

SPS

Nr 1/2025
GRUDZIEŃ 2025

SUPERWIZJA PRACY SOCJALNEJ



10-LECIE PTSPS

SUPERWIZORZY W POSZUKIWANIU TOŻSAMOŚCI

NADAJEMY Z NASZEJ KONFERENCJI

SUPERWIZJA W CUS



POLSKIE TOWARZYSTWO
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ

SPIIS TREŚCI

- 01 W ŚWIECIE PTSPS**
KONFERENCJA: SUPERWIZJA
PRACY SOCJALNEJ -5-
10 LECIE DZIAŁALNOŚCI PTSPS -8-
- 02 NADAJEMY Z KONFERENCJI**
PERSPEKTYWA PRAKTYKA -10-
W POSZUKIWANIU TOŻSAMOŚCI -12-
SUPERWIZJA W CUS -16-
- 03 ROZMOWA ZE SPECJALISTĄ**
DROGA DO SUPERWIZJI -18-
- 04 MARCINIAK NA DZIŚ**
Z SERCA DO SERCA -str. 21-
- 05 TEKST AUTORSKI**
SUPERWIZJA INTERDYSCYPLINARNYCH
ZESPOŁÓW WSPIERAJĄCYCH -22-
- 06 SHORTY**
LISTOPADOWA KONFERENCJA -31-
CIRCLE STUDY -32-
SUPERWIZJA DLA NAUCZYCIELI -34-
- 07 POZNAĆ I BYĆ**
BAZA SUPERWIZORÓW -36-
- 08 POLECAMY PUBLIKACJE**
BIBLIOTECZKA -37-



**POLSKIE TOWARZYSTWO
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ**

redakcja: kwartalnik@ptsps.pl

kontakt: biuro@ptsps.pl

Polskie Towarzystwo Superwizji Pracy Socjalnej
00-001 Warszawa, Skrytka Poczтовая nr 382

maciej.sosnowski@ptsps.pl
etyka@ptsps.pl

Drodzy Czytelnicy Kwartalnika,

z radością witam się z Wami po raz pierwszy w roli redaktorki Kwartalnika Superwizja Pracy Socjalnej. To dla mnie ogromny zaszczyt i wyróżnienie – móc współtworzyć przestrzeń, która promuje i rozwija ideę superwizji w pracy socjalnej. Choć dopiero stawiam pierwsze kroki zarówno jako redaktorka, jak i w świecie superwizji, towarzyszy mi przy tym entuzjazm, ciekawość i szczerą chęć uczenia się.

Ponownie zgromadziliśmy wokół numeru grono cenionych i inspirujących autorów. Bo prawdziwą przyjemnością jest słuchać i czytać ludzi, którzy mają coś istotnego do przekazania. Rozmowy, wydarzenia superwizyjne, przypatrywanie się projektom Towarzystwa i praca nad tekstami do Kwartalnika sprawiają, że czuję się na właściwej drodze. Dziękuję za tę możliwość.

Nie będę ukrywać – ten numer Kwartalnika pojawił się z lekkim opóźnieniem... Ale jeśli wyobrazicie sobie późne godziny, hektolitry napojów gazowanych, zmęczone oczy i stukot klawiatury w nocnej ciszy (albo w towarzystwie utworów Wima Mertensa), być może spojrzycie na ten poślizg łaskawszym okiem. A podejrzewam, że wśród Was są i tacy, którzy doskonale znają ten stan. Kwartalnik powstaje po godzinach, w skupieniu, z zaangażowaniem i pasją osób zakręconych wokół pracy na rzecz rozwoju pomocy społecznej. Dołożymy wszelkich starań, by kolejne numery trafiły do Was na czas – bo wiemy, że warto. Zmiany potrzebują przestrzeni i cierpliwości. My dajemy sobie i jedno i drugie.

W bieżącym wydaniu Kwartalnika z radością dzielimy się z Wami – Czytelnikami

SŁOWO OD REDAKCJI

relacją z konferencji „Superwizja pracy socjalnej – inspiracje, dialog, rozwój”, zorganizowanej przez Polskie Towarzystwo Superwizji Pracy Socjalnej w czerwcu 2025.

Uważamy, że był to nasz wspólny sukces – i uczestników, i organizatorów. Dyskusje, zainteresowanie, różnorodność, energia, to daje nam apetyt na więcej i utwierdza nas w przekonaniu, że warto dalej działać zgodnie z pozyskanymi refleksjami. Było to dla nas wydarzenie szczególne – nie tylko ze względu na liczną frekwencję, inspirujące wystąpienia i żywą dyskusję, ale również dlatego, że przy tej okazji świętowaliśmy 10-lecie działalności PTSPS. W tym numerze znajdziecie więc krótkie podsumowanie wybranych wystąpień prelegentów oraz porcję zdjęć i kadrów, które – mamy nadzieję – pozwolą choć na chwilę powrócić niektórym myślami do sali sesyjnej Urzędu Marszałkowskiego w Poznaniu.

Oddajemy też w Wasze ręce szczególny wywiad z osobą, którą wielu z Was zna i ceni. Nasz rozmówca, z wieloletnim doświadczeniem pracy w dziale przeciwdziałania przemocy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy Bielany m.st. Warszawy, dziś dzieli się swoim spojrzeniem na superwizję, w którą z zaangażowaniem wkłada całą swoją wiedzę, energię i pomyślność. To rozmowa pełna wspomnień i osobistych refleksji, w której wyraźnie wybrzmiewa myśl o synergii doświadczenia zawodowego z praktyką superwizyjną.

Znajdziecie również merytoryczny artykuł, w którym autorka omawia rolę superwizji w budowaniu i wspieraniu zespołów interdyscyplinarnych pracujących z osobami doświadczającymi traumy – w szczególności samotnymi matkami i ich dziećmi. Tekst ten to nie tylko analiza badawcza, ale także refleksja nad dobrem pracowników – ich dobrostanem, potrzebą współodczuwania, profilaktyką opresji i wypalenia zawodowego w zakresie pracy opartej na metodyce pracy socjalnej wrażliwej na traumę.

W tym wydaniu nie mogło też zabraknąć relacji z działań Circle Study – spotkań superwizorów organizowanych przez PTSPS, podczas których profesjonaliści z różnych regionów Polski dzielą się swoimi doświadczeniami, wspierają, zadają pytania i... superwizują samych siebie. To przestrzeń rozwoju, świadomości warsztatowej i wspólnego poszukiwania sensu w codziennej pracy.

A dla tych, którzy dotrą do ostatnich stron numeru – wspominamy o kolejnej minionej konferencji „Superwizja w zawodach wsparcia społecznego – stan obecny i perspektywy rozwoju”, która odbyła się w Krakowie w dniach 14-15 listopada 2025. Niezwykle cieszą nas wszystkie inicjatywy wspierające rozwój superwizji pracy socjalnej w Polsce, a także okazje do ponownych spotkań z Wami.

Na zakończenie polecamy również kilka wartościowych publikacji, które – naszym zdaniem – warto znać, mieć pod ręką i do nich wracać. Jeden z zaproponowanych przez nas tytułów „Superwizja w praktyce” jest mi szczególnie bliski, gdyż jego autorki były moimi wykładowczyniami podczas studiów z Pracy socjalnej na Akademii

Pedagogiki Specjalnej w Warszawie i przekazały mi ogrom wiedzy praktycznej, między innymi dały możliwość wglądu w realia projektów socjalnych, przeprowadzenia badań wśród pracowników socjalnych z obszaru pracy socjalnej z kobietami doświadczającymi przemocy domowej czy pochylenia się nad znaczeniem pracy socjalnej z seniorami w środowisku lokalnym i korzyściom, jakie niesie.

Przypominamy, że drzwi do naszego Kwartalnika są otwarte – możecie do nas dołączać, pisać, dzielić się z innymi doświadczeniem. Jeśli ktokolwiek z Was – Czytelników, chciałby wesprzeć działalność Polskiego Towarzystwa Superwizji Pracy Socjalnej w innej formie aniżeli poprzez pisanie, przypominamy (zupenie mimochodem) że jesteśmy obecni na platformie Patronite. Więcej informacji na ten temat znajduje się na końcu numeru.

Z serdecznością,

Kaja Gzyra [nowa członkini redakcji]

TROCHĘ O KAI:

PRACOWNICZKA SOCJALNA
OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ
DZIELNICY BIELANY M.ST. WARSZAWY,
NIEGDYŚ ZWIĄZANA Z BIBLIOTEKOZNAWSTWEM,
OBECNIE Z ZAAWANSOWANĄ PRACĄ SOCJALNĄ.
PASJONATKA SCRAPBOOKINGU.
PRAKTYCZKA METODY „KIDS’ SKILLS”.
UCZESTNICZKA SUPERWIZJI
REALIZOWANEJ W MIEJSCU PRACY.
WOLONTARIUSZKA PTSPS.



KONFERENCJA

W dniach 2–3 czerwca 2025 w Poznaniu odbyła się ogólnopolska konferencja „Superwizja pracy socjalnej – inspiracje, dialog i rozwój”, zorganizowana przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu we współpracy z Polskim Towarzystwem Superwizji Pracy Socjalnej. Wydarzenie miało miejsce w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego.

Konferencja zgromadziła pracowników socjalnych, superwizorów oraz kadrę kierowniczą jednostek pomocy społecznej z całej Polski. Spotkanie stało się przestrzenią do wymiany doświadczeń, pogłębionej refleksji nad rolą superwizji w pracy socjalnej.

Wydarzenie umożliwiło konfrontację różnych perspektyw – uczestników reprezentujących zarówno duże miasta, jak i mniejsze ośrodki czy obszary wiejskie. Uczestnicy z gmin wiejskich dzielili się realnymi wyzwaniami, które według nich stoją na przeszkodzie organizacji superwizji w miejscu pracy: ograniczoną kadrą, brakiem czasu, trudnościami komunikacyjnymi, brakiem dostępu do psychologów, a nawet brakiem odpowiednich warunków lokalowych, takich jak pokoje zapewniające prywatność. Te głosy unaocznily, jak istotne są przestrzenie dialogu między różnymi środowiskami i jak ważne jest, by rozmawiać nie tylko o superwizji jako idei, ale też o realiach jej wdrażania.

Podczas konferencji poruszono między innymi temat wyjątkowo niskiego wykorzystania superwizji w placówkach dla kobiet



w ciąży – obecnie jedynie dwa ośrodki w Polsce korzystają z tej formy wsparcia. Taki obraz rzeczywistości wskazuje na wartość i sens inicjatyw takich jak ta konferencja oraz działań prowadzonych przez PTSPS. To także przypomnienie, że rozwój superwizji nie może zatrzymywać się wyłącznie na poziomie regionalnym – potrzebujemy ogólnopolskich rozmów, szerokiej dostępności i konsekwentnej promocji.

Konferencja dała również przestrzeń do ważnej refleksji nad tożsamością zawodową superwizora i pracownika socjalnego – tożsamością, która wyrasta z empatii i szacunku, a wszelkie pozostałe kompetencje można i warto modelować.

W trakcie spotkania nie zabrakło także tematów bardziej szczegółowych, lecz równie istotnych. Omawiano m.in. refleksyjność i etyczne, poszczególne aspekty pracy superwizorów, a także złożoność tzw. trójstronnego kontraktu w superwizji, który – jak się okazało – wywołuje żywą dyskusję i może stanowić punkt wyjścia do dalszych, pogłębionych analiz i wypracowania praktycznych rozwiązań.

Zorganizowanie takiego wydarzenia wymagało wielu rozmów, przemyśleń i uważnego projektowania programu. Z radością zauważamy, że w przestrzeni konferencyjnej zabrzmiały nie tylko głosy zaproszonych prelegentów, ale także uczestników – Wasze pytania, komentarze i refleksje stanowiły cenny wkład w rozwój superwizji pracy socjalnej w Polsce.

Program konferencji był bogaty i zróżnicowany. Uroczystego otwarcia dokonał Grzegorz Grygiel, dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu.



