

SPS

SUPERWIZJA PRACY SOCJALNEJ

Nr 1/2024

TEMATY NUMERU

O ewaluacji raz jeszcze
strona 4

Patchworki
strona 18

Kodeks etyczny *Superwizorni*
strona 20



**POLSKIE TOWARZYSTWO
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ**



unicef 
dla każdego dziecka

Ten numer kwartalnika został opracowany i wydany w ramach projektu *Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej* realizowanego we współpracy z Funduszem Narodów Zjednoczonych na Rzecz Dzieci (UNICEF) i przy wsparciu Biura ds. Ludności, Uchodźców i Migracji Stanów Zjednoczonych (numer projektu POL/PCA20226).

redakcja: redakcja@ptsps.pl



Niniejsza publikacja/badanie zostało sfinansowane przez Biuro UNICEF ds. Reagowania na Potrzeby Uchodźców w Polsce przy wsparciu Biura ds. Ludności, Uchodźców i Migracji Stanów Zjednoczonych. Materiały, treści i poglądy zawarte w niniejszym (badaniu, publikacji, module treningowym) są prezentowane jako własne przez ekspertów zaangażowanych do realizacji projektu i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy UNICEF lub darczyńcy. Publikacja nie została przygotowana na podstawie oficjalnych standardów publikacyjnych UNICEF, w związku z czym UNICEF nie odpowiada za potencjalne błędy.

kontakt: biuro@ptsps.pl; ptsps.pl

Wydawnictwo PTSPS, ul. Górskiego 1/36, 00-033 Warszawa

SPIS TREŚCI

PRAKTYKA SUPERWIZORA

O ewaluacji raz jeszcze	4
O asystenturze rodziny słów kilka	
wywiad z Izabelą Krasiejko.....	8

UNICEF/PROJEKT

Patchworki – o wykluczeniu superwizyjnym	18
--	----

TROCHĘ TEORII

Kodeks etyczny <i>Superwizorni</i> – drogowskaz oparty	
na wartościach	20

UKRAINA

Mapuj pomoc – profesjonalizacja pracy socjalnej	
ze społecznością uchodźczą	27
Czy warto tworzyć klasy mieszane polsko-ukraińskie?	32

SZORTY	34
--------------	----

BIBLIOTECZKA	36
--------------------	----

Drodzy czytający...

I znowu się widzimy – wspominaliśmy już, że w rzeczywistości projektowej czas zazwyczaj płynie nieco inaczej, stąd nasz kwartalnik nie poddaje się klasycznym prawom fizyki. Dziękujemy za cierpliwość i mamy nadzieję, że się opłaci.

Właśnie kończymy projekt, którego ta publikacja jest częścią – ogromne przedsięwzięcie pod nazwą *Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej*, które realizujemy już od półtora roku dzięki zaangażowaniu (i finansowaniu) Biura UNICEF ds. Reagowania na Potrzeby Uchodźców w Polsce. No i cóż... możemy z dumą ogłosić, że zrealizowaliśmy plan, nawet nieco ponad normę i zdaje się, że wykonaliśmy kawał dobrej i pożytecznej roboty. Będziemy się jeszcze tym chwalić – w kolejnym, podsumowującym projekt numerze SPS.

Tymczasem chcemy się z Wami podzielić kilkoma ważnymi sprawami z naszego pomocowego uniwersum. Przede wszystkim przedstawiamy bardzo interesującą koncepcję kodeksu etyki dla osób prowadzących superwizję pracy socjalnej opracowaną przez nieformalną grupę *Superwizornia*. Rok temu opublikowaliśmy kodeks etyczny superwizji pracy socjalnej opracowany przez nasze Towarzystwo, uznając, że w tak wrażliwym i odpowiedzialnym zawodzie mocne fundamenty etyczne są niezbędne. Teraz mamy drugi kodeks. Ten dokument ujmuje kwestie etyki z innej perspektywy – o ile my staraliśmy się w miarę precyzyjnie wyznaczyć wyraźne granice, ludzie *Superwizorni* skupili się na wartościach, z których te granice powinny wynikać. Ostatecznie nie wygląda na to, żeby nasze rozumienie tego, co ważne w superwizji, jakoś specjalnie się różniło. Oceńcie sami.

Dzięki zaangażowaniu Fundacji To Proste (do niedawna Culturelab) możemy z kolei przedstawić Wam naprawdę niezwykle i przydatne narzędzie – serwis mapujpomoc.pl. Jak wiadomo, od dwóch lat aktywnie działamy na rzecz wspierania osób, które schroniły się w naszym kraju, uciekając przed wojną w Ukrainie. Stąd z ogromnym zadowoleniem przyjęliśmy powstanie profesjonalnego i bardzo użytecznego miejsca w sieci, które integruje pomoc dla uchodźców. Więcej o tym, jak działa serwis, czemu służy i jak można z niego korzystać, przeczytacie w artykule Julii Bochenek.

Dzielimy się też naszymi doświadczeniami z realizacji projektu – tu szczególnej uwadze polecamy dwie ciekawe i praktyczne sprawy. Pierwszą jest nasz projektowy wynalazek – superwizje patchworkowe. Nic bardzo skomplikowanego, a jednak może dużo zmienić, kiedy włożymy nieco wysiłku, by zainicjować współpracę między instytucjami. Zachęcamy do naśladowania, bo naprawdę warto. Druga rzecz jest bardziej zaawansowana – w naszych projektowych działaniach postanowiliśmy bardzo poważnie podejść do monitorowania ich skuteczności. W pewnym sensie ośmieliliśmy się podważyć tradycję ewaluowania działań w oparciu o papierowe ankiety. Zrobiliśmy to inaczej, sądzymy, że lepiej i wyjaśniamy krok po kroku naszą metodę. Mamy nadzieję, że będzie to inspirujące.

Poza tym, przedstawiamy Wam garść ciekawych branżowych informacji i kilka nieoczywistych lektur godnych polecenia każdemu zainteresowanemu superwizją pracy socjalnej. Mamy nadzieję, że i tym razem nasze propozycje okażą się przydatne. Miłego czytania i do zobaczenia niebawem.

Marek Jaros



Marek Jaros

O ewaluacji raz jeszcze

Zgodnie z klasyfikacją Kirkpatricka, sposoby ewaluacji można umieścić na czterech stopniach – im wyżej tym lepiej, czyli ewaluacja z wyższego poziomu trafniej odpowiada na pytanie o skuteczność działań. W szkoleniach i superwizji zazwyczaj posługujemy się ewaluacją pierwszego poziomu – wszystkim známymi ankietami ewaluacyjnymi, które są tak naprawdę uproszczoną formą zbierania informacji zwrotnej od uczestników.

Problem z ankietami wynika z faktu, że cała wiedza, jaką uzyskujemy o procesie szkoleniowym/superwizyjnym pochodzi wyłącznie z subiektywnej oceny uczestników, a trudno

spodziewać się, że będą oni w stanie rzetelnie ocenić efektywność naszych działań. Nie oznacza to bynajmniej, że metoda ankietowa jest zła – jeżeli potrzebujemy szybko dowiedzieć się, jak zostało odebrane nasze działanie, czy uczestnicy są zadowoleni, czy mają jakieś uwagi, etc. to ankiety są bardzo dobrym źródłem wiedzy. Natomiast wyciąganie wniosków o skuteczności działania (np. szkolenia) na podstawie wyników badania ankietowego jest całkowicie nieuprawnione.

Przejdźmy zatem do drugiego narzędzia, noszącego nazwę *Metoda konfrontacji z sobą*¹ – dla ułatwienia nazywamy to narzędzie po

¹ Rzetelność naukowa wymaga, by wnieść tu pewne zastrzeżenie. *Metoda konfrontacji z sobą* nie została zaprojektowana do ewaluacji. Hubert Hermans z pewnością byłby zaskoczony tym dość niezwykłym zastosowaniem jego narzędzia. Na pomysł użycia Metody... w badaniu skuteczności szkoleń wpadłem kilkanaście lat temu przy okazji prowadzenia treningów umiejętności współpracy dla młodych ludzi z niepełnosprawnością ruchową w ramach projektu MISARN. Wyniki były niezwykle interesujące i wskazywały na to, że faktycznie może to być rzetelne i trafne narzędzie mierzenia efektywności oddziaływań edukacyjnych.

prostu Hermansen. Najpierw kilka słów o podstawach teoretycznych.

Hubert Hermans zakłada, że istotne dla nas obiekty (ludzie, rzeczy, działania, etc...) mają znaczenie emocjonalne i kontakt z nimi, niezależnie czy realny, czy mentalny (bo można przecież tylko myśleć o jakimś zjawisku i w ten sposób być z nim w kontakcie), wiąże się z doświadczaniem rozmaitych emocji. Hermans zrobił dwie rzeczy – wyróżnił 24 różne stany emocjonalne, które według niego mają kluczowe znaczenie w naszych relacjach z rzeczywistością oraz wskazał, że emocje te odnoszą się do dwóch najistotniejszych potrzeb człowieka. Pierwszą z nich jest potrzeba siły i sprawczości, drugą natomiast potrzeba afiliacji (miłości, bliskości z innymi). W pewnym uproszczeniu chodzi o to, żeby doświadczać swojej sprawczości, siły, uznania innych (Hermans nazwał to motywem S) oraz doświadczać przynależności, miłości, bliskości (motyw O). Jeżeli obie te potrzeby zaspokojone mamy na wysokim poziomie, prawdopodobnie możemy się uważać za szczęściarzy.

