 20 lat stażu pracy deklarowała blisko jedna trzecia respondentów (30,3%), a 12,4% wskazywało na staż pracy powyżej 20 do 30 lat. Dłuższy staż pracy był stosunkowo rzadko deklarowany, gdyż tylko 6,8% wskazywało iż pracuje w zawodzie powyżej 30 do 40 lat, a większy niż 40-letni staż pracy wskazało zaledwie 1,1% badanych. Odpowiedzi na pytanie o staż pracy nie udzieliło 2,1% badanych osób.

WYKRES 3 . Badani według stażu pracy



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

IV. WYNIKI BADANIA EWALUACYJNEGO

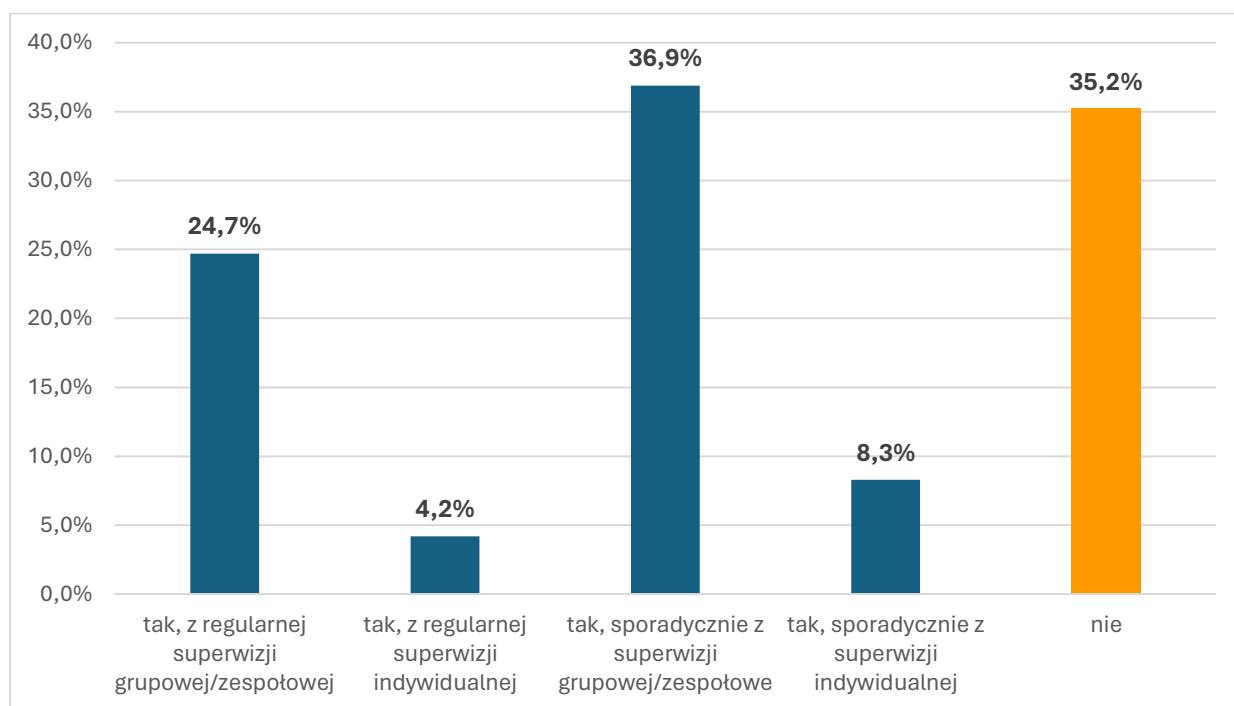
4.1. Motywacje do udziału w superwizji oraz źródła wiedzy na jej temat

Pierwszy blok pytań zamieszczonych w kwestionariuszu ankiety dotyczył motywacji respondentów do udziału w superwizji, jak również ich wiedzy na jej temat przed przystąpieniem do projektu. Odpowiedzi na te pytania są o tyle istotne, że pozwalają na uchwycenie kontekstu i okoliczności, w jakich ankietowani podjęli decyzję o udziale w superwizji.

Zarówno oczekiwania respondentów wobec projektu, jak i poziom satysfakcji z udziału mogą być warunkowane wcześniejszymi doświadczeniami związanymi ze wsparciem superwizyjnym lub ich brakiem. Dlatego też w kwestionariuszu umieszczono pytanie dotyczące udziału badanych w superwizji indywidualnej i grupowej przed podjęciem udziału w projekcie. Jak pokazują dane zawarte na wykresie nr 4, mniej więcej jedna trzecia uczestników projektu (35,2%) nie miała takich doświadczeń. Sporadyczny udział w superwizji grupowej lub zespołowej deklarowało 36,9% indagowanych, zaś regularny udział w tej formie wsparcia dotyczył 24,7% z nich. Indywidualną superwizję systematycznie odbywało zaledwie 4,2% ankietowanych, zaś na sporadyczne korzystanie z niej wskazało 8,3% badanych.

Uzyskane dane świadczą więc o tym, że badana grupa była wyraźnie zróżnicowana, biorąc pod uwagę doświadczenia w zakresie korzystania ze wsparcia superwizyjnego przed udziałem w projekcie. Zatem przypuszczalnie tylko niektórych ankietowanych do udziału w superwizji zachęciły wcześniejsze doświadczenia z nią związane.

WYKRES 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy przed podjęciem udziału w projekcie korzystała Pani/korzystał Pan wcześniej ze wsparcia superwizyjnego?*

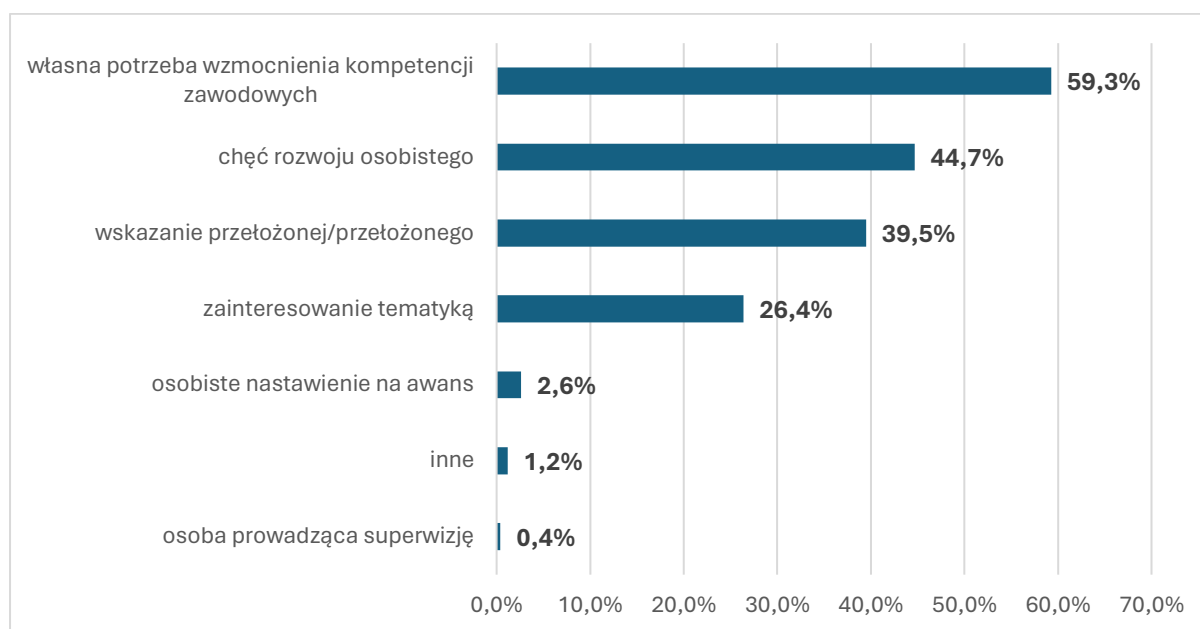


* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Kwestię tę pozwalają zgłębić odpowiedzi na pytanie o czynniki, które wpłynęły na to, że ankietowani znaleźli się na superwizji. Jak pokazują dane zaprezentowane na wykresie nr 5, ponad połowa z nich (59,3%) zadeklarowała, że decydująca była w tym wypadku ich własna potrzeba wzmocnienia kompetencji zawodowych. Stosunkowo duża grupa ankietowanych (44,7%) deklaruje chęć rozwoju osobistego jako powód rozpoczęcia superwizji. Wskazanie przełożonych jako motywator do podjęcia superwizji zadeklarowało 39,5% badanych. Ma to znaczenie wobec zakładanej dobrowolności udziału w superwizji. Co czwarty ankietowany (26,4%) przyznał, że tym, co skłoniło go do udziału było zainteresowanie problematyką superwizji. Osobiste nastawienie na awans podało zaledwie 2,6% pytanym, zaś na wpływ osoby prowadzącej superwizję wskazało tylko 0,4% z nich.

WYKRES 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Co wpłynęło na to, że znalazła się Pani/znalazł się Pan na superwizji?



** Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

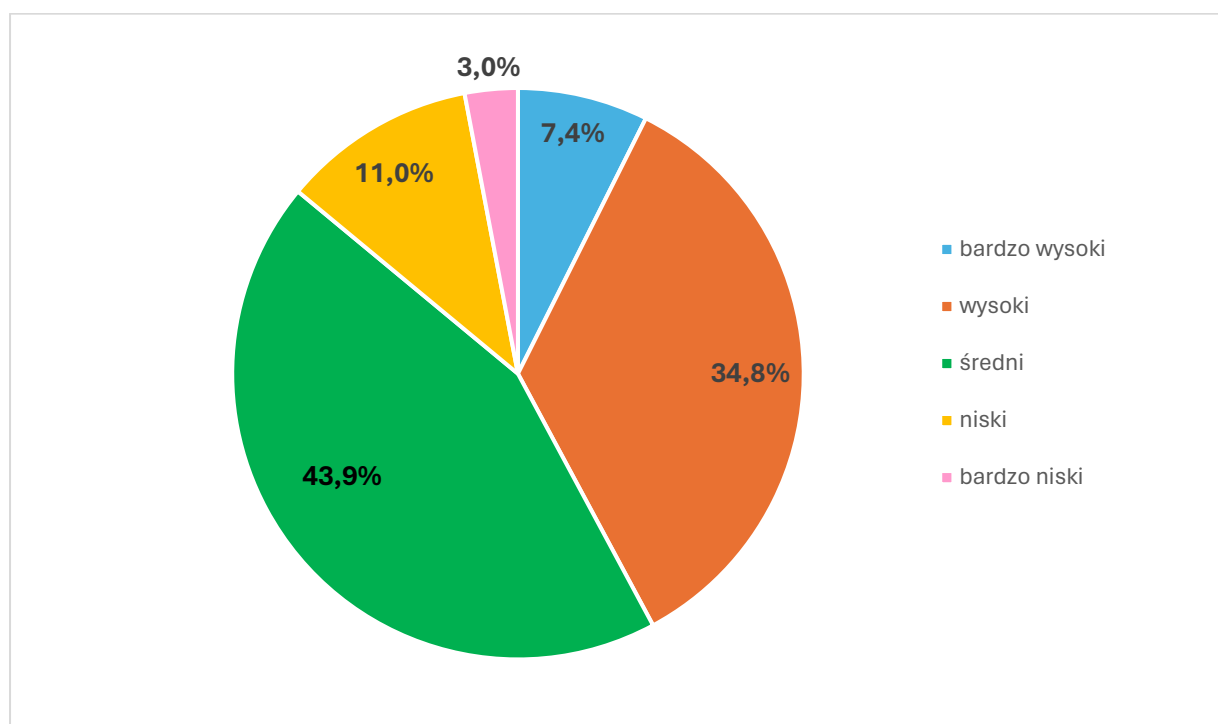
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Uzyskane odpowiedzi wskazują na przewagę motywacji wewnętrznych, wynikających z własnych potrzeb ankietowanych nad czynnikami zewnętrznymi, do których można zaliczyć wskazania przełożonych. Deklaracje te mogą sugerować, że uczestnicy superwizji wykazują wysoką świadomość znaczenia superwizji dla podnoszenia jakości pracy socjalnej. Pozwala to wnioskować, że mają oni poczucie, iż superwizja przyczynia się do wzmocnienia ich kompetencji zawodowych, dlatego chętnie korzystają z możliwości udziału. Jednocześnie należy wskazać stosunkowo wysoki jest odsetek osób, których obecność na superwizji była motywowana wskazaniem przełożonego (39,5%). Dla ponad co piątego uczestnika była to jedyna motywacja przystąpienia do projektu (22,3%), co **wymaga zasygnalizowania wobec zakładanego, dobrowolnego udziału w superwizjach**. Okazuje się jednak, że nie wyłynęło to poziom zadowolenia z udziału w projekcie. Zdecydowana większość tej grupy (89,0%) oceniła, że udział w superwizjach spełnił ich oczekiwania. Zaledwie 13 osób (na 413 osób reprezentujących tę

grupę) nie było zadowolonych z uzyskanego wsparcia superwizyjnego. Można zatem stwierdzić, że zewnętrzna motywacja nie miała znaczącego wpływu na ocenę zadowolenia z realizowanych spotkań superwizyjnych.

Respondenci zostali również poproszeni o określenie poziomu swojej wiedzy o superwizji przed rozpoczęciem udziału w projekcie. Jak pokazują dane zaprezentowane na wykresie nr 6, najczęściej z nich (43,9%) określiło go jako średni. Mniej więcej co trzeci ankietowany (34,8%) deklarował wysoki poziom wiedzy, a 7,4% uznało go za bardzo wysoki. Odsetek osób, które przyznały, że ich poziom wiedzy o superwizji przed przystąpieniem do projektu był niski wyniósł 11,0%, natomiast 3,0% badanych określiło go jako bardzo niski.

WYKRES 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jaki był poziom Pani/Pana wiedzy o superwizji przed rozpoczęciem udziału w projekcie?*



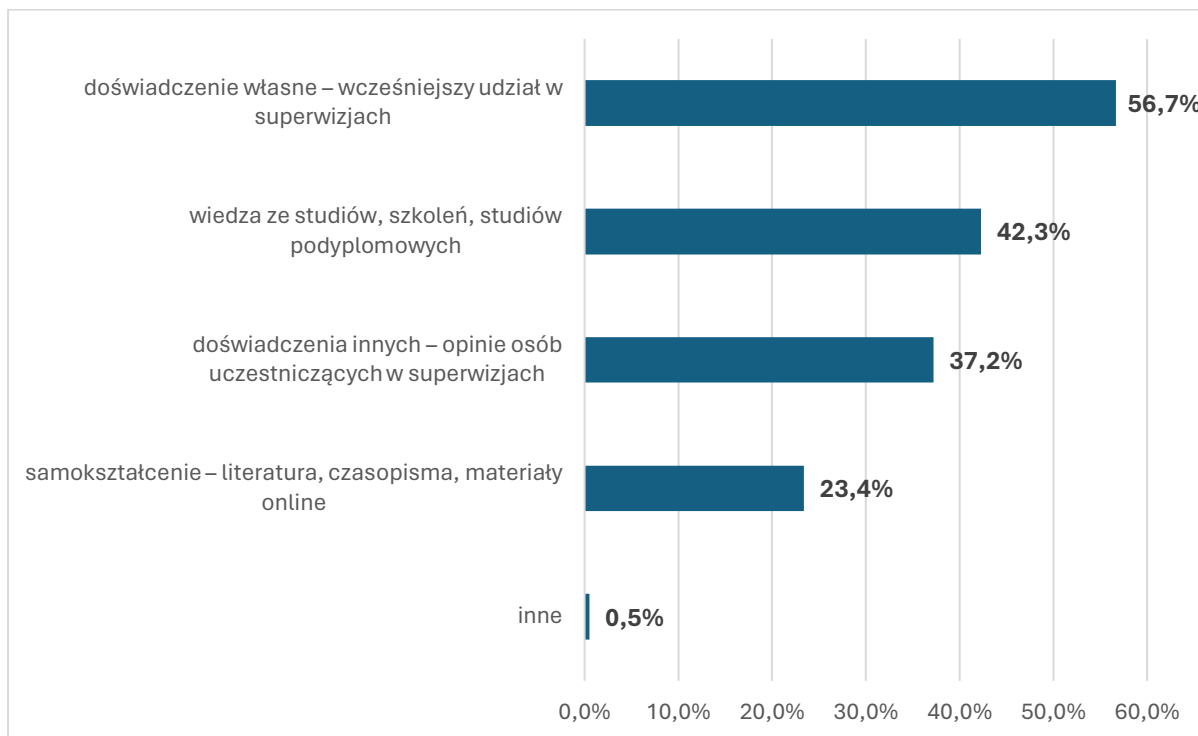
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Przeliczenie wskazań badanych poprzez zastosowanie skali pięciostopniowej, w której 1 oznacza bardzo niski poziom wiedzy, 2 – poziom niski, 3 – średni, 4 – wysoki, a 5 – bardzo wysoki pozwala na określenie przeciętnego poziomu wiedzy w grupie respondentów na 3,3. Oznacza to, że autoocena poziomu wiedzy o superwizji przed przystąpieniem do projektu w badanej grupie szacowana była na ocenę nieco wyższą niż dostateczna.

Na pytanie o źródła wiedzy na temat superwizji, najczęściej badanych (56,7%) odpowiedziało, że zaczerpnęli ją z własnych doświadczeń. Na drugim miejscu pod względem frekwencji wskazań znalazła się odpowiedź dotycząca wiedzy pozyskanej podczas studiów, szkoleń oraz studiów podyplomowych (42,3%). Doświadczenia innych osób uczestniczących w superwizjach stanowiły ważne źródło wiedzy dla 37,2% indagowanych. Mniej liczna grupa uczestników badania (23,4%) deklarowała samodzielne pozyskiwanie informacji o procesie superwizji z literatury, czasopism czy materiałów online. Pozyskane dane zaprezentowano w tabeli nr 7. Warto dodać,

że znaczna część badanych zaznaczyła więcej niż jedną odpowiedź, co wskazuje na pozyskiwanie wiedzy o superwizji z różnych źródeł.

WYKRES 7. Źródła wiedzy badanych o procesie superwizji



** Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

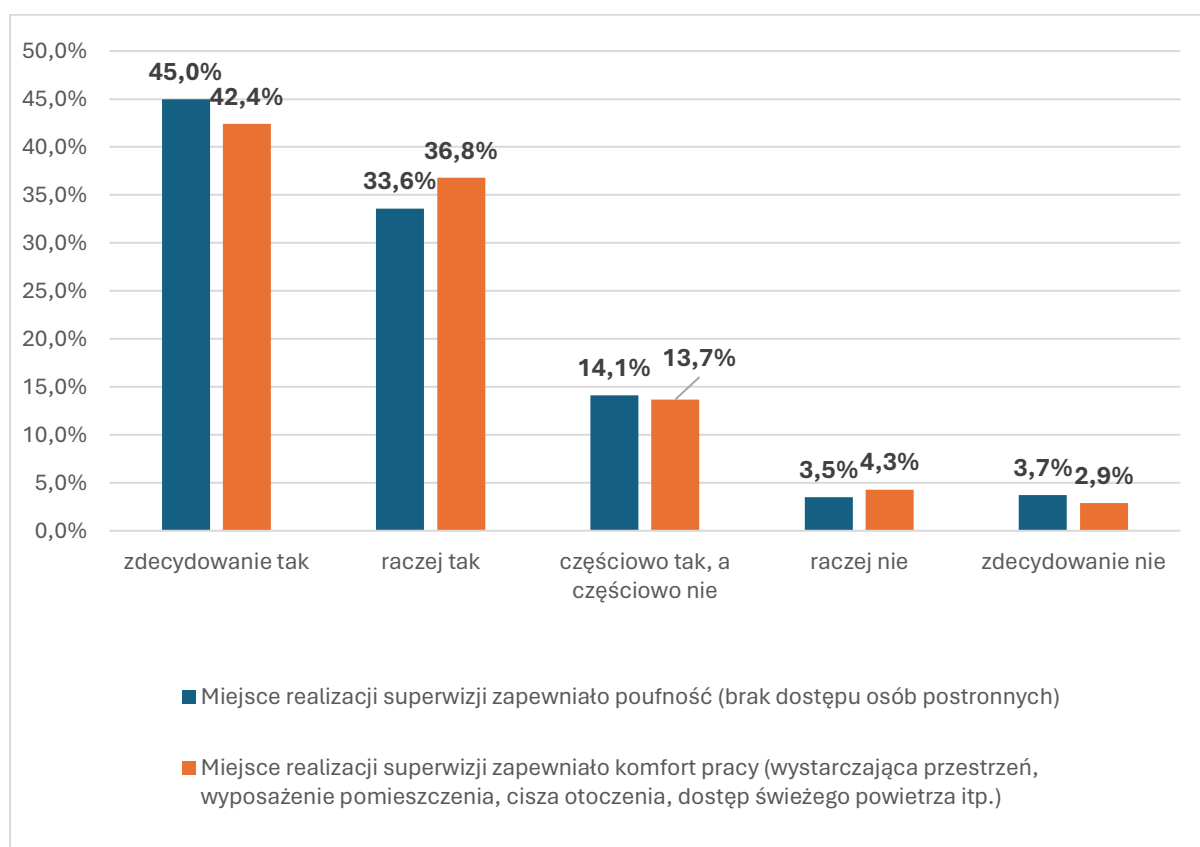
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

4.2. Ocena warunków realizacji superwizji oraz jej formy i czasu trwania

Na poziom satysfakcji z udziału w projekcie mogą wpływać między innymi warunki, w jakich jest on realizowany. Chodzi tu zarówno o infrastrukturę wykorzystywaną przy realizacji projektu, jak i o organizację samych zajęć. W związku z tym w pierwszej kolejności ankietowani zostali poproszeni o ocenę odbywania superwizji pod kątem realizacji potrzeb osób badanych. Dane zawarte na wykresie nr 8 pokazują, że miejsce realizacji superwizji było przez badanych oceniane podobnie, biorąc pod uwagę zapewnienie uczestnikom poufności oraz komfortu pracy, rozumianego jako zapewnienie wystarczającej przestrzeni, wyposażenia pomieszczenia, ciszy otoczenia czy dostępu świeżego powietrza. W odniesieniu do poufności łączna liczba wskazań pozytywnych („zdecydowanie tak” i „raczej tak”) wyniosła 78,6%, analogicznie komfort pracy oceniło 79,2% indagowanych. Ocenę umiarkowaną („częściowo tak, a częściowo nie”) wskazało 14,1% badanych, oceniając miejsce realizacji superwizji pod kątem zapewnienia poufności oraz 13,7% indagowanych w odniesieniu do komfortu pracy. Suma odpowiedzi negatywnych („raczej nie” i „zdecydowanie nie”) była jednakowa w obu wypadkach i wynosiła 7,2%.