Wśród prelegentów znaleźli się m.in.:

-  **Elżbieta Danielska-Konopacka**
O możliwościach rozwoju superwizji w Centrach Usług Społecznych w Wielkopolsce;
-  **Olimpia Piłat-Pawlak**
O rozwoju kompetencji pracowników pomocy społecznej na przykładzie Wielkopolski;
-  **Maciej Sosnowski**
O dziesięciu latach doświadczeń we wspieraniu ośrodków w drodze do dobrej superwizji;
-  **Wioletta Jóźwiak-Majchrzak**
O superwizji interdyscyplinarnych zespołów wspierających;



Izabela Szymanek

O superwizji jako motorze rozwoju instytucji pomocy społecznej;



Aleksandra Gwardiak

O tym, co zyskuje pracownik dzięki superwizji.

W godzinach popołudniowych uczestnicy mogli wziąć udział w sesjach tematycznych równoległych:



Superwizja pracy socjalnej i superwizor_ka pracy socjalnej – w poszukiwaniu tożsamości

dr Marta Łuczyńska;



Superwizja dla kadry zarządzającej jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej

Maciej Sosnowski.

Konferencja potwierdziła, że superwizja jest nie tylko narzędziem wsparcia, ale i jednym z fundamentów profesjonalizacji pracy socjalnej – wzmacnia zarówno indywidualny rozwój pracowników, jak i potencjał instytucjonalny.

Spotkania przebiegły w atmosferze otwartości, dialogu i autentycznego zaangażowania, a jubileusz 10-lecia PTSPS nadał, naszym zdaniem, wydarzeniu szczególny, integracyjny charakter.



10-LECIE PTSPS



Polskie Towarzystwo Superwizji Pracy Socjalnej powstało w 2015 roku. Już 1 lutego zebrała się grupa inicjatorów, w tym między innymi Anna Olech, Marta Łuczyńska, Bożena Wołoszyn, Tomasz Kaźmierczak, Katarzyna Sekutowicz, Daniel Mróz, Marek Jaros, Wiesława Serkowska, Beta Mierzejewska, Małgorzata Kaźmierczak, Grażyna Wasilewska-Boroń, Katarzyna Świątek, Małgorzata Kowalska i Tomasz Łuczyński, aby rozpocząć proces zakładania organizacji.

Od samego początku PTSPS skupiało pasjonatów superwizji pracy socjalnej – praktyków, trenerów, metodyków i badaczy. Misją Towarzystwa jest promowanie idei superwizji pracy socjalnej i profesjonalizacja pomocy społecznej w Polsce. Do celów statutowych należy m.in.

propagowanie superwizji, rozwój teorii oraz praktyki, podnoszenie jakości pracy socjalnej oraz wspieranie polityk społecznych.

W ciągu dziesięciu lat działalności PTSPS przeszło kilka ważnych etapów. Już w 2015 roku powstały pierwsze struktury organizacyjne. W 2020 roku nastąpiła zmiana zarządu, w wyniku której funkcję prezesa objęła Bożena Wołoszyn, współpracując z Anną Olech, Markiem Jarosem i Markiem Lasotą. Rok 2021 przyniósł kolejne wybory i nowy zarząd z Maciejem Sosnowskim jako prezesem.

Rok 2022 był czasem intensywnego rozwoju. Towarzystwo rozpoczęło wówczas współpracę z UNICEF w ramach projektu wspierającego system pomocy społecznej w obliczu kryzysu uchodźczego wywołanego wojną w Ukrainie. Zrealizowano ogromny projekt, obejmujący 180 grup superwizyjnych, 20 programów szkoleniowych i 80 szkoleń w największych miastach Polski, którego budżet wyniósł 5 504 400 zł. W tym samym roku PTSPS zorganizowało także pierwszą konferencję w całości poświęconą certyfikowanej superwizji: „5 lat certyfikowanej superwizji pracy socjalnej w Polsce. Teoria – badania – praktyka. Perspektywy rozwoju”.





W kolejnym roku, w 2023, Towarzystwo przyjęło pierwszy w Polsce Kodeks Etyczny Osoby Superwizującej oraz wdrożyło standardy PSEA, czyli ochrony przed wyzyskiem i nadużyciami, jednocześnie organizując szkolenia zespołu i dołączając do międzynarodowej sieci PSEA. Rozszerzono także współpracę o nowe partnerstwa, między innymi z Polską Federacją Związkową Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Asystentów Rodziny.

Równolegle PTSPS angażowało się w badania oraz działania eksperckie, takie jak opracowanie minimalnych standardów metodycznych superwizji pracy socjalnej, które zaczęto stosować w realizowanych projektach. Towarzystwo prowadzi także cykliczne seminaria edukacyjne, na przykład „Superwizja pracy socjalnej: dylematy, przeszkody i rozwój”, które łączą środowisko praktyków i teoretyków. Stałym elementem wsparcia Stowarzyszenia na

rzecz superwizorów pracy socjalnej są realizowane w trzech miastach: Katowicach, Warszawie i Toruniu Samorozwojowe grupy typu Circle Study. PTSPS tworzy także pierwszą w Polsce bazę, wyszukiwarkę superwizorów pracy socjalnej, aby ułatwić dostęp jednostek organizacyjnych pomocy społecznej do specjalistów.

W roku 2025, obchodząc dziesięciolecie istnienia, PTSPS może podsumować swoją działalność jako dekadę konsekwentnego budowania pozycji lidera w obszarze profesjonalizacji superwizji pracy socjalnej. Od momentu założenia, poprzez profesjonalizację praktyki, tworzenie standardów metodycznych, współpracę międzynarodową i działania edukacyjne, aż po rozwój etyczny i instytucjonalny – organizacja wpisała się na stałe jako kluczowy aktor w rozwoju jakości i profesjonalizmu pomocy społecznej w Polsce.



*Zarząd PTSPS w niepełnym składzie,
bez kontuzjowanej Bożeny Wołoszyn :)
Na zdjęciu od lewej: Maciej Sosnowski,
Aleksandra Sasin, Marek Lasota.*

ALEKSANDRA GWARDIAK



TROCHĘ O OLI:

PRELEGENKA Z SOCJALNYM DNA,
ODZIEDZICZONYM PO MAMIE.
GŁÓWNY OBSZAR, W KTÓRYM SIĘ
REALIZUJE TO ZAAWANSOWANA
PRACA SOCJALNA, ALE TAKŻE DZIAŁANIA
W RAMACH PRZECIWDZIAŁANIU
PRZEMOCY DOMOWEJ. ENTUZJASTKA
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ.
ZWIĄZANA NA CO DZIEŃ Z OŚRODKIEM
POMOCY SPOŁECZNEJ DZIELNICY
BIELANY W WARSZAWIE,
PO GODZINACH PRACOWNIK
SCHRONISKA DLA ZWIERZĄT,
A TAKŻE ZAWODOWA MUZYKANTKA.
UKOŃCZYŁA TRZYLETNIE STUDIA
NA KIERUNKU PRACA SOCJALNA
NA UCZELNI KARDYNAŁA STEFANA
WYSZYŃSKIEGO W WARSZAWIE

PERSPEKTYWA PRAKTYKA

Praca socjalna to zawód wymagający nie tylko wiedzy i znajomości procedur, ale przede wszystkim ogromnego zaangażowania emocjonalnego. Każdego dnia stykamy się z cierpieniem, bezsilnością, przemocą, lękiem – historiami, które zostają z nami na długo. Wiemy, że nie możemy się od nich odciąć całkowicie, a jednocześnie nie mamy wystarczająco dużo przestrzeni, by je unieść. Wielu z nas wraca do domu z bagażem, którego nie sposób z siebie zrzucić. W tej rzeczywistości superwizja nie jest dodatkiem – jest koniecznością.

Wciąż słyszymy historie o superwizorach, którzy przekazywali informacje przełożonym, o spotkaniach prowadzonych w sposób oceniający lub fasadowy czy organizowanych „dla odhaczenia”.

Dla pracownika socjalnego, który od lat pracuje w zawodzie, superwizja może być jednym z niewielu miejsc, gdzie można się zatrzymać i przyjrzeć sobie – nie jako urzędnikowi, nie jako wykonawcy zadań, ale jako człowiekowi. Niestety, wielu doświadczyło tzw. superwizji nieprawdziwej, nierzetelnej – a czasem wręcz szkodliwej.

Trudno mówić wtedy o jakiegokolwiek bezpiecznej przestrzeni. Takie doświadczenia zostawiają ślad – i dystans. Budują nieufność, którą trudno przetamać.

Dla wielu pracowników socjalnych, superwizja wciąż kojarzy się z kontrolą lub próbą ingerencji w prywatność, a nie z miejscem wsparcia. Jest to poważna bariera, którą należy dziś odważnie nazwać.

Tymczasem faktyczna superwizja, prowadzona zgodnie z zasadami – dobrowolności, poufności, szacunku i relacyjności – potrafi działać ogromnie dużo. Pracownicy, którzy korzystają z regularnych superwizji, mówią o większej stabilności emocjonalnej oraz możliwości przetworzenia trudnych doświadczeń, a także o odzyskaniu siły i sensu. Superwizja sprzyja nie tylko jednostce, ale całemu zespołom – buduje klimat współpracy, zmniejsza ryzyko konfliktów wśród współpracowników i poprawia jakość relacji w instytucji.



Według dostępnych źródeł, w Polsce zawód pracownika socjalnego wykonuje w przybliżeniu 20 000 osób. W większości gmin superwizja wciąż nie jest standardem – mimo że ustawa o pomocy społecznej

wskazuje, że „w celu wspierania pracowników socjalnych w wykonywaniu ich obowiązków, organizuje się superwizję pracy socjalnej” (art. 121 ust. 3). Problemem nie jest więc brak podstaw prawnych – ale brak decyzji i konsekwencji w ich wdrażaniu.

Nie chodzi o to, by superwizję „narzucić”. Chodzi o to, by ją umożliwić – bezpieczną, dostępną, dopasowaną do potrzeb. Bo bez niej trudno mówić o prawdziwej profesjonalizacji zawodu. Trudno też mówić o zatrzymaniu odpływu kadr z pomocy społecznej – bo jak długo można nieść czyjś ciężar, nie mając gdzie zrzucić swojego?

Superwizja nie sprawi, że praca socjalna stanie się łatwa. Ale może sprawić, że przestanie być samotna, niszcząca i beznadziejna. Wtedy wraca siła. Wraca sens. Wraca człowiek – w pracowniku.

Aleksandra Gwardiak

MARTA ŁUCZYŃSKA



TROCHĘ O MARCIE:

PRELEAGENTKA - DOKTOR NAUK
HUMANISTYCZNYCH W ZAKRESIE
SOCJOLOGII. SPECJALIZUJE SIĘ W OBSZARZE
PROBLEMATYKI POMOCY SPOŁECZNEJ,
KLINICZNEJ PRACY SOCJALNEJ,
ETYKI SŁUŻB SPOŁECZNYCH
ORAZ PROFESJONALNEJ POMOCY
PSYCHOLOGICZNEJ.
ADIUNKT NA UNIWERSYTECIE
WARSZAWSKIM W INSTYTUCIE
PROFILAKTYKI SPOŁECZNEJ
I RESOCJALIZACJI. SUPERWIZORKA
PRACY SOCJALNEJ, PROWADZI
SUPERWIZJĘ INDYWIDUALNE
I GRUPOWE W RAMACH WSPÓŁPRACY
Z INSTYTUCJAMI I ORGANIZACJAMI.
TERAPEUTKA GESTALT.

W POSZUKIWANIU TOŻSAMOŚCI

Osoby uczestniczące w panelu „Superwizja pracy socjalnej i superwizor_ka pracy socjalnej – w poszukiwaniu tożsamości”:
Renata Dobrzyńska, Marek Lasota, Ewa Januła-Gniadek.

Osoba prowadząca: **dr Marta Łuczyńska.**

Praca socjalna w Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, mierzy się dziś z paradoksem: z jednej strony rośnie świadomość jej kluczowej roli w budowaniu sprawiedliwości społecznej, z drugiej, praktycy i praktyczki codziennie doświadczają ograniczeń systemowych, przeciążenia obowiązkami i trudności w zachowaniu równowagi między misją a rzeczywistością instytucjonalną. W tym kontekście superwizja nie jest luksusem jest koniecznością. Ale jaka superwizja jest nam potrzebna?