Na bardziej szczegółowym poziomie możemy w tych kategoriach oglądać każdy aspekt swojego życia. Na przykład związek może być po hermansowsku w pełni satysfakcjonujący, czyli zaspokajać potrzeby związane z miłością, bliskością, intymnością i jednocześnie pozwalać doświadczać swojej sprawczości, siły, znaczenia. Ale może być też tak, że bliska i satysfakcjonująca w wymiarze intymności relacja nie zaspokaja potrzeby sprawczości (a niekiedy nawet uniemożliwia doświadczenie własnej siły) – tak się zdarza w związkach, w których jedno z partnerów ma silne cechy zależne osobowości. Może być też odwrotnie – związek, w którym jedno z partnerów

doświadcza uznania, sprawczości, jednak bez emocjonalnego zaangażowania w bliskość ze strony drugiego.

Podobnie możemy zbadać z tej perspektywy relację osoby z pracą, hobby, czy jakąkolwiek znaczącą relacją z kimkolwiek/czymkolwiek. Innymi słowy, zawsze możemy zadać pytanie, co ci robi (emocjonalnie) dany obszar twojego życia albo bardziej psychologicznie - jak się z tym czujesz?

Jak to się ma do ewaluacji? Przypomnijmy, że naszym celem było zbadanie skuteczności oddziaływań (superwizyjnych i szkoleniowych). Szukaliśmy zatem odpowiedzi, czy uczestnictwo w superwizji albo udział w szkoleniu przekłada się na zmianę wyrażającą się tym, że dana osoba będzie lepiej sobie radzić w sytuacjach zawodowych – w ogóle lub w szczególnym zakresie, którego dotyczy szkolenie. Oczywiście nie jesteśmy w stanie zobaczyć tego efektu za pośrednictwem twardych danych – jak już wspominałem w poprzednim tekście, tego typu ewaluacja (poziom czwarty) jest niezwykle trudna, a być może nawet niemożliwa do przeprowadzenia w tak zawiłej materii, jaką jest praca z klientem pomocy społecznej. Natomiast jestem przekonany, że narzędzie Hermansa w szczególności, nieco zawiły sposób, umożliwia nam oszacowanie zmiany na poziomie trzecim – czyli odpowiedzi na pytanie, czy nastąpił transfer kompetencji (nabytych w trakcie superwizji, albo szkolenia) do sfery zawodowej.

Jeżeli przyjmiemy, że narzędzie Hermansa (lista 24 uczuć) bada coś w rodzaju postawy emocjonalnej wobec określonego fragmentu rzeczywistości osoby badanej (tu określony w badaniu obszar aktywności zawodowej),



to możemy określić tę postawę przed działaniem (np. przed rozpoczęciem superwizji) i chwilę po nim. Założyliśmy, że powinniśmy przede wszystkim zwrócić uwagę na motyw S, czyli jak uczestnicy doświadczają swojej pracy albo szczególnych sytuacji zawodowych w odniesieniu do poczucia własnej sprawczości, siły, uznania, etc.

Wyobraź sobie, że twoja praca cię frustruje, masz poczucie, że niewiele ci się udaje, brakuje ci kompetencji, nie radzisz sobie z klientami, etc... To na pewno trudna sytuacja i z całą pewnością twoje doświadczenie emocjonalne będzie bardzo dalekie od tego, co określamy wysokim wynikiem w poczuciu sprawczości/siły. W takim stanie trafiasz na superwizję, dzięki której uczysz się nowych umiejętności, nabierasz pewności siebie, zaczynasz inaczej postrzegać siebie, swoją pracę, klientów. Czy-

li... twój wynik w skali S naszego badania wyraźnie wzrośnie. W przypadku szkoleń jest to jeszcze bardziej wyraźne. Jeżeli na przykład nie masz wystarczających kompetencji, by skutecznie radzić sobie z agresywnymi zachowaniami klientów, to w odniesieniu do wyobrażenia takiej sytuacji twoje emocje ułożą się we wzór wskazujący na frustrację potrzeby siły. Jeżeli proponujemy ci naprawdę skuteczne szkolenie, na którym nauczysz się radzić sobie z takimi zachowaniami twoja postawa wobec agresji po prostu musi się zmienić.

I tego właśnie szukamy – wyraźnej zmiany w postawie emocjonalnej w obszarze pracy albo węższej - w obszarze specyficznych problemów zawodowych, która to zmiana wskazuje, że osoby superwizujące się/szkolące się nabyły nowe kompetencje, pozwalące im efektywniej radzić sobie z wyzwaniami.

W praktyce badanie przebiegało dwuetapowo. Uczestnicy przed rozpoczęciem cyklu superwizji wypełniali kwestionariusz 24 uczuć Hermansa, gdzie specyficzną instrukcją była ogólna prośba o pomyślenie o swojej pracy. Następnie po zakończeniu cyklu superwizyjnego (tu - po dziesięciu miesiącach) prosiliśmy o ponowne wypełnienie kwestionariusza, z taką samą instrukcją. W przypadku szkoleń badanie wyglądało analogicznie, tyle że każdorazowo instrukcja polegała na skierowaniu uwagi badanego na specyficzny aspekt zawodowy związany z tematyką szkolenia (np. *pomyśl, że masz spotkać się z klientem, który zgłasza myśli samobójcze... określ swoje uczucia*).

Najwyższy czas odpowiedzieć na pytanie: jeżeli nawet widzimy taką zmianę – najogólniej rzecz ujmując, pewność siebie w jakimś obszarze wzrasta – to czy to oznacza, że nastąpił ten upragniony transfer kompetencji? Uczciwa odpowiedź musi brzmieć NIE. Nie możemy być tego pewni. To, co widzimy, to

że osoba badana czuje się pewniej, swobodniej w danym obszarze. Jeżeli zmiana koreluje w czasie z naszymi oddziaływaniami, możemy z dużą dawką prawdopodobieństwa przypuszczać, że przyczyniliśmy się do niej. Wygląda więc na to, że obserwowana zmiana może być całkiem dobrym wskaźnikiem skuteczności superwizji czy szkoleń. Czy ten efekt przełoży się na skuteczność w pracy? Pewności nie mamy, jednak zdrowy rozsądek podpowiada, że powinniśmy się tego spodziewać. Inną niejasną kwestią jest trwałość zmiany – tu jedyne co możemy zrobić, to posłużyć się najczęściej w świecie akademickim używaną formułą: *kwestia ta jest niezwykle interesująca i wymaga dalszych badań...*

PS. Aktualnie obliczamy wyniki. W kolejnym odcinku przedstawimy wyniki badań ewaluacyjnych superwizji i szkoleń prowadzonych w projekcie Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej. Trzymajcie kciuki.



O asystenturze rodziny słów kilka wywiad z Izabelą Krasiejko

Maciej Sosnowski: Często, w trakcie superwizji w różnych ośrodkach pomocy społecznej, asystenci rodziny wspominają o tobie, twoich publikacjach. Powołują się na zawarte w nich rekomendacje metodyczne. Mam jednak wrażenie, że asystenci rodziny nadal nie mają w Polsce przestrzeni do tego, żeby realizować to, do czego są powołani i nie mogą tych rekomendacji wdrożyć, co powoduje u nich frustrację. Mam też, że ludzie i instytucje po prostu nie wiedzą, na czym polega praca asystentów. Co o tym myślisz?