Dane te dowodzą, że realizatorzy projektu zadbali o odpowiednią przestrzeń potrzebną do realizacji zajęć, zaś stosunkowo mały odsetek wskazań na umiarkowane zadowolenie z warunków infrastrukturalnych może być efektem pewnych (niewielkich) niedociągnięć w tym zakresie, co jest wykazane w dalszej części raportu. Nie można również wykluczyć, że osoby formułujące oceny średnie bądź negatywne miały wyższe niż pozostali oczekiwania w stosunku do miejsca, w którym odbywała się superwizja.

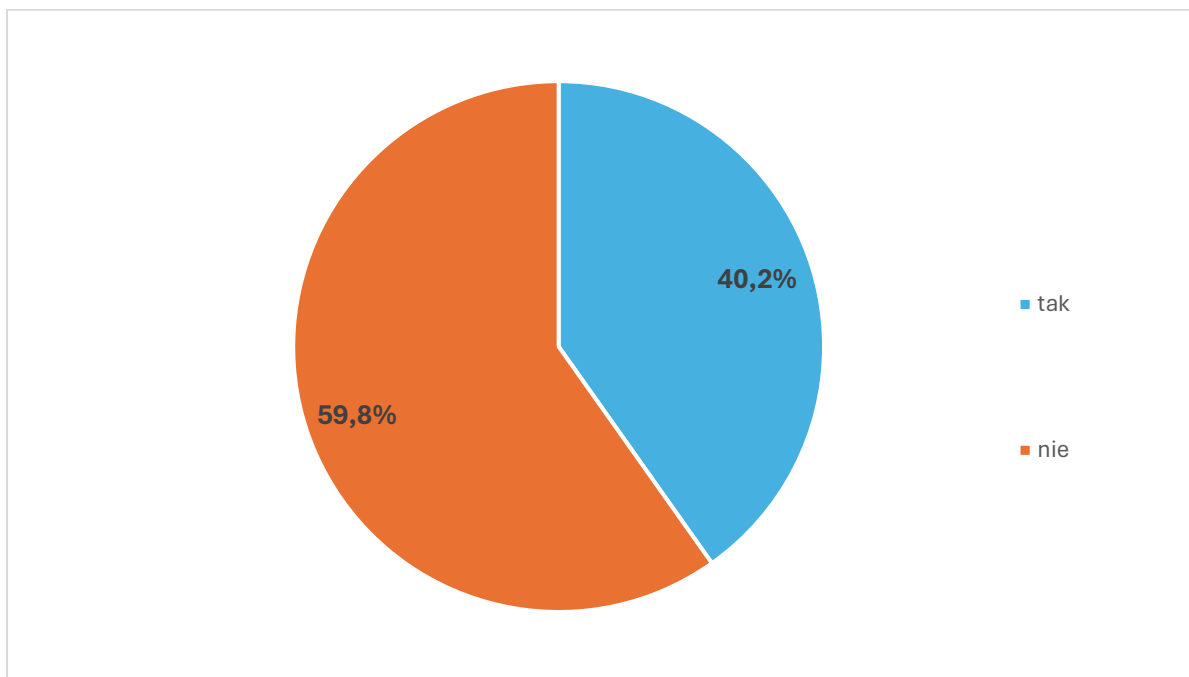
WYKRES 8. Ocena miejsca odbywania superwizji pod kątem realizacji potrzeb osób badanych



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Ankietowani odpowiadali także na pytanie o to, czy w trakcie zespołowych spotkań superwizyjnych pojawiła się potrzeba superwizji indywidualnych. Rozkład odpowiedzi prezentuje wykres 9. Według 40,2% indagowanych taka potrzeba została ujawniona. Pozostali nie dostrzegli takiej konieczności.

WYKRES 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w trakcie zespołowych spotkań superwizyjnych pojawiła się potrzeba superwizji indywidualnych?

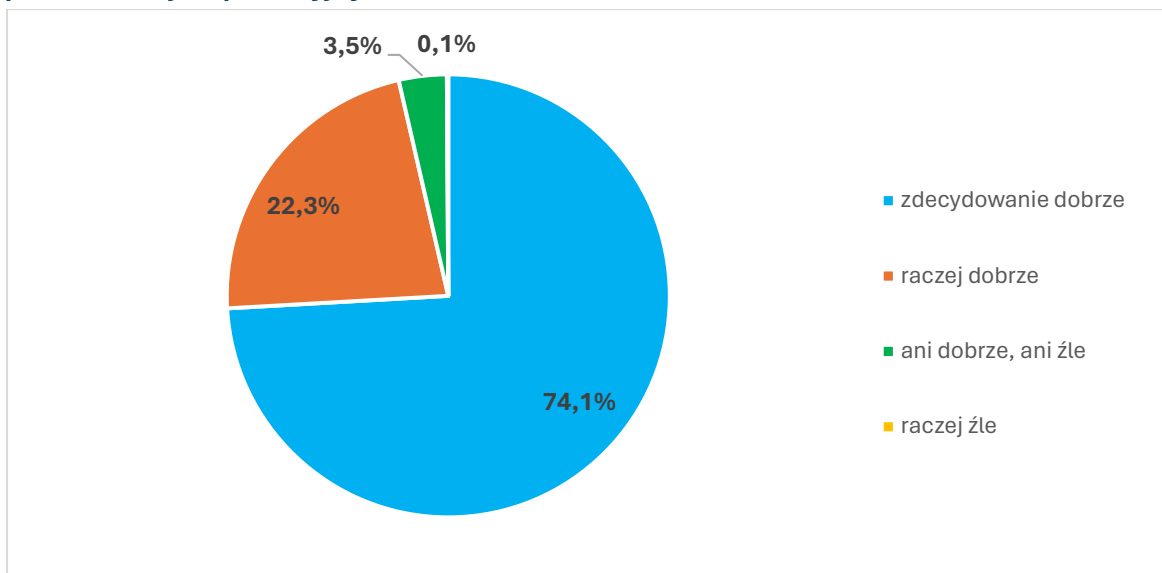


Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Warto wspomnieć, iż projekt nie dawał możliwości indywidualnego wsparcia superwizyjnego. Kontrakt jednoznacznie wskazywał na grupową formę superwizji. Stosunkowo wysoki odsetek sygnalizowanej potrzeby superwizji indywidualnej może wskazywać na kilka przyczyn. Jedną z nich może być odczuwany niedosyt wsparcia w ramach procesu grupowego i potrzeba zindywidualizowanego poradnictwa. Kolejną z przyczyn może być brak poczucia bezpieczeństwa w konkretnej grupie superwizyjnej. Wreszcie, niektórzy mogą odczuwać większą potrzebę szczegółowego określenia kierunku rozwoju zawodowego i osobistego, co jest łatwiej osiągalne w superwizji indywidualnej.

W ocenie warunków realizacji superwizji warto przyrzeć się ocenom atmosfery panującej podczas sesji superwizyjnych (wykres 10). Pozytywnie atmosferę w trakcie spotkań superwizyjnych oceniało 96,4% badanych, w tym 74,1% zdecydowanie dobrze, a 22,3% dobrze. Odpowiedź neutralną wskazującą, iż badani oceniają atmosferę ani dobrze ani źle wybrało 3,5% uczestników superwizji. Negatywne opinie na temat panującej podczas superwizji atmosfery wyraziło zaledwie 0,1% badanych, przy czym warto odnotować, że nikt nie wybrał odpowiedzi „zdecydowanie źle”.

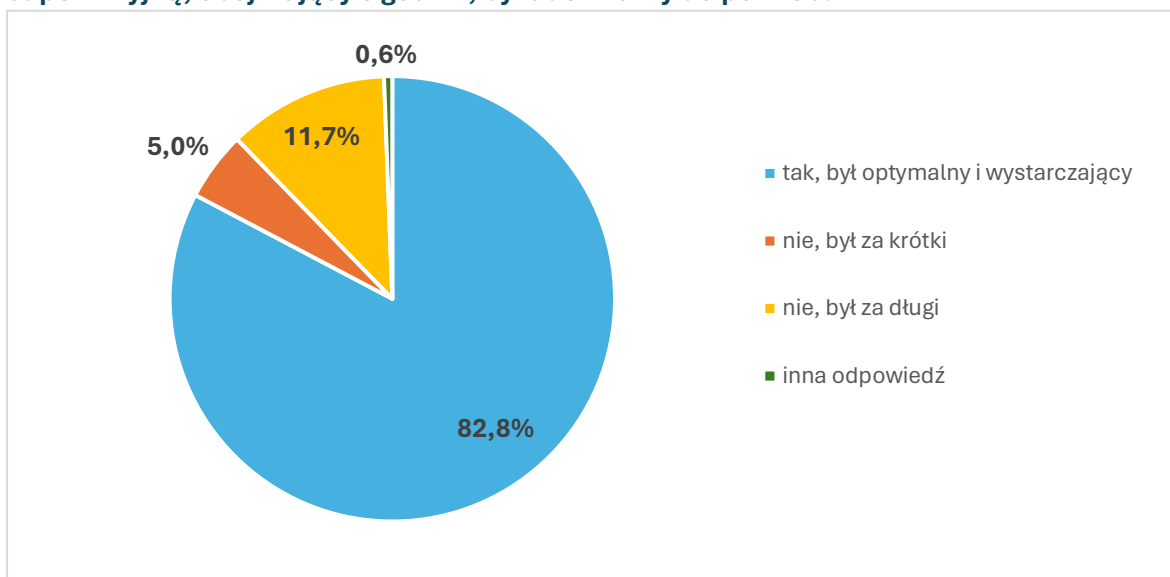
WYKRES 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak ocenia Pani /Pan atmosferę panującą podczas sesji superwizyjnych?



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Badając poziom satysfakcji z uczestnictwa w projekcie należy zwrócić również uwagę na opinie uczestników na temat planowanego czasu trwania sesji superwizyjnych, dlatego w kwestionariuszu ankiety pojawiło się pytanie, czy czas zaplanowany na jedną sesję superwizyjną, obejmujący pięć godzin był – zdaniem respondentów – adekwatny do potrzeb. Jak pokazują dane zaprezentowane na wykresie nr 11, zdaniem ośmiu na dziesięciu uczestników projektu (82,8%) czas ten był optymalny i wystarczający, co pozwala wnioskować o prawidłowym zaplanowaniu długości pojedynczych sesji superwizyjnych. Warto odnotować, że według 11,7% indagowanych był on za długi, zaś 5,0% osób biorących udział w badaniu określiła go jako zbyt krótki. Tylko 0,6% respondentów udzieliło innych odpowiedzi. Wśród nich znalazły się głosy wskazujące na potrzebę uelastyczniania długości spotkań superwizyjnych w zależności potrzeb.

WYKRES 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy czas zaplanowany na jedną sesję superwizyjną, obejmujący 5 godzin, był adekwatny do potrzeb?

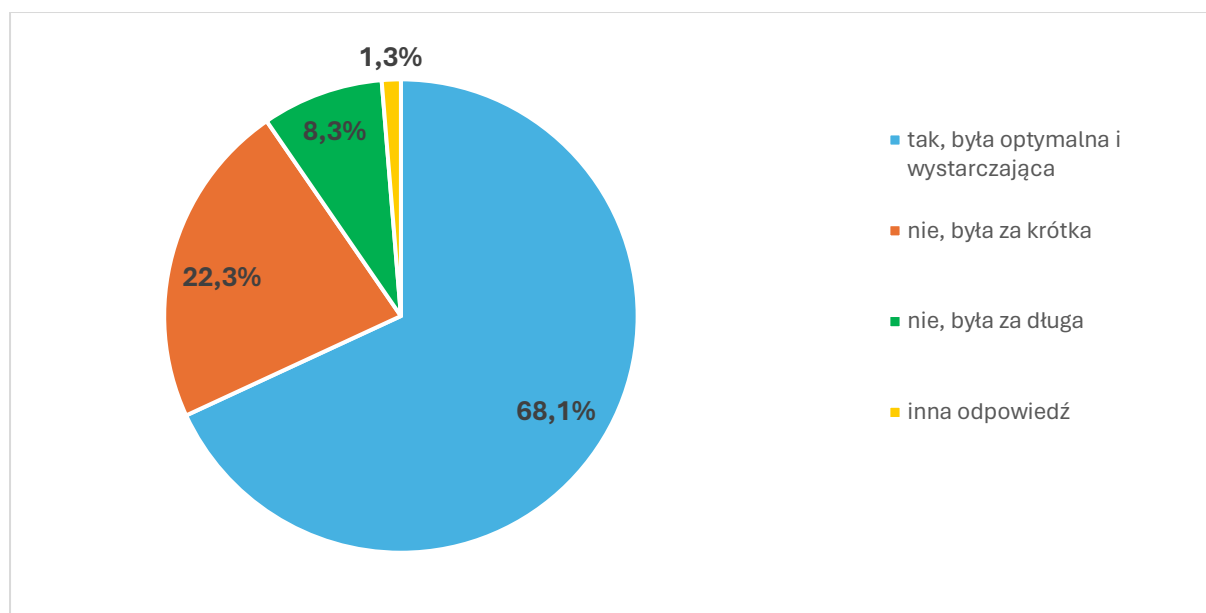


Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Biorąc pod uwagę wyraźnie przeważające głosy indagowanych wskazujące na właściwe dostosowanie czasu sesji do potrzeb uczestników należy stwierdzić, że organizatorzy superwizji odpowiednio pod tym względem zaplanowali superwizje. Nieliczne opinie przeciwnie mogą wynikać z indywidualnych potrzeb i szczególnych oczekiwań stosunkowo niewielkiej części uczestników superwizji.

Ankietowani wypowiedzieli się również na temat długości całego wsparcia superwizyjnego udzielonego im w ramach projektu, które obejmowało dziesięć pięciogodzinnych spotkań. Również w odniesieniu do tej kwestii zdecydowanie przeważały odpowiedzi pozytywne, wskazujące na optymalną i wystarczającą długość wsparcia – odpowiedź taką wybrało dwie trzecie indagowanych (68,1%). Zauważalny jest jednak również odsetek pytanym, wskazujących na niewystarczającą długość wsparcia (22,3%). Osoby te wyraźnie oczekują kontynuacji superwizji, dostrzegając zapewne korzyści, które z niej wynikają. Odpowiedzi sugerujące, że wsparcie trwało zbyt długo dotyczyło 8,3% respondentów. Rozkład odpowiedzi prezentuje wykres nr 12.

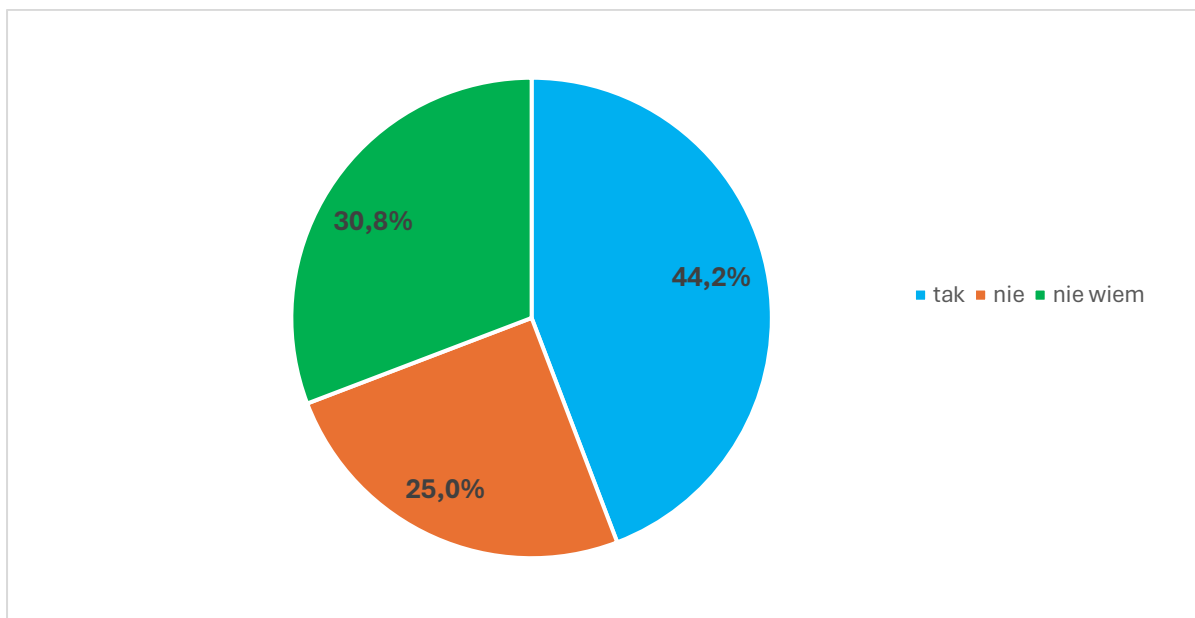
WYKRES 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy długość wsparcia superwizyjnego w ramach projektu, obejmującego 10 spotkań (50h) była adekwatna do potrzeb?



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Ważnym aspektem organizacyjnym superwizji jest odpowiednie jej dokumentowanie, dlatego ankietowanym zadano pytanie, czy w ramach projektu prowadzona była dokumentacja dotycząca superwizji, inna niż kontrakt i lista obecności, które stanowiły dokumentację obowiązkową. Jak pokazują dane zawarte na wykresie nr 13, najwięcej badanych (44,2%) udzieliło na to pytanie odpowiedzi twierdzącej, zaś co czwarty indagowany (25,0%) wskazał na brak tego typu dokumentacji. Ponadto 30,5% badanych nie posiadało wiedzy na ten temat. Uzyskane odpowiedzi świadczą o tym, że duża część superwizorów uznała za konieczne uzupełnienie dokumentacji podstawowej o dodatkową, dzięki której mogli dokładniej i bardziej wnikliwie analizować przebieg spotkań superwizyjnych.

WYKRES 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy była prowadzona dokumentacja dotycząca superwizji (inna niż kontrakt i lista obecności, np. protokoły ze spotkań, notatki podsumowujące, arkusze superwizyjne, wnioski superwizyjne itp.)?

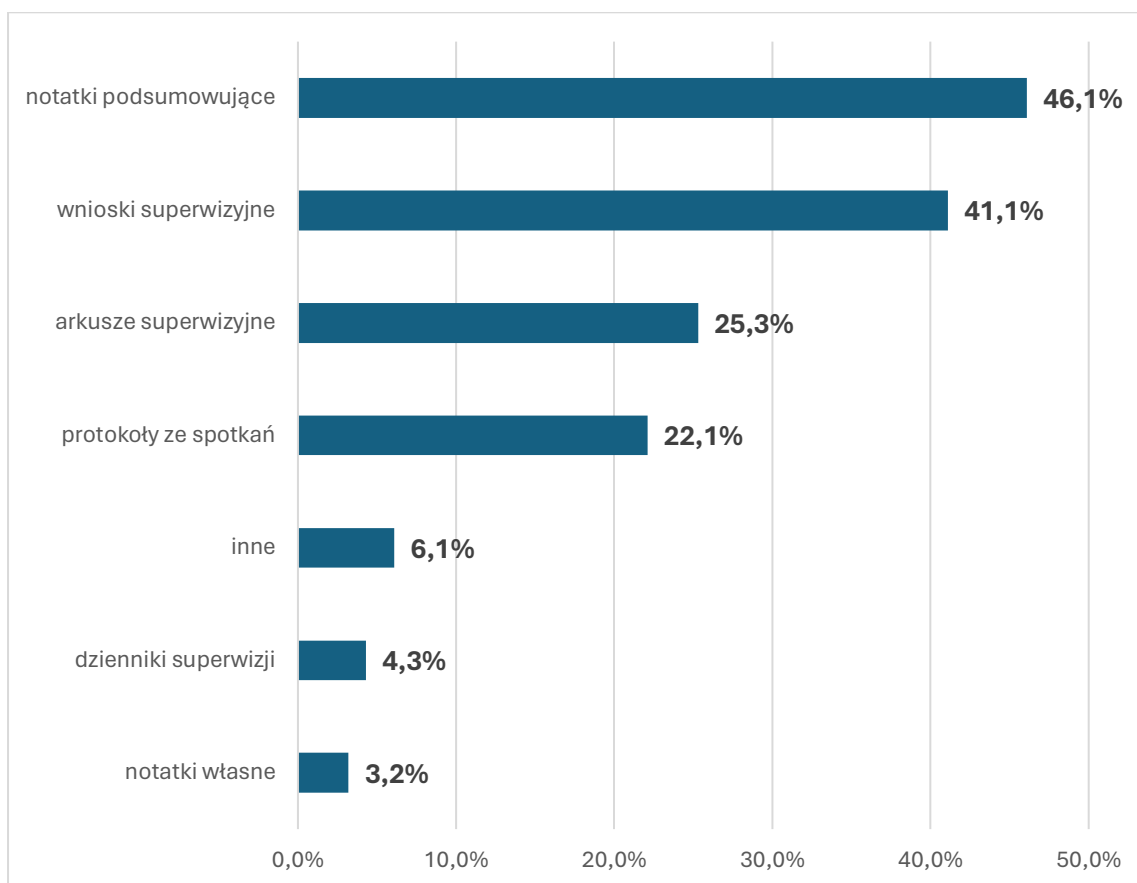


Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Dokumentacja dotycząca superwizji prowadzona była najczęściej w formie notatek podsumowujących, na co wskazało 46,1% ankietowanych. Nieco mniej badanych (41,1%) deklarowało, że formułowano wnioski superwizyjne. Co czwarty indagowany (25,3%) utrzymywał, że dokumentacja obejmowała arkusze superwizyjne, a 22,1% pytanych wskazywało na przygotowywanie protokołów ze spotkań. O prowadzeniu dzienników superwizji wspominało 4,3% respondentów. Na opracowywanie własnych notatek wskazało 3,2% indagowanych. Odpowiedzi wskazujących na inne formy dokumentacji udzieliło 6,1% badanych, przy czym wśród wymienianych dokumentów stosunkowo często wskazywano dokumenty obowiązkowe, czyli kontrakty i listy obecności, a także zdjęcia czy plakaty.