Podczas wystąpień osób uczestniczących w panelu – zarówno panelistów/panelistek jak i gości/gościń konferencyjnych podkreślano, że superwizja to praktyka, która mieści w sobie ogromny potencjał. Potrafi wspierać, budować, dawać przestrzeń do refleksji i pomagać w odnalezieniu sensu w trudnych realiach codziennej pracy pomocowej. Ale równocześnie i o tym też trzeba mówić uczciwie, może być traktowana jako narzędzie nadzoru, kontroli, oceny.

Jednocześnie mamy więc superwizję jako bezpieczne miejsce wspólnej refleksji i rozwoju oraz jako procedurę wpisaną w instytucjonalny system zarządzania,

czasem zdominowany przez cele organizacyjne. I to właśnie pomiędzy tymi biegunami rozciąga się napięcie, które składa się na pytanie:

czym ma być Superwizja i kim właściwie jest superwizor_ka pracy socjalnej ?

Wystąpienia i późniejsza dyskusja były zogniskowane wokół trzech kluczowych obszarów.

Pierwszy obszar: tożsamość zawodowa superwizora_ki. Osoby biorące udział w panelu podkreślały, że superwizor_ka to postać, której przypisuje się różne, czasem sprzeczne, role. Bywa przewodnikiem, mentorem, facylitatorem, czasem też osobą, która organizuje proces grupowy lub wspiera indywidualnie. Ale niekiedy oczekuje się też od niego lub niej funkcji oceniającej, kontrolnej, rozliczającej.

W tej sytuacji warto zadać pytanie: czy możliwe jest zbudowanie spójnej tożsamości zawodowej, jeśli oczekiwania wobec tej roli są tak rozbieżne? Jak znaleźć równowagę między lojalnością wobec pracownika, wobec instytucji, a wobec wartości, które leżą u podstaw etyki zawodu? I co robi z tą tożsamością konieczność poruszania się w wielu rolach jednocześnie? Czy to wzmacnia superwizor_kę, czy raczej prowadzi do dezorientacji i przeciążenia?

Drugi obszar: granice i autonomia superwizji. To temat, który dotyka samego fundamentu – czy superwizja jest niezależną profesją, czy elementem wewnętrznego systemu instytucji pomocy społecznej? A może jedno i drugie naraz i właśnie to napięcie wymaga rozmowy o granicach, które warto chronić?



Z jednej strony instytucje potrzebują narzędzi wspierania jakości i przeciwdziałania wypaleniu. Z drugiej – jeśli superwizja ma być rzeczywiście wspierająca, musi zachować autonomię, wolność od presji raportowania czy wypełniania oczekiwań zarządczych.

Trzeci obszar: wartości i etyka jako fundament superwizji. Właśnie ten wymiar, najbliższy sensowi pracy socjalnej, może być największą siłą superwizji. Praca socjalna jest zawodem głęboko osadzonym w wartościach: godności, prawach człowieka, sprawiedliwości społecznej. I to te wartości powinny w sposób realny, nie deklaracyjny, kształtować sposób prowadzenia superwizji.

Czy potrafimy dziś zaprojektować taki model superwizji, który nie ulegnie instrumentalizacji i gdzie w codziennej praktyce przebiega granica pomiędzy współpracą z instytucją pomocy społecznej a jej podporządkowaniem?

Pytanie, które wybrzmiało

Superwizja, podkreślano podczas wystąpień i dyskusji, może być przestrzenią, w której pracownicy i pracowniczki socjalne odzyskują sens – przypominają sobie, dlaczego ich praca ma znaczenie, dlaczego warto się starać, dlaczego nie są sami. Ale to wymaga odwagi, gotowości do spotkania, uważności – i oczywiście: bezpiecznej, niezależnej przestrzeni. Czy dziś, w naszych realiach, superwizja może być jeszcze taką przestrzenią? I co możemy zrobić, by nią była?

W wypowiedziach osób uczestniczących w panelu pojawiało się pytanie: Jakiej tożsamości superwizji dziś potrzebujemy?

Czy szukamy jasno zdefiniowanego zawodu – z określonymi kompetencjami, kodeksem etycznym i profesjonalnym statusem?

Czy może superwizja powinna pozostać rolą – elastyczną, dostosowaną do kontekstu, pełnioną przez praktyków z odpowiednim przygotowaniem? A może potrzebujemy czegoś pomiędzy, superwizji, która będzie jednocześnie zakorzeniona

w wartościach, a zarazem świadoma realiów systemowych, równocześnie nie będąc ich zakładniczką.

Po wysłuchaniu wypowiedzi osób uczestniczących w panelu pojawia się potrzeba zadania pytania o krok dalej idącego – jaki jest sens superwizji? Cele i jej funkcje jesteśmy w stanie nazwać dość łatwo. Mówimy o poprawie jakości pracy, o rozwoju zawodowym, o wsparciu. Ale prawdziwe pytanie brzmi: dlaczego ta przestrzeń jest dziś tak bardzo potrzebna? Co chroni? Co daje? Co odzyskuje?



Superwizję można rozumieć jako przestrzeń oporu wobec odczuwanych wymiarów instytucji i systemów, w których funkcjonują pracownicy socjalni. Stanowi ona przeciwwagę dla logiki wydajności, liczby spraw, statystyk czy raportów. To także przestrzeń, w której możliwe jest uznanie i nazwanie cierpienia – zarówno klientów, jak i samych profesjonalistów.

W pracy socjalnej mamy do czynienia z cierpieniem chronicznym, strukturalnym oraz wielopokoleniowym.

Jest ono wpisane w kontekst społeczny i instytucjonalny, a jednocześnie oddziałuje na osoby pomagające, nawet jeśli pozostaje niewypowiedziane.

W takim ujęciu superwizja staje się miejscem głębokiego i uważnego towarzyszenia zarówno klientowi, jak i pracownikowi socjalnemu. Jest przestrzenią, w której mogą pojawić się pytania:

Czy to, co robię, ma sens? Czy moje wartości są jeszcze obecne w mojej codzienności zawodowej? Jak nie stracić siebie w tym wszystkim?



Dlatego superwizji nie można redukować jedynie do techniki, funkcji czy narzędzia kontroli jakości pracy socjalnej. Ma ona przede wszystkim wymiar etyczny i relacyjny. Stwarza przestrzeń, w której możliwe jest uznanie trudności, bezsilności czy braku zgody na zastane warunki. W tym

sensie superwizja wspiera nie tylko rozwój zawodowy, ale także podtrzymuje podmiotowość i godność pracy socjalnej, chroniąc ją przed sprowadzeniem wyłącznie do procedur.

Bo może to właśnie jest dziś największym sensem superwizji – przywracanie godności pracy pomocowej tam, gdzie system próbuje ją sprowadzić do procedury. Pozwala zadawać pytania o sens działań, o obecność wartości w codziennej praktyce czy o sposoby zachowania własnej integralności przez pracowników instytucji pomocy społecznej w obliczu systemowych ograniczeń i/lub przekroczeń.

Marta Łuczyńska

ELŻBIETA DANIELSKA-KONOPACKA



TROCHĘ O ELI:

PRELEGENTKA – DYREKTOR CENTRUM
USŁUG SPOŁECZNYCH W SZYDŁOWIE.
OD 20 LAT KURATOR SPOŁECZNY.
PRACOWNIK M.IN. GMINNEJ KOMISJI
ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW
ALKOHOLOWYCH. POSIADA TEŻ
DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE
W OCHRONIE ZDROWIA I DPS.
EKSPERTKA Z ZAKRESU PRACY
Z RODZINĄ Z PROBLEMEM PRZEMOC
DOMOWEJ, PROWADZI PROGRAMY
KOREKCYJNO-EDUKACYJNE DLA OSÓB
STOSUJĄCYCH PRZEMOC DOMOWĄ.
UKOŃCZYŁA KURSY „TERAPII
SKONCENTROWANEJ NA ROZWIĄZANIACH”.
WIELOLETNI PRACOWNIK SOCJALNY,
CERTYFIKOWANY SUPERWIZOR
PRACY SOCJALNEJ.

SUPERWIZJA PRACY SOCJALNEJ W CUS MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Podczas konferencji Elżbieta Danielska-Konopacka, dyrektor Centrum Usług Społecznych w Szydłowie i certyfikowany superwizor pracy socjalnej, podjęła niezwykle ważny temat miejsca i roli superwizji w funkcjonowaniu CUS. W swoim wystąpieniu zaprezentowała wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w 14 wielkopolskich jednostkach, które ukazały zarówno potencjał rozwojowy superwizji, jak i bariery w jej wdrażaniu.

Superwizja w praktyce CUS

Analiza badań pokazała, że superwizja prowadzona była w 9 z 14 badanych ośrodków. Najczęściej miała charakter grupowy, choć w pojedynczych przypadkach stosowana była również w formule indywidualnej. Niestety w większości placówek spotkania odbywały się jedynie raz w roku, co ograniczało ich efektywność i możliwość realnego wpływu na codzienną praktykę zawodową.

Respondenci zgodnie podkreślali, że superwizja jest szczególnie potrzebna pracownikom socjalnym i asystentom rodziny, ale powinna obejmować także organizatorów społeczności lokalnej, koordynatorów indywidualnych usług społecznych oraz kadrę zarządzającą.

Kadra kierownicza CUS podkreślała, że potrzeba refleksji nad własną pracą i wspólnego szukania rozwiązań dotyczy wszystkich poziomów organizacyjnych.

Obszary potrzeby i największe bariery

Superwizja jest postrzegana jako szczególnie istotna w dwóch wymiarach: w pracy bezpośredniej z mieszkańcami, zwłaszcza w trudnych sytuacjach związanych z kryzysami rodzinnymi i przemocą, w pracy zespołowej, gdzie pojawia się potrzeba lepszej komunikacji, współpracy zamiast rywalizacji oraz większej spójności w podejściu do zadań.

Najpoważniejszą przeszkodą na drodze rozwoju superwizji nadal pozostaje brak stabilnego finansowania. To właśnie niedobór środków zewnętrznych sprawia, że systematyczne korzystanie z superwizji jest często niemożliwe. Inne trudności to ograniczenia organizacyjne, takie jak brak czasu, komplikacje związane z łączeniem superwizji z innymi obowiązkami, a także niskie zainteresowanie części pracowników, którzy nie są przekonani do pracy pod superwizją.

Rekomendacje dla praktyki

Prelegentka zwróciła uwagę, że aby superwizja mogła się rozwijać, konieczne jest podjęcie kilku działań:

- Zapewnienie zewnętrznych źródeł finansowania superwizji.
- Znalezienie doświadczonych praktyków, którzy znają specyfikę pracy socjalnej i potrafią budować autorytet w środowisku zawodowym.
- Rozpowszechnienie superwizji nie tylko wśród pracowników socjalnych, lecz także dla całych zespołów, w tym kadry zarządzającej.

- Zwiększanie świadomości pracowników i samorządowców na temat znaczenia superwizji w podnoszeniu jakości usług społecznych.
- Uatrakcyjnianie superwizji elementami wspierającymi dobrostan psychiczny (na przykład relaksacyjno-terapeutycznymi), a także prowadzenie jej w przestrzeniach innych niż miejsce pracy, aby stworzyć atmosferę oderwania od codziennych obowiązków.

Podsumowanie

Jak pokazały wyniki badań, superwizja w CUS w Wielkopolsce jest obecna, ale wciąż w ograniczonym zakresie. Kadra zarządzająca i pracownicy dostrzegają jej potrzebę, lecz realny rozwój hamowany jest przez bariery finansowe i organizacyjne.



Elżbieta Danielska-Konopacka podkreśliła, że superwizja nie jest jedynie narzędziem technicznym, ale procesem wspierającym profesjonalizację, budującym samoświadomość i sprzyjającym tworzeniu bardziej zintegrowanych zespołów. Wnioski płynące z prezentacji jasno wskazują, że rozwój superwizji w CUS wymaga decyzji systemowych i finansowych, ale jest także inwestycją w jakość i skuteczność polskiej pomocy społecznej.

Niniejszy tekst powstał w oparciu o treść prelekcji.