Izabela Krasiejko: Myślę, że warto odwołać się do historii, czyli jak powstawały założenia do ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. W pracach tych nie uczest-

niczyłam, ale w ramach swoich naukowych dociekań przeanalizowałam dokładnie te założenia. To tam było napisane, że nowy zawód, asystenta rodziny powinien mieć unikalną metodykę i odróżniać się od pracy pracownika socjalnego, kuratora sądowego czy pedagoga szkolnego. Pisano, że asystent nie może być urzędnikiem, a towarzyszem w rozwoju. I tak, jakbyśmy narysowali sobie kontinuum, gdzie z jednej strony jest wsparcie rodziny, z drugiej strony ochrona dziecka przed krzywdzeniem, to ten asystent miał być pomiędzy terapeutą rodzinnym a pedagogiem szkolnym, czyli jego działanie winno mieć element pedagogizacji rodziców i element terapii. Asystent rodziny miał wzmacniać prawidłowe czynności rodziców na rzecz dzieci i domu, pokazywać też jak

członkowie rodziny powinni komunikować się między sobą, jak odbudować strukturę rodziny, żeby rodzice mieli autorytet. Asystent miał wzmacniać bezpieczny styl przywiązania, czyli pokazywać, jak matka powinna reagować na odruchy przywiązaniowe ze strony niemowlęcia oraz jak zaspokajać potrzeby starszych dzieci i stawiać im granice. Asystenci mieli wskazywać, który styl wychowania jest odpowiedni dla którego dziecka w odniesieniu do wieku. Czyli jeżeli mamy małe dziecko, to styl wychowania będzie autokratycznie życzliwy, a potem gdy dziecko dorasta już bardziej demokratyczny, czy liberalno-kochający. Asystent rodziny miał towarzyszyć rodzinie w różnych sytuacjach, głównie w miejscu jej zamieszkania. Wspierać rodziców w wykonywaniu codziennych czynności domowych, w opiece i wychowaniu dzieci, zademonstrować prawidłowe wykonanie zadania, dać dobrą radę, wskazać możliwości, podnieść samoocenę osób wspieranych, by stali się życiowo zaradni. Asystent rodziny miał więc pracować według modelu wspierająco-pedagogizującego. Miał nie tyle być dobrą ciocią, co stać poza systemem rodzinnym, doceniać to co jest wartościowe w rodzinie oraz trenować umiejętności i dostarczać wiedzę w tych obszarach, w których rodzic ma tę wiedzę na niskim poziomie. Asystentura rodziny miała być dobrowolną formą wsparcia. Rodzina miała wyrazić zgodę na współpracę z asystentem rodziny.

MS: Takie były dyskusje. I co potem?

IK: Potem były dwie konferencje w Gdyni, gdzie przyjechali pierwsi realizatorzy asystentury rodziny, zarówno pracownicy ośrodków pomocy społecznej, jak i PCPR-ów. Nie były zaproszone organizacje pozarządowe, aczkolwiek szkoda, bo przecież Powiślańska Funda-

cja Społeczna też była pionierem w tworzeniu koncepcji asysty rodzinnej. W czasie tych dyskusji porównywano pierwsze modele asystentury rodziny realizowane w naszym kraju. Powstał też pomysł stworzenia książki do metodyki dla asystentów rodziny. Podjęłam się tego zadania i razem z Wydawnictwem Naukowym „Śląsk” przygotowaliśmy podręcznik dla asystentów rodziny. Kolejna książka dotyczyła implementacji podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach do metodyki pracy asystentów rodziny, jako niedyrektywnego modelu pracy opartego na zasobach rodziny i jej środowiska. Kolejną książkę mojego autorstwa, zawierającą rekomendacje metodyczne i organizacyjne dla asystentów wydało Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Znajduje się ona na stronie internetowej Ministerstwa w zakładce piecza zastępcza. W prowadzonych wówczas dyskusjach wskazywano również na zagrożenia dla rozwoju asystentury rodziny. Pedagodzy społeczni uważali, że to placówki wsparcia dziennego powinny poszerzyć swoje oddziaływania z dziecka na całą rodzinę. Obawiali się, że ośrodek pomocy społecznej poprzez biurokratyzację swojej działalności nie zrozumie tej idei i będzie wykorzystywał asystenta rodziny jako kontrolera, jako osobę, która ma przynieść informacje, że rodzina sobie nie radzi, oprze swoje działanie na deficytach rodziny, dyrektywnym zobowiązaniu do działań i rozliczaniu z ich wykonania, zamiast towarzyszeniu w rozwoju jej zasobów i umiejętności.

MS: No i tak się stało.

IK: Tak się ewidentnie stało. Może nie w całej Polsce, bo są wyspowo działające ośrodki pomocy społecznej, gdzie kadra kierownicza tych ośrodków, partnerzy w roli, czyli zarówno pracownicy socjalni, kuratorzy, sądy rozumie-

ją, że asystentura to jest towarzyszenie, akompaniowanie rodzinie w rozwoju do rodzicielstwa. I są takie miejsca, ale są też gminy, które wykorzystują asystenta do działań interwencyjnych i zastępują nim kuratora sądowego.

MS: Co zrobić, żeby asystentura mogła być bardziej sprawcza w systemie pomocy społecznej. Masz na to jakiś pomysł?

IK: Trzeba zmienić zadania asystenta w ustawie o wspieraniu rodziny. Czyli tak sformułować zapisy, żeby wzmocnić jego pedagogiczne i wspierające zadania. Wielokrotnie to zgłaszaliśmy ministerstwu. Daliśmy dokładny opis tego, jak to zrobić w postaci sformułowania zmian w art. 15 ustawy. To jest pierwsza rzecz, myślę, że kluczowa, bo zwłaszcza teraz, po wprowadzeniu standardów ochrony małoletnich, to jednak głównie na barki asystentów rodziny przerzucana jest odpowiedzialność za bezpieczeństwo dziecka w rodzinie. Asystent rodziny jest traktowany jako jedyny element systemu ochrony dziecka. Inni pracownicy są zwolnieni z tej odpowiedzialności, czyli nie ma współpracy z rodzinami w formule multiprofesjonalnej, systemowo. Asystent pełni teraz wszystkie role w systemie i nie będzie mógł wesprzeć odpowiednio rodziny, kiedy będzie tylko realizował tę kontrolną funkcję.

MS: Obecnie w Polsce jest aż o połowę asystentów mniej, niż było ich na samym początku. Czy to prawda i czy to może być jeden z powodów, dla których trudno będzie wprowadzić postulaty, o których mówiłaś wcześniej?

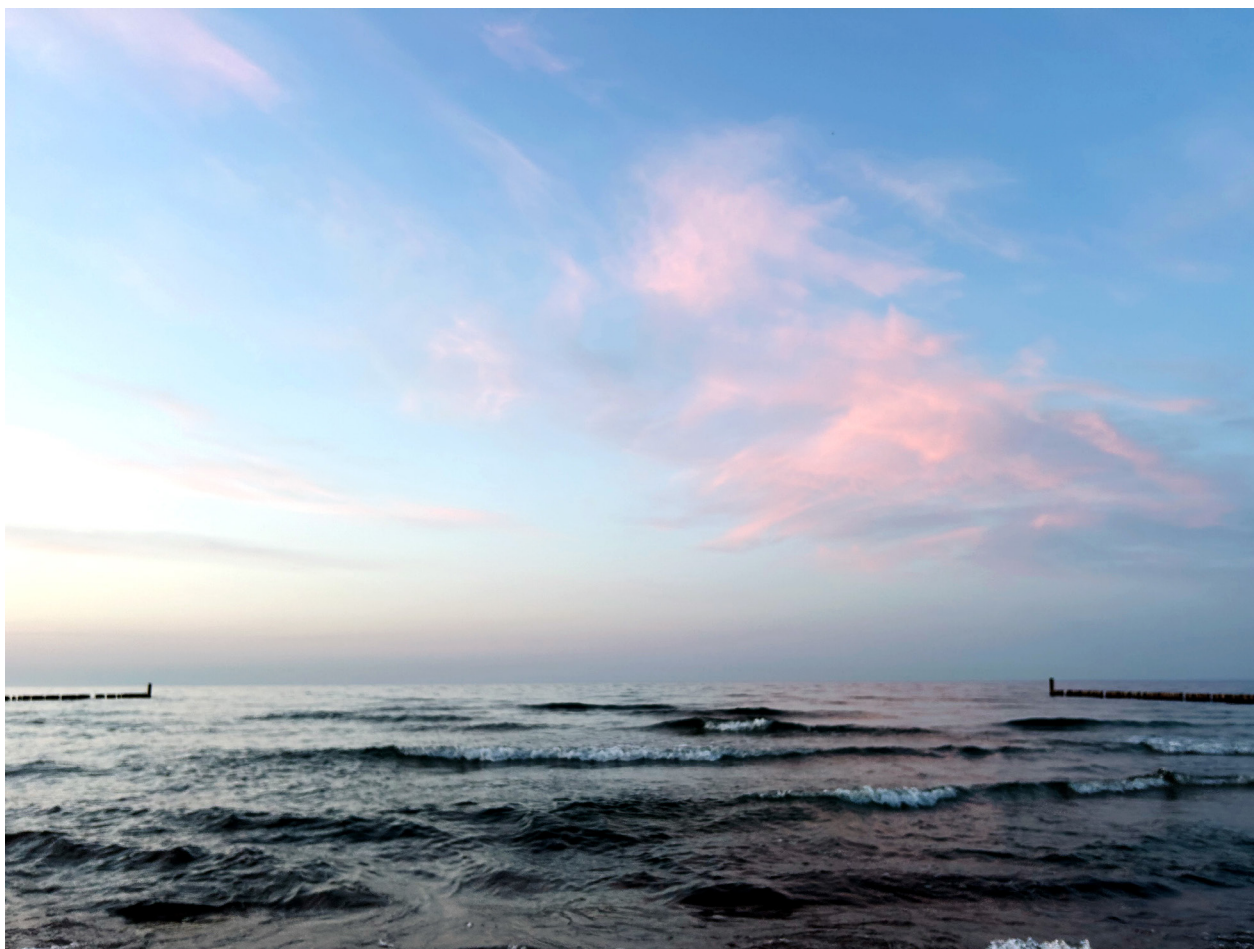
IK: Z moich badań sprzed dwóch lat, ale też z badań ministerialnych wynika, że liczba asystentów spadła o jakieś 10%. Być może jest tak, że faktycznie po kolejnych dwóch czy trzech latach mamy coraz większą fluktuację

kadr, co pokazują chociażby zgłoszenia na szkolenia dla asystentów, które prowadzę. Kiedy zadaję pytanie: którym jesteś asystentem rodziny w gminie, to czasami osoba pisze szóstym czy siódmym. Badałam także czynniki sprawiające, że asystenci rodziny odchodzą z pracy. Między innymi właśnie dlatego, że spodziewali się wspierania rodziny, a okazuje się, że muszą je kontrolować - czyli z powodu tej frustracji wynikającej z oczekiwań kadry kierowniczej i systemu, które są wbrew idei, u której podstaw stoi wiedza o mechanizmach motywacji do zmiany.