Uzyskane dane świadczą o praktykowaniu przez superwizorów różnych form dokumentowania superwizji, co dowodzi ich profesjonalizmu oraz pieczołowitości w wykonywaniu zadań projektowych. Szczegółowe dane przedstawia wykres nr 14.

WYKRES 14. Formy, w jakich prowadzona była dokumentacja dotycząca superwizji



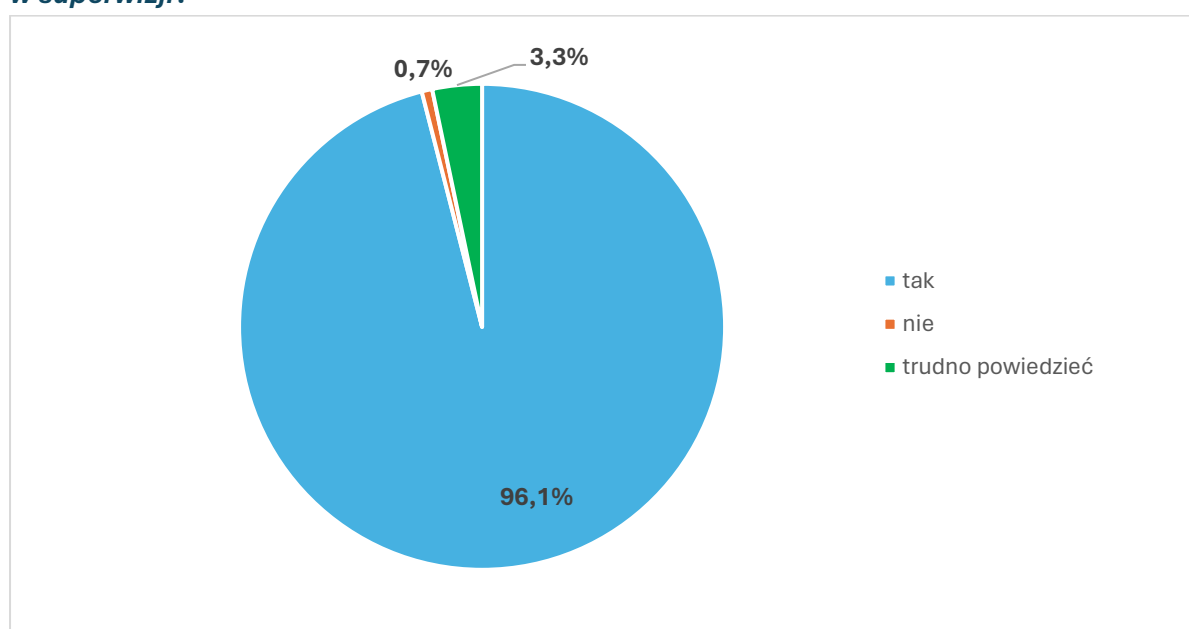
** Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

Źródło: badania i obliczenia własne, [N=462].

4.3. Opinie dotyczące zasad współpracy

Warunkiem dobrze prowadzonej superwizji jest określenie jej zasad. Daje to wszystkim stronom zaangażowanym w proces superwizyjny poczucie bezpieczeństwa i komfortu. Dlatego część pytań odnosiła się do oceny zasad współpracy. Ankietowani mieli określić, czy zasady zaproponowane w kontrakcie okazały się wystarczające dla zabezpieczenia osób uczestniczących w superwizji. Prawie wszyscy badani (96,1%) udzielili odpowiedzi twierdzącej. Tylko 0,7% indagowanych wyraziło przeciwne zdanie. W badanej grupie znalazło się 3,3% osób, które nie potrafiły zająć w tej sprawie jednoznacznego stanowiska. Taki rozkład odpowiedzi świadczy o właściwym, satysfakcjonującym dla uczestników przygotowaniu kontraktów, które odpowiednio zabezpieczyły potrzeby osób uczestniczących w superwizji.

WYKRES 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zaproponowane w kontrakcie zasady współpracy okazały się wystarczające dla zabezpieczenia potrzeb osób uczestniczących w superwizji?



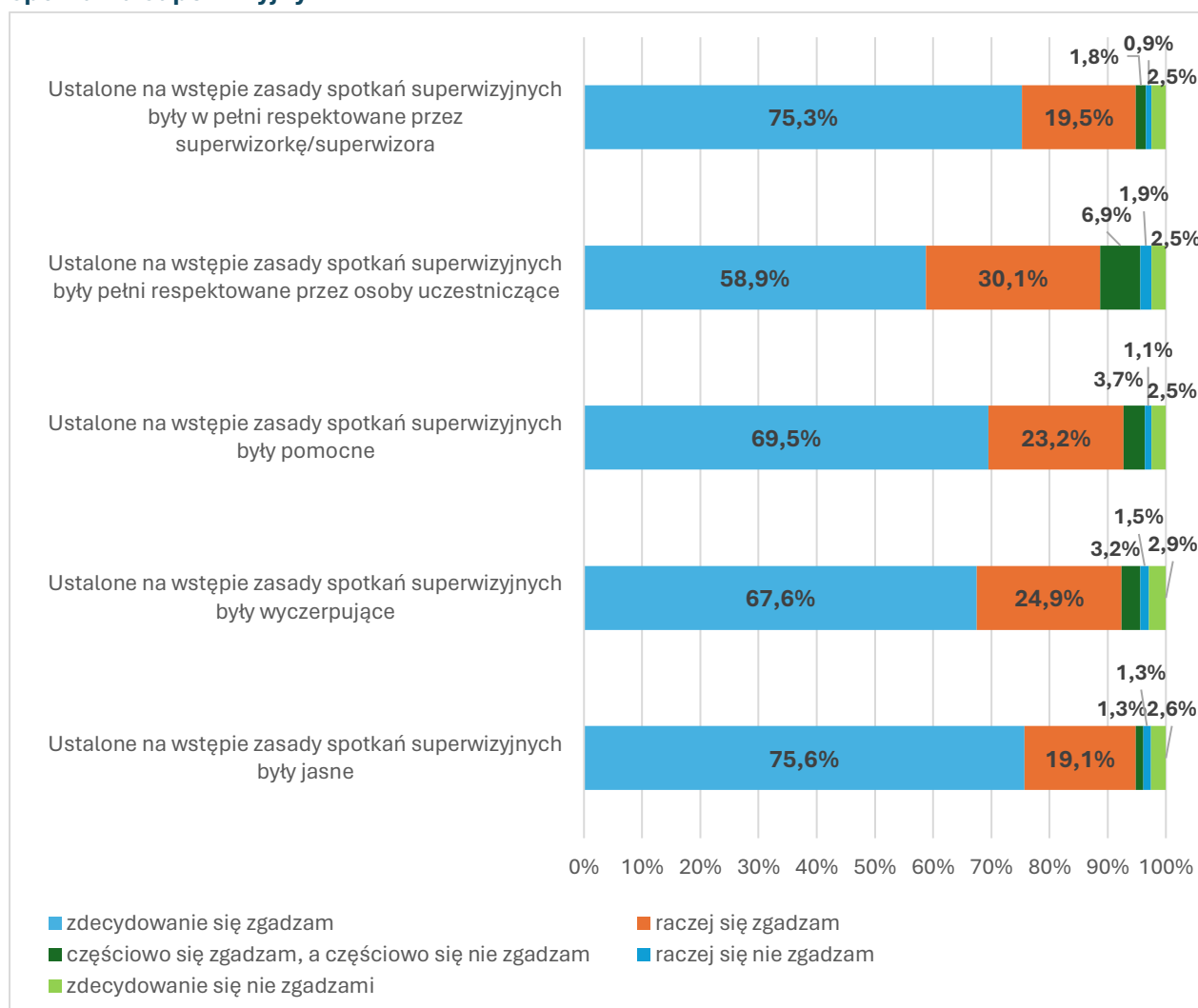
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Wśród zasad, których zdaniem osób uczestniczących zabrakło podczas współpracy, najczęściej wymieniano zasadę poufności (osiem osób). Po trzy osoby wskazały na swobodę wypowiedzi oraz warunki realizacji superwizji, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeby ciszy i wyłączenia telefonów na czas superwizji. Pojedyncze wypowiedzi dotyczyły potrzeby określenia zasady dotyczącej neutralności i stosowania konstruktywnej krytyki, niewnoszenia negatywnej energii i nienarzekań. Dwie osoby stwierdziły, że nie określono żadnych zasad, co może świadczyć o nieuważnym zapoznaniu się z zapisami kontraktu.

Respondenci mieli też możliwość bardziej szczegółowego wypowiedzenia się na temat kwestii związanych z wprowadzeniem do superwizji poprzez odniesienie się do pięciu stwierdzeń dotyczących zasad ustalonych na pierwszym spotkaniu superwizyjnym. Ich odpowiedzi zawierały się w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się zgadzam”. Należy zauważyć, że wszystkie poddane ocenie twierdzenia zostały ocenione ogólnie

pozytywnie, na co wskazują średnie ocen zaprezentowane na wykresie nr 17. Najbardziej pozytywne opinie odnosiły się do stwierdzeń: „Ustalone na wstępie zasady spotkań superwizyjnych były jasne” oraz „Ustalone na wstępie zasady spotkań superwizyjnych były w pełni respektowane przez superwizora/superwizorkę”. W obu wypadkach średnia ocen sformułowanych przez indagowanych wynosiła 4,64, zbliżona była również suma wskazań pozytywnych („zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”); w przypadku pierwszego zdania wynosiła ona 94,7%, a w odniesieniu do drugiego – 94,8% (por. wykres nr 16). Dwa kolejne stwierdzenia: „Ustalone na wstępie zasady spotkań superwizyjnych były pomocne” oraz „Ustalone na wstępie zasady spotkań superwizyjnych były wyczerpujące” zostały ocenione podobnie – średnia ocen wyniosła (odpowiednio): 4,56 i 4,53. Suma wskazań pozytywnych odnoszących się do pierwszego z tych stwierdzeń wyniosła 92,7%, zaś w przypadku drugiego – 92,5%. Najmniej odpowiedzi pozytywnych dotyczyło respektowania ustalonych na wstępie zasad spotkań superwizyjnych przez osoby uczestniczące: suma wskazań pozytywnych wyniosła 89,0%, a średnia ocen to 4,40.

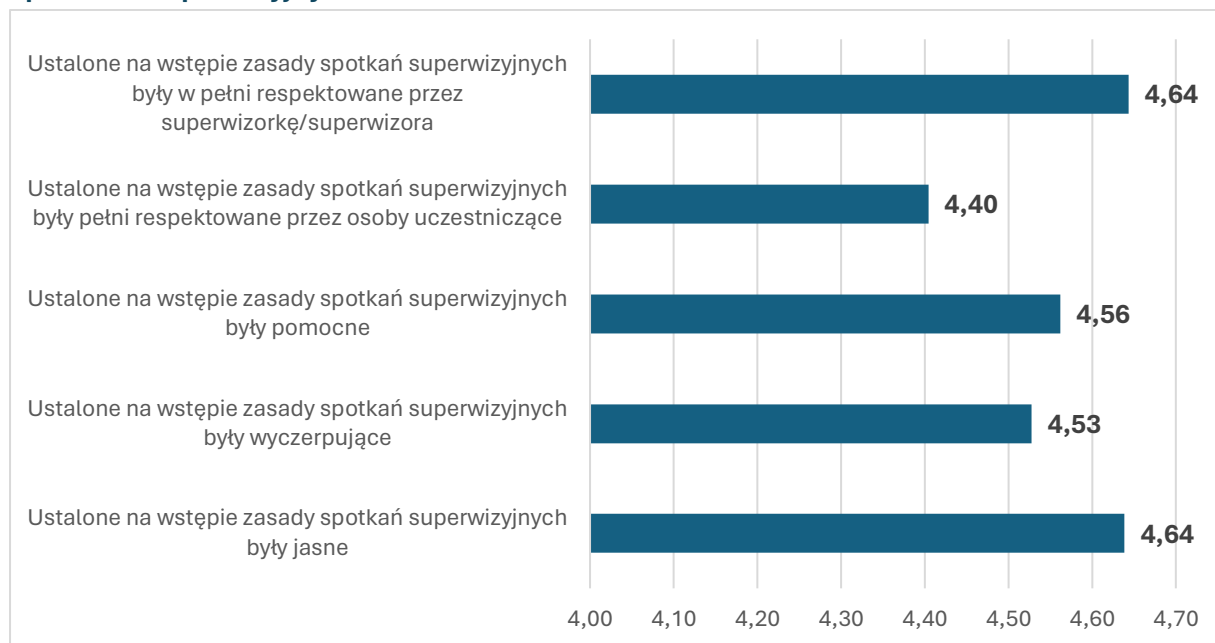
WYKRES 16. Ocena stwierdzeń odnoszących się do zasad ustalanych na pierwszym spotkaniu superwizyjnym



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Biorąc pod uwagę omówione wyniki można stwierdzić, że ustalone na pierwszym spotkaniu superwizyjnym zasady zostały przedstawione w odpowiedni, kompletny i zrozumiały dla uczestników sposób, co przelożyło się na właściwe zrozumienie, a w konsekwencji ich respektowanie przez osoby biorące udział w superwizji, ze szczególnym podkreśleniem ich respektowania przez superwizorów / superwizorki.

WYKRES 17. Średnie ocen stwierdzeń odnoszących się do zasad ustalanych na pierwszym spotkaniu superwizyjnym



* Wykres prezentuje średnie ocen obliczonych według skali 1-5, gdzie: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam; 2 – raczej się nie zgadzam; 3 – częściowo się zgadzam, a częściowo się nie zgadzam; 4 – raczej się zgadzam; 5 – zdecydowanie się zgadzam.

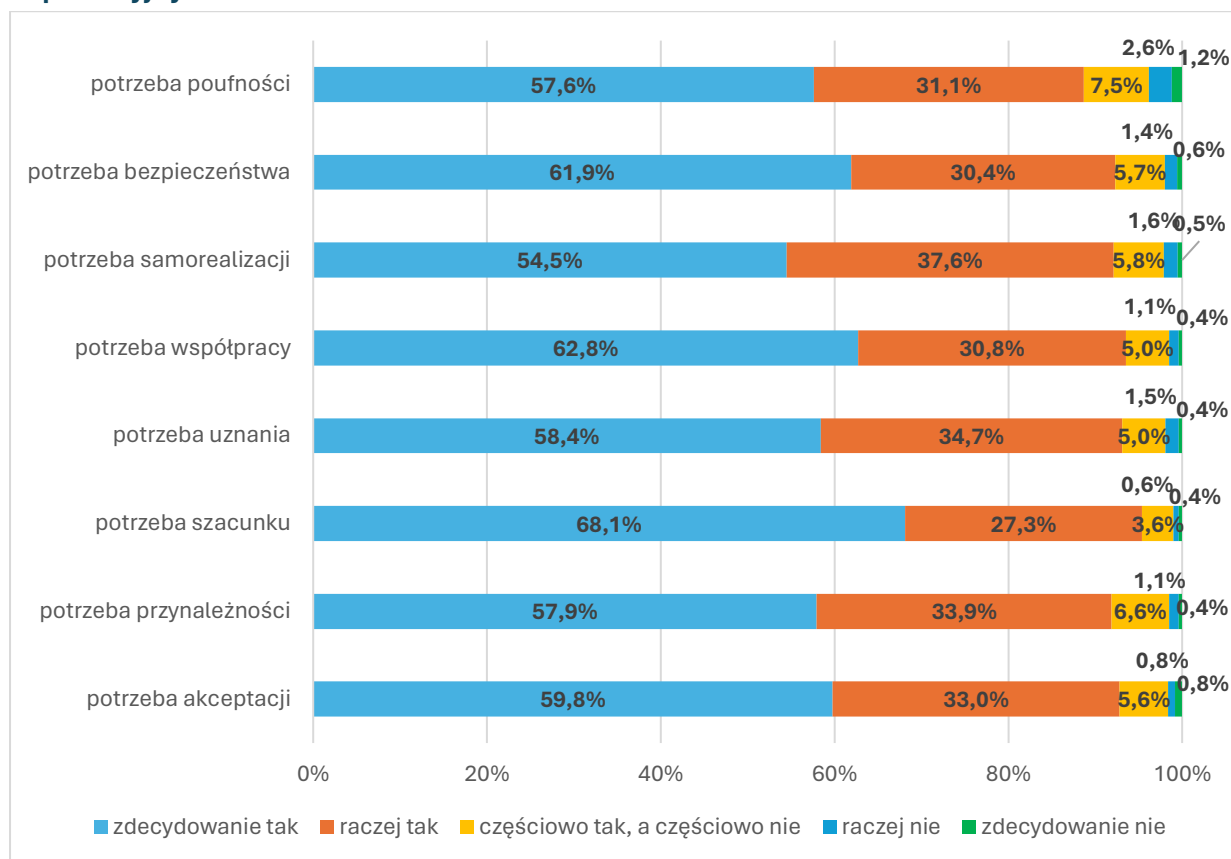
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

4.4. Stopień zaspokojenia potrzeb osób uczestniczących w superwizjach

Ważnym wymiarem ewaluacji projektu jest ocena stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez zespół superwizyjny. Anketowani zostali poproszeni o odniesienie się do takich potrzeb, jak: poufność, bezpieczeństwo, samorealizacja, współpraca, uznanie, szacunek, przynależność oraz akceptacja przy zastosowaniu skali 1 – 5, gdzie 1 oznacza brak zaspokojenia potrzeby (odpowiedź „zdecydowanie nie”), a 5 – najwyższy stopień zaspokojenie potrzeby („zdecydowanie tak”).

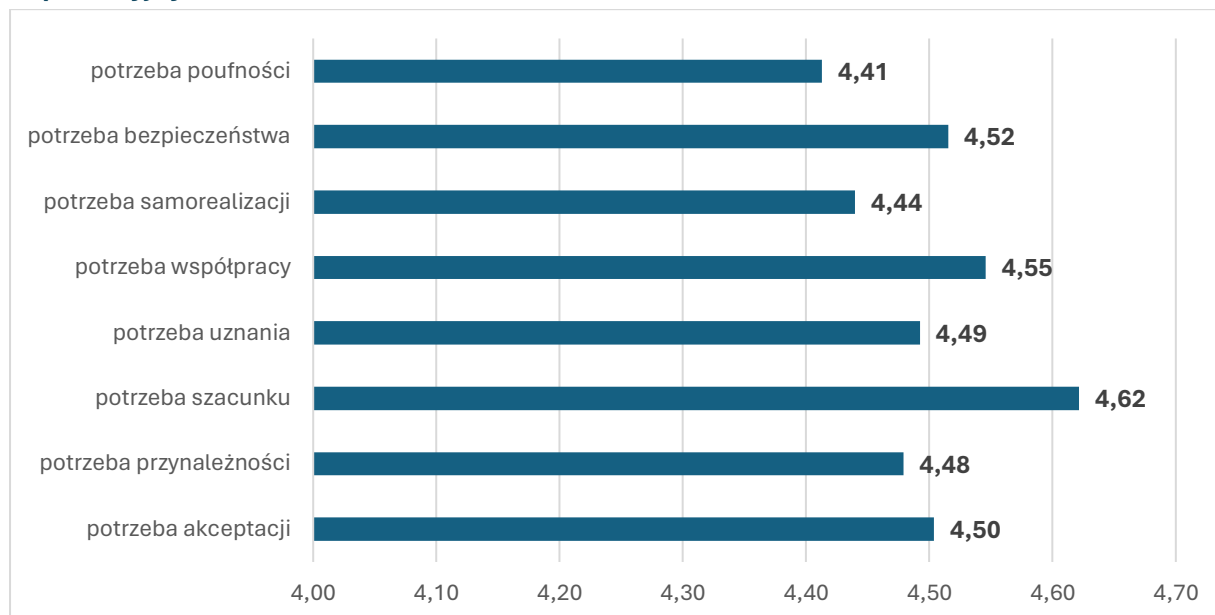
Dane zaprezentowane na wykresie nr 19 dowodzą znacznego stopnia zaspokojenia poszczególnych potrzeb uczestników projektu. Średnie ocen poziomu zaspokojenia różnych potrzeb, uzyskanych w badanej grupie zawierają się w przedziale od 4,41 do 4,62. Najwyższe oceny dotyczyły zaspokojenia potrzeby szacunku – średnia ocen to 4,62, przy sumie wskazań pozytywnych („zdecydowanie tak” i „raczej tak”) wynoszącej 95,4% (zob. wykres nr 18). Nieznacznie niższa ocena dotyczyła zaspokojenia potrzeby współpracy, które w badanej grupie oceniono na 4,55 (suma wskazań pozytywnych wyniosła 93,6%). Podobnie oceniono stopień zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa (średnia ocen wyniosła 4,52, a suma odsetka odpowiedzi pozytywnych to 92,3%) oraz akceptacji (średnia ocen to 4,50, a suma wskazań pozytywnych – 92,8%). Zaspokojenie potrzeby uznania i przynależności oceniono na 4,49 i 4,48 przy sumie wskazań pozytywnych na poziomie – odpowiednio – 93,1% oraz 91,8%). Stopień zaspokojenia potrzeby samorealizacji oszacowano na 4,44 (suma wskazań pozytywnych wyniosła 92,1%), a potrzeby poufności na 4,41 (poziom wskazań pozytywnych osiągnął wartość 88,7%).