WYWIAD Z ROMANĄ KUCZOWSKĄ



TROCHĘ O ROMIE:

CERTYFIKOWANA SUPERWIZORKA
PRACY SOCJALNEJ, CERTYFIKOWANA
SPECJALISTKA W ZAKRESIE
PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY
W RODZINIE, POMOCY PSYCHOLOGICZNEJ
ORAZ INTERWENCJI KRYZYSOWEJ,
SPECJALISTKA PRACY SOCJALNEJ.
POSIADA DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE
W INDYWIDUALNEJ PRACY Z OSOBAMI
UWIKŁANYMI W PRZEMOC DOMOWĄ,
W GRUPACH DIAGNOSTYCZNO-
POMOCOWYCH ORAZ W REALIZOWANIU
PROCEDURY „NIEBIESKIE KARTY”.
W 2012 ODZNACZONA BRĄZOWYM
„MEDALEM ZA DŁUGOLETNIA SŁUŻBĘ”,
NAGRODĄ ZA WYJĄTKOWE I SUMIENNE
ODDANIE W PRACY ZAWODOWEJ.

Kaja Gzyra w rozmowie z Romaną Kuczowską.

Pamiętasz moment, w którym poczułaś, że praca socjalna to coś, co naprawdę chcesz robić?

Tak, to był czas studiów. Zaczynałam studiować na Politechnice Łódzkiej, ale kiedy dowiedziałam się od koleżanki o kierunku praca socjalna, poczułam, że to moja droga. Pomaganie, wspieranie, towarzyszenie – to było dla mnie bardziej „żywe” i bliskie niż inżynieria.

Jak zaczęła się Twoja droga zawodowa związana z pomocą społeczną i przeciwdziałaniem przemocy?

Pierwsze kroki jako pracownik socjalny stawiałam w OPS Bielany, gdzie przez 20 lat pracowałam w Zespole ds. Rodziny. W tym samym Ośrodku swoją pracę zakończyłam na stanowisku główny specjalista pracy socjalnej. Pracując jako specjalista pracy socjalnej skupiałam się na pracy z rodzinami wychowującymi dzieci, bo wiedziałam, że wspierając rodziców, mogę poprawić los dzieci. Z czasem coraz bardziej wchodziłam w obszar przeciwdziałania przemocy, skupiając się na ochronie dzieci krzywdzonych.

Jaki moment w Twojej pracy odegrał kluczową rolę w kształtowaniu Cię jako specjalistkę i superwizorkę?

Chyba świadomość, że dzieci nie muszą „bezpośrednio doświadczać” przemocy, żeby być skrzywdzone – wystarczy, że są jej świadkami. Fakt, że są osobami zależnymi zdanymi tylko na swoich opiekunów, którzy w swojej funkcjach opiekuńczo-wychowawczych zawodzą. To zmieniło moje podejście do pracy, zaczęłam widzieć problem szerzej, nie tylko w kontekście dorosłych, ale całej rodziny.

Jeśli chodzi o bycie superwizorką – lata pracy w pomocy społecznej pokazały mi, jak ogromne obciążenia wiążą się z profesją pracownika socjalnego, asystenta rodziny i innych zawodów z obszaru pomagania – trudne emocje, presja systemu, poczucie bezradności. Zasoby, ale też zagrożenia, które te zasoby zaniedbują, deprecjonują. Widziałam, jak bardzo pracownicy potrzebują przestrzeni, w której mogą bezpiecznie mówić o swoich doświadczeniach, odzyskiwać siły i rozwijać się. Superwizja to nie tylko narzędzie rozwoju zawodowego – to również troska o dobrostan, o zachowanie pasji i sensu w pracy.

Jak oceniasz najnowsze zmiany w przepisach związanych z przeciwdziałaniem przemocy?

Kierunek zmian jest potrzebny – szczególnie szybkie izolowanie sprawcy od ofiary. Problemem jest jednak brak przygotowania i wsparcia dla tych, którzy mają te przepisy wdrażać. Ważne jest również aby korzystać z przygotowanych wytycznych do dobrej zmiany między innymi przez Zespół do spraw analizy zdarzeń, na skutek których małoletni poniósł śmierć lub doznał ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, który działa przy Ministrze Sprawiedliwości. Zespół analizuje zdarzenia, których skutkiem była śmierć albo poważne obrażenia ciała dziecka, gdy sprawcą był rodzic lub opiekun. Istotą tej analizy jest ocena, jak działa system ochrony dzieci. Zespół ustala, co wymaga poprawy, aby system ten działał prawidłowo i skutecznie żeby zapobiegał podobnym zdarzeniom w przyszłości. Co ważne, analiza takiego zdarzenia nie jest postępowaniem karnym. Zespół przygotował już trzy raporty, które wskazują potrzebę zmian w systemie. Raporty są dostępne na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości.

Co według Ciebie te zmiany oznaczają dla osób doświadczających przemocy – i dla pracowników socjalnych?

Według mnie zmiany w przepisach dla osób doświadczających przemocy oznaczają szybszą ochronę i poczucie bezpieczeństwa. Natomiast dla pracowników socjalnych – dodatkową odpowiedzialność i konieczność jeszcze większej współpracy z policją, sądami.

Czy pracownicy socjalni zostali odpowiednio przygotowani do pracy w nowym modelu?

Niestety nie wszędzie. Potrzebujemy więcej szkoleń praktycznych i więcej superwizji pracy socjalnej, żeby nie zostawiać pracowników samych w obliczu tak trudnych decyzji oraz ich skutkami.

Na czym według Ciebie polega synergia między pracą socjalną a superwizją?

Synergia między praktyką pracy socjalnej a superwizją przypomina mi dialog, w którym praktyka mówi językiem doświadczeń, a superwizja odpowiada językiem refleksji. Refleksji, która z kolei wraca do praktyki w postaci nowych sposobów działania. To wzajemne przenikanie sprawia, że obie te sfery nie tylko uzupełniają się, ale przede wszystkim wzmacniają.

Czemu służy superwizja w procesie zawodowym i codziennej pracy?

Superwizja to przestrzeń, w której specjaliści mogą się zatrzymać, przyjrzeć się swojej pracy z szacunkiem i refleksją, odbudować siły i odzyskać sens działania oraz zadbać o swój dobrostan. Superwizja to nie kontrola. To spotkanie – z drugim człowiekiem, własnym doświadczeniem, tym, co wspiera, ale także z tym, co trudne. To miejsce, w którym można być sobą – ze swoimi pytaniami, emocjami, dylematami i sukcesami. Pomaga zapobiegać

wypaleniu zawodowemu, wspiera w podejmowaniu trudnych decyzji. To przestrzeń do rozwoju zawodowego. Dlatego superwizja to nie tylko nowy rozdział w mojej ścieżce zawodowej, ale przede wszystkim kolejna zawodowa pasja.

Czy widzisz różnicę między zespołami, które korzystają z superwizji, a tymi, które jej nie mają?

Tak. Zespoły korzystające z superwizji są bardziej zintegrowane, czują się bezpieczniej i pracują stabilniej.

Jakie tematy pojawiają się najczęściej?

Mobbing. Bezradność wobec długotrwałej przemocy domowej. Emocje związane z bezpieczeństwem małoletnich. Dylematy etyczne – jak wspierać, nie przekraczając granic swoich i klienta.

Jak zmieniała się pomoc społeczna w Polsce w ostatnich latach?

Ogromna zmiana w profesjonalizacji zawodu – mamy dziś narzędzia, standardy, superwizję, których kiedyś nie było. Wzrosła również świadomość społeczna i instytucjonalna dotycząca roli pomocy społecznej w obszarze pomagania.

Czy są jakieś zmiany, które szczególnie cenisz albo uważasz za przełomowe?

Na pewno rozwój specjalizacji, na przykład asystentura rodziny, przeciwdziałanie przemocy, kryzysowi bezdomności i tym podobne. Widzę także rozwój interdyscyplinarnych oddziaływań w obszarze pomagania, co pozwala działać szerzej niż tylko z poziomu OPS.

Co z kolei „utknęło w miejscu” albo wymaga pilnych zmian?

Nadal mamy ogromne obciążenie pracą biurokratyczną oraz brakuje ludzi w zawodzie – system jest mocny, ale niedoinwestowany kadrowo i finansowo.

Co powiedziałaabyś tym, którzy dopiero zaczynają pracę w obszarze przeciwdziałania przemocy?

Żeby pamiętać, że nie muszą być sami – szukajcie wsparcia, uczcie się pracy zespołowej, korzystajcie z superwizji.

Czego brakowało Ci na początku tej drogi, a co przekazałaś dziś innym?

Brakowało mi mentora i wsparcia emocjonalnego. Dziś wiem, że warto rozmawiać, pytać, korzystać z doświadczenia innych.

Podasz jedną realną zmianę w systemie?

Więcej dostępnych, finansowanych superwizji dla pracowników służb pomocy społecznej, systematycznych szkoleń i współpracy interdyscyplinarnych.

Czego Ci życzyć?

Aby starczyło mi siły i pasji, by dalej wspierać innych, zarówno osoby uwięzione w przemoc domową, jak i pracowników, którzy są na pierwszej linii pomocy. Dziś, po prawie 28 latach w systemie pomocy społecznej, wiem, że to nie była tylko praca, ale droga życia. Praca socjalna nauczyła mnie pokory, cierpliwości i wiary w człowieka, nawet wtedy, gdy inni tę wiarę tracą. System tworzą ludzie i to oni są jego największą siłą – bez serca, odwagi i wrażliwości pracowników socjalnych żadne przepisy czy procedury nie miałyby znaczenia. Chciałabym, abyśmy w pomocy społecznej częściej mówili nie tylko o problemach i kryzysach, ale i o możliwościach, zasobach i nadziei. Bo to właśnie nadzieja daje siłę, by wytrwać i zmieniać życie.

Romana Kuczowska prowadzi superwizje indywidualne i grupowe oraz szkolenia, wspiera rozwój zawodowy pracowników służb społecznych, m.in. z obszaru prewencji przemocy domowej, komunikacji interpersonalnej oraz działań interwencyjnych w pomocy społecznej.

Romanę Kuczowską można znaleźć w naszej Bazie Superwizorów:

<https://ptsps.pl/superwizja/lista-superwizorow>

JACEK MARCINIAK



TROCHĘ O JACKU:

KIEROWNIK D.S. OSÓB BEZDOMNYCH
I PRZEJEZDNYCH MOPS W KATOWICACH.
CERTYFIKOWANY SUPERWIZOR
PRACY SOCJALNEJ.
CZŁONEK POLSKIEGO TOWARZYSTWA
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ.
CZŁOWIEK KONTRASTÓW, KTÓRY
WYPEŁNIA SVOJE ŻYCIE MUZYKĄ
JAZZOWĄ I LITERATURĄ PIĘKNĄ,
ALE POSIADA TAKŻE CERTYFIKAT
INSTRUKTORA BOKSU.
UKOŃCZYŁ STUDIA DOKTORSKIE
Z ZAKRESU POLITYKI SPOŁECZNEJ
I DWULETNIIE STUDIA PODYPLOMOWE
W OBSZARZE ZINTEGROWANEJ
PSYCHOTERAPII UZALEŻNIEŃ,
ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ
ORAZ NEGOCJACJI I MEDIACJI.

Z SERCA DO SERCA

Praca superwizora pracy socjalnej to w moim odczuciu nie tylko istotne zadanie, ale również ważna droga naszego osobistego rozwoju. Wspieranie ludzi w trudnych momentach oraz pomaganie im w poprawie jakości życia, to mówiąc za siebie, gigantycznie satysfakcjonujące zadanie, które jako superwizorzy pracy socjalnej podejmujemy z zaangażowaniem. Wspólne refleksje nad wyzwaniami i sukcesami zespołu sprzyjają nauce i wzajemnemu wsparciu. Każde doświadczenie, zarówno te pozytywne, jak i te trudne, wpływa na nasz rozwój i umacnia naszą empatię. Wiemy wszyscy, że praca nad sobą i dążenie do równowagi życiowej są niezbędne, abyśmy mogli skutecznie pomagać innym. Towarzystwo w pięknym rozwoju kompetencji „pomagaczy”, bo przecież superwizja pracy socjalnej nie jest dedykowana wyłącznie pracownikom socjalnym, to nasz główny cel, który motywuje nas i napędza do nieustannego doskonalenia naszych umiejętności i wiedzy. Zatem, chciałoby się powiedzieć, superwizorzy pracy socjalnej łączcie się, aby dbać o swój zrównoważony rozwój na rzecz świadczenia usługi superwizji pracy socjalnej.