MS: Ta frustracja to jedyny czynnik odejścia asystentów z pracy?

IK: Były też oczywiście inne czynniki, np. wywołująca napięcia emocjonalne duża odpowiedzialność związana z bezpieczeństwem dzieci, wiele różnorodnych zadań wymagających szerokich kompetencji, a niskie uposażenie asystenta, bo wielu z nich zarabia najniższą krajową. Asystenci odchodzą z zawodu również z powodu długoletnich frustracji, spowodowanych rozgoryczeniem, że nie mają takich praw pracowniczych, jak pracownicy socjalni - nie mają dodatku terenowego, dodatkowego urlopu. I przede wszystkim, oczywiście jest to bardzo trudna praca, o dużym poziomie dylematyczności. Żeby być profesjonalistą, trzeba co jakiś czas mieć możliwość przedyskutowania działań z danym, indywidualnym przypadkiem, a asystenci mają ograniczony dostęp do superwizji.

MS: To bardzo dobry moment na to, żeby przejść do kolejnego pytania. Odnosząc się do twojej publikacji: „Pracownik socjalny jako refleksyjny praktyk”. Jaka była twoja intencja podjęcia tego tematu, jaka była twoja motywacja, żeby o refleksyjnym praktyku napisać?



IK: Profesjonalizm związany jest z refleksją. Kiedy nauczam studentów, również studentów pracy socjalnej, ale też pedagogiki, czy też gdy prowadzę superwizję asystentów rodziny, czy jestem doradcą metodycznym, to zawsze to powtarzam, że refleksja powinna być przed działaniem. Jeżeli dzisiaj idę na spotkanie z rodziną, to co ja mogę tam wnieść, jak mogę rozpocząć spotkanie, żeby ono było użyteczne i motywujące rodzinę do pracy, żeby chciało im się chcieć być lepszymi rodzicami? Co ja mogłabym jeszcze zrobić z rodziną?

MS: A po spotkaniu?

IK: Potem jest bardzo ważna refleksja po działaniu. Czyli jeżeli kończę spotkanie, wychodzę, wracam lub jadę od jednej rodziny do drugiej, to też powinnam się zastanowić, czy wszystko,

co zrobiłam było ok. Zastanowić się, czy to jak mówiłam, co mówiłam sprzyjało budowaniu relacji współpracy, a nie oporu w rodzinie. Ale jest jeszcze coś, co jest wyznacznikiem profesjonalisty, to umiejętność eksperymentowania na poczekaniu. Często asystenci rodziny czy pracownicy socjalni są zaskakiwani różnymi sytuacjami, które zastają w terenie. I czasem nasza wiedza naukowa zostaje za drzwiami, a my musimy wykazać się zdolnością do samoregulacji, pewnym refleksem, co zrobić tu i teraz, żeby jak najlepiej wesprzeć rodzinę, dzieci, czy w ogóle podjąć jakieś działania, które będą użyteczne. I tutaj bez refleksji to jest niemożliwe.

MS: To ważne, że wspominasz w swojej publikacji także o superwizji jako jednym z waż-

nych elementów autorefleksji profesjonalistów. Ciężko jest często utrzymać dyscyplinę na superwizji, która jest wymagana, żeby lepiej przyjrzeć się przypadkowi, a nie tylko gadać o tym przypadku. Bo gadać o przypadku można poza superwizją, ale to do niczego nie prowadzi. Wspomniałaś o tym, że prowadzisz superwizję dla asystentów. Pamiętam, że robisz to już od dawna. Znajdujesz jeszcze w ogóle czas na sesję?

IK: Na co dzień pracuję w Stowarzyszeniu dla Rodziny. Jesteśmy też przy okazji Centrum Wsparcia Rodziny. Prowadzimy asystenturę rodziny, więc mam superwizję z naszymi asystentkami. Większość z nich pracuje tam powyżej 5 lat, są profesjonalistkami, więc wspieram je tylko w sytuacjach kryzysowych, ale przy każdym przyjęciu nowi pracownicy, asystenci rodziny podlegają superwizji nie tylko na żądanie. Oni faktycznie potrzebują wsparcia w codziennej pracy. Superwizja na początku ma dużo wymiaru szkoleniowego.

MS: Taka mentorska superwizja?

IK: Tak. Można tu oddzielić, że przy okazji tych młodszych pracowników może to być superwizja mentorska na zasadzie mistrz - uczeń, a potem, w przypadku osób z dłuższym stażem to superwizor jest bardziej facylitatorem.

MS: Czyli analiza bieżących wyzwań, trudności?

IK: Poruszamy wtedy obszar diagnozy przypadku, czyli analizujemy to, co doprowadziło do danej sytuacji, jak również wyznaczamy cele, które asystent następnie potwierdza u klienta lub je negocjuje, ale też staramy się przejrzeć nasz lokalny koszyk usług, który stworzyliśmy tutaj w Częstochowie. Jeżeli ta rodzina potrzebuje wzmocnienia, a my takich zasobów nie mamy u siebie, analizuje-

my możliwość włączenia innych instytucji do współpracy. Często na superwizji analizujemy, czy zaplanowane efekty zostały osiągnięte. Rozważamy też na sesjach, czy dana rodzina jeszcze rokuje, to znaczy czy faktycznie jest jeszcze sens pracy w obszarze wspierania rodziców, czy należy występować z pismem do ośrodka pomocy społecznej i sądu, szukać miejsca dzieciom w pieczy zastępczej. To są takie superwizje, kiedy mamy na szali dobro rodziny i dobro dziecka i musimy wybrać tak zwane lepsze zło.

MS: Kiedy mówisz, które rozwiązanie jest dobre, a które złe, bardziej stajesz się arbitrem niż superwizorem. Czy chodzi tutaj o arbitraż?

IK: Nie. To jest oczywiście nasza dyskusja i przyglądanie się sytuacji, bo asystent lepiej zna ten przypadek. Zazwyczaj po takiej superwizji powołujemy zespół multiprofesjonalny, gdzie zapraszamy tę rodzinę i pracowników współpracujących. Jeszcze raz dokonujemy zespołowej oceny sytuacji rodziny - z jej udziałem.

MS: Jak ci jest w roli superwizorki?

IK: Oczywiście, że dobrze, ale też już nie jeżdżę po Polsce. Zdarza mi się superwizja online w ramach Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Asystentów Rodziny.

MS: Pytam się teraz ciebie jako prekursorki superwizji socjalno-wychowawczej w Polsce. Jakie postulaty chciałabyś przekazać przyszłym superwizorom, superwizującym asystentów rodziny?

IK: Chciałabym, żeby superwizorzy zapoznali się z pierwotną ideą asystentury rodziny. Czyli czym ta asystentura rodziny faktycznie miała być, czym powinna być, żeby można było nazwać ją właśnie asystenturą. Myślę, że

to jest kluczowe, żeby móc potem wesprzeć asystenta w takim myśleniu, że ma rację, kiedy broni się asertywnie przed wdrożeniem go w funkcje nadzorująco-kontrolne. Myślę, też że superwizorzy pracy socjalnej powinni mieć podstawową wiedzę dotyczącą więzi i traumy i w ogóle stylów przywiązania. To też bardzo ułatwia, bo musimy pamiętać, że dorosłe osoby, które są rodzicami, nie przełożą bezpiecznego stylu przywiązania swoim dzieciom, kiedy sami go nie mają i nic z tym nie robią. Kiedy dana osoba, nasz rodzic, którego wspieramy w asystenturze sam przeżył krzywdzenie w dzieciństwie (trauma transgeneracyjna) i doświadczył różnych skrajnych sytuacji, przemocy różnego typu, ostrych zaniedbań, to będzie uruchamiał mechanizmy przetrwaniowe. Po prostu będzie się zamrażał w kontakcie z dzieckiem, albo będzie agresywny - dziecko będzie go denerwować, bo nie rozwinęła mu się tak zwana mentalizacja, czyli nie potrafi być empatyczny w stosunku do ludzi, też do dzieci i nie będzie umiał się samoregulować. Jeżeli my tego też nie będziemy wiedzieli, jako superwizorzy, to też nie będziemy zwracać uwagi asystentom na ich własną samoregulację i na to, jak oni poprzez tę właściwą regulację mogą wesprzeć rodziców i też poszerzyć im perspektywę, jak ważne jest dbanie o siebie.