WYKRES 18. Ocena stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez zespół superwizyjny



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

WYKRES 19. Średnie ocen stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez zespół superwizyjny



* Wykres prezentuje średnie ocen obliczonych według skali 1-5, gdzie: 1 – zdecydowanie nie; 2 – raczej nie; 3 – częściowo tak, a częściowo nie; 4 – raczej tak; 5 – zdecydowanie tak.

Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

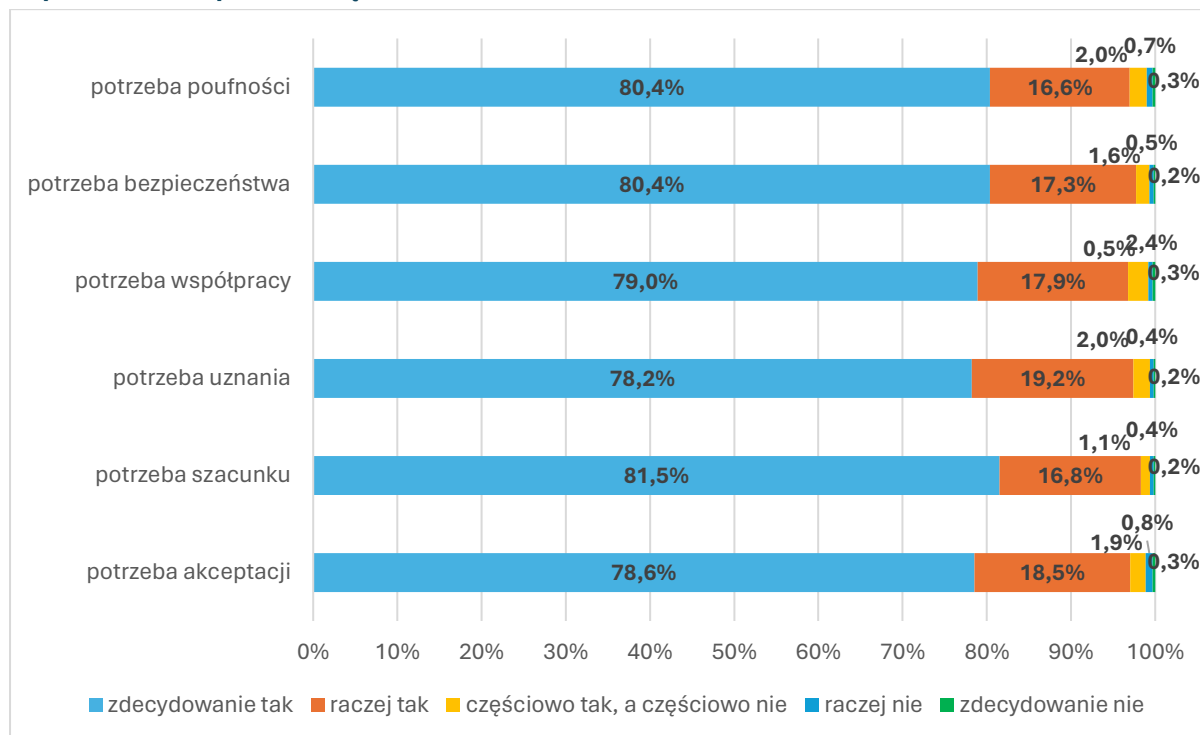
Omówione wyniki świadczą o tym, że osoby uczestniczące w projekcie utworzyły zespoły, które potrafiły odpowiednio ze sobą współpracować w obszarze superwizji, udzielając sobie wzajemnego wsparcia oraz okazując zrozumienie i akceptację. Nieliczne wskazania na niewystarczający poziom zaspokojenia potrzeb należy wiązać z przypadkami zespołów mniej zgranych, słabiej współpracujących lub takich, w których pojedyncze osoby nie czuły się do końca komfortowo. Sytuacje takie są naturalne i spodziewane, zwłaszcza gdy zespoły tworzą osoby, które słabo się znają, a dodatkowo mocno się od siebie różnią.

W kwestionariuszu zadano również pytanie dotyczące stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników superwizji przez superwizora lub superwizorkę. Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że oceny poziomu zaspokojenia potrzeb w relacji z osobami prowadzącymi superwizję są wyższe niż te, które ujawniły się w odniesieniu do grupy superwizyjnej.

Oceny ustalane w analogiczny sposób jak w przypadku grupy superwizyjnej zawierają się między 4,74 a 4,79 (zob. wykres nr 21). Stopień zaspokojenia potrzeby szacunku oszacowano na 4,79 (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” wyniosła 98,3% - por. wykres nr 20). Średnia ocen w przypadku realizacji potrzeby bezpieczeństwa wyniosła 4,77 przy sumie wskazań pozytywnych na poziomie 97,7%. W odniesieniu do potrzeby poufności średnia ocen wyniosła 4,76 (suma odpowiedzi pozytywnych to 97,0%). Nieznacznie tylko niżej oceniono stopień zaspokojenia potrzeby uznania i współpracy – 4,75 (suma wskazań pozytywnych wyniosła – odpowiednio – 97,4% i 96,9%). Realizację potrzeby akceptacji określono przeciętnie na 4,74, gdzie suma wskazań pozytywnych osiągnęła wartość 97,1%.

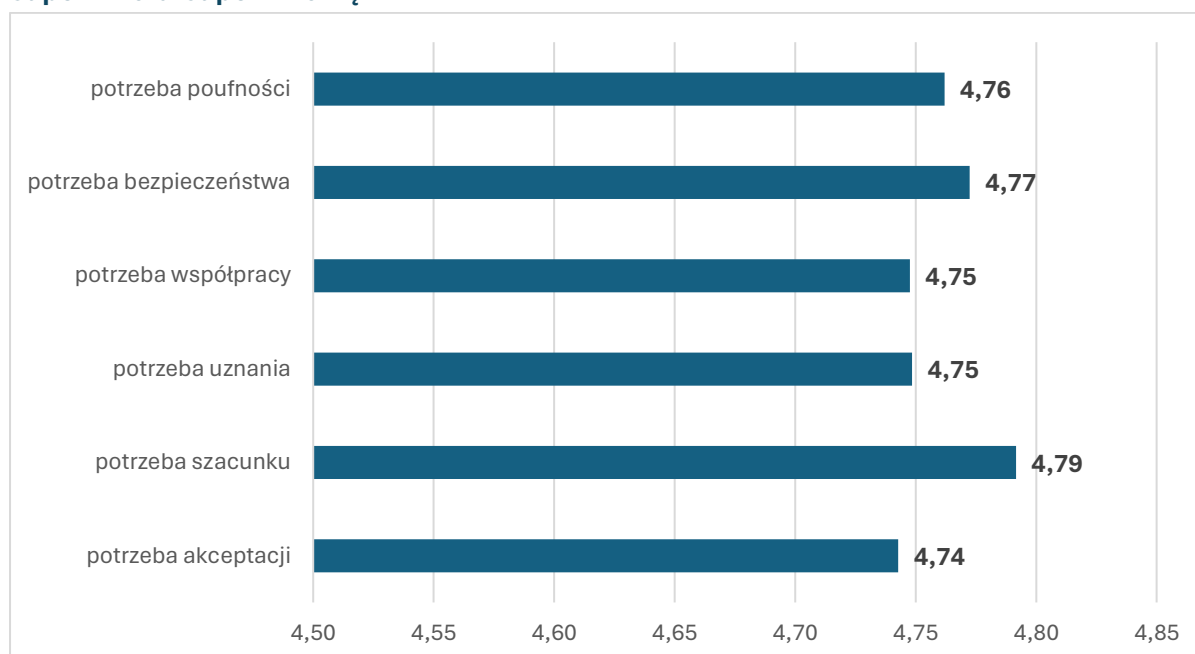
Wyraźnie widać, że superwizorzy wykazali się odpowiednim, profesjonalnym przygotowaniem do prowadzenia sesji i skupili swoją aktywność na uczestnikach, co dało im poczucie bezpieczeństwa, uznania, szacunku i pozwoliło na pracę w dobrej, akceptującej atmosferze.

WYKRES 20. Ocena stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez superwizora/superwizorkę



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

WYKRES 21. Średnie ocen stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez superwizora/superwizorkę



* Wykres prezentuje średnie ocen obliczonych według skali 1-5, gdzie: 1 – zdecydowanie nie; 2 – raczej nie; 3 – częściowo tak, a częściowo nie; 4 – raczej tak; 5 – zdecydowanie tak.

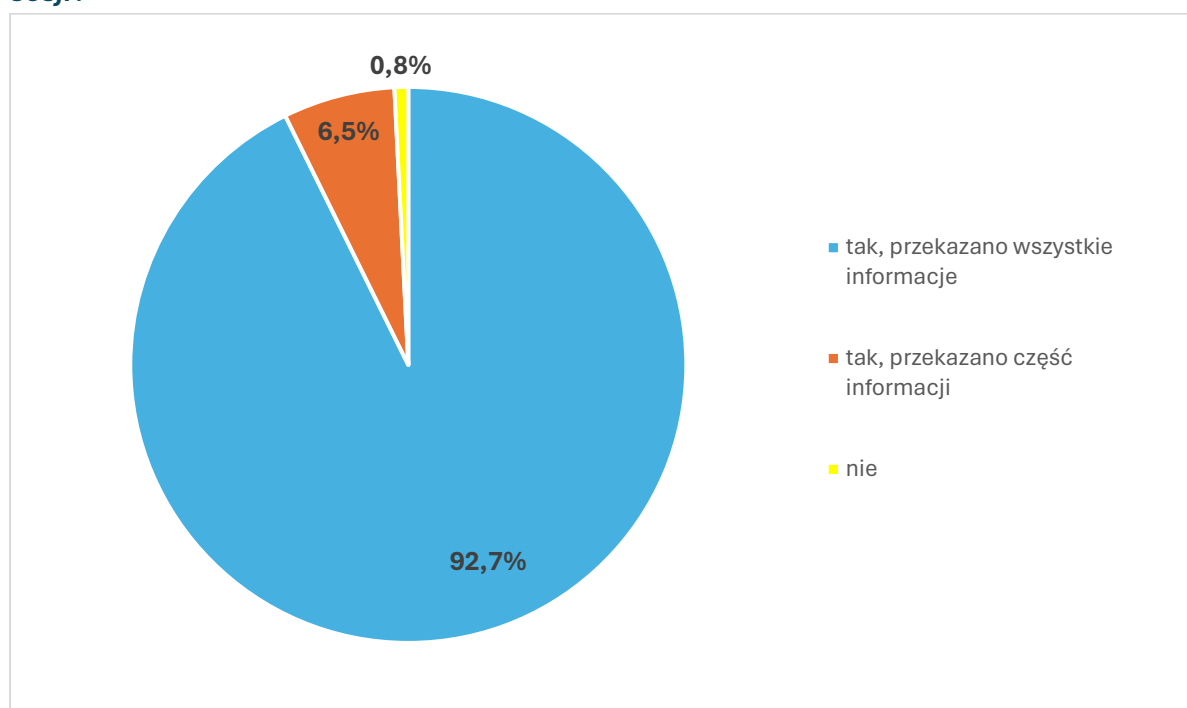
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

4.5. Ocena pracy superwizorki / superwizora

Nie ulega wątpliwości, że największa odpowiedzialność za jakość realizowanego wsparcia superwizyjnego spoczywa na osobie superwizora / superwizorki. Osoby pełniące tę rolę muszą nie tylko spełniać szereg kryteriów formalnych, ale również posiadać cechy sprzyjające dobrej, rozwijającej i efektywnej współpracy, w tym umiejętności organizacyjne.

Do zadań superwizorów należy – między innymi – wprowadzenie do procesu, dlatego ankietowanych zapytano, czy na początku współpracy superwizor lub superwizorka przekazali uczestnikom niezbędną wiedzę na temat superwizji, jej form, funkcji, etapów działania, obowiązujących zasad, zasobów i trudności pojawiających się podczas sesji. Aż 92,7% indagowanych stwierdziło, że zostały im przekazane wszystkie informacje na ten temat, a 6,5% z nich przyznało, że przekazano im tylko część informacji. O tym, że żadne informacje na ten temat nie zostały im przekazane przekonanych jest zaledwie 0,8% respondentów. Omawiane dane prezentuje wykres 22. Ponieważ ponad 90,0% badanych mówiło o uzyskaniu od superwizorów pełnych informacji na temat sesji, należy przypuszczać, że pozostali mogli je po prostu przeoczyć bądź ich nie zapamiętać.

WYKRES 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na początku współpracy superwizorka przekazała/superwizor przekazał niezbędną wiedzę dotyczącą superwizji, jej form, funkcji, etapów działania, obowiązujących zasad, zasobów i trudności pojawiających się podczas sesji?



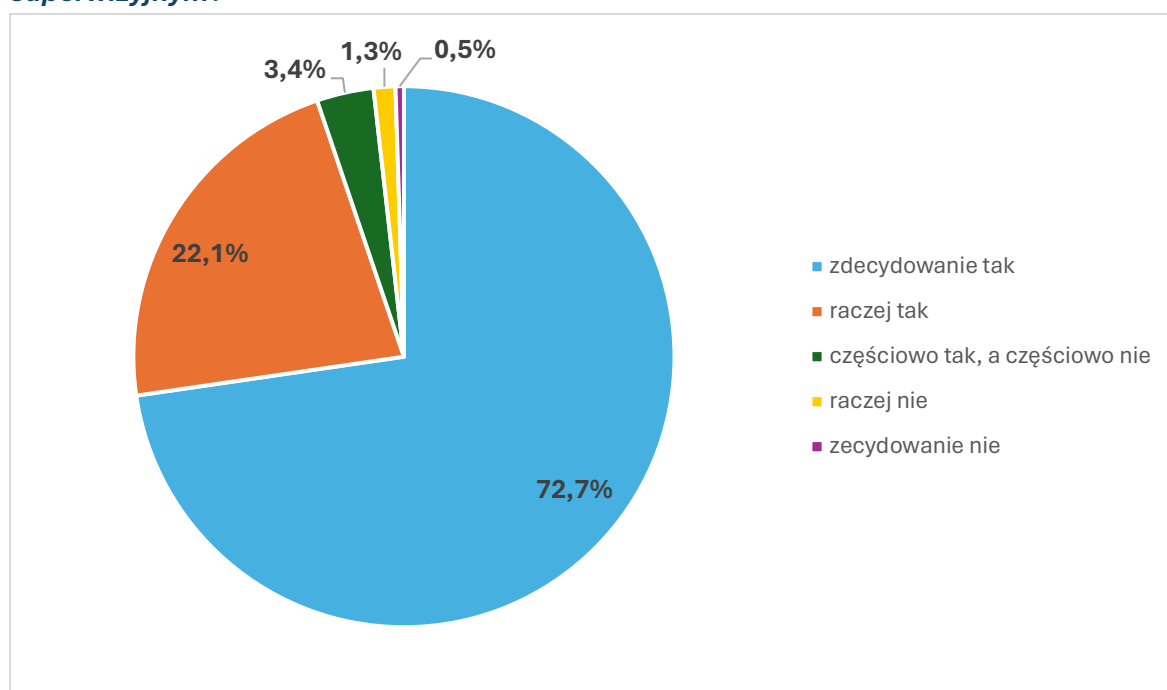
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Ocena pracy superwizorów obejmowała również sprawdzenie, czy podczas spotkań odpowiadali oni na wątpliwości związane ze wsparciem superwizyjnym. Blisko trzy czwarte ankietowanych (72,7%) wybrało odpowiedź „zdecydowanie tak”, a 22,1% – „raczej tak”, co daje sumę 93,8% wskazań pozytywnych. Tylko 3,4% badanych wskazało opcję „częściowo tak,

a częściowo nie”. Odpowiedź „raczej nie” wybrało 1,3% pytaných, a „zdecydowanie nie” 0,5% z nich (zob. wykres nr 23).

Proces superwizyjny charakteryzuje się dynamiką, potrzebą podążania za aktualnymi potrzebami superwizowanych i swojego rodzaju nieprzewidywalnością, co wymaga wysokich kompetencji superwizyjnych. Udzielone odpowiedzi w jednoznaczny sposób wskazują na wysoki poziom merytorycznego wsparcia udzielanego przez superwizorki i superwizorów. Osoby korzystające z superwizji miały w przeważającej części poczucie uzyskiwania wyczerpującego wsparcia superwizyjnego. Niewielki odsetek osób odczuwał i wyrażał w tym względzie niedosyt.

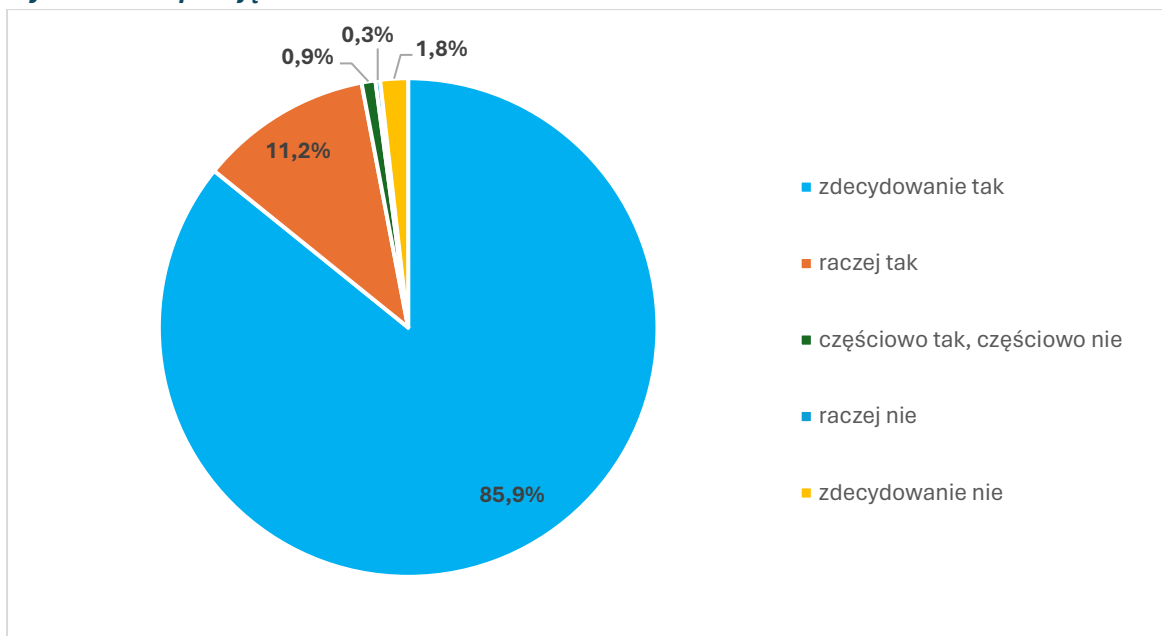
WYKRES 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy podczas spotkań superwizyjnych superwizorka odpowiada /superwizor odpowiadał na wątpliwości związane ze wsparciem superwizyjnym?



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Na wykresie 24 zaprezentowany został rozkład odpowiedzi na pytanie, czy język stosowany podczas superwizji wyrażał akceptację i szacunek. Choć pytanie odnosiło się do wszystkich uczestników procesu superwizyjnego, to właśnie superwizor / superwizorka są odpowiedzialni za sprawowanie kontroli i dbałość o respektowanie ustalonych zasad. Zdecydowana większość badanych osób odpowiedziała na to pytanie twierdząco (97,1%), przy czym odpowiedź „zdecydowanie tak” wybrało aż 85,9% respondentów. Odsetek osób wskazujących, iż język nie wyrażał akceptacji i szacunku był niewielki (2,1%), z czego większość (1,8%) wybrało odpowiedź zdecydowanie przeczącą. Tym samym wyniki te wskazują na wysoki standard komunikacji podczas superwizji i jednocześnie na niewielki margines sytuacji wymagających poprawy pod tym względem. Dokładna analiza wykazała, iż w zdecydowanej większości oceny negatywne formułowane były przez pojedynczych uczestników grup superwizyjnych, przy jednoczesnych licznych wskazaniach twierdzących ze strony innych członków tych grup. Można je więc uznać za subiektywne oceny pojedynczych osób.