Zachęcam wszystkich liderów i osoby odpowiedzialne za pracę pracowników socjalnych do inwestowania w rozwój swoich zespołów. Zrównoważony rozwój pracowników socjalnych to klucz do skutecznej interwencji i wsparcia dla osób, które tego potrzebują a superwizja pracy socjalnej stwarza tego rodzaju możliwości. Zatem z „serca do serca", ale profesjonalnie.

Jacek Marciniak

WIOLETTA JÓŹWIAK-MAJCHRZAK



TROCHĘ O WIOLI:

CERTYFIKOWANA SUPERWIZORKA
PRACY SOCJALNEJ. PEDAGOŻKA
SPOŁECZNA. PRACOWNIK UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO W KATEDRZE SOCJOLOGII
STOSOWANEJ I PRACY SOCJALNEJ.
PRACUJE W ZAKRESIE POGLĘBIONEJ
I KLINICZNEJ PRACY SOCJALNEJ,
A TAKŻE NA RZECZ SPECJALISTYCZNEGO
OŚRODKA WSPARCIA DLA KOBIET
I DZIECI, DOŚWIADCZAJĄCYCH
SYTUACJI KRYZYSOWYCH.
DOKTORANTKA SZKOŁY DOKTORSKIEJ
NAUK SPOŁECZNYCH UŁ.
W BADANIACH STOSUJE METODĘ
PHOTOVOICE, KTÓRA POZWALA
WYRAŻAĆ INTENCJE, POGLĄDY,
ODCZUCIA I SPOSÓB ODBIORU
RZECZYWISTOŚCI. GŁĘBOKO WIERZY,
ŻE ROZUMIENIE RODZI ZMIANY.

SUPERWIZJA INTERDYSCYPLINARNYCH ZESPOŁÓW WSPIERAJĄCYCH

O osobistym doświadczeniu superwizji

Do bycia badaczem w obszarze pracy socjalnej przywiodło mnie doświadczenie praktyka pracy socjalnej. Jako początkujący pedagog społeczny w 2008 roku, będąc zatrudnioną jako konsultant ds. usamodzielnienia przez Fundację Robinson Crusoe, doświadczyłam regularnych spotkań nazywanych superwizją – z założycielem Fundacji Aureliuszem Leżeńskim. Był to mój mentor, twórca podejścia, w którym pracowałam z młodzieżą usamodzielniającą się i propagator podejścia metodycznego dotyczącego usamodzielnienia opartego na wsparciu, relacji i zasobach.

Pamiętam, że te spotkania były wspierające, edukujące i porządkujące. Pamiętam z tego czasu konkretne tematy dotyczące metodyki, wartości, dylematów etycznych, potrzeb i emocji, mimo że od nich upłynęło prawie 20 lat. To doświadczenie, zarówno superwizyjnych spotkań grupowych, jak i indywidualnych, wyznaczyło w mojej drodze zawodowej standard. Nie był on oczywisty, bo w trakcie kształcenia nie słyszałam o superwizji pracy socjalnej czy pedagogiki społecznej. Kiedy w 2011 rozpoczęłam pracę jako pracownik socjalny, okazało się, że dostęp do wsparcia nie jest prosty, oczywisty i możliwy. Widziałam zależność między realizacją moich potrzeb pracownika a jakością wykonywanej przeze mnie pracy z mieszkańcami Ośrodka. Czułam, że „przegadywanie” spraw w gronie współpracowników nie wystarczy mi do tego, aby lepiej wspierać i radzić sobie z narastającym napięciem.

Wciąż w pytaniu

Obserwując instytucjonalną rzeczywistość oraz doświadczenia zespołu, zauważalna była potrzeba wsparcia. Superwizja dawała możliwość wspierania wspierających. Ekspozycja na różne traumatyczne doświadczenia mieszkanek i ich dzieci wymagała podejmowania dyskusji, ustaleń, wyborów. Sytuacje podejmowania interwencji kryzysowych były złożone i skomplikowane. Społeczność zatrudnionych i kadry kierowniczej podejmowała różne strategie radzenia sobie z obciążeniami poprzez „superwizje koleżeńskie”, odprawy o zmiennej strukturze organizacyjnej, bycie w ciągłej gotowości do wzajemnego wsparcia, m.in. na grupie za pośrednictwem komunikatorów tekstowych. Nie były znane możliwości dostępu do specjalistycznej oferty wsparcia dla personelu Interdyscyplinarnego Zespołu specjalistycznych Ośrodków Wsparcia.



Bez superwizji

Wśród personelu zauważano narastanie napięcia, frustracji, poczucie braku zrozumienia i uznania. Obserwowano równoległe zgłaszanie somatycznych skutków stresu oraz trudności w relacjach z wspieranymi. Problemy społeczne zmieniały się dynamicznie. Mieszkanki wraz z dziećmi doświadczały szeregu złożonych trudności: aktywnych uzależnień (w tym w okresie ciąży), przemocy i współuzależnienia, traumatycznych doświadczeń z placówek opiekuńczo-wychowawczych i innych form pieczy, jak również migracyjności oraz bezdomności przestrzennej. Praca z mieszkańcami wymagała coraz wyższych kompetencji oraz współpracy interdyscyplinarnej, nie tylko w ramach prac zespołu w ośrodku, ale i z licznymi instytucjami na zewnątrz.

Ważnym aspektem był brak zadowolenia z poziomu wynagrodzenia. Pierwszą konsekwencją tego stanu rzeczy była konieczność podejmowania dodatkowych aktywności zawodowych (udział w projektach, dodatkowa część etatu) i praca w równie obciążeniowych, ze względu na stres, warunkach oraz mniej czasu na odpoczynek.

Drugą konsekwencją był brak środków na zapewnienie wsparcia, na przykład poprzez dostęp do psychoterapii indywidualnej, form rekreacji i wypoczynku czy poradnictwa specjalistycznego.

Dodatkowymi obciążeniami były: brak gwarancji prawnych dotyczących uznania personelu ośrodków, poczucie osamotnienia w systemie, wielozadaniowość oraz interwencyjny charakter pracy.

Niektórzy członkowie zespołu zgłaszali potrzebę superwizji, ale mimo poszukiwań kadry kierowniczej, nie znaleziono oferty takiej usługi. W 2018 zespół po raz pierwszy uczestniczył w spotkaniu facylitacyjno-superwizyjnym, złożonym z dwóch procesów superwizyjnych prowadzonych przez superwizorów-psychologów.

Zakończenie superwizji zespół tłumaczył przede wszystkim brakiem wiedzy superwizorów na temat specyfiki pracy Interdyscyplinarnego Zespołu w całodobowym Ośrodku – metod, struktur, narzędzi oraz uwarunkowań prawnych. Superwizowani podkreślali również, że omawiane tematy były szczególnie specyficzne, a reakcje superwizorów, wyrażających podziw i uznanie, nie odpowiadały ich oczekiwaniom wobec superwizyjnego wsparcia.

Rozczarowanie superwizowanych wzmocniło poczucie „I tak musimy radzić sobie sami”, „Nikt nas nie rozumie”.

Droga badaczki

Pytania o możliwości wsparcia dla pracowników oraz ich korelację z jakością udzielanego wsparcia, jakością relacji i zdolnością do wskazywania obszarów rozwoju i ryzyka przywiodły mnie do bycia badaczem. Tematem badawczym doktoratu wdrożeniowego była superwizja zespołu i jego korelacja z procesem usamodzielnienia mieszkańców jednego z Domów dla kobiet w ciąży i matek z dziećmi. Specyfika doktoratu wdrożeniowego polega na następującej trójstronności:

Instytucja	Uczelnia	Doktorant (Pracownik)
------------	----------	--------------------------



Temat badawczy ma dotyczyć obszaru do zbadania problemu oraz wypracowania rozwiązań i ich wdrożenia. Problemem badawczym było wsparcie zespołu. Celem pracy było zastosowanie wiedzy płynącej z badań, która pozwoli na sformułowanie propozycji rozwiązań teoretyczno-praktycznych dla obszaru wsparcia Zespołu. Celem wdrożeniowym było opracowanie i wprowadzenie modelu Superwizji jako systemowej, zaplanowanej formy wsparcia mającej na celu zwiększenie jakości świadczonych usług.

O Domo-Ośrodkach

W poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, czego potrzebują wspierający, dokonano analizy potrzeb przedstawicieli Domów podczas spotkań Ogólnopolskiej Platformy „Kobiety i dzieci” prowadzonej przy Ogólnopolskiej Federacji na rzecz Rozwiązywania Problemu Bezdomności i w trakcie



badania fokusowego w listopadzie 2023 podczas Ogólnopolskiej Konferencji Domy Samotnych Matek Potrzeby-Rozwiązania-Wyzwania. Analiza materiału wskazała na brak dostępu i gwarancji do realizacji potrzeb pracowniczych w zakresie administracyjnym, edukacyjnym, mediacyjnym i ogólnego wsparcia. Respondenci wskazywali na znaczące obciążenia emocjonalne oraz bezradność systemową, m.in. związaną z brakiem spójności pomiędzy programami wsparcia a dostępnością lokali mieszkalnych dla kobiet przygotowanych do usamodzielnienia się.

W Polsce jest nieokreślona liczba Domów dla Kobiet w ciąży i matek z dziećmi (często w użyciu potocznym – Domów Samotnych Matek). Rozbieżności w liczbach (Dane MRiPS podają, że jest ich 41, a GUS, że 63) wynikają, z tego, że część Domów, które wspierają kobiety nie wykonuje zadania pomocy społecznej (czyli nie podpisuje porozumień z gminami) według standardów zawartych w *Rozporządzeniu Ministra*

Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej o prowadzeniu domów dla kobiet w ciąży i matek z dziećmi z dnia 07 lutego 2024.

Są to ośrodki, które realizują wsparcie dla kobiet w ciąży, matek i ich dzieci, ale nie podlegają strukturom organizacyjnym pomocy społecznej. Domy są prowadzone przez organizacje kościelne lub organizacje pozarządowe i finansowane ze środków własnych. W wątkach badawczych aspekt ten jest ważny, ponieważ mieszkańcy domów wymagają wsparcia, a personel – narażony na kontakt z traumą – nie ma z powodu braku struktur możliwości skorzystania z odpowiedniej pomocy.

W ramach działań wyżej wymienianej platformy pracownicy 30 ośrodków tego typu z całej Polski podejmowali działania na rzecz zmian w przedmiotowym rozporządzeniu, również w przedmiocie rozszerzenia zakresu aktu o zapis umożliwiający supervizję dla pracowników ośrodków co obecnie dalej jest procedowane. W czasie zakończenia etapu badań porównawczych w kwietniu 2025 jedynie w dwóch ośrodkach była realizowana supervizja.

Zespoły (współ)pracujące? O metodyce

Zespoły Interdyscyplinarne w Domach są zróżnicowane. Rozporządzenie wskazuje standardy usług domów i ich realizację poprzez zatrudnienie kadry o kwalifikacjach zawodowych: psycholog, terapeuta, pedagog, prawnik, pracownik socjalny lub inne. Członkami Zespołów wspierająco-terapeutycznych są pedagodzy, wychowawcy, opiekunowie, socjoterapeuci, osoby pierwszego kontaktu, pracownicy socjalni, psychologowie, terapeuci, prawnicy, lekarze

psychiatrzy, neuropsychologowie, kapełani, doradcy zawodowi, pielęgniarki, położne, trenerzy zarządzania budżetem, dietetycy. W domach zatrudniani są też pracownicy administracyjni i wykonawczy – księgowość, kierownicy, magazynierzy, kucharki, ochrona. Wartym podkreślenia aspektem jest to, że część personelu stanowią siostry zakonne – które reprezentują poszczególne profesje, których miejscem zamieszkania jest miejsce pracy. Taka sytuacja występuje w wielu Ośrodkach tego typu, ponieważ wiele Domów Samotnych Matek jest prowadzonych przez Zgromadzenia Zakonne lub przez Instytucje Kościelne. Dla przykładu Caritas prowadzi 23 Domy.