MS: Czyli poprzez pokazywanie, jak ja reaguję, jaka jestem, pedagogizuję też rodziców.

IK: I odwrotnie, że samemu wchodząc w środowisko, będąc poddenerwowanym albo wchodząc właśnie niezapowiedzianym, generujemy od razu mechanizmy przetrwaniowe u rodziców. Czyli po prostu rodzice nie będą mogli się wtedy uczyć od nas, bo będą poddenerwowani i będą dbali bardziej o swoje bezpieczeństwo psychologiczne. Chociażby z tego powodu na przykład asystent powinien

się umawiać, bo jeżeli ma przekazać jakąś wiedzę, albo coś konkretnie kształtować u ludzi, często trenując chociażby budżet domowy albo poprawne sprzątanie, zajmowanie się dziećmi i tak dalej, to musi mieć skupionego na swoim przekazie klienta. To są takie tematy, które warto jest podejmować na superwizji. Warto pracować nad swoim dobrostanem i własną samoregulacją. Albo rozumieć, dlaczego niekiedy czynność związana z metodyką pracy nie jest skuteczna.

MS: Czyli zapraszasz superwizorów na szkolenia, bo zakładam, że część superwizorów po prostu tego nie wie. Nie zajmowała się tymi zagadnieniami.

IK: Coraz więcej jest firm szkoleniowych i coraz więcej osób w Polsce zajmujących się teorią poliwalgalną. Ja też przeprowadzam takie szkolenia bardziej dla asystentów rodziny niż dla superwizorów, ale coraz więcej mówi się o teorii poliwalgalnej, czyli w jaki sposób panować nad własnym autonomicznym układem nerwowym i jak rozwijać mentalizację.

MS: Czy pojawiają ci się jeszcze jakieś postulaty w kontekście superwizji dla asystentów?

IK: Myślę, że warto aby superwizorzy zwracali uwagę pracodawcom, którzy ich zatrudniają, że nie tylko superwizja grupowa, bo jest tańsza, ale niektórzy asystenci naprawdę potrzebują superwizji indywidualnej. Bo na tej superwizji nie tylko są omawiane tak zwane przypadki, ale również analizujemy potrzeby rozwojowe samego asystenta rodziny. Więc tutaj warto, żeby pracownik mógł bez oceny zewnętrznej przyjrzeć się swojemu metodycznemu działaniu i to, jak się czuje w roli asystenta rodziny i czy chce nim dalej być.

MS: Czyli superwizja indywidualna, bardziej

niż grupowa, sprzyja przyjrzeniu się obszarowi własnych niekompetencji?

IK: Zdecydowanie. Zresztą pamiętam też takie superwizje, które dotyczyły życia osobistego asystenta. Asystent nie radził sobie z rozterkami swojego życia osobistego, zwłaszcza dotyczącego relacji albo nawet własnego macierzyństwa czy ojcostwa. To utrudniało mu funkcjonowanie w roli asystenta rodziny. I tu wystarczyło po prostu kilka rozmów na ten temat, żeby mógł sobie coś uporządkować.

MS: Bardzo mnie ciekawi też taka twoja opinia na temat tego, jeśli miałyby w przyszłości powstać grupa superwizorów wyspecjalizowanych w superwizji socjalno -wychowawczej i terapeutycznej, to jacy oni mieliby być według ciebie? Jaki superwizor dla asystentów? Już trochę o tym powiedziałeś, ale czy według ciebie superwizorzy dla asystentów rodziny powinni czymś się różnić od superwizorów pracy socjalnej?

IK: To nie tylko musiałyby być metodyk pracy socjalnej, który stał się superwizorem i który sam miał doświadczenie w byciu pracownikiem socjalnym. Myślę, że superwizor pracy socjalno-wychowawczej musiałyby mieć doświadczenie w obszarze wsparcia rodziny. Mamy teraz asystentów rodziny z 12.letnim doświadczeniem w zawodzie, więc mogliby być to już asystenci rodziny. Myślę, że mogliby to być psychoterapeuci, czyli superwizorzy w zakresie psychoterapii, którzy specjalizują się w terapiach rodziny czy terapii par.

MS: Mam przed sobą pismo Polskiego Instytutu Mediacji i Integracji Społecznej z kwietnia 2014 roku. Wówczas jeszcze nie było Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Asystentów Rodziny (OSAR). Dokładnie 10 lat temu po Ogólnopolskim Zlocie Asystentów Rodziny



wystosowałaś pismo do Ministerstwa z postulatami zmiany przepisów ustawy o pomocy społecznej i ustawy o wspieraniu rodziny. Wśród tych postulatów znalazł się postulat ustawowego zagwarantowania asystentom rodziny superwizji. Co się zmieniło w tej sprawie?

IK: To pismo wysyłaliśmy do ministerstwa średnio co dwa lata. Zatem już pięć razy. I nie było przez te lata znaczących zmian w ustawie w tych. Jedynie asystentom rodziny dokładnie zadań – przykład ustawy „Za życiem” lub asystentury przyznawanej sądownie. Naszych postulatów – między innymi dotyczących superwizji - nie wdrożono. Od dwóch tygodni spotykamy się w Ministerstwie w ramach prac dotyczących standardów w obszarze pieczy zastępczej i systemowego wsparcia pieczy zastępczej. Kluczowym celem jest zwiększenie miejsc w rodzinnej pieczy zastępczej i popularyzacja pieczy zastępczej. Jako OSAR uczestniczymy w tych pracach. Zaproponowano nam,

aby ponownie przesłać nasze postulaty i być może przy okazji uda się odświeżyć postulat dotyczący superwizji dla asystentów rodziny. Jako argument po raz kolejny podamy – mogę nawet przeczytać z dokumentu, który masz przy sobie: *asystenci rodziny wskazują konieczność poddawania się superwizji ze względu na trudność i interdyscyplinarność pracy z rodziną z wieloma problemami oraz duże przeciążenie emocjonalne prowadzące do wypalenia zawodowego*. Będziemy ten postulat dalej podtrzymywać. Minister Kosiniak-Kamysz nas nie wysłuchał, ministra Elżbieta Rafalska nas nie wysłuchała, w czasie rządów ministrowi Marleny Małagsekretarz stanu Barbara Socha przygotowała projekt ustawy, oszacowano nawet koszty superwizji, ale niestety nie został on przekazany do sejmu. Mamy nadzieję, że za rządów obecnej minister Agnieszki Dziemianowicz-Bąk doczekamy się wdrożenia postulatów asystentów rodziny, również tego, dotyczącego superwizji.

MS: Byłaś ekspertką i doradczynią społeczną przy Narodowej Radzie ds. Społecznych. Chcę podzielić się z tobą moją frustracją. Na chwilę obecną mamy w Polsce kilka rodzajów odrębnie działających instytucji pomocy społecznej. Mamy ośrodki pomocy społecznej realizujące działania ustawowe w takiej formie jak sprzed 30 lat – skupiając się na redystrybucji świadczeń. Inne ośrodki podjęły próbę reorganizacji lub wdrażania standardów pracy socjalnej i usług. Inne instytucje przeobraziły się w Centra Usług Społecznych. Nadal jednak najwięcej instytucji pomocy społecznej funkcjonuje mentalnie i organizacyjnie w późnych latach dziewięćdziesiątych poprzedniego wieku. Sądzę, że od wielu lat nikt, kto interesuje się polityką społeczną i pomocą społeczną nie ma jasności w jakim kierunku ona podąża – przy-

najmniej na poziomie gmin i powiatów. Nie mam jasności czy ktokolwiek tym koordynuje. Jestem ciekaw Twojego zdania na temat przyszłości polskiej pomocy społecznej.

IK: Myślę, że pomoc społeczna w Polsce idzie w kierunku otwarcia się na mieszkańca, o czym świadczy powstawanie coraz większej ilości Centrów Usług Społecznych. CUS-y poprzez diagnozę potrzeb społecznych mieszkańców i tworzenie programów próbują koordynować usługi na danym terenie. Dobrym kierunkiem jest tworzenie partnerstw na rzecz rozwiązywania konkretnych, zdiagnozowanych problemów społecznych oraz tworzenie koszyka usług adekwatnych do potrzeb mieszkańców. Byłoby fajnie, gdyby specjaliści pełnili w takim „koszyku” określoną rolę. Wierzę, że ta pierwotna idea asystentury rodziny mogłaby być w ramach takich usług realizowana, ponieważ asystent rodziny skupiałby się na pedagogizacji rodziców i wsparciu a pracownik socjalny nadal zajmowałby się poradnictwem socjalnym i rozwiązywaniem problemów socjalno-bytowych rodziny. Asystent rodziny będąc często pedagogiem lub kończąc kierunek nauki o rodzinie, nie musi się znać na procedurach administracyjnych i dotyczących świadczeń. Często pracownik socjalny po przeprowadzeniu wywiadu środowiskowego i wprowadzeniu asystenta do rodziny po prostu wycofuje się ze współpracy z rodziną. To jest ten moment, że nawet gdy rodzina nie bierze świadczeń z pomocy społecznej, to pracownik socjalny mógłby współpracować z asystentem rodziny po prostu w realizacji pracy socjalnej.