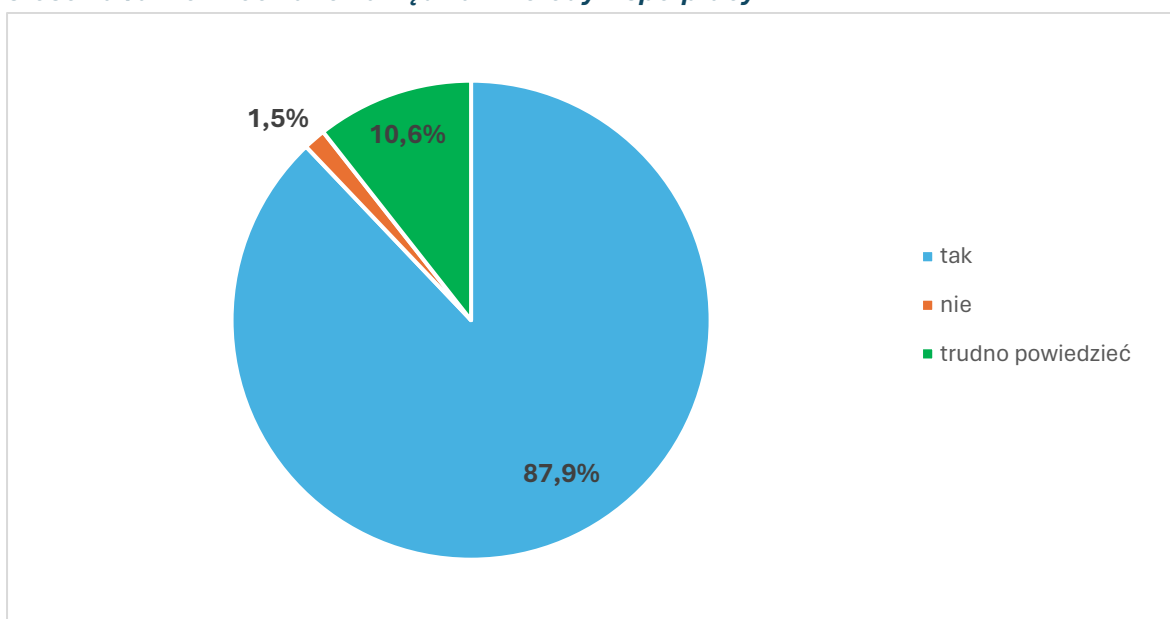
WYKRES 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy język stosowany podczas supervizji wyrażał akceptację i szacunek?



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Wykorzystanie zróżnicowanych metod pracy oznacza podążanie za specyfiką potrzeb i poruszanych zagadnień. Wpływa ponadto na atrakcyjność prowadzonych spotkań i może przyczynić się do większego zaangażowania uczestników, dlatego ankietowanych zapytano o to, czy superwizor bądź superwizorka korzystali ze zróżnicowanych narzędzi i metod współpracy. Zdecydowana większość badanych (87,9%) udzieliła na to pytanie odpowiedzi twierdzącej, a tylko co dziesiąty uczestnik badania (10,6%) wskazał odpowiedź negatywną. Omawiane dane prezentuje wykres 25.

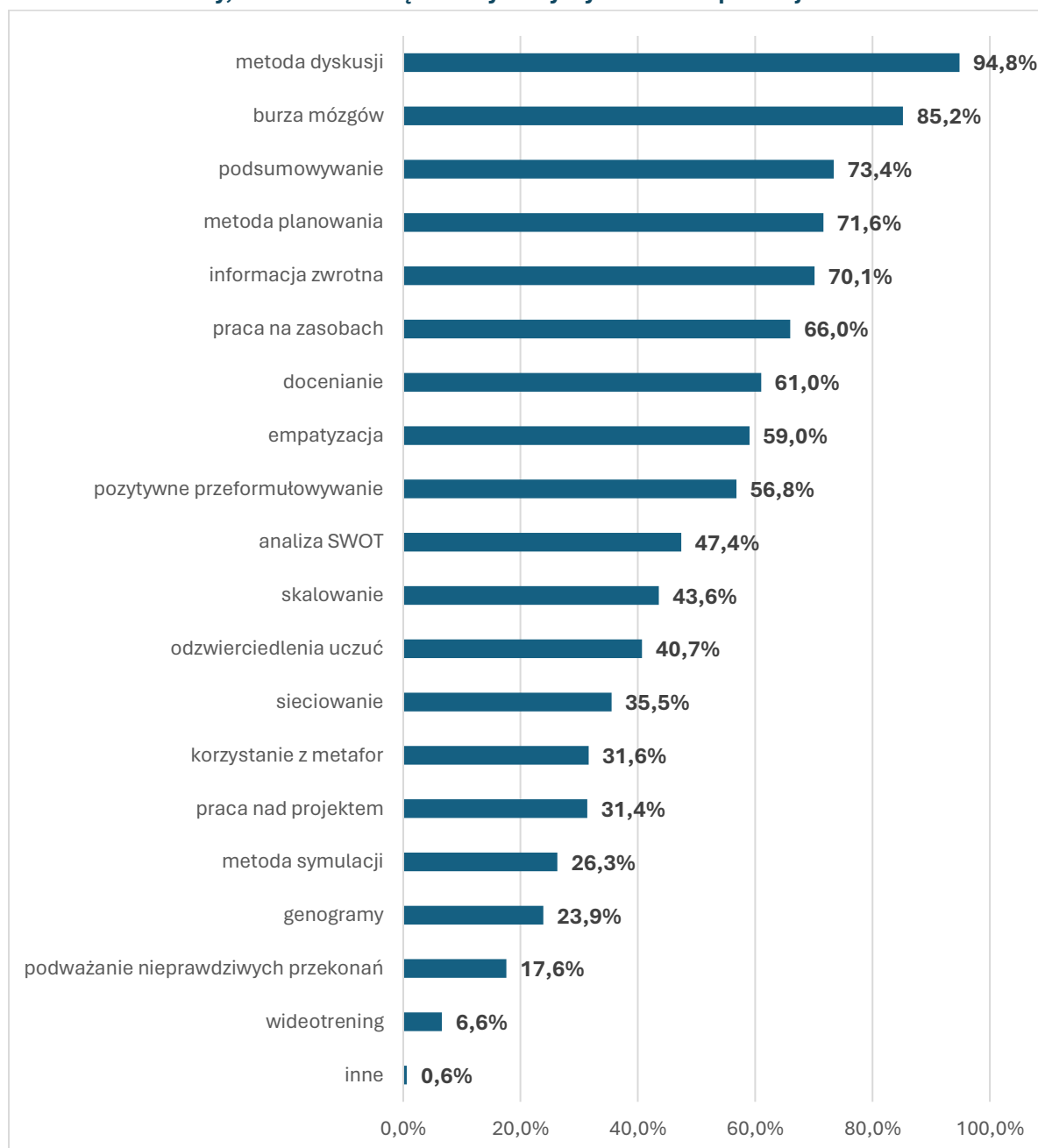
WYKRES 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy superwizorka/superwizor podczas spotkań stosował/a zróżnicowane narzędzia i metody współpracy?



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

W kolejnym pytaniu respondenci byli proszeni o wskazanie metod i technik wykorzystywanych w trakcie spotkań superwizyjnych (zob. wykres 26). Najpopularniejszą była metoda dyskusji, którą wskazali niemal wszyscy badani (94,8%). Na drugiej pozycji pod względem popularności ulokowała się burza mózgów (85,2%). Superwizje realizowane metodą podsumowywania wskazało trzy czwarte badanych (73,4%), a nieco mniej osób podało, iż wykorzystywano metodę planowania (71,6%) i wykorzystywanie informacji zwrotnej (70,1%). Pracę na zasobach wskazało dwie trzecie uczestników (66,0%), a nieznacznie mniej docenianie (61,0%) i empatyzację (59,0%). Powyżej połowy badanych wskazało na pozytywne przeformułowywanie (56,8%).

WYKRES 26. Metody, techniki i narzędzia wykorzystywane w superwizji



** Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.*

Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Relatywnie popularnymi metodami, choć wskazywanymi przez mniej niż połowę uczestników były analiza SWOT (47,4%), skalowanie (43,6%) i odzwierciedlanie uczuć (40,7%). Na sieciowanie wskazała jedna trzecia badanych, a nieco mniej na korzystanie z metafor (31,6%) i pracę nad projektem (31,4%). Metodę symulacji w trakcie superwizji wykorzystywała nieco ponad jedna czwarta badanych. Podważanie nieprawdziwych przekonań było techniką rzadziej używaną (17,6%), a najrzadziej wskazywano na wideotrening (6,6%). Podane zostało również kilka odpowiedzi w kategorii inne, jednakże wszystkie są jednostkowymi wskazaniem nie pozwalającymi na wyodrębnienie przeważających kategorii odpowiedzi.

W badaniu respondenci mogli wskazać na dowolną liczbę wykorzystywanych technik, dlatego też procenty nie sumują się do 100%, gdyż podstawę obliczeń stanowiła liczba osób uczestniczących w badaniu. Uzyskane wyniki jednoznacznie wskazują na relatywnie szeroki wachlarz wykorzystywanych metod i technik podczas realizowanych superwizji. Przeciętnie jedna osoba wskazywała na 9,43 metod. Tym samym superwizje można uznać za urozmaicone pod względem stosowanych metod. Uważna lektura danych pozwala dostrzec, iż nie obserwujemy dominacji wąskiej grupy metod przy jednoczesnym odrzuceniu reszty, lecz systematyczne zestopniowanie ich popularności, co wskazuje nie tylko na stosowanie dużej liczby metod, ale również ich zróżnicowanie pomiędzy grupami.

4.6. Zakresy oddziaływań superwizji oraz ocena jej skuteczności

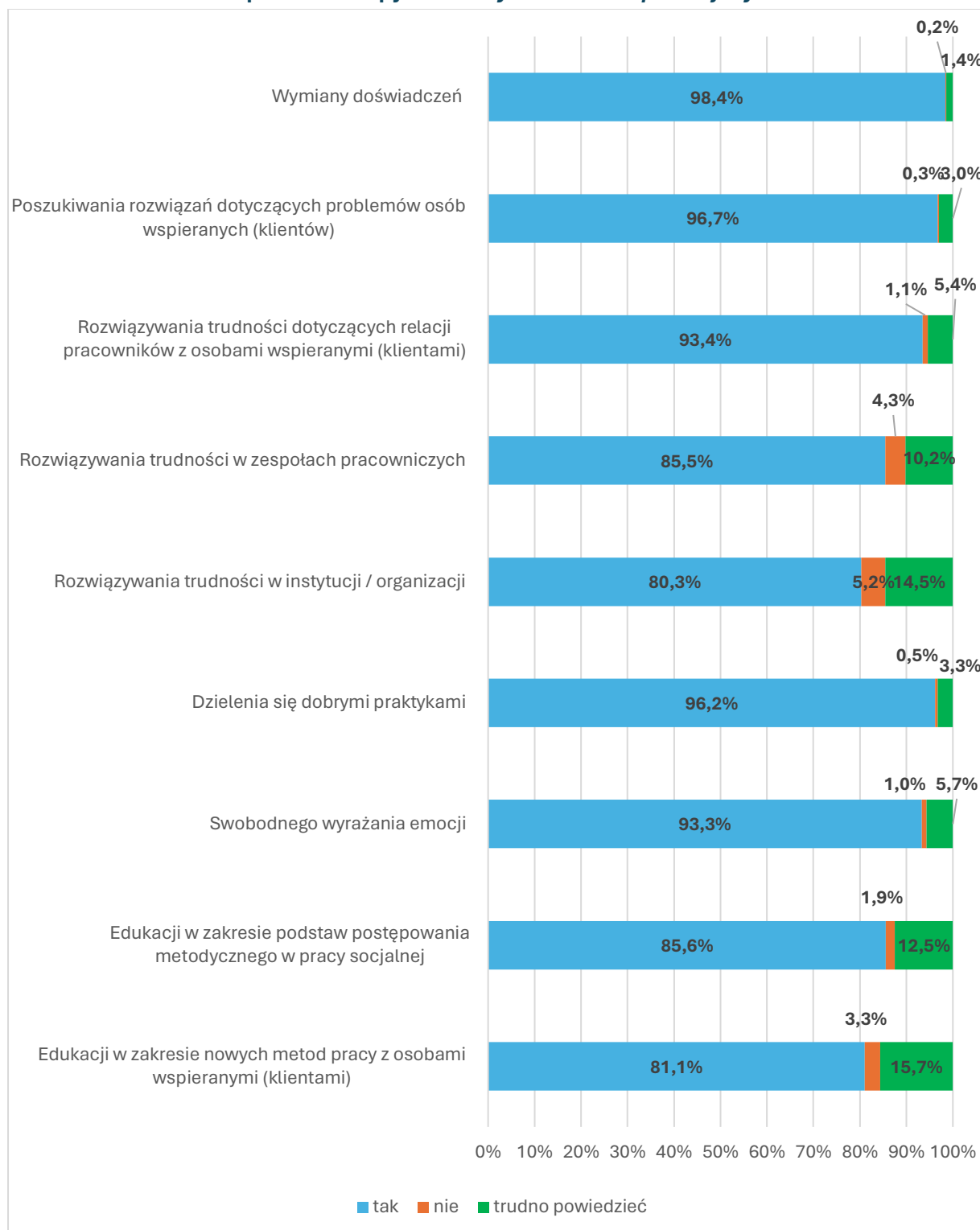
Zakresy oddziaływań superwizji obrazują odpowiedzi przedstawione na wykresie 27. Osoby badane jednoznacznie wskazały na możliwość wyrażania swoich myśli (98,4% odpowiedzi twierdzących). Podobnie, w ocenie osób uczestniczących w superwizjach, możliwe było poszukiwanie rozwiązań dotyczących problemów klientów (96,7% odpowiedzi twierdzących). Nieco mniejszy odsetek indagowanych zgadzał się ze stwierdzeniem, że w czasie superwizji była możliwość rozwiązywania trudności dotyczących relacji pracowników z osobami wspieranymi (93,4% odpowiedzi twierdzących). W przypadku tej kategorii odnotowano nieco większy odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” (5,4%).

Rozwiązywanie trudności w zespołach pracowniczych było możliwe zdaniem 85,5% badanych. Jednocześnie, 4,3% uczestników superwizji było przeciwnego zdania, a 10,2% miało trudność w określeniu jednoznacznej odpowiedzi. Na możliwość rozwiązywania trudności w instytucji /organizacji wskazały cztery piąte uczestników (80,3%), a przeciwnego zdania było 5,2% z nich. Tym samym jest to obszar, w którym liczba odpowiedzi twierdzących była najmniejsza, a przeczących najwyższa. Wyniki te są zbieżne z odpowiedziami udzielanymi przez uczestników w pytaniach otwartych i półotwartych, gdzie jednoznacznie ujawniają się problemy w organizacjach jako element wymagający wsparcia.

Zdecydowana większość badanych wskazała, iż superwizje były okazją do dzielenia się dobrymi praktykami (96,2% odpowiedzi twierdzących). Nieco mniejszy odsetek ankietowanych podzielał zdanie, że superwizje stwarzały możliwość do swobodnego wyrażania emocji (93,3% odpowiedzi twierdzących). Edukacja w zakresie podstaw postępowania metodycznego w pracy socjalnej była możliwa w trakcie superwizji zdaniem 85,6% badanych. Przeciwnego zdania było tylko 1,9% uczestników, a odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazało 12,5% osób. Odsetek ankietowanych, którzy zgadzali się ze stwierdzeniem, że w trakcie superwizji możliwa była edukacja w zakresie nowych metod pracy z osobami wspieranymi wyniósł 81,1%. Odmiennego zdania było 3,3% badanych, a 15,7% osób nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

Podsumowując powyższą analizę, można zauważyć, że działania oparte na wymianie doświadczeń i emocji były powszechnie wskazywane jako możliwe do realizacji podczas superwizji. Jednocześnie wyraźnie widoczne są mniejsze odsetki opinii twierdzących, iż w trakcie superwizji możliwe było rozwiązywanie problemów (zwłaszcza w organizacjach i zespołach pracowniczych) oraz nauka (zarówno w zakresie postępowania metodycznego, jak i nowych metod wspierania klientów).

WYKRES 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w trakcie superwizji była możliwość...



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

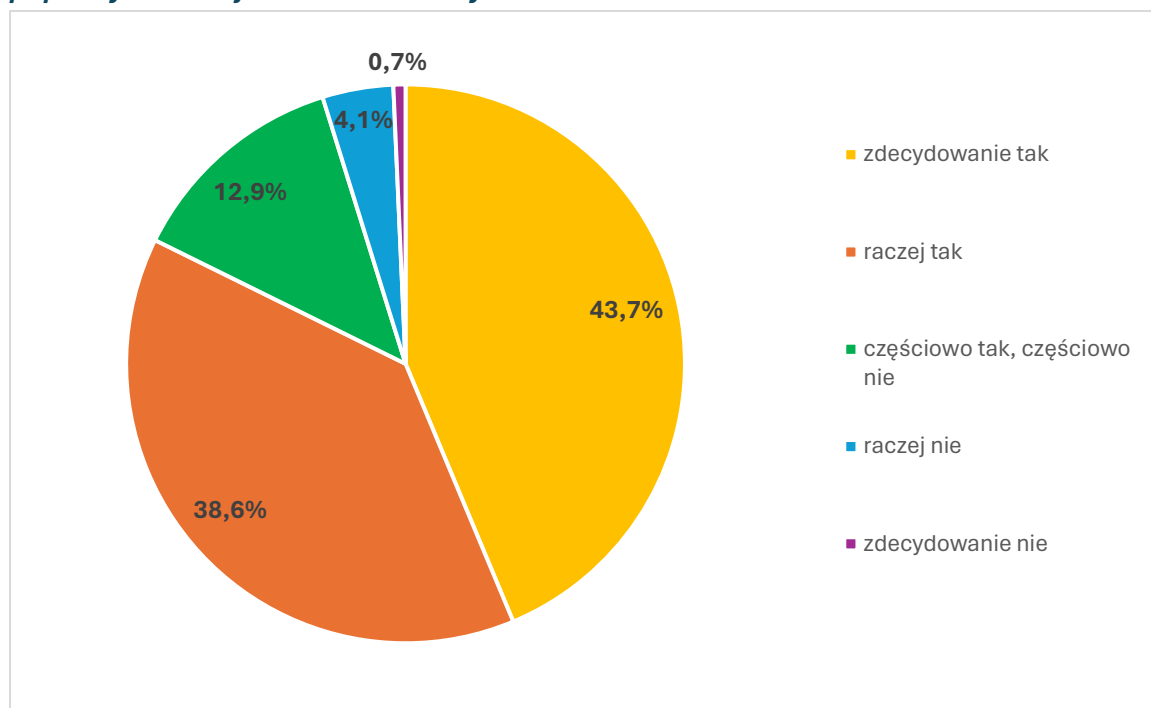
Wykres 28 przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie o to, czy udział w superwizjach przyczynił się do poprawy realizacji zadań zawodowych. Odpowiedzi wskazujące na skuteczność superwizji w zakresie poprawy realizacji zadań zawodowych wskazało 82,3% badanych, przy czym 43,7% wybrało odpowiedź „zdecydowanie tak”, a 38,6% „raczej tak”. Przeciwnego zdania było 4,8% osób uczestniczących w superwizjach. Odpowiedź „raczej nie” wskazało 4,1% badanych osób,

a „zdecydowanie nie” tylko 0,7%. Odpowiedź neutralną („częściowo tak, częściowo nie”) zaznaczyło 12,9% respondentów.

Analizując powyższe wyniki można dostrzec wysoką skuteczność udziału w superwizjach dla poprawy realizacji zadań zawodowych. Nie jest to zaskakujący rezultat, gdyż dla części osób biorących udział w spotkaniach superwizyjnych był to pierwszy przypadek zetknięcia się z tą metodą wsparcia pracowników socjalnych. Jednocześnie nie dla wszystkich badanych taka poprawa realizacji zadań była możliwa do osiągnięcia. Dokładna analiza wykazała związek pomiędzy brakiem satysfakcji z udziału w superwizjach (rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres 31) a przyczynieniem się superwizji do poprawy realizacji zadań zawodowych. Jednocześnie należy podkreślić, że brak satysfakcji wykazuje znacznie mniejszy odsetek badanych w porównaniu ze wskazaniami, iż udział w superwizjach nie przyczynił się do poprawy realizacji zadań zawodowych. Tym samym, część badanych wykazała zadowolenie z udziału w superwizjach, mimo że nie osiągnęła wystarczającego poziomu poprawy realizacji własnych działań.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy pamiętać o wyrażnie pozytywnych rezultatach udziału w projekcie. Bardzo wysoki odsetek deklaracji poprawy realizacji zadań dzięki udziałowi w superwizjach wskazuje nie tylko na wyraźny sukces tego projektu, ale również jest przesłanką dla dalszych działań superwizyjnych w obszarze pracy socjalnej.