W przepisach i procedurach brakuje ujednoliconych zasad współpracy dla zróżnicowanych zespołów oraz metodyki pracy z mieszkańcami Ośrodków. W efekcie każdy z badanych ośrodków tworzy własne rozwiązania. Rozporządzenie określa jedynie etapy działań – na przykład diagnozę czy opracowanie Indywidualnego Programu Wsparcia – ale nie wskazuje, jak mają współpracować poszczególni specjaliści.

Zrozum mnie!

Brene Brown mówiła „Zrozum mnie, abym zrozumiał innych”. Respondenci zgłaszali potrzebę wysłuchania. Rozmowy dotyczące ich potrzeb były dla nich zaskakujące i wzbudzające dużo emocji. Badania wstępne obejmowały analizę potrzeb edukacyjnych, administracyjnych, wsparcia oraz potrzeb reprezentowania interesów.¹ Analiza tego materiału posłużyła jako predyktor działań superwizyjnych przeprowa-



dzonych w fazie pilotażu. Zachęcano uczestników do nazywania swoich potrzeb oraz nazywaniu następstw braku ich realizacji. Na podstawie analizy zaplanowano działania edukacyjne, na przykład w obszarze pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi, z zakresu Teorii Poliwagalnej oraz diagnostyki FAS. Działania dotyczące wsparcia zaproponowano w ramach superwizji w ramach metodyki superwizji pracy socjalnej. Potrzeby w kontekście administracyjnym i mediacyjnym omawiano z kadrą kierowniczą, włączając je częściowo do superwizji, a częściowo do działań facylitacyjnych. Przeprowadzona analiza wykazała, że funkcje superwizji były realizowane.

W ciągłym poszukiwaniu

Po przeprowadzeniu badań i pilotażu wyłoniono propozycje wprowadzania wsparcia Zespołu w trzech etapach:

¹ Cele superwizji identyfikowane przez V.Coulshed i A.Mullender w odniesieniu do funkcji superwizji- patrz. Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy pod redakcją J. Szmagałskiego, IRSS, Warszawa 2005, s.38-39).

Etap I

DOSKONALENIE KOMPETENCJI

KOMUNIKACJI I EMPATII

W OPARCIU O NVC

Cele etapu:

- Tworzenie warunków budowania zrozumienia oraz empatii w zespole co ma wpływ na współpracę;
- Dzielenie się doświadczeniami oraz emocjami – wzrost kompetencji słuchania, a także reakcji na potrzeby innych;
- Tworzenie przestrzeni, w której każdy ma możliwość wypowiedzenia swoich myśli oraz uczuć w atmosferze szacunku;
- Wzrost jakości wsparcia udzielanego mieszkańcom Domu;
- Wzrost procesów motywacyjnych na matrycy wsparcia, zasobów i relacji;
- Profilaktyka wypalenia zawodowego.
- Wzrost świadomości naszych reakcji i postaw;

- Zrozumienie procesu obniżania kosztów emocjonalnych w interwencjach krótko i długoterminowych w pracy z matkami;
- Opracowanie strategii działań prewencyjnych dot. sytuacji trudnych;
- Określenie możliwości realizacji potrzeb administracyjnych, edukacyjnych i szkoleniowych oraz wsparcia reprezentacji Zespołu;
- Diagnoza zagadnień dotyczących aspektów relacyjnych i kultury organizacji – według teorii poziomów wartości Gravesa.

Jakie wartości liczą się dla dyrektora zespołu? Jaka jest misja instytucji?

Jakie są zasady realizacji wartości?

Jakie są przewidziane reakcje na brak realizacji wartości?

Etap II

FACYLITACJA I PARTYCYPACJA

Cele etapu:

- Diagnoza najważniejszych wyzwań w pracy zespołu i analiza możliwości
- Określenie wyzwań i poszukiwanie rozwiązań z naciskiem na własny wpływ („co mogę zrobić?”).
- Określenie własnego wpływu każdego, kto zgłasza wyzwanie, a w tym wpływu instytucji.
- Nazwanie wyzwania i analiza możliwości oraz regulacja poziomu obciążeń, w tym forma profilaktyki wypalenia zawodowego.

- Określenie i wypowiedzenie zakresów kompetencji, zasobów oraz odpowiedzialności poszczególnych członków zespołu wynikających ze stanowisk, a także ustalenie zasad współpracy i dzielenia się zasobami.
- Wzrost wiedzy i znajomości modeli wraz z założeniami metodycznymi, zawartymi w dokumentacji zarówno zewnętrznej jak i wewnętrznej;
- Wspólne omawianie, tworzenie, udoskonalanie podstawowych standardów działania w oparciu o triadę:

WARTOŚCI | ZASADY | PROCEDURY

- Wsparcie Zespołu w tworzeniu wzajemnego systemu wsparcia zapobiegającego wypaleniu zawodowemu.

Etap III

SUPERWIZJA ZESPOŁU

Celem superwizji jest poprawa jakości pracy pracowników merytorycznych, zwiększenie skuteczności pracy z mieszkańcami, a co za tym idzie, polepszenie dobrostanu klientów i zwiększenie zadowolenia z wykonywanej pracy pracowników. Etap jest realizowany poprzez umożliwienie Superwizji Indywidualnej i/lub grupowej członkom zespołu, a także Kadrze zarządczej (osobno). Podejściem proponowanym jest superwizja uważna na traumę (*Trauma Informed Supervision*). Podejście to jest uzasadnione ze względu na realizację potrzeb pracowników: poczucia bezpieczeństwa, rozwijanie dialogu, orientacja na poczucie sensu.²

Wyzwania, pytania, dylematy

Pierwszym aspektem, na który należy zwrócić uwagę podejmując pracę superwizyjną w Zespołach Domów jest analiza sytuacji zależności w zespołach o złożonej strukturze (na przykład w Fundacjach, Stowarzyszeniach, Organizacjach Kościelnych). Deklarowana atmosfera dobrej i rodzinnej współpracy nie jest wystarczająca do zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim superwizantom. Dla przykładu ośrodki prowadzone przez Stowarzyszenia, gdzie prezes lub członek zarządu jest jednocześnie członkiem zespołu wspierającego, na przykład w roli psychologa. Kolejnym przykładem są domy prowadzone przez zgromadzenia zakonne, gdzie pracownik jest przełożonym zakonnym dyrektorem domu, podczas gdy dyrektor jest dyrektorem dla swojego zakonnego



przełożonego. W kontekście zgromadzeń zakonnych działających w pomocy społecznej, jak wspominałam – wspólnoty te często mieszkają w miejscu pracy, co może powodować dodatkowe obciążenia, utrudniać profesjonalizację oraz zaburzać równowagę między rolami osobistymi a zawodowymi.

Kolejnym aspektem jest dylemat odrębności superwizji dla kadry kierowniczej i zespołu. Temat ten budzi wiele dyskusji oraz sprzeciwów. Po prezentacji wyników badań i propozycji rozdzielania superwizji dla tych dwóch grup, to rozwiązanie nie zostało zaakceptowane przez kadrę zarządzającą. Łączenie zespołu z kadrą zarządzającą może być ryzykiem dla bezpieczeństwa superwizji ze względu na unikanie lub ignorowanie jednej z funkcji superwizji, najczęściej administracyjnej.³

² H. Kaszyński, Superwizja Pracy Socjalnej. W kierunku perspektywy uważności na traumę. W: Praca Socjalna nr 1(39) 2024..

³ L. Hughes, P. Pengelly, Staff Supervision in a Turbulent Word, London 1997.

Rodzi to jeszcze jeden obszar ryzyka – kadra kierownicza wnosi obszary związane z zarządzaniem i z funkcją mediacyjną superwizji, na przykład sposobem reprezentowania instytucji, problemami z relacjami między instytucjami nadzorującymi bądź finansującymi. Stres i problemy z zarządzaniem przenoszone zostają na członków zespołu. Zespół wspiera kadrę kierowniczą, solidaryzuje się, podejmuje działania, a jednocześnie oddala się od pracy merytorycznej z klientem, wypetnia nie swoje odpowiedzialności, osłabia się.

Superwizja badacza superwizji

Superwizja to poszukiwanie zmiany, jeśli jest na to gotowość. Bywały takie sytuacje, kiedy podczas prac badawczych byłam zachęcana do rezygnacji ze słowa „superwizja”, ponieważ rozpatrywano, iż ten proces kojarzy się już i tak obciążanych pracą pracownikom z jakimś trudem, konfrontacją. Bycie badaczem i pracownikiem jednocześnie przy posiadaniu warsztatu i doświadczenia w byciu superwizorem jest bardzo wymagające i niesie ogromne obciążenia dla jednej osoby. Badanie superwizji odnosi się do kwestii etycznych, pól dylematów etycznych, z których wynikają konkretne przeżycia.

O potrzebie superwizji badaczy jakościowych pisze A. Golczyńska-Grondas oraz K. Waniek⁴, z podkreśleniem potrzeby wspierania badacza w krytycznej refleksji nad podejmowanymi działaniami.

Badanie zjawiska superwizji wymagało, abym sama korzystała z superwizji, co okazało się znaczącym wsparciem w przebiegu moich procesów badawczych.

Wioletta Jóźwiak-Majchrzak



Wszelkie zdjęcia użyte w niniejszym artykule pochodzą z prywatnego zbioru autorki.

⁴ A. Golczyńska-Grondas, K. Waniek; Superwizja w jakościowych badaniach społecznych. O radzeniu sobie z trudnymi emocjami badających i badanych w: Przegląd socjologii jakościowej Tom XVIII, nr 4

FUNDACJA DAJEMY DZIECIOM SIŁĘ

19 listopada 2025

**Międzynarodowy Dzień
Przeciwdziałania Przemocy
wobec Dzieci w Polsce**

Budynki na czerwono!

W ramach kampanii wiele
budynków rozświetlono na czerwono,
a ochotnicy różnych środowisk
przewodzą akcje informacyjne.

[kliknij tutaj lub zeskanuj kod QR,](#)
[aby przeczytać o działaniach kampanii:](#)



WSPIERAJ DZIECIŃSTWO MOCY BEZ PRZEMOCY



dzieciństwobezprzemocy.pl



FUNDACJA
DAJEMY
DZIECIOM
SIŁĘ

WSPÓŁORGANIZACJA:

Krajowa Koalicja
na Rzecz Ochrony Dzieci

PARTNER GŁÓWNY:



Rzecznik
Praw Dziecka

FINANSOWANIE:



Fundusz
Sprawiedliwości



Ministerstwo
Sprawiedliwości

Sfinansowano ze środków Funduszu Sprawiedliwości, którego dysponentem jest Minister Sprawiedliwości

PATRONAT HONOROWY: Marszałek Sejmu RP Szymon Hołownia, Marszałkini Senatu RP Małgorzata Kidawa-Błońska, Sekretarz Stanu w KPRM Katarzyna Kotuła

PARTNERZY:



PATRONAT MEDIALNY:



VII OGÓLNOPOLSKA KONFERENCJA NAUKOWA

14-15 LISTOPADA 2025

Informujemy, że dla przedstawicieli środowisk naukowych zajmujących się szeroko pojętą pracą socjalną, systemem wsparcia społecznego i polityką społeczną, studentów, badaczy, praktyków, w tym superwizorów pracy socjalnej oraz sympatyków superwizji odbyła się Konferencja z cyklu *Praca socjalna w teorii i działaniu* pod tytułem „Superwizja w zawodach wsparcia społecznego – stan obecny i perspektywy rozwoju”. My też tam byliśmy!

Były to dwa dni dyskusji dobrych praktyk i inspiracji wokół superwizji w pracy socjalnej, pieczy zastępczej, CUS, NGO i wielu innych obszarach pomocy społecznej.

Konferencja składała się z 3 sesji tematycznych: (1) obszary superwizji w zawodach wsparcia społecznego, (2) stan obecny superwizji w zawodach wsparcia społecznego, (3) perspektywy rozwoju superwizji w zawodach wsparcia społecznego.

SHORT 1

Organizatorzy:

Uniwersytet Papieski Jana Pawła II Stowarzyszenie
Certyfikowanych Superwizorów Pracy Socjalnej

Słowa klucze:

Etyka, modele superwizyjne, dobrostan zawodowy i rola superwizora w zmieniającym się systemie wsparcia społecznego.