MS: Mówisz teraz o najczęściej występującym „modelu współpracy” asystentów rodzin z pracownikami socjalnymi.

IK: Dokładnie! I ten model nie służy nikomu,

ani specjalistom ani rodzinie. Zazwyczaj najpierw trzeba wesprzeć rodzinę w poprawie sytuacji socjalno-bytowej, mówiąc potocznie należy odgruzować rodzinę z różnych zadłużeń, przywrócić im możliwość korzystania z uprawnień, wzmocnić samodzielność. I tu specjalistą od tego jest pracownik socjalny. Asystent wkracza w momencie, gdy potrzebna jest praca nie na polu pomoc społeczna – pomoc społeczna, lecz na polu pomoc społeczna–oświata (współpraca z pedagogiem szkolnym, poradnią pedagogiczno-psychologiczną), pomoc społeczna – ochrona zdrowia (czyli pójście z rodzicem i dzieckiem do poradni lub specjalisty) oraz praca nad komunikacją w rodzinie, bo to jest też priorytet i dopiero potem praca nad wzmocnieniem umiejętności opiekuńczo wychowawczych rodziców. Na pierwszym etapie, kiedy mamy pracownika socjalnego jako kooperanta we współpracy z rodziną, nie powinniśmy jako asystenci rodziny pozwolić mu uciec. I tu oczekiwałabym też wsparcia superwizorów, żeby zwracali na to uwagę w ośrodkach, aby asystenci rodziny i pracownicy socjalni byli partnerami.

MS: A wracając do Centrów Usług Społecznych, jakie widzisz zagrożenia w procesie ich wdrażania?

IK: Jako ekspert społeczny w ramach Narodowej Rady ds. Społecznych robiłam badania fokusowe z koordynatorami indywidualnych planów usług społecznych. Jeden z wywiadów dał mi do myślenia. Okazało się, że Centra Usług Społecznych mają też pewne ograniczenia. Chodzi o to, że przy otwarciu się na mieszkańców łatwiej nam pracować z osobami wyżej funkcjonującymi poznawczo i możemy „zgubić” tak zwanego klienta pomocy społecznej, czyli osobę, wobec której trzeba włożyć więcej wysiłku w motywowanie go

do współpracy i skorzystania z usług.

MS: Boisz się wykluczenia ludzi przez pomoc społeczną.

IK: Dokładnie, ponieważ łatwiej nam jest pracować z osobą, która przychodzi z gotowością do zmiany, niż z osobą która się waha i widzi korzyści, ale też koszty współpracy.

MS: Zbliżając się do końca naszej rozmowy, chciałbym pozytywnie zakończyć nasze spotkanie pytaniem, co doceniasz w systemie pomocy społecznej, na polu profesjonalizacji służb społecznych.

IK: Doceniam przede wszystkim inicjatywy oddolne. Jest coraz więcej gmin i instytucji w Polsce, gdzie ludzie potrafią współpracować w partnerstwie międzyinstytucjonalnym, międzysektorowym i międzyresortowym. Współpracują z organizacjami pozarządowymi. Są też przykłady, gdzie poprzez prężne działania, uczyniono dużo dobrego w obszarze wsparcia rodziny i pieczy zastępczej. Chociażby takim przykładem jest Gdynia, czy Łódź, które zmniejszyły liczbę dzieci umieszczanych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych na rzecz bardzo intensywnego rozwoju rodzinnej pieczy zastępczej. Również w trakcie ogólnopolskich zlotów asystentów rodziny przedstawiamy dobre praktyki, czyli takie miejsca w Polsce, gdzie jest rozumiana idea asystentury rodziny i gdzie asystenci rodziny naprawdę mają dobre warunki pracy, łącznie z tym, że mają dodatki terenowe z funduszy, które są przyznawane gminom. Są takie miejsca, gdzie jest wielu asystentów rodziny, nie tylko jedna, czy dwie osoby na gminę, a kilkanaście osób, gdzie są specjalnie dla nich wykupywane pakiety szkoleniowe i mają dostęp do superwizji.

MS: A za co siebie chcesz docenić?

IK: Nie wiem, chyba za determinację i wolność słowa. Czasem potrafię dostаточно powiedzieć o tym, co myślę i czego oczekuję. Potrafię być rzecznikiem interesów. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Asystentów Rodziny z założenia miało zrzeszać samych asystentów rodzin. Ja miałam być takim członkiem – ekspertem merytorycznym. Co prawda był to mój pomysł, żeby utworzyć stowarzyszenie, ale chciałam by było prowadzone przez asystentów rodziny. Przez kilka ładnych lat faktycznie tak było, ale w pewnym momencie pojawiło się zagrożenie rozwiązania OSAR ze względu na rotację osób w zarządzie, które się przebrały. I wtedy podjęłam szybką decyzję, że będę przedstawicielem asystentów rodziny, jako prezes stowarzyszenia, bo być może mój głos jako naukowca, jako też przedstawiciela uczelni będzie bardziej słyszany w różnych gremiach ekspertów, ale również w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. I to,

że nadal mam nadzieję na poprawę warunków pracy asystentów rodziny i że nadal pełnię to stanowisko i sama się jeszcze do końca nie zniechęciłam, to chyba za to się najbardziej cenię.

MS: Dziękuję Ci za wywiad.

Izabela Krasiejko – prof. Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie. Jest autorką wielu książek i ponad stu artykułów, w tym głównie dotyczących metodyki pracy socjalno-wychowawczej i terapeutycznej z rodziną. Doradczyni metodyczna, superwizorka. Jest prezeską Zarządu Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Asystentów Rodziny. Pracuje z rodzinami i dziećmi w Częstochowskim Centrum Wsparcia Rodziny. Prowadzi również bezpośrednią praktykę terapeutyczną z udziałem psa Saszy w Stowarzyszeniu „Dla Rodziny” w Częstochowie.



Marek Jaros

Patchworki czyli rzecz o maluchach i wykluczeniu superwizyjnym

Kiedy jesienią 2022 roku rozpoczynaliśmy projekt *Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej* przyświecał nam cel, by objąć działaniami superwizyjnymi jak największą liczbę JOPS-ów (jednostek organizacyjnych pomocy społecznej). Nasze działania zgodnie z ustaleniami poczynionymi z Biurem UNICEF ds. Reagowania na Potrzeby Uchodźców w Polsce miały się odbywać w dwunastu największych miastach polskich, w których koncentrowała się migracja z Ukrainy. Szybko jednak skonfrontowaliśmy się z dwoma faktami: po pierwsze, uchodźcy z Ukrainy pojawiali się nie tylko w dużych miastach, ale często też w okolicznych gminach; po drugie, dostępność superwizji pracy socjalnej w dużych miastach jest zdecydowanie

większa niż w małych. Postanowiliśmy więc zadbać o tych, dla których superwizja nie jest oczywistym ani łatwym do pozyskania dobrem i skierowaliśmy propozycję superwizji do małych jednostek. I tu pojawiły się nieoczekiwane trudności...

Okazuje się, że istnieje całkiem pokaźna liczba ośrodków, które doświadczają czegoś, co możemy określić mianem wykluczenia superwizyjnego – niewielkie jednostki, zazwyczaj położone z dala od znaczących aglomeracji nie korzystają z superwizji pracy socjalnej i, co gorsza, mają niewielkie szanse na zmianę tego stanu rzeczy. Przyczyny są trywialne – mała jednostka, to niewielu pracowników, a z niewielu pracowników trudno stworzyć

grupę superwizyjną. Jeżeli do tego ośrodek znajduje się daleko od większych miast, trudno przekonać superwizora, żeby podróżował kilka godzin, by spędzić mniej godzin z małą grupą – dochodzi zatem czynnik ekonomiczny i ostatecznie wszyscy się poddają.

Ponieważ jednak jednym z naszych priorytetów jest robienie rzeczy rzekomo niemożliwych, podjęliśmy wyzwanie – konkretnie podjęła je nasza nieoceniona koordynatorka superwizji Agnieszka Ignasiak. W ramach autorskiej inicjatywy wspierania emancypacji wykluczonych JOPS-ów (zwanych odtąd pieszczotliwie maluchami) Agnieszka wypracowała prostą, ale jakże skuteczną strategię superwizji patchworkowej (uwaga! zastrzeżemy tę nazwę).