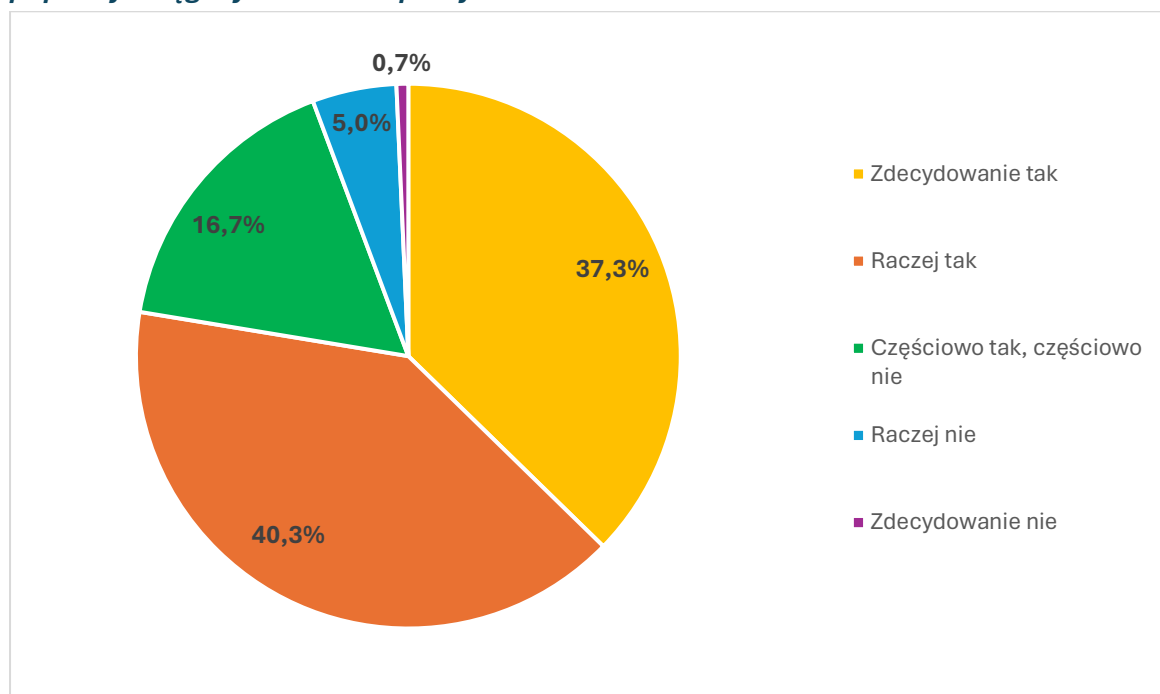
WYKRES 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy udział w superwizjach przyczynił się do poprawy realizacji zadań zawodowych?



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Analogiczne wnioski płyną z analizy odpowiedzi na pytanie, czy udział w superwizjach przyczynił się do poprawy osiąganych efektów pracy (wykres 29). Zdecydowana większość badanych udzieliła odpowiedzi twierdzącej (77,6%), przy czym 37,3% zazaczyło odpowiedź „zdecydowanie tak”, a 40,3% „raczej tak”. Zdaniem 16,7% badanych uczestnictwo w superwizjach ani się przyczyniło, ani się nie przyczyniło do poprawy osiąganych efektów pracy. Odpowiedzi przeczące udzieliło tylko 5,7% uczestników superwizji, przy czym 5% wskazało, że udział w superwizjach raczej się nie przyczynił do poprawy osiąganych efektów pracy.

WYKRES 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy udział w superwizjach przyczynił się do poprawy osiąganych efektów pracy?



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

W kolejnym pytaniu badani proszeni byli o dokonanie samooceny poprawy (lub nie) własnego funkcjonowania zawodowego po uczestnictwie w superwizji. Każdy z ocenianych wymiarów opisywany był za pomocą pięciu możliwych odpowiedzi od bardzo dużej poprawy do braku zmiany. Uzyskane odpowiedzi w sposób syntetyczny przedstawiono na wykresie 30.

Zdaniem badanych poprawie uległy ich kompetencje metodyczne. Według 9,2% uczestników była to bardzo duża poprawa, a dla 47,7% duża poprawa. Średnią poprawę swoich kompetencji metodycznych deklarowało 26,5%, a niewielką 8,5%. Brak zmiany w tym obszarze odnotowało 8,1% uczestników.

Największą poprawę odnotowali badani w relacjach z osobami wspieranymi, gdyż 10,0% indagowanych wskazywało na bardzo dużą poprawę, 48,3% na dużą poprawę, a 25,9% na średnią. Niewielką poprawę relacji z klientami wskazało 7,0% badanych, a 8,8% nie odnotowało zmiany w tym zakresie. Łącznie 58,3% uczestników wskazało, że poprawa była duża lub bardzo duża, co wskazuje na istotny wpływ uczestnictwa w superwizjach na wsparcie funkcjonowania zawodowego beneficjentów projektu. Relacje w zespole pracowniczym uległy bardzo dużej poprawie zdaniem 12,4%, a dużej poprawie w opinii 43,2% badanych. Średnią

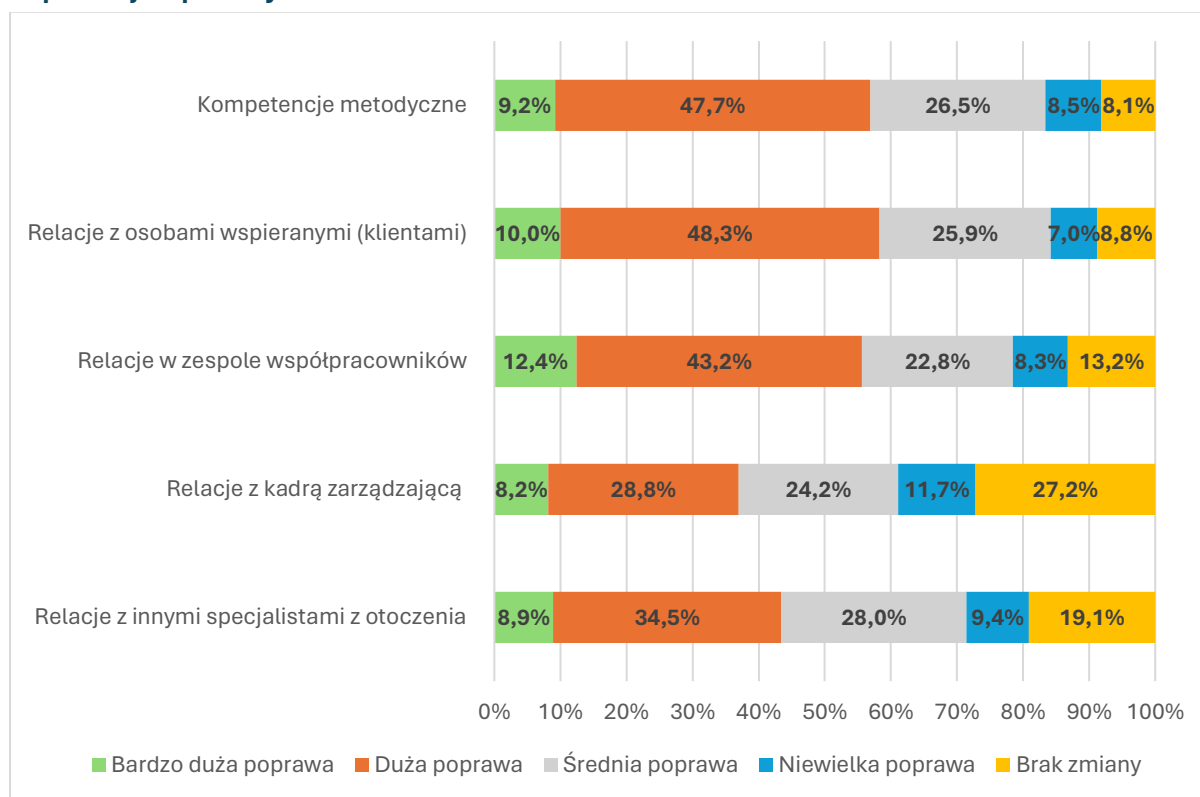
poprawę w tym zakresie deklarowało 22,8% badanych, a niewielką 8,3%. Brak zmian w relacjach ze współpracownikami deklarowało 13,2% osób uczestniczących w superwizjach.

Najmniejszą poprawę odnotowano w obszarze relacji z kadrą zarządzającą. Zdecydowaną poprawę deklaruje tylko 8,2% uczestników, a dużą poprawę 28,8%. Średnią poprawę w relacjach z przełożonymi wskazało 24,2% badanych, a niewielką 11,7%. W przypadku tego kryterium największy był odsetek odpowiedzi wskazujących na brak zmiany (27,2%).

Relacje z innymi specjalistami uległy bardzo dużej poprawie zdaniem 8,9% badanych, a dużej poprawie w opinii 34,5% ankietowanych. Na średnią poprawę wskazywało 28,0% uczestników superwizji, a niewielką poprawę w tym zakresie odnotowało 9,4%. Niemal co piąty respondent (19,1%) nie dostrzega poprawy.

Podsumowując powyższe analizy można dostrzec sfery, w których na poprawę funkcjonowania zawodowego uczestników superwizji udział wpłynął w największym stopniu: relacje z klientami, podniesienie kompetencji metodycznych, relacje w zespole współpracowników oraz takie, w których poprawa dotyczyła mniejszej liczby uczestników: relacje z kadrą zarządzającą oraz relacje z innymi specjalistami.

WYKRES 30. Stopień poprawy własnego funkcjonowania zawodowego uczestników superwizji w podanych obszarach

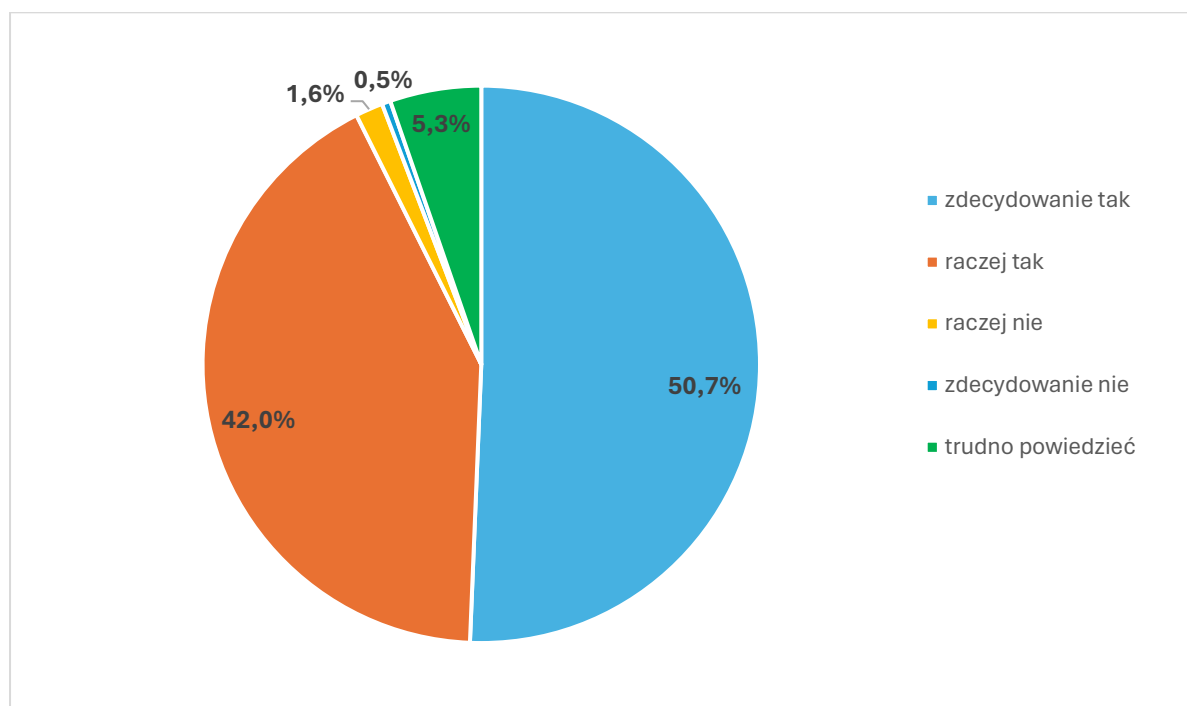


Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Badanie satysfakcji z udziału w projekcie uzupełniało pytanie o to, czy udział w spotkaniach superwizyjnych spełnił oczekiwania badanych. Zdecydowanie można uznać, że superwizje spełniły oczekiwania badanych, gdyż odpowiedź twierdzącą wskazało 92,7%, w tym połowa (50,7%) zaznaczyła odpowiedź „zdecydowanie tak”, a 42,0% „raczej tak”. Udział w spotkaniach

superwizyjnych nie spełnił oczekiwań 2,1% badanych, a 5,3% nie potrafiło jednoznacznie wskazać odpowiedzi. Uzyskane odpowiedzi zbieżne są z wcześniejszymi danymi.

WYKRES 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy udział w superwizjach spełnił Pani/Pana oczekiwania?



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

W pogłębionej analizie warto przyjrzeć się dokładniej wypowiedziom towarzyszącym opiniom o niespełnionych oczekiwaniach związanych z udziałem w superwizji. Takich komentarzy udzieliło 60 osób. Wśród oczekiwań, które nie zostały spełnione najczęściej odnoszono się bardziej lub mniej bezpośrednio do **kompetencji osoby prowadzącej superwizje**. Uwagi dotyczyły merytorycznego przygotowania lub niesatysfakcjonującego sposobu pracy superwizora / superwizorki („odpytywanie według zegara”, „niska kreatywność superwizora”, „mało ciekawie prowadzona superwizja”, „brak szczegółowego omawiania przypadków, (...) brak przygotowanych materiałów”, „poruszaliśmy się w jednym temacie”, „nie podobał mi się sposób prowadzenia superwizji z tym superwizorem (w tym opowieści o życiu prywatnym Pani prowadzącej). To najgorsza superwizja jakiej doświadczyłam”, „brak systematyzacji wiedzy, brak informacji zwrotnych, brak reguł superwizji pozwalających na poczucie bezpieczeństwa, brak pracy nad emocjami, brak pytań superwizyjnych, brak celów superwizyjnych”, „brak możliwości wypowiedzenia się, opieranie się wyłącznie na doświadczeniach superwizora”).

Należy również wskazać na komentarz dotyczący zbytniego terapeutyzowania spotkań, który sygnalizuje potrzebę postawienia granicy w oddziaływaniach wspierających („nasza superwizja nie do końca była superwizją, osoba prowadząca miała wrażenie, że jest terapeutą i prowadzi terapie”). Przekraczanie tej granicy może powodować dyskomfort wynikający z wkraczania w obszary zarezerwowane dla pracy własnej.

Zamykając omówienie kompetencji superwizorów, należy nawiązać do szczególnego rodzaju uwagi, która odnosi się do doświadczenia jednej z superwizorek jako osoby zarządzającej: „w

mojej ocenie superwizorka, która prowadziła sesje w ramach projektu w którym brałam udział, nie w pełni potrafiła wyjść z roli Dyrektora Ośrodka Pomocy, a tym samym wcielić się w rolę superwizora – co przekładało się na jakość prowadzonej superwizji”. W przeszłości rola superwizora była częstokroć łączona z funkcją kierowniczą, co nie przynosiło dobrych efektów i zniechęcało do udziału w superwizjach. Obecnie regulacje prawne uniemożliwiają pełnienie funkcji superwizora przez osoby będące w zależności lub podległości służbowej. Nie ma jednakże ograniczeń odnośnie prowadzenia superwizji przez kierownika jednej jednostki w innych placówkach. Powyższa wypowiedź wskazuje, że takie łączenie ról nie zawsze się sprawdza i wymaga szczególnej uważności w pracy superwizyjnej.

Drugą grupę niespełnionych oczekiwań wyrażają komentarze odnoszące się do **braku konkretnych rozwiązań praktycznych** („brak informacji o praktycznych rozwiązaniach np. sytuacji realnych do zastosowania”, „brak realnych przykładów do zastosowania”, „konkretne rady rozwiązania trudnej sytuacji klienta”, „nie dostawałam informacji zwrotnych w sytuacjach problemowych z klientami, konkretnych rozwiązań”, „myślałam, że superwizor da mi więcej przykładów gdy mam problem z klientem czy rodziną”). Osoby uczestniczące w spotkaniach liczyły na gotowe rozwiązania, konkretne wskazówki lub porady. Za ich generowanie czyniły odpowiedzialną głównie osobę superwizora, od którego wymaga się kompetencji metodycznych oraz bogatego doświadczenia, umożliwiającego wieloaspektowe poszukiwanie rozwiązań. Warto tutaj podkreślić, że wiedza i doświadczenie superwizora nie stanowią jedyne zasobu w pracy superwizyjnej. Cennym źródłem wsparcia są wszyscy członkowie grupy, jednakże to od umiejętności superwizora zależy na ile uda mu się uruchomić proces grupowego poszukiwania rozwiązań. Jednym z ograniczeń może być w tym przypadku **skład grupy superwizyjnej**, na co wskazało kilka osób („grupy powinny być podzielone zgodnie z wykonywanymi obowiązkami (asystenci rodziny, koordynatorzy grup roboczych, pracownicy socjalni działu pomocy środowiskowej), tak by omawiana tematyka i problematyka była przydatna dla pozostałych uczestników superwizji (każda z wymienionych grup zawodowych ma inny zakres obowiązków i stosuje odmienne metody pracy, niekonieczne przydatne dla pozostałych uczestników)”, „z racji zawodu psychologa, moje potrzeby są bardziej związane z superwizją pracy z klientami”, „lepiej byłoby praca w zespole pracującym we wspólnym temacie a nie wszyscy zatrudnieni pracownicy socjalni”, „zbyt duża grupa”). Dobra superwizja odpowiada na potrzeby jej uczestników, porusza się w obszarach ich praktyki i pozwala na stosowanie rozwiązań zgodnych z procedurami towarzyszącymi ich pracy. Dlatego nie jest wskazane by osoby biorące udział w grupie superwizyjnej różniły się zbyt mocno zakresem swoich obowiązków i zadań. Duże różnice powodują frustracje wynikające z braku wzajemnego zrozumienia i poczucia straty czasu w sytuacji konieczności tłumaczenia specyfiki pracy, czy wyjaśniania dlaczego dane rozwiązania nie są możliwe.

Kilku osobom towarzyszyło rozczarowanie **brakiem poprawy sytuacji w zespole**, co więcej niektórzy wskazali na jej pogorszenie („dużo czasu poświęciliśmy na relacje w zespole, ruszyliśmy tematy trudne – dotyczące różnych naszych zachowań, nieudomówień, postaw. Ostatecznie stworzony został fikcyjny obraz zespołu – wszyscy o tym wiemy, łącznie z superwizorem mam wrażenie, ale nic z tym dalej nie robimy...i to oczekiwanie zdecydowanie nie zostało spełnione”, „superwizje podzieliły i tak już podzielony zespół”, „superwizja obnażyła pęknięcia w zespole”).

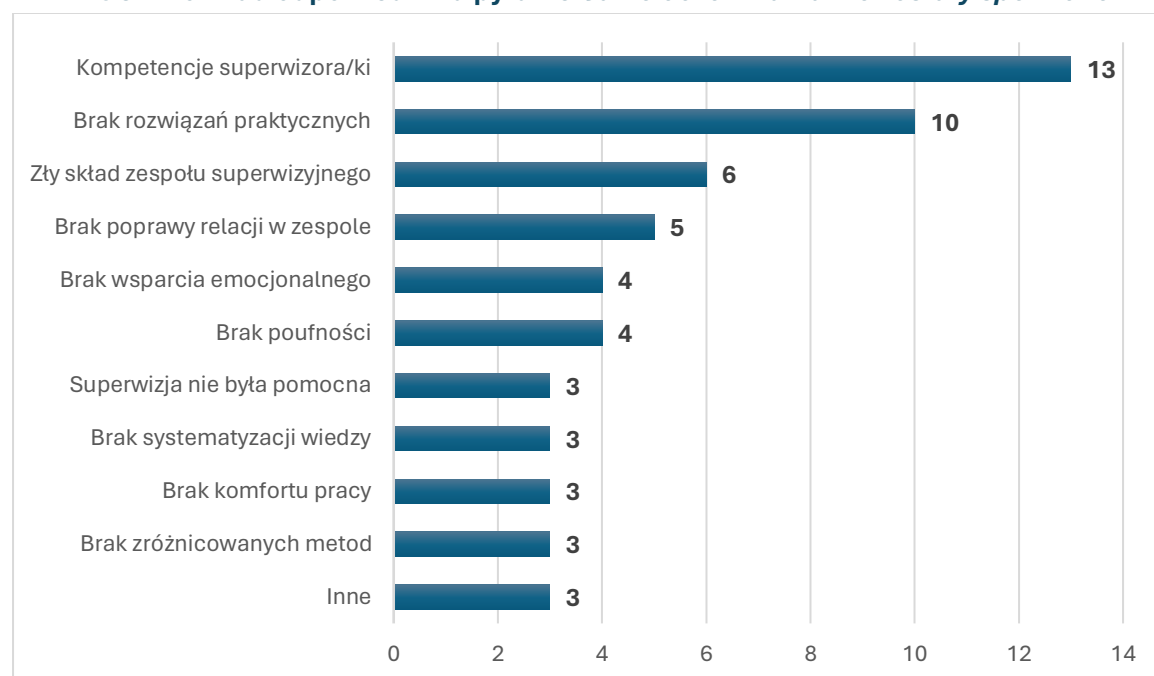
Wśród niespełnionych oczekiwań znalazło się także poczucie **braku wsparcia emocjonalnego** („małe wsparcie psychologiczne”, „radzenie sobie ze stresem, emocjami”, „brakło mi takiego

ludzkiego podejścia do mojej pracy (...). Natomiast nikłym wsparciem były takie cele superwizyjne jak zluźnianie moich napięć związanych z pracą z drugim człowiekiem, frustracjami, permanentnym stresem wynikającym z szeregu działań które muszę wykonać w wyznaczonej jednostce czasu, słabym radzeniem sobie z presją i moimi bólami wynikającymi z zarządzeń Kadry Zarządzającej, ministerstwa itp.”). Tyle samo osób wskazało na **naruszanie zasady poufności**, będącej jedną z podstawowych i niezbędnych zasad („pomieszczenie nie gwarantowało pełnej poufności, na korytarzu było słychać rozmowy prowadzone w trakcie superwizji”).