14-15 listopada 2025

Podczas konferencji podkreślono konieczność standaryzacji i rozwoju edukacji superwizorów, obejmującej spójne programy szkoleniowe, praktyki, superwizję własną oraz stałe doskonalenie zawodowe. Ważne jest też tworzenie jasnych standardów jakości i etycznych zasad superwizji oraz rozwijanie badań i monitoringu jej efektów. Istotnym wyzwaniem pozostaje zwiększenie dostępności superwizji, przede wszystkim w mniejszych instytucjach i organizacjach wysokiego ryzyka. Wskazano również rosnące znaczenie superwizji dla kadry zarządzającej. Wnioski płynące z konferencji wskazują na potrzebę skoncentrowanych działań systemowych, także na poziomie ministerialnym, aby budować spójny, trwały system superwizji w Polsce.

Kaja Gzyra



SAMOROZWOJOWA GRUPA

TYPU CIRCLE STUDY

Samorozwojowa grupa Circle Study jest adresowana zarówno do doświadczonych superwizorów, jak i osób rozpoczynających swoją przygodę z superwizją, a także innych specjalistów działających w obszarze pracy socjalnej i pomocy społecznej. Grupa jest przeznaczona dla osób, które chcą świadomie rozwijać swój profesjonalny warsztat, pogłębiać wiedzę z zakresu superwizji i pracy socjalnej, wspierać rozwój osób superwizowanych oraz działać zgodnie z kodeksem etycznym superwizora pracy socjalnej.

Czym jest Circle Study?

Circle Study to szwedzka metoda edukacji dla dorosłych, w której uczestnicy spotykają się cyklicznie – raz w miesiącu, w małych grupach (do 10 osób) w celu wspólnego zdobywania wiedzy, wymiany doświadczeń i wypracowywania rozwiązań. Całość spotkań odbywa się w kame-

ralnej atmosferze. Proces uczenia się jest demokratyczny i niehierarchiczny – każdy uczestnik jest zarówno uczniem, jak i nauczycielem, a jego doświadczenie i wiedza wzbogacają pracę grupy.

Uczestnicy samodzielnie ustalają cele spotkań, wybierają materiały i planują przebieg sesji. Kluczową cechą grup Circle Study jest przekonanie, że każdy uczestnik oraz każda uczestniczka

wnosi znaczącą wartość do procesu dyskusji, a osiągnięcie celów grupy zależy od aktywnego wkładu wszystkich członków.

Cele i obszary działania grupy

Grupa samorozwojowa ma na celu:

- Wymianę doświadczeń, wiedzy na temat superwizji i pracy socjalnej;
- Rozwój zawodowy oparty na etycznych zasadach superwizji pracy socjalnej;
- Wzmacnianie kompetencji uczestników oraz podnoszenie jakości pracy z osobami objętymi superwizją;
- Analizę pracy własnej oraz refleksję nad praktyką zawodową.



Katowice, 2024



Toruń, 2025



Katowice, 2025

Przebieg spotkań

Każde spotkanie grupy składa się z trzech części:

1. **Część szkoleniowa**
wymiana wiedzy – uczestnicy dzielą się doświadczeniami, omawiają wiedzę branżową, istnieje możliwość zaproszenia ekspertów z zewnątrz.
2. **Część hiperwizyjna** – superwizja pracy własnej prowadzona przez jednego z uczestników, z możliwością uzyskania zaświadczenia o liczbie godzin superwizji.
3. **Część wolna** – refleksje, analiza rzeczywistości zawodowej, wymiana myśli i emocji, ustalenia organizacyjne i wizje rozwojowe grupy.

Grupa jest otwarta dla nowych uczestników, którzy chcą świadomie rozwijać swoje umiejętności i warsztat.



Warszawa, 2025



Warszawa, 2025

Koszty uczestnictwa

Udział w grupie odbywa się w oparciu o zasadę „ekonomii daru”. Po zakończeniu spotkania uczestnicy mogą wpłacić darowiznę (symboliczną). Środki są przeznaczone na pokrycie kosztów sali, materiałów, napojów oraz innych potrzeb grupy, a ewentualna nadwyżka wspiera działalność statutową Polskiego Towarzystwa Superwizji Pracy Socjalnej.

Miejsce spotkań

Spotkania grupy Circle Study odbywają się średnio co kilka miesięcy i mają miejsce w Katowicach, Warszawie oraz od niedawna w Toruniu. Dotychczasowe spotkania pokazują, że są one potrzebne, a otrzymywany feedback od uczestników jest bardzo pozytywny.

Podczas ostatniej warszawskiej edycji, uczestnicy spotkania mieli przyjemność zapoznania się z metodą Puenta.

PUENTA

PUENTA to metoda wykorzystująca obrazy i symbole do porządkowania doświadczeń zawodowych, poszukiwania rozwiązań dla konkretnych problemów i projektów oraz podejmowania decyzji. Umożliwia spojrzenie na sytuację z innej perspektywy, wspiera kreatywność, ułatwia uporządkowanie relacji i zmianę sposobu działania. Metoda ta doskonale sprawdza się w pracy superwizora pracy socjalnej, wspierając rozwój zarówno uczestniczek i uczestników, jak i superwizantów.

Więcej informacji na naszej stronie ptsps.pl

SUPERWIZJA DLA NAUCZYCIELI

SPOJRZENIE PRACOWNIKA SOCJALNEGO

Z perspektywy pracownika socjalnego superwizja dla nauczycieli jawi się jako niezwykle istotna kwestia, ponieważ szkoła to codzienny partner w pracy z rodzinami korzystającymi ze wsparcia pomocy społecznej. Zdaniem praktyka współpraca z nauczycielami i pozostałą kadrą bywa trudna – widoczne są braki kadrowe, przepracowanie, wypalenie zawodowe czy brak przestrzeni na odpoczynek i rozwój.

Nauczyciele mierzą się nie tylko z wymaganiami programowymi, ale także z trudnościami uczniów i ich rodzin, konfrontacją z rodzicami czy trudnymi sytuacjami dotyczącymi dzieci, takimi jak przemoc domowa, przemoc rówieśnicza, trudności uzależnienia czy kryzysy psychiczne. Zdaniem pracownika socjalnego, trudności we współpracy mogą wynikać m.in. z obawy nauczycieli i poczucia ryzyka związanego z podjęciem przez nich niewłaściwej decyzji. Zdarza się, że reakcja na niepokojące

sytuacje pojawia się zbyt późno, co znacząco utrudnia działania pracownika socjalnego. Często taka „opóźniona” interwencja sprawia, że wsparcie przychodzi zbyt późno, a praca z rodziną staje się bardziej wymagająca. Nierzadko w takiej sytuacji pracownikowi socjalnemu pozostaje podjęcie drastyczniejszych środków zgodnie z procedurami, zamiast prowadzenia zapobiegawczej oraz długofalowej, pogłębionej współpracy i pracy socjalnej.

Rzecznik Praw Dziecka przygotował projekt ustawy o wspieraniu uczniów i nauczycieli, który przewiduje m.in. prawo do superwizji prowadzonej przez odpowiednio przygotowanych specjalistów oraz określa zasady ich kształcenia i certyfikacji. Ministerstwo Edukacji Narodowej potwierdza, że prowadzi analizy nad projektem, zwracając uwagę na brak oceny skutków regulacji i wskazania źródeł finansowania. Resort edukacji dodaje, że systemowe wprowadzenie superwizji wymaga przygotowania odpowiednich kadr, opracowania standardów i procedur oraz budowania świadomości, iż nie jest to narzędzie kontroli pedagogicznej.



Równocześnie Ministerstwo Edukacji Narodowej podkreśla, że superwizja jest już stosowana w praktyce w projektach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, takich jak SCWEW czy „Szkoła dostępna dla wszystkich”. Ewaluacje pokazały, że superwizja zmniejsza poczucie osamotnienia nauczycieli i buduje kulturę refleksyjnej praktyki w szkołach. MEN wskazuje, że superwizja ma duży potencjał w zakresie poprawy dobrostanu zawodowego nauczycieli i jakości edukacji.

Superwizja dla nauczycieli daje szansę na wzmocnienie kompetencji, uważności i umiejętności reagowania, poprawiania

jakości komunikacji z uczniami, rodzicami i współpracy z instytucjami/placówkami, a także wspieranie w radzeniu sobie ze stresem i odpowiedzialnością. To szansa na przestrzeń do omawiania dylematów, zdobywania narzędzi i rozwijania refleksji, które realnie podnoszą skuteczność pracy nauczycieli.

Zarazem prawidłowo prowadzona supervizja dla nauczycieli mogłaby być szansą na ulepszenie współpracy pracownika szkoły z pracownikiem socjalnym. Znaczyłoby to m.in. ułatwienie omawiania trudności ucznia, szybsze reagowanie, zgłaszanie podejrzeń oraz przypadków przemocy, wspólne wypracowywanie rozwiązań z rodzicami, poszukiwanie najlepszych form wsparcia i zapewnienie pomocy dziecku na czas.

Nie ma gwarancji, że projekt taki zostanie wdrożony, lecz pozostawiamy Wam przestrzeń do refleksji i dyskusji na ten temat.

Kaja Gzyra

BAZA SUPERWIZORÓW



Województwo

Miasto

Aby wyświetlić listę superwizorów dostępnych w danej lokalizacji, kliknij na pinękę na mapie lub wybierz poniżej odpowiednie województwo lub miasto.

[link do listy superwizorów](#)



SUPERWIZOR POSZUKIWANY

BAZA SUPERWIZORÓW

Ale jak? Ale gdzie?



Poszukiwania superwizora
teraz stają się łatwiejsze.

Nie każdy wie, więc czas ogłosić, że:

**Polskie Towarzystwo Superwizji
Pracy Socjalnej stworzyło
pierwszą w Polsce bazę
superwizorów pracy socjalnej,
metodyków i szkoleniowców
z obszaru pomocy społecznej!**

Baza ta jest rewelacyjnym narzędziem do poszukiwania specjalistów bliskich lokalizacyjnie jednostkom pomocy społecznej. Obserwujemy, że co raz częściej kierownicy i dyrektorzy ośrodków korzystają z bazy poszukując superwizora dla swoich pracowników, co tylko potwierdza jak przydatnym narzędziem się stała.

Superwizorze, trenerze, metodyku, jeżeli jeszcze Cię w niej nie ma, nie wahaj się. Skorzystaj z podanych wskazówek poniżej, i nadróbmy tę zaległość.

Aleksandra Sasin



Jeżeli chciałbyś aby Twoje portfolio znalazło się w naszej bazie, napisz do nas wiadomość na adres aleksandra.sasin@ptsps.pl w tytule wiadomości wpisując „baza superwizorów”.



Superwizja w praktyce.

Rozwiń swoją refleksyjność

Ewa Grudziewska, Katarzyna Ziomek-Michalak

Kompedium wiedzy z zakresu superwizji, skierowane do profesjonalistów pragnących rozwijać refleksyjność w swojej praktyce zawodowej i życiu osobistym. Publikacja wyjaśnia istotę superwizji opierając się na analizie własnych doświadczeń, emocji i reakcji. Pokazuje, że może stanowić narzędzie rozwoju samoświadomości, empatii i kompetencji zawodowych. Choć tradycyjnie kojarzona z psychologią i terapią, autorki wskazują na szerokie spektrum jej zastosowań: edukację, pracę socjalną, coaching, biznes oraz inne obszary wymagające pracy z ludźmi.

Książka została skonstruowana na dwóch głównych filarach: teoretycznym wprowadzeniu oraz części praktycznej, w której zamieszczono techniki, narzędzia, scenariusze i wzory dokumentów pomocnych w prowadzeniu sesji superwizyjnej. Czytelnik znajdzie tu m.in. szczegółowy zestaw metod jak burza mózgów, analiza krytycznych przypadków, symulacje i praca z metaforą. Ponadto publikacja kładzie nacisk na kwestie organizacyjne i etyczne: porusza problematykę kontraktu superwizyjnego, ewaluacji sesji, kompetencji superwizora oraz kultury organizacyjnej sprzyjającej refleksji. Dzięki temu stanowi narzędzie zarówno dla doświadczonych liderów i psychoterapeutów, jak i osób rozpoczynających swoją ścieżkę w roli superwizora lub uczestnika superwizji.