Patchwork polega na tym, że z kilku małych JOPS-ów zszywamy grupę superwizyjną. Jeden z JOPS-ów, najlepiej ten największy w okolicy, przyjmuje rolę gospodarza, zobowiązując się do zapewnienia miejsca na superwizję i wyznaczając osobę, która będzie koordynować patchwork. Maluchy z kolei mają status gości - ich obowiązkiem jest wyznaczyć po kilka osób ze swoich szeregów, które zdecydują się uczestniczyć w superwizji.

Brzmi prosto i właściwie takie jest, o ile ogarniemy logistykę (tu umiejętność korzystania z Google Maps naprawdę jest przydatna), harmonogram i nieco zwariowaną biurokrację. Kto nie widział umowy partnerskiej jednocześnie podpisanej przez dziesięć instytucji, ten nie zrozumie.

Ogólnie rzecz ujmując – przeciwdziałanie wykluczeniu superwizyjnemu okazuje się możliwe, przy odrobinie wysiłku, pomysłowości i dobrej woli. Patchworkowe superwizje nie tylko się sprawdziły, ale też pokazały swój dodatkowy potencjał - integracji lokalnej, wymiany doświadczeń, współpracy między sąsiadującymi JOPS-ami. A tak, jak już wspominaliśmy, czasami taka forma jest jedyną możliwością zapewnienia superwizji pracownikom niewielkich ośrodków pomocy społecznej. Zdecydowanie polecamy.

Patchworki w projekcie *Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej (2022/2024)*

W projekcie stworzyliśmy i prowadziliśmy 180 grup superwizyjnych

43 JOPS-y objęte później superwizją już na wstępie zgłosiły gotowość goszczenia u siebie innych JOPS

Ostatecznie 46 JOPS skorzystało z superwizji patchworkowej

Stworzyliśmy 11 grup łączonych

Rekord: grupa (patchwork) złączona z przedstawicieli 9 różnych JOPS

Typowa grupa patchworkowa składała się z pracowników 4-5 różnych JOPS

Dzięki patchworkowemu rozwiązaniu 179 pracowników pomocy społecznej uczestniczyło w regularnej superwizji.



Kodeks etyczny *Superwizorni* drogowskaz oparty na wartościach

Nasz kodeks to nie jest zbiór nakazów i zakazów. To zbiór wartości, które dla nas, superwizorów, i dla tych, którzy z superwizji korzystają, są najważniejsze. Skąd wiemy, że są ważne? Po prostu zapytaliśmy o to tych, którzy z tej formy wsparcia korzystają - mówią twórcy kodeksu z grupy *Superwizornia*.

Jak powstał? Zaczęło się od zadanego na facebookowym profilu *Superwizorni* prostego, a zarazem bardzo ważnego pytania: jak mam rozpoznać, czy mój superwizor to wysokiej jakości specjalista czy szarlatan, na co zwracać uwagę? - Równocześnie mieliśmy sygnały, że wiele osób nie do końca rozumie istotę superwizji, że obawiają się jej, bazując na obiegowych, często błędnych opiniach. Pojawiły się też głosy o własnych trudnych doświadczeniach związanych z superwizją.

- Uznaliśmy, że najlepszą odpowiedzią na te pytania i wątpliwości, taką mapą drogową do zrozumienia superwizji i sprawdzianem, czy mamy do czynienia z odpowiedzialnym profesjonalistą, będzie właśnie kodeks – mówi Ewa Januła.

Ruszyły prace: mnóstwo dyskusji, pytania zadane pracownikom socjalnym i tym, których praca ma związek z pomocą społeczną oraz do samych superwizorów i sympatyków superwizji.

Dla twórców kodeksu od początku było jasne, że będzie on oparty na wartościach, które będą fundamentem dla standardów, a nie na zakazach i nakazach. Okazało się, że był to właściwy kierunek.

Spośród wielu zgłoszonych i analizowanych odpowiedzi wartości, które powtarzały się najczęściej to: uczciwość, szacunek, zaufanie, dobro człowieka i wiedza. – Zyskaliśmy pewność, co jest dla osób korzystających i zainteresowanych superwizją najważniejsze, a wskazane przez nich wartości stały się filarami kodeksu – mówi Katarzyna Sypko-Kubicka.

Wartością samego kodeksu jest też to, że powstał w oparciu o wiedzę, doświadczenie i opinie obu stron procesu superwizyjnego, w oparciu o wzajemne słuchanie.

Nie tylko wyrażane wcześniej pytania i wątpliwości dotyczące superwizji, ale także konferencje i seminaria jej poświęcone pokazały, że całe środowisko widzi potrzebę stworzenia klarownego zbioru zasad, który będzie ważnym krokiem w kierunku profesjonalizacji zawodu superwizora. Kodeks tę profesjonalizację wspiera.

O tym, jaką wagę *Superwizornia* przywiązywała do każdego etapu tworzenia kodeksu, świadczy poświęcony mu czas – to bez mała 2 lata. Praca nad ostatecznym kształtem zakończyła się w lutym 2023. Można było wówczas przedstawić go w całości, ale grupa poszła inną drogą. Na facebookowym profilu odsłaniała przed adresatami kodeksu poszczególne jego fragmenty jako etapy drogi prowadzącej do jednego celu, czyli bezpiecznej superwizji. Kodeks etyczny stworzony przez grupę *Superwizornia* rozwiewa obawy, edukuje i daje odpowiedź na pytanie, które zapoczątkowało prace nad jego powstaniem: jak zyskać pewność, że ma się do czynienia z profesjonalistą i doświadczyć korzyści, jakie daje superwizja. A jakie to korzyści? – To możliwość przyjrzenia się sobie w roli zawodowej, swojemu warsztatowi, to poczucie sensu – po co to robię, jak

mam to robić, ale także się doświadczeniem, umiejętnościami i sukcesami – wymienia Monika Dubanowska.

– To również głębokie przyjrzenie swojej relacji z klientami, z pracodawcą, instytucją, ze współpracownikami i sobą samym – dodaje Katarzyna Sypko-Kubicka.

– To odkrycie, że superwizja to nie kontrola superwizora w porozumieniu z pracodawcą, chociaż wciąż jeszcze pokutuje mit, że superwizor będzie oceniał pracowników – mówi Ewa Januła.

Jak wynika z obserwacji i ewaluacji twórców kodeksu, gdy pracownicy mają do czynienia z etycznym profesjonalistą, najczęściej przyznają, jak bardzo te spotkania są im potrzebne, a po pierwszych wręcz czekają na kolejne. – Trzeba pamiętać, że pracownik socjalny to zawód, który wiąże się z dużym obciążeniem emocjonalnym i psychicznym, na co nakłada się otoczką instytucjonalno – administracyjno – prawna, stereotypowe opinie o pomocy społecznej, wieloprotokowi klienci – podkreśla Monika Dubanowska.

Z takim bagażem już na pierwszych zajęciach uczestnicy mówią: „Ktoś nas słucha!”, „Czuję ulgę”, „Przychodziłam z innym założeniem, a tu przekonałam się, że to ważne”, „To ma sens”, „Superwizja wentyluje”, „Czujemy się wysłuchani, zbudowani i upewnieni”...

Zaczynają radzić sobie lepiej z trudnymi emocjami, a zespoły, które długo ze sobą pracują, jeszcze bardziej się integrują. „Tak nie chciałam, a teraz czuję ulgę” – słyszą superwizorzy. „To nie jest psychologiczne ble, ble, to czasem schodzi na bardzo głębokie poziomy, bo nie wiemy, co się w człowieku odezwie”.

Ale superwizja to nie tylko praca z trudnymi emocjami, to także praca z sukcesami, na zasobach. Korzyści odnoszą wszyscy: uczestnicy i ich klienci, a także instytucja.

Kodeks etyczny daje uczestnikom superwizji poczucie bezpieczeństwa i wiedzę, czego mogą oczekiwać od superwizji i superwizora. Co ważne, ma formułę otwartą. Co to oznacza? – Obustronna komunikacja przy tworzeniu kodeksu otworzyła przestrzeń do dyskusji nad jego ulepszaniem czy uzupełnianiem, tak by był jasnym drogowskazem.

Rozmowę z certyfikowanymi superwizorkami pracy socjalnej, przedstawicielkami *Superwizorni*:

Moniką Dubanowską

Ewą Janułą

Katarzyną Sypko-Kubicką

przeprowadziła Monika Kluf, dziennikarka, Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych „Fabryka Zmian”



„Kiedy twoje wartości są dla ciebie jasne, podejmowanie decyzji staje się łatwiejsze”.
Roy E. Disney

KODEKS ETYCZNY SUPERWIZOREK I SUPERWIZORÓW PRACY SOCJALNEJ

PREAMBUŁA

My, superwizorki i superwizorzy pracy socjalnej* z różnych rejonów Polski i z różnymi doświadczeniami, widząc potrzebę profesjonalizacji superwizji w obszarze pomocy społecznej, kształtowania postaw i budowania tożsamości zawodowej, chcemy przywołać i podkreślić podstawowe wartości odwołujące się do ogólnie przyjętych norm etycznych.