Pozostałe uwagi odnosiły się do **braku zróżnicowanych metod** („brak metod aktywnych, videotreningu. Monotonność spotkań”, „wdrożenia więcej metod pracy podczas superwizji”) i **braku komfortu pracy** („brak odpowiednich warunków lokalowych”). Trzy osoby uznały spotkania superwizyjne za stracony czas („z uwagi na szeroki zakres obowiązków zawodowych, superwizja była stratą kilku godzin pracy”, „dla mnie był to stracony czas”, „superwizja nie przyczyniła się do poprawy jakości mojej pracy. Nie poszerzyła mojej wiedzy merytorycznej”). Jedna osoba przyznała, że nie miała oczekiwań, a udział w superwizji został jej narzucony przez kierownictwo.

Przedstawione dane, obejmujące najbardziej newralgiczne obszary współpracy wskazują na kilka istotnych elementów obniżających poziom satysfakcji z udziału w superwizjach. Stanowią ważne głosy w dążeniu do doskonalenia jakości profesjonalnego wsparcia superwizyjnego. Jednakże należy wyraźnie podkreślić marginalność ich występowania, co ponownie potwierdza wysoki poziom działań projektowych.

WYKRES 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie oczekiwania nie zostały spełnione?



Źródło: badania i obliczenia własne

Satysfakcję uczestników badano również poprzez pomiar stopnia osiągnięcia wskazanych potrzeb. Rozkład odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano na wykresie 33, natomiast uśrednione wartości na wykresie 34. W przypadku uśrednienia ocen odpowiedzi ambiwalentną

potraktowano jako wartość środkową skali. Tym samym, im wyższa średnia ocena, w tym większym stopniu zaspokojona została dana potrzeba.

W największym stopniu badane osoby czuły się **wysłuchane**. Odpowiedź „zdecydowanie tak” wskazało 64,3% badanych, a odpowiedź „raczej tak” 30,0% z nich. Raczej nie czuło się wysłuchanymi 0,6% indagowanych, a 1,8% zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie nie”. „Trudno powiedzieć” wybrało 3,3% uczestników. Średnia ocena wyniosła 4,54 i jest najwyższą spośród porównywanych potrzeb.

Zdecydowanie **docenionych** poczuło się 54,0% osób uczestniczących w spotkaniach superwizyjnych, a raczej docenionymi poczuło się 35,3% badanych. Raczej niedocenionymi czuło się 1,2% respondentów, a zdecydowanie niedocenionymi 1,3% z nich. Odsetek osób wskazujących na trudność w sformułowaniu oceny wyniósł 8,1%. Średnia ocena tego wymiaru wyniosła 4,39.

Kolejnym ocenianym przez badanych wymiarem było poczucie bycia **rozumianym**. Odpowiedź „zdecydowanie tak” wybrało 56,2% badanych, a „raczej tak” 35,6% z nich. Odpowiedzi przeczące były nieliczne. Raczej nie czuło się rozumianymi 0,6% badanych a 1,3% wskazało odpowiedź „zdecydowanie nie”. Trudność w ocenie deklarowało 6,3% badanych. Średnia ocena wyniosła 4,45.

Potrzeba **wsparcia** została zdecydowanie zaspokojona w ocenie 60,6% badanych, a 35,6% uczestników wybrało odpowiedź wskazującą, iż raczej czuli się wspierani. Przeciwnego zdania było 2,1% badanych, przy czym zdecydowanie nie czuło się wspieranymi 1,3%, a raczej nie czuło się tak 0,9% z nich. Średnia ocena wyniosła 4,50 i była drugą najwyższą. Można więc uznać, że potrzeba ta została zaspokojona w trakcie superwizji.

Z poczuciem bycia **wzmocnionym** po udziale w spotkaniach superwizyjnych zdecydowanie zgadzało się 56,0% uczestników, a raczej zgadzało 32,6%. Raczej nie czuło się wzmocnionymi udziałem w superwizjach 1,9% pytanych, a 1,3% z nich wybrało odpowiedź „zdecydowanie nie”. Trudność w ocenie deklarowało 8,1% badanych. Średnia ocena w wymiarze wzmocnienia wyniosła 4,4.

Spotkania superwizyjne były zdecydowanie **inspirujące** dla 50,5% osób uczestniczących, a dla jednej trzeciej były one raczej inspirujące. Raczej nieinspirujące były dla 2,7% badanych osób, a 1,5% deklarowało, że zdecydowanie nie były inspirujące. Relatywnie duży udział wskazań odnotowano w przypadku odpowiedzi „trudno powiedzieć” – 12,3%. Średnia ocena w tym wymiarze wyniosła 4,28 i była drugą najmniejszą wartością w analizowanym zestawieniu.

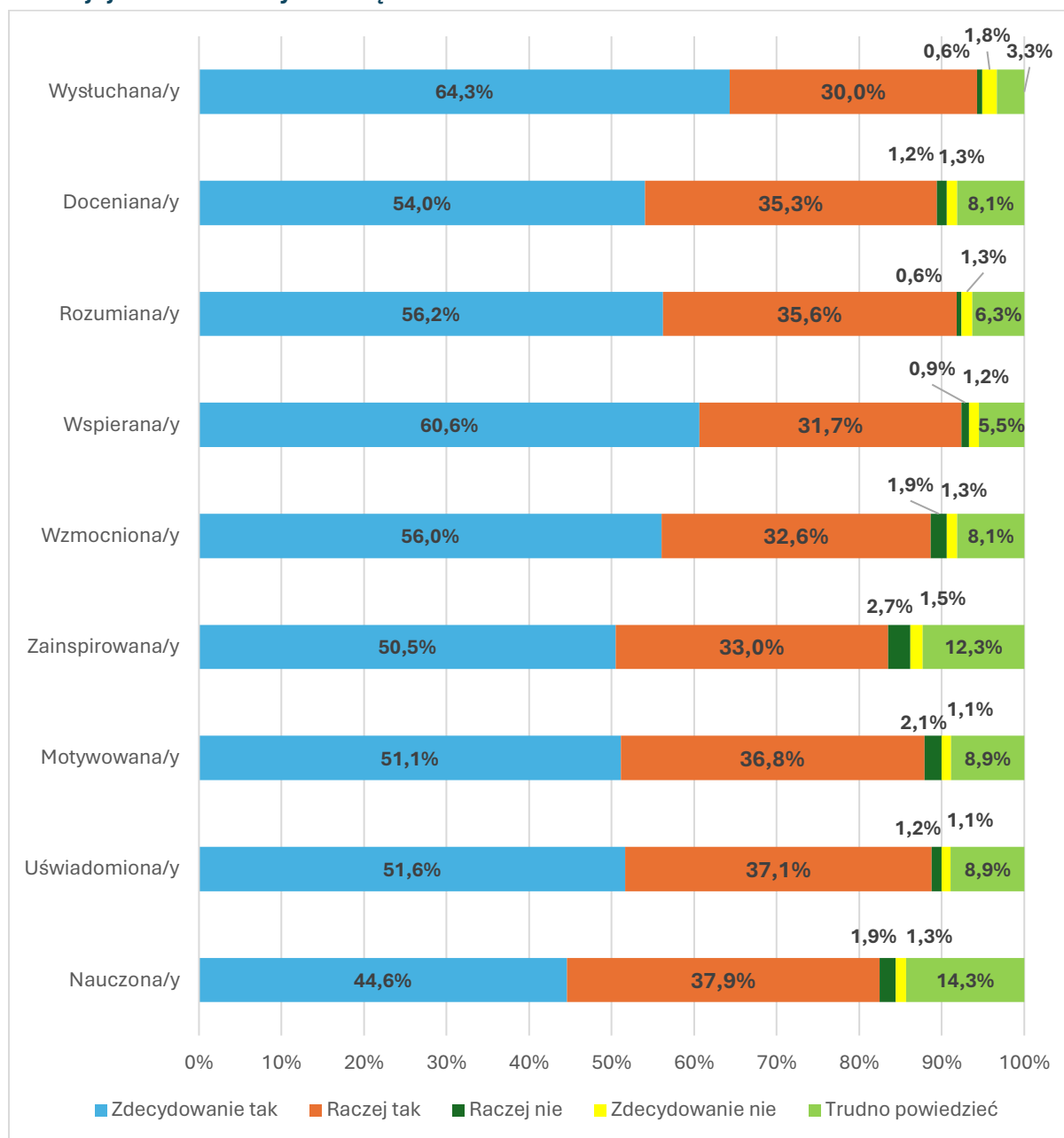
Poczucie bycia **motywowanym** deklarowało niemal dziewięć na dziesięć osób uczestniczących w superwizjach. „Zdecydowanie tak” wskazywało 51,1% indagowanych, a „raczej tak” 36,8% ankietowanych. Przeciwnego zdania było 3,2% uczestników, z czego 2,1% badanych osób wskazało, iż raczej nie czuli się motywowani, a 1,1% wybrało odpowiedź „zdecydowanie nie”. Średnia ocen wyniosła 4,35.

Potrzeba **uświadomienia** została zdecydowanie zaspokojona u 51,6% uczestników, a 37,1% deklarowało iż raczej czują się uświadomieni. Raczej nie czuło się uświadomionymi 1,2% badanych a 1,1% zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie nie”. Na trudność w ocenie wskazało 8,9% badanych. Średnia ocen w tym wymiarze wyniosła 4,37.

Poczucie bycia **nauczonym** było zdecydowanie najrzadziej wskazywanym, co nie oznacza, że wyniki uzyskane należy oceniać negatywnie. Zdecydowanie zgodziło się z tym twierdzeniem

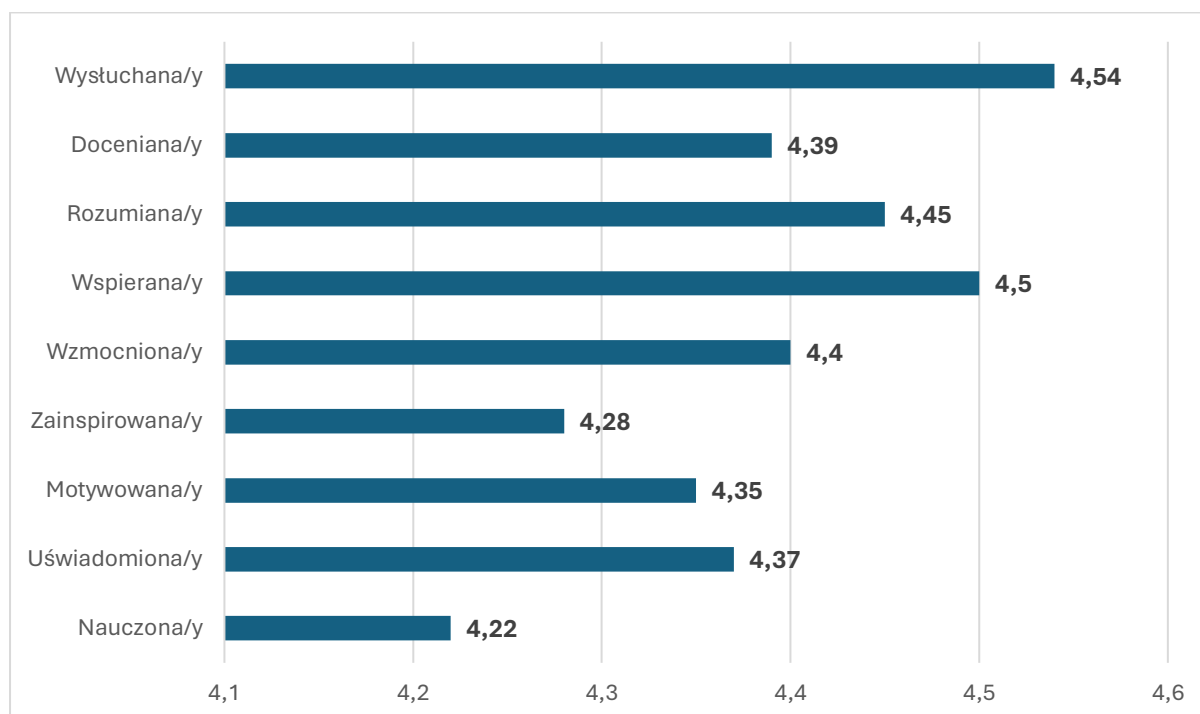
44,6% osób uczestniczących w superwizjach, a raczej zgadzało 37,9% z nich. Innymi słowy, poczucie bycia nauczonym deklarowało więcej niż cztery piąte badanych osób. Odsetek deklaracji przeciwnych był niewielki, gdyż raczej nie czuło się nauczonymi 1,9% uczestników, a 1,3% wskazało odpowiedź „zdecydowanie nie”. Najwyższy za to był odsetek odpowiedzi wskazujących na trudność w ocenie z wszystkich analizowanych wymiarów zaspokojenia potrzeb (14,3%). To właśnie ta wartość (a nie odpowiedzi negatywne) przyczyniły się do uzyskania najniższej średniej oceny w tym wymiarze: 4,22.

WYKRES 33. Stopień osiągnięcia wskazanych potrzeb w trakcie spotkań superwizyjnych.
W swojej ocenie badany czuł się:



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

WYKRES 34. Średnie oceny osiągnięcia wskazanych potrzeb w trakcie spotkań superwizyjnych. W swojej ocenie badani czuli się:



* Wykres prezentuje średnie ocen obliczonych według skali 1-5, gdzie: 1 – zdecydowanie nie; 2 – raczej nie; 3 – trudno powiedzieć; 4 – raczej tak; 5 – zdecydowanie tak.

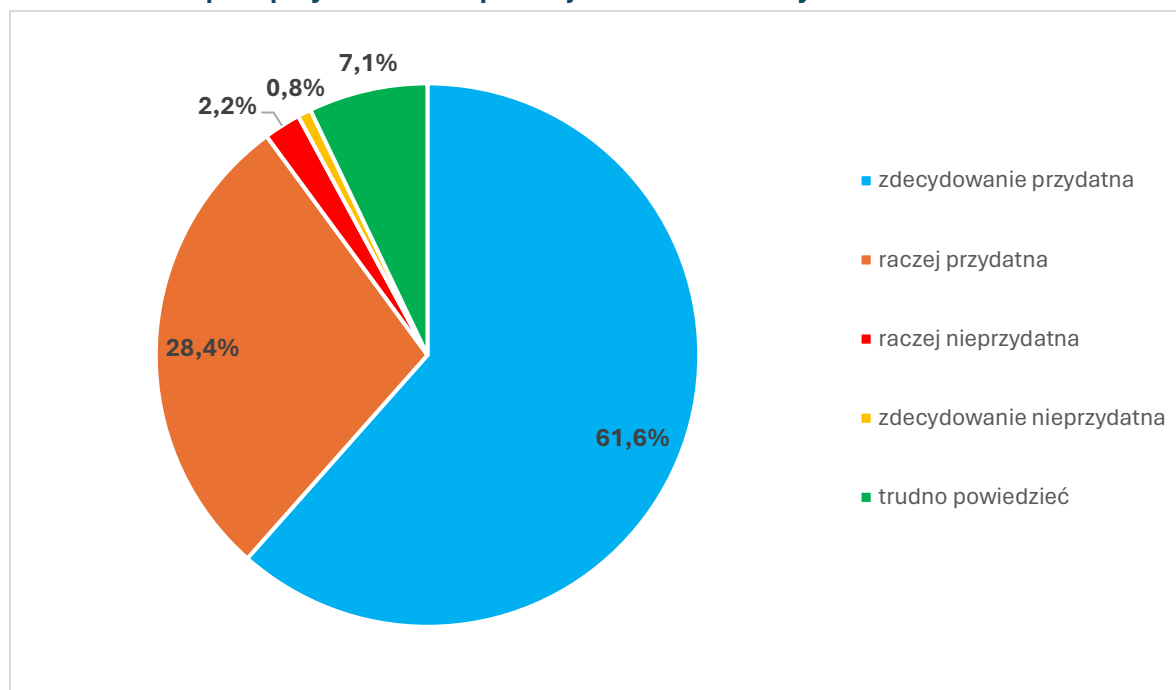
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Podsumowując powyższe rozważania, należy podkreślić, iż potrzeby we wszystkich ocenianych wymiarach można uznać za zaspokojone. Analiza z wykorzystaniem średnich ujawnia, iż wszystkie wymiary notują średnią wskazań powyżej 4,0. Najwyżej oceniono zaspokojenie potrzeby bycia wystuchanym i wspieranym. Najmniejsze średnie ocen odnotowano w kwestii poczucia badanych, iż dzięki udziałowi w superwizjach byli nauczeni i zainspirowani. Generalizując uzyskane wyniki, można zauważyć, że te obszary, w których superwizja dotyczyła potrzeb z zakresu sfery emocjonalnej (wystuchanie, wsparcie, rozumienie) wypadały lepiej pod względem oceny ich zaspokojenia. Niżej oceniane zaś były te, które oparte były na pozytywnym wyposażeniu uczestników na dalszą aktywność zawodową (nauczenie, uświadomienie i motywacja).

4.7. Przydatność superwizji i korzyści z udziału w superwizjach

Logiczną kontynuację pytań o ocenę zaspokojenia potrzeb stanowiło pytanie o stopień przydatności superwizji w ocenie badanych. Wyniki jednoznacznie wskazują na pozytywną ocenę w tym zakresie. Jako zdecydowanie przydatne postrzegano superwizje aż 61,6% uczestników, a 28,4% wskazało, iż są raczej przydatne. Trudność w ocenie przydatności spotkań superwizyjnych deklarowało 7,1% badanych, a dla 2,2% indagowanych były one nieprzydatne. Za zdecydowanie nieprzydatne superwizje uznało zaledwie 0,8% badanych. Tak wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących na pożyteczność superwizji (łącznie 90,0%) pozwalana na postawienie wniosku o przydatności udziału w projekcie dla uczestników.

WYKRES 35. Stopień przydatności superwizji w ocenie badanych



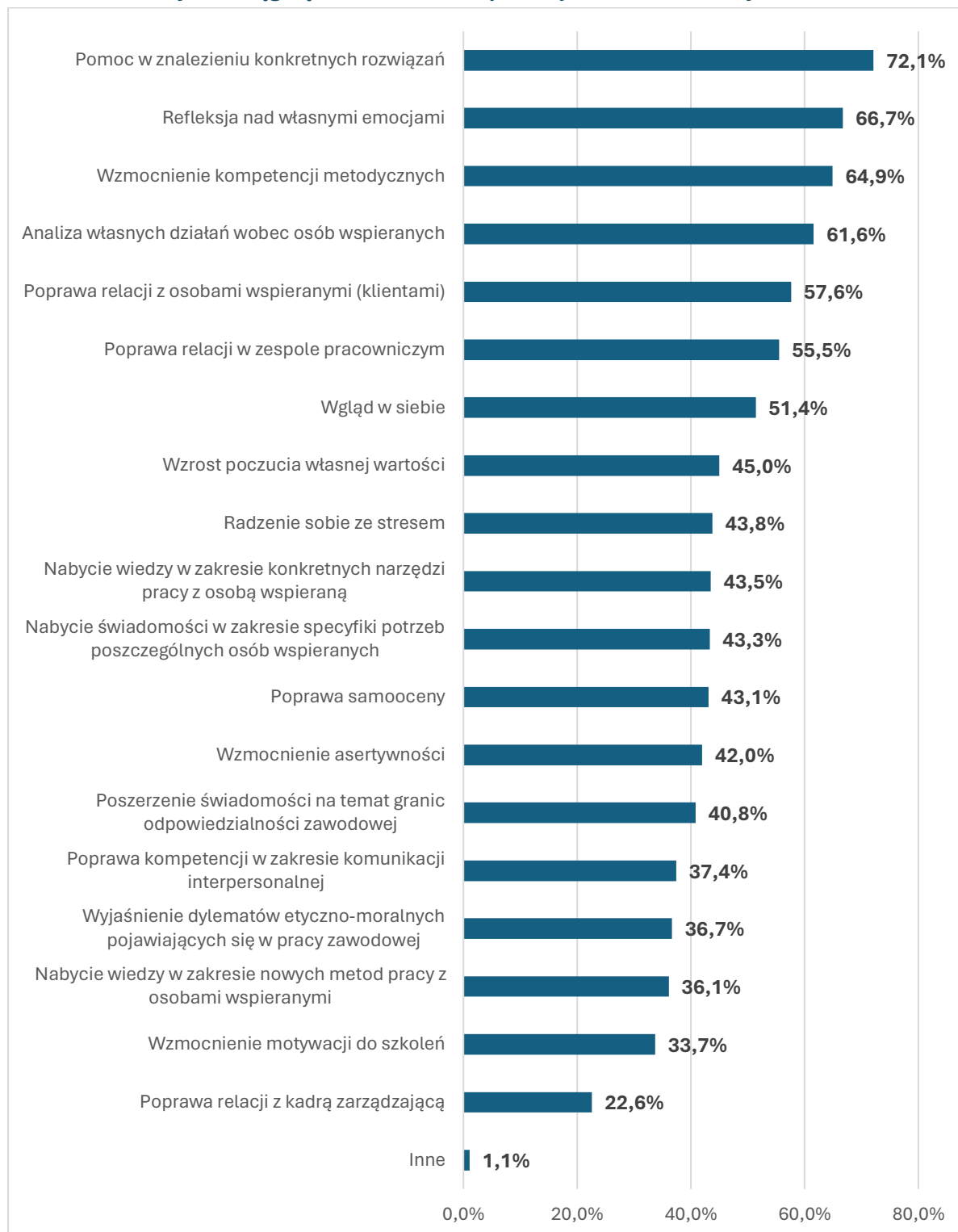
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Wysoki odsetek deklaracji o przydatności udziału w spotkaniach superwizyjnych pozwolił na wyodrębnienie korzyści, jakie czerpali badani z udziału w superwizjach. Zestawienie procentowe odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 36.