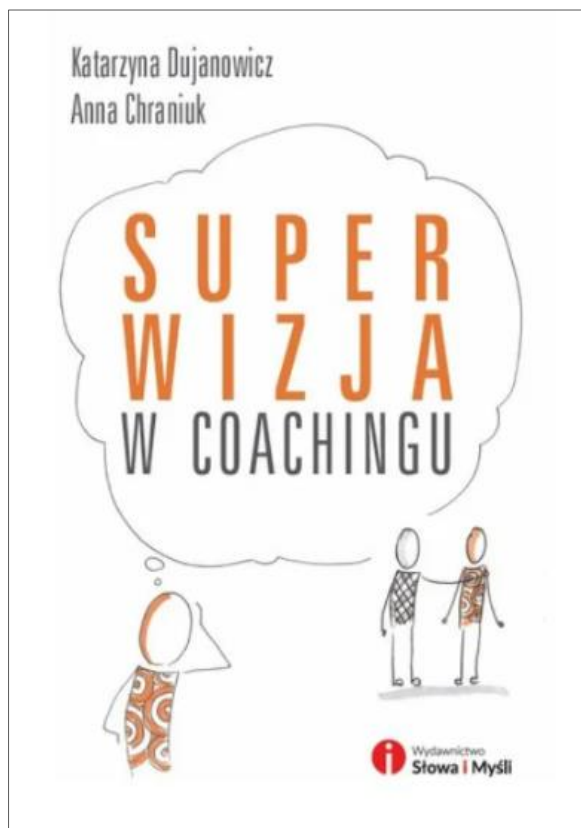
Pracownik socjalny jako

refleksyjny praktyk. Refleksyjna edukacja metodyki pracy socjalnej

Izabela Krasiejko

Książka łączy solidne podstawy teoretyczne refleksyjnej edukacji z praktycznym podejściem do jej wdrażania w metodyce pracy socjalnej. Autorka, wykładowczyni i praktyczka z wieloletnim doświadczeniem, wskazuje narzędzia i techniki, które pozwolą nauczycielom akademickim oraz superwizorom inspirować do autorefleksji zarówno studentów, jak i pracowników socjalnych.

Publikacja podzielona jest na trzy główne części: 1) teoretyczne ramy refleksyjnej edukacji i rola refleksyjnego praktyka; 2) omówienie modeli – m.in. Kolba, Gibbsa, Bortona, Brookfielda – oraz narzędzi praktycznych, takich jak analiza przypadków, genogramy, ekogramy czy gry dydaktyczne; 3) autorski projekt realizacji przedmiotu w oparciu o edukację refleksyjną wraz ze studium efektów uczenia się. Na zakończenie każdego rozdziału znajdują się pytania refleksyjne oraz bibliografia wspierająca dalsze pogłębienie tematu, co czyni publikację wartościowym narzędziem zarówno dydaktycznym, jak i samorozwojowym. Recenzenci chwalą przystępność stylu i praktyczne ukierunkowanie książki, zwracając uwagę, że może ona wspierać rozwój kompetencji kluczowych pracowników socjalnych – autorefleksji, autoregulacji i metodycznego działania.

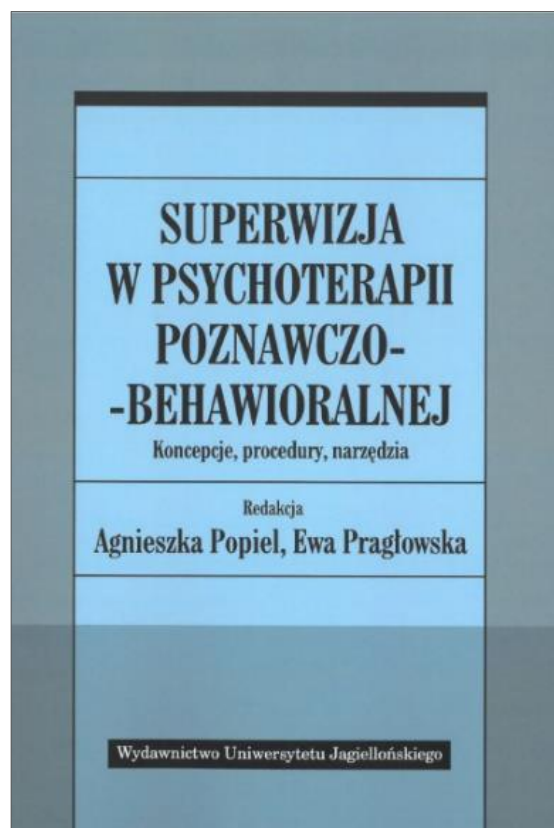


Superwizja w coachingu

Katarzyna Dujanowicz, Anna Chraniuk

Książka stanowi praktyczny przewodnik łączący teorię z przykładami zastosowań w codziennej pracy, ukazując superwizję jako bezpieczną przestrzeń do refleksji, nauki i doskonalenia warsztatu. Autorki przedstawiają zapis rozmowy między superwizorem, a doświadczonym coachem, który obrazuje, jak superwizja wspiera rozwój zawodowy, pomaga radzić sobie z wyzwaniami i wzmacnia świadomość etyczną oraz kompetencje zawodowe. Publikacja podkreśla, że superwizja jest niezbędna dla każdego coacha – pozwala lepiej pracować z klientem, świadomie planować rozwój i podnosić jakość świadczonych usług.

Książka, dzięki połączeniu teorii, praktycznych narzędzi i osobistych doświadczeń, inspirowa do refleksji nad własną praktyką i zachęca do regularnego korzystania z superwizji. Jej wartość wykracza poza coaching, może być również cennym źródłem wiedzy dla superwizorów pracy socjalnej, którzy znajdą w niej metody i podejścia możliwe do zaadaptowania w pracy z pracownikami socjalnymi oraz innymi specjalistami wsparcia społecznego. Publikacja wspiera rozwój uważności, komunikacji i kompetencji zawodowych, stanowiąc praktyczne wsparcie w budowaniu jakościowej i etycznej praktyki pomocowej.



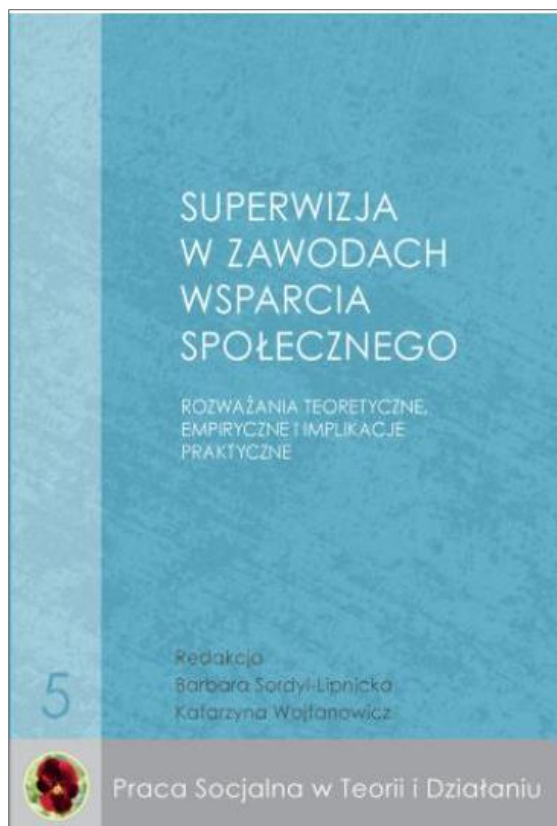
Superwizja w psychoterapii poznawczo-behawioralnej.

Koncepcje, procedury, narzędzia

Red. Agnieszka Popiel, Ewa Pragłowska

Jest to pierwsza polska publikacja poświęcona superwizji w tym nurcie terapeutycznym. Książka łączy w sobie solidne podstawy teoretyczne z ich praktycznymi narzędziami i procedurami, opisuje kluczowe zagadnienia superwizji oraz prezentuje sposoby wspierania rozwoju umiejętności terapeutycznych i przestrzegania zasad etycznych.

Publikacja ma wysokie walory dydaktyczne, jest polecana, superwizorom, nauczycielom akademickim, psychoterapeutom oraz studentom. Autorzy i recenzenci podkreślają, że książka pomaga stać się inspirującym, godnym zaufania i pamiętanym superwizorem. Wiele opisanych narzędzi, procedur i podejść do refleksji nad praktyką może zostać zaadaptowanych przez superwizorów pracy socjalnej. Publikacja wspiera rozwój kompetencji w analizowaniu trudnych przypadków, podnoszeniu jakości pracy zespołów pomocowych oraz w budowaniu etycznych i profesjonalnych standardów w obszarze wsparcia społecznego.



**Superwizja w zawodach wsparcia społecznego.
Rozważania teoretyczne, empiryczne
i implikacje praktyczne.**

Red. Barbara Sordyl-Lipnicka, Katarzyna Wojtanowicz

Publikacja ukazująca znaczenie szeroko rozumianego wsparcia społecznego. Łączy solidne podstawy teoretyczne z doświadczeniami praktyków i badaniami empirycznymi, prezentując modele superwizji, wyzwania interpersonalne etyczne, organizacyjne i wzorce praktyk.

Autorzy analizują także warunki rozwoju superwizji w polskim systemie pomocy społecznej, odwołując się do inspirujących doświadczeń europejskich. Książka podkreśla rolę superwizji w rozwijaniu refleksji, wymianie wiedzy i podnoszeniu jakości pracy z klientami, a dla superwizorów pracy socjalnej stanowi cenne źródło narzędzi i wskazówek do prowadzenia skutecznej superwizji. Jest przydatna zarówno w codziennej praktyce, jak i w procesie rozwijania kompetencji zawodowych, a także inspiruje do poszukiwania nowych rozwiązań w pracy z osobami i rodzinami korzystającymi ze wsparcia społecznego. To wartościowa lektura dla praktyków, teoretyków, studentów oraz osób zainteresowanych standaryzacją i rozwojem superwizji w zawodach pomocowych.

BROSZURA INFORMACYJNA

Pracodawco, czy zrealizował_ś
już swoją super-wizję?

Nie? Nic straconego!
Przygotowaliśmy
wskazówki jak to zrobić:



[kliknij, aby pobrać pełną broszurę](#)

ZAPRASZAMY CIĘ DO TOWARZYSTWA

Mamy dla Ciebie miejsce,
dołączysz?

Krok 01

Zapoznaj się z celami
oraz Statutem PTSPS:
<https://ptsps.pl/>

Krok 03

Wypełnij Deklarację
2 pierwsze jej strony

Krok 05

Możesz dołączyć
krótkie CV lub biogram

Krok 02

Zapoznaj się
z Kodeksem Etycznym
osób superwizujących
pracę socjalną

Krok 04

Zeskanuj deklarację
członkowską i prześlij:
biuro@ptsps.pl

Krok 06

Poczekaj na decyzję
Zarządu PTSPS



ZOSTAŃ NASZYM PATRONEM!



PATRONITE

WSPIERAMY POMOC SPOŁECZNĄ

PROMUJEMY IDEĘ SUPERWIZJI

ROZWIJAMY TEORIĘ I PRAKTYKĘ

WSPARCIE DLA PTSPS DLACZEGO WARTO?



Jesteśmy organizacją non-profit.

Utrzymujemy się wyłącznie ze składek

Członków i darowizn – dlatego każda złotówka
naprawdę robi różnicę! Twój Patronat pozwoli nam rozwijać
inicjatywy, które zmieniają rzeczywistość na lepsze.

Jeśli chcesz wesprzeć nasze działania,
możesz to zrobić poprzez portal [Patronite.pl](https://patronite.pl),
bądź przekazać bezpośrednią darowiznę
na cele statutowe PTSPS.



Numer konta: 51 1140 2004 0000 3202 8248 8179

<https://patronite.pl/PTSPS>



Nr 1/2026



DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

DO ZOBACZENIA W 2026 ROKU,

W KOLEJNYM NUMERZE

I PRZY INNYCH OKAZJACH!



POLSKIE TOWARZYSTWO
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