Wskazane w kodeksie etycznym wartości są efektem wspólnej pracy. Stanowią one drogowskaz postępowania podczas wykonywania usług superwizji pracy socjalnej, a także punkt wyjścia do osobistej moralnej refleksji superwizorki/superwizora oraz poczucia odpowiedzialności zawodowej.

*Termin „superwizorka/superwizor” oznacza superwizorkę/superwizora w obszarze pomocy społecznej, kobiety i mężczyzn wykonujących ten zawód, posiadających uprawnienia do prowadzenia superwizji pracy socjalnej.

GODNOŚĆ/SZACUNEK/WOLNOŚĆ

**„Jeśli nie czujesz się godny, by wyrosły ci skrzydła,
nigdy nie oderwiesz się od ziemi”.
Nick Vujicic**

Superwizorka/superwizor działa z poszanowaniem praw człowieka i godności ludzkiej.

Godność jest przynależna człowiekowi zawsze, niezależnie od jego postępowania i zachowania oraz pełnionej roli. Istotą godności człowieka jest jego podmiotowość, integralność i autonomia. Dla superwizorki/superwizora godność człowieka stanowi fundament jego wolności, wolność zaś jest gwarantem godności człowieka.

Superwizorka/superwizor szanuje wszelkie różnice kulturowe, indywidualne, związane z rolą, wiekiem, płcią, tożsamością płciową, rasą, narodowością, religią, językiem, orientacją seksualną, niepełnosprawnością, statusem społeczno-ekonomicznym i in.

Superwizorka/superwizor wykonuje swoją pracę z poszanowaniem praw człowieka i godności ludzkiej. Uznaje i szanuje prawo odbiorcy do podmiotowości, autonomii, intymności i prywatności. Docenia wyjątkowość i unikalną wartość każdej osoby.

Superwizorka/superwizor szanuje prawo odbiorcy do własnego rozumienia świata i nie narzuca swojego rozumienia tego, co będzie dla odbiorcy korzystne.

Superwizorka/superwizor uznaje prawo każdego człowieka do własnych granic, uczuć, potrzeb oraz kierowania się własnym systemem wartości i dokonywania własnych wyborów, również w zakresie kontaktu z superwizorką/superwizorem.

Superwizorka/superwizor jest niezależny w swoich wyborach i działaniach, decyduje o sobie również w kontekście współpracy z różnymi podmiotami. Nie wchodzi w relacje wykraczające poza kontakty profesjonalne z uczestnikami, odbiorcami i zlecniodawcami superwizji.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

**„Jesteśmy odpowiedzialni nie tylko za to, co robimy,
ale także za to, czego nie robimy”
Jean Baptiste Poquelin (Molier)**

Superwizorka/superwizor jest odpowiedzialny za swoją pracę.

Superwizorka/superwizor stara się przewidzieć zarówno krótko- jak i długofalowe skutki swoich działań i przyjmuje za nie odpowiedzialność. W swoich kontaktach z superwizantami respektuje ich wiedzę i doświadczenie oraz kieruje się obiektywizmem.

Superwizorka/superwizor ma świadomość wpływu swojej pracy na superwizanta i jego otoczenie, w tym klientów pomocy społecznej.

Superwizorka/superwizor dba o bezpieczne przeprowadzenie superwizji, w tym o warunki lokalne, długość sesji superwizyjnej, przestrzeganie zasady dobrowolności, poufności, prawidłowej komunikacji, obiektywizmu.

Superwizorka/superwizor czuwa nad zachowaniem niezależności zawodowej. Szanując kompetencje i zakres odpowiedzialności przedstawicieli innych profesji i twórczo z nimi współpracując, dba o granice własnej tożsamości zawodowej.

WIEDZA/KOMPETENCJE

**„Pracując z mądrzejszymi od siebie, nigdy się nie pomylisz”.
Tibor Kalman**

Superwizorka/superwizor nieustannie podnosi swoje kompetencje.

Superwizorka/superwizor dokłada wszelkich starań, aby zapewnić jak najlepszą jakość wykonywanej pracy. Dąży do stałego rozwoju zawodowego, rozwijając umiejętności profesjonalne i aktualizując swoją wiedzę w oparciu o dorobek nauki.

Repertuar kompetencji superwizorki/superwizora opiera się na trzech filarach: postawie (standardach etycznych), wiedzy (ogólnej i specjalistycznej) oraz umiejętnościach (metodycznych, interpersonalnych, terapeutycznych).

Superwizorka/superwizor zna granice swoich kompetencji związane z wykształceniem, doświadczeniem zawodowym, istniejącym stanem wiedzy, z czynnikami osobistymi, środowiskowymi i kulturowymi. Nie realizuje zadań wykraczających poza jego kompetencje i możliwości.

Superwizorka/superwizor potrafi dostrzec ograniczenia swoich kompetencji, jest gotowa/gotowy się kształcić, poddawać swoją pracę ocenie innych superwizorek/superwizorów poprzez regularne uczestnictwo w hiperwizji, a w razie potrzeby wskazać odbiorcy osobę bardziej kompetentną. Czynności te sprzyjają superwizorce/superwizorowi w dążeniu do osobistego rozwoju oraz gwarantują utrzymanie zdolności do praktykowania bez złudnego poczucia nieomyślności i omnipotencji.

UCZCIWOŚĆ

**„Warto być uczciwym, choć nie zawsze się to opłaca.
Opłaca się być nieuczciwym, ale nie warto”.
Władysław Bartoszewski**

Superwizorka/superwizor kieruje się uczciwością.

Superwizorka/superwizor jest autentyczny. Jest wierny swojemu systemowi wartości, akceptuje jednocześnie różność i odmiennność.

Superwizorka/superwizor rzetelnie, solidnie i sumiennie wykonuje swoją pracę.

Superwizorka/superwizor w swoich działaniach zawodowych zachowuje bezstronność. Jest uczciwy wobec superwizantów, wobec siebie i zleceniodawcy.

Superwizorka/superwizor odstępuje od prowadzenia superwizji, jeśli nie jest w stanie zachować neutralności.

OTWARTOŚĆ

**„Otwartość jest lustrem poczucia bezpieczeństwa”
autor nieznany**

Superwizorka/superwizor zapewnia przestrzeń do otwartości.

Superwizja opiera się na szczerości, otwartości i autentyczności. Superwizorka/superwizor otwarcie nazywa swoje intencje i emocje. Dopuszcza różne punkty widzenia, szanuje różnorodność.

Superwizorka/superwizor jest chętny i gotowy do wymiany informacji i budowania relacji, otwarty na przyjęcie nowych idei lub propozycji. Dbą o szczerość, jawność i przejrzystość wypowiedzi, zgodnie z zasadami prawidłowej komunikacji. Sprzyja to ujawnianiu informacji i zachowań, w których superwizant poznaje siebie w kontekście zawodowym.

Superwizorka/superwizor potrafi ujawniać siebie, zgodnie z prawem wzajemności, zgodnie z którym ludzie otwierają się chętniej w stosunku do tych, którzy odwzajemniają ich otwartość. Sprzyja to rozwojowi relacji oraz zapewnia partnerstwo w dialogu.

Współpraca między superwizorką/superwizorem a superwizantem opiera się na budowaniu wzajemnego zaufania. Relacja superwizyjna ma przede wszystkim umożliwić superwizantowi przyjęcie odpowiedzialności za siebie i podejmowanie decyzji opartych na szerszym niż dotąd wyborze opcji. Cel relacji powinien być jasny dla obu jej stron i ustanowiony w trakcie zawierania kontraktu.

Superwizorka/superwizor znajduje czas na autorefleksję. Ocenia własne decyzje, które podejmuje pod kątem wyznawanych wartości i granic.

Superwizorka/superwizor szanuje prawo wszystkich stron do zakończenia relacji superwizyjnej w dowolnym momencie procesu superwizyjnego i z dowolnego powodu.

SOLIDARNOŚĆ

**„To niesamowite, ile można osiągnąć, jeśli nie dba się o to,
na kogo spadną zaszczyty”.
Harry S. Truman**

Superwizorka/superwizor jest częścią społeczności superwizorów pracy socjalnej.

Superwizorka/superwizor należy do społeczności zaangażowanej we wspieranie pracowników w obszarze pomocy społecznej. To, jak wykonuje swoją pracę, jakie prezentuje postawy oraz jakimi wartościami się kieruje w środowisku pracy, ma wpływ na wszystkich członków tej społeczności.

Superwizorki/superwizorzy budują społeczność, zapobiegają jej różnicowaniu i podziałom.

Superwizorki/superwizorzy tworzą środowisko zawodowe. Relacje między nimi opierają się na wzajemnym szacunku i koleżeństwie. Wspólnie dążą do rozwoju superwizji. Uznając ten wspólny cel, nie pozostają obojętni na okoliczności utrudniające zapewnienie wysokiej