Największy odsetek badanych wskazał na pomoc w znalezieniu konkretnych rozwiązań jako korzyść płynącą z udziału w superwizjach (72,1%). Refleksja nad własnymi emocjami stanowiła korzyść dla dwóch trzecich osób uczestniczących w superwizjach (66,7%), a niewiele mniejszy odsetek pytanых wskazywał na wzmocnienie kompetencji metodycznych (64,9%) i analizę własnych działań wobec osób wspieranych (61,6%). Ponad połowa uczestników spotkań superwizyjnych wskazywała na poprawę relacji z klientami (57,6%) i w zespole pracowniczym (55,5%) oraz wgląd w siebie (51,4%). Taki rozkład odpowiedzi jest komplementarny w stosunku do wcześniejszych pytań. Widoczne jest bowiem, że najczęściej wskazywane korzyści odnoszą się do trzech kategorii: własnych kompetencji (pomoc w znajdowaniu rozwiązań i podniesienie kompetencji metodycznych), autorefleksji, do której okazji stanowiły spotkania superwizyjne

(refleksja nad własnymi emocjami, analiza własnych działań wobec osób wspieranych i wgląd w siebie) oraz poprawy relacji (zarówno z klientami jak i w zespole pracowniczym).

WYKRES 36. Korzyści osiągnięte z udziału w superwizji w ocenie badanych



* Procent wskazań nie sumuje się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.
Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

Nieco mniejsze odsetki badanych wskazywały na korzyści odnoszące się do samooceny uczestników. Na wzrost poczucia własnej wartości wskazało 45,0% badanych, a poprawę

samooceny 43,1% z nich. Nabycie cech ułatwiających pracę w trudnym otoczeniu również było wskazywane przez niemal połowę badanych. Na korzyść w postaci radzenia sobie ze stresem wskazało 43,8% uczestników, a wzmocnienie asertywności 42%.

Podobne odsetki wskazań notowano w przypadku odpowiedzi wskazujących na korzyści odnoszące się do konkretnych kompetencji. Nabycie wiedzy w zakresie konkretnych narzędzi pracy z osobami wspieranym deklarowało 43,5% osób uczestniczących w superwizjach, a 43,3% wskazało na nabycie świadomości w zakresie specyfiki potrzeb poszczególnych osób wspieranych.

Kwestie odnoszące się do odpowiedzialności etycznej jako korzyść deklarowała ponad jedna trzecia uczestników. Poszerzenie świadomości na temat granic odpowiedzialności zawodowej deklarowało 40,8% badanych, a nieco mniejszy odsetek (36,7%) wskazał na wyjaśnienie dylematów etycznych pojawiających się w pracy.

Relatywnie rzadko wymieniane korzyści odnosiły się do konkretnych umiejętności. Poprawę kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej deklarowało 37,4% uczestników, a nabycie wiedzy w zakresie nowych metod pracy z klientami 36,1%. Nie zaskakuje więc, że jedna trzecia osób uczestniczących w spotkaniach superwizyjnych odczuwała wzmocnioną motywację do szkoleń (33,7%). Najmniejszy odsetek badanych deklarował poprawę relacji z kadrą zarządzającą (22,6%). Niewielki odsetek badanych wskazał również na inne korzyści, nie wymienione w kafeterii pytania. Były to jednak odpowiedzi pojedyncze, a jednocześnie na tyle zróżnicowane, że zostały potraktowane łącznie w kategorii „inne” obejmującą 1,1% badanych osób.

Pytaniem nawiązującym do przydatności wsparcia superwizyjnego – aczkolwiek nie odnoszącym się *stricte* do superwizji realizowanej w ramach projektu – była prośba o wyrażenie opinii odnośnie superwizji. W tym celu badanym przedstawiono do oceny trzy zdania wskaźnikowe z prośbą o ustosunkowanie się do nich. Zbiorcze wyniki uzyskanych odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 37.

Pierwsze zdanie brzmiało: *Superwizja to niezbędne narzędzie wsparcia dla każdego profesjonalisty w obszarze pomocy społecznej*. Zdecydowana większość badanych (85,5%) badanych zgadzała się z tym stwierdzeniem, postawę ambiwalentną deklarowało 12,7% badanych a jedynie 1,8% pytanych stwierdziło, iż nie zgadzają się z tą wypowiedzią. Uzyskane wyniki potwierdzają zatem wysoką przydatność superwizji w działaniach służb społecznych.

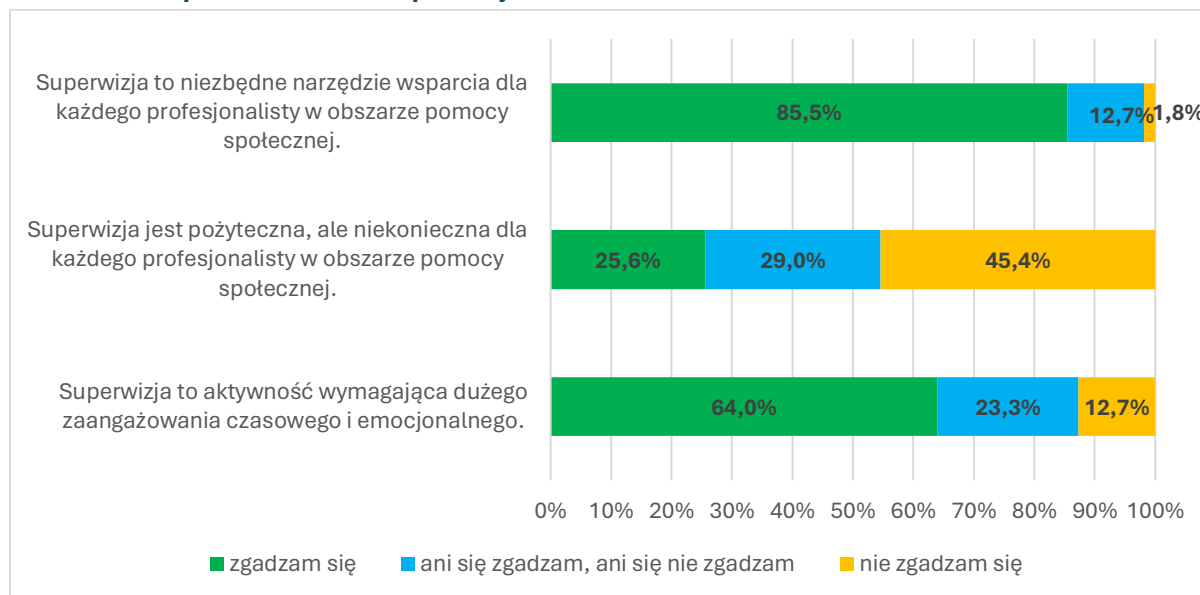
Nieco bardziej zróżnicowane były odpowiedzi odnoszące się do kolejnego zdania wskaźnikowego: *Superwizja jest pożyteczna, ale niekonieczna dla każdego profesjonalisty w obszarze pomocy społecznej*. Ze zdaniem tym zgadza się 25,6% badanych, a przeciwnego zdania jest 45,4%. Postawę ambiwalentną deklaruje 29,0% respondentów. Uzyskany wynik wskazuje, że stwierdzenie utrudniło respondentom jednoznaczną odpowiedź. Zostało ono użyte w badaniu, ponieważ stanowi egemplifikację opinii wyrażanych przez osoby, które z różnych przyczyn nie korzystają z superwizji. Warto jednak zauważyć, że blisko połowa badanych utrzymała swoje przekonanie o konieczności korzystania z wsparcia superwizyjnego.

Ostatnie zdanie wskaźnikowe brzmiało: *Superwizja to aktywność wymagająca dużego zaangażowania czasowego i emocjonalnego*. Blisko dwie trzecie osób uczestniczących w projekcie zgadzało się z tą opinią. Przeciwnego zdania było 12,7%, a opinię ambiwalentną deklarowało 23,3% badanych. Tym samym, można stwierdzić, że dla większości badanych

superwizja jest aktywnością wiążącą się z dużymi inwestycjami czasowymi i emocjonalnymi, co jednak nie obniża wartości superwizji jako skutecznego narzędzia wsparcia profesjonalistów.

Dominujące odpowiedzi zaznaczone przy pierwszym i drugim stwierdzeniu wskazują na kształtowanie się wyraźnych potrzeb superwizyjnych w obszarze pomocy społecznej, a towarzysząca im – zasygnalizowana w stwierdzeniu trzecim – świadomość znacznych nakładów czasowych i emocjonalnych podkreśla wartość superwizji jako narzędzia stwarzającego warunki do profesjonalnego rozwoju, pogłębionej refleksji, wzmacniania podmiotowości (wspieranych i wspierających) oraz treningu uważności i wrażliwości interpersonalnej.

WYKRES 37. Opinie na temat superwizji

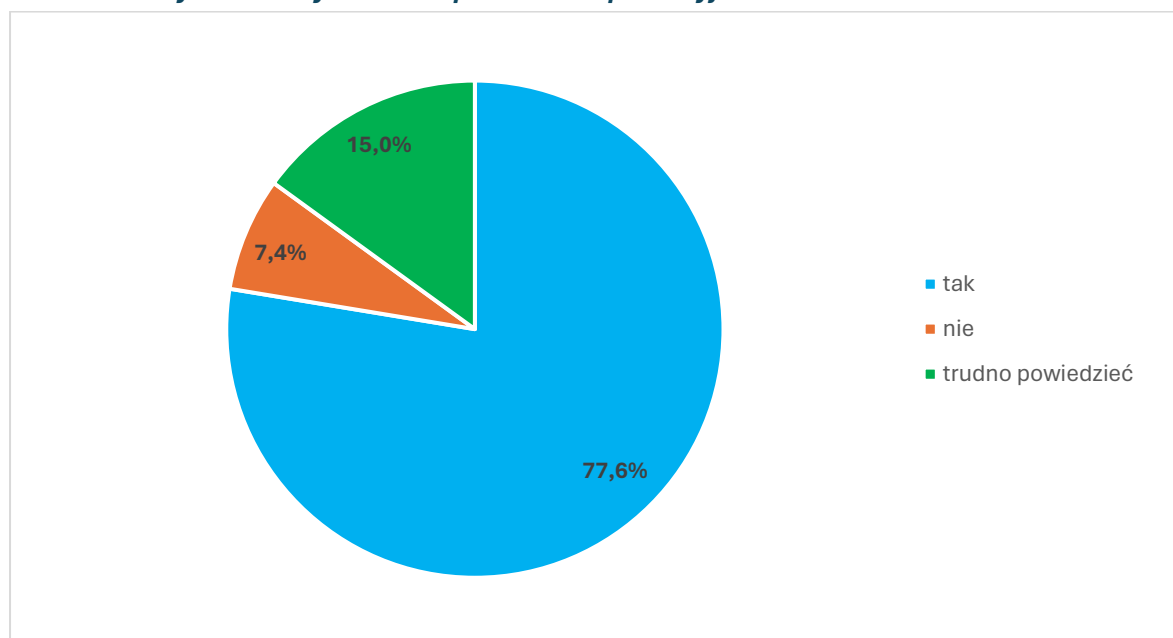


Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

4.8. Gotowość do kontynuacji korzystania z superwizji

Istotnym wskaźnikiem satysfakcji z udziału w superwizjach było pytanie o chęć ich kontynuowania. Graficznie rozkład odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 38. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło ponad trzy czwarte uczestników (77,6%). Brak chęci kontynuacji spotkań superwizyjnych deklarowało tylko 7,4% uczestników, a 15,0% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Można więc przyjąć, że spotkania superwizyjne cieszyły się zainteresowaniem, które ma szansę na kontynuację w przyszłości, jeśli będą takie możliwości.

WYKRES 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy gdyby była taka możliwość, to chciałaby Pani/chciałby Pan kontynuować spotkania superwizyjne?*



Źródło: badania i obliczenia własne, [N=1046].

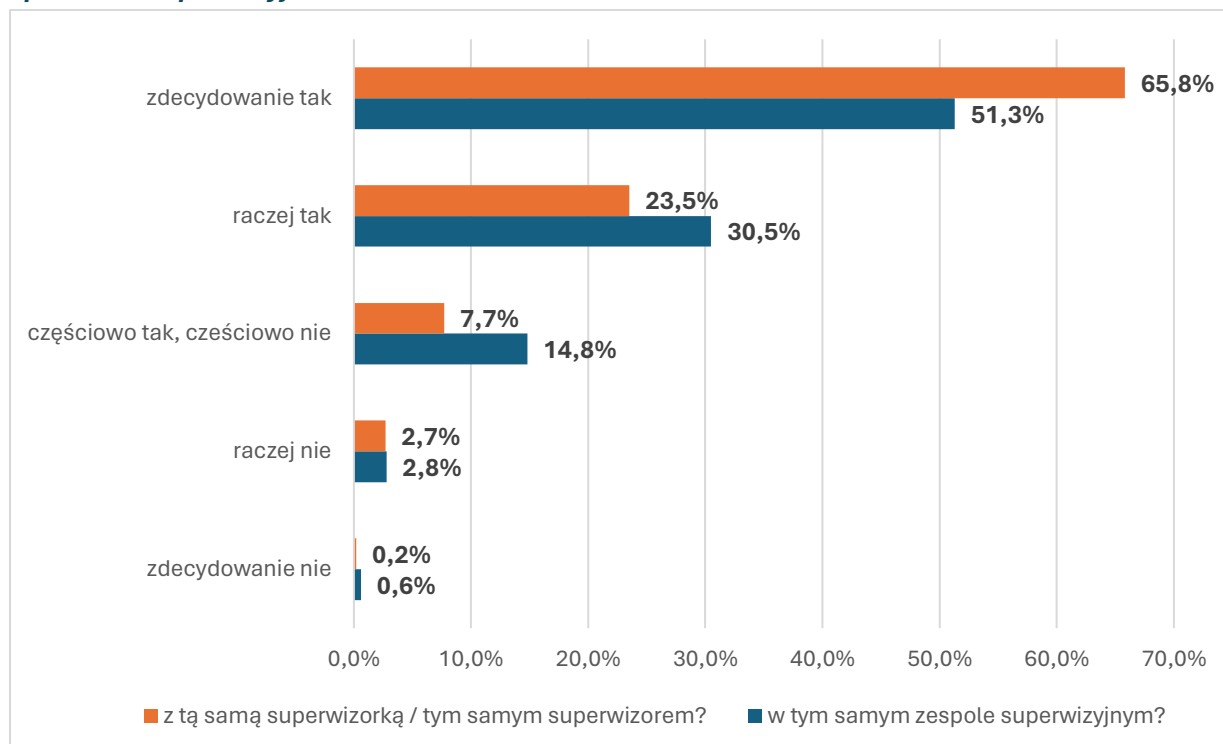
Respondentom, którzy deklarowali chęć kontynuacji spotkań superwizyjnych lub wskazali ambiwalentną odpowiedź zadawano pytania o kontynuację spotkań z tą samą osobą prowadzącą oraz kontynuację spotkań w tym samym zespole superwizyjnym. Zagregowane wyniki zaprezentowano na wykresie 39.

Chęć kontynuacji spotkań superwizyjnych z tą samą osobą prowadzącą wskazało 89,3% badanych, przy czym niemal dwie trzecie ankietowanych wybrało odpowiedź „zdecydowanie tak” (65,8%), a niemal jedna czwarta „raczej tak” (23,5%). Odpowiedź ambiwalentną – „częściowo tak, częściowo nie” zaznaczyło 7,7% badanych. Raczej nie chce kontynuować spotkań z tym samym prowadzącym 2,9% uczestników, przy czym 2,7% wybrało odpowiedź „raczej nie”.

Kontynuacji spotkań superwizyjnym w tym samym zespole chciałoby 81,8% badanych. Odpowiedź „zdecydowanie tak” wybrało 51,3% ankietowanych, a „raczej tak” 30,5% z nich. Nieco większy niż w poprzednim pytaniu był odsetek odpowiedzi ambiwalentnych (14,8%). Odpowiedzi przeczące stanowiły 3,4% wszystkich wskazań, jednakże aż 2,8% stanowiły odpowiedzi „raczej nie”.

Podsumowując odpowiedzi uzyskane na te powyższe pytania można zauważyć większą gotowość do spotkań z tym samym superwizorem niż z tą samą grupą superwizyjną, przy czym w obu przypadkach są to odpowiedzi ponad czterech piątych uczestników. Systematycznie około 3,0% badanych nie chciałoby kontynuacji superwizji w tym samym składzie, przy czym odpowiedzi te pokrywają się tylko w niektórych przypadkach.

WYKRES 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy chciałaby Pani / chciałby Pan realizować spotkania superwizyjne...



* Pytania zadawano tylko osobom wskazującym chęć kontynuacji spotkań superwizyjnych

Źródło: badania i obliczenia własne, [N=969].

SPIS WYKRESÓW

WYKRES 1. Badani według płci	11
WYKRES 2. Badani według zajmowanego stanowiska pracy	12
WYKRES 3. Badani według stażu pracy	13
WYKRES 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy przed podjęciem udziału w projekcie korzystała Pani/korzystał Pan wcześniej ze wsparcia superwizyjnego?	14
WYKRES 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Co wpłynęło na to, że znalazła się Pani/znalazł się Pan na superwizji?	15
WYKRES 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki był poziom Pani/Pana wiedzy o superwizji przed rozpoczęciem udziału w projekcie?	16
WYKRES 7. Źródła wiedzy badanych o procesie superwizji	17
WYKRES 8. Ocena miejsca odbywania superwizji pod kątem realizacji potrzeb osób badanych	18
WYKRES 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w trakcie zespołowych spotkań superwizyjnych pojawiła się potrzeba superwizji indywidualnych?	19
WYKRES 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Jak ocenia Pani /Pan atmosferę panującą podczas sesji superwizyjnych?</i>	20
WYKRES 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy czas zaplanowany na jedną sesję superwizyjną, obejmujący 5 godzin, był adekwatny do potrzeb?	20
WYKRES 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy długość wsparcia superwizyjnego w ramach projektu, obejmującego 10 spotkań (50h) była adekwatna do potrzeb?	21
WYKRES 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy była prowadzona dokumentacja dotycząca superwizji (inna niż kontrakt i lista obecności, np. protokoły ze spotkań, notatki podsumowujące, arkusze superwizyjne, wnioski superwizyjne itp.)?	22
WYKRES 14. Formy, w jakich prowadzona była dokumentacja dotycząca superwizji	23
WYKRES 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zaproponowane w kontrakcie zasady współpracy okazały się wystarczające dla zabezpieczenia potrzeb osób uczestniczących w superwizji?	24
WYKRES 16. Ocena stwierdzeń odnoszących się do zasad ustalanych na pierwszym spotkaniu superwizyjnym	25
WYKRES 17. Średnie ocen stwierdzeń odnoszących się do zasad ustalanych na pierwszym spotkaniu superwizyjnym	26
WYKRES 18. Ocena stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez zespół superwizyjny	27
WYKRES 19. Średnie ocen stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez zespół superwizyjny	28
WYKRES 20. Ocena stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez superwizora/superwizorkę	29
WYKRES 21. Średnie ocen stopnia zaspokojenia różnych potrzeb uczestników przez superwizora/superwizorkę	29
WYKRES 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na początku współpracy superwizorka przekazała/superwizor przekazał niezbędną wiedzę dotyczącą superwizji, jej form, funkcji, etapów działania, obowiązujących zasad, zasobów i trudności pojawiających się podczas sesji?	30
WYKRES 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy podczas spotkań superwizyjnych superwizorka odpowiadała /superwizor odpowiadał na wątpliwości związane ze wsparciem superwizyjnym?	31

WYKRES 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy język stosowany podczas superwizji wyrażał akceptację i szacunek?</i>	32
WYKRES 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy superwizorka/superwizor podczas spotkań stosował/a zróżnicowane narzędzia i metody współpracy?</i>	32
WYKRES 26. Metody, techniki i narzędzia wykorzystywane w superwizji	33
WYKRES 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy w trakcie superwizji była możliwość...</i>	36
WYKRES 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy udział w superwizjach przyczynił się do poprawy realizacji zadań zawodowych?</i>	37
WYKRES 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy udział w superwizjach przyczynił się do poprawy osiągniętych efektów pracy?</i>	38
WYKRES 30. Stopień poprawy własnego funkcjonowania zawodowego uczestników superwizji w podanych obszarach	39
WYKRES 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy udział w superwizjach spełnił Pani/Pana oczekiwania?</i>	40
WYKRES 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Jakie oczekiwania nie zostały spełnione?</i>	42
WYKRES 33. Stopień osiągnięcia wskazanych potrzeb w trakcie spotkań superwizyjnych. W swojej ocenie badany czuł się:	44
WYKRES 34. Średnie oceny osiągnięcia wskazanych potrzeb w trakcie spotkań superwizyjnych. W swojej ocenie badani czuli się:	45
WYKRES 35. Stopień przydatności superwizji w ocenie badanych	46
WYKRES 36. Korzyści osiągnięte z udziału w superwizji w ocenie badanych	47
WYKRES 37. Opinie na temat superwizji	48
WYKRES 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy gdyby była taka możliwość, to chciałaby Pani/chciałby Pan kontynuować spotkania superwizyjne?</i>	50
WYKRES 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy chciałaby Pani / chciałby Pan realizować spotkania superwizyjne...</i>	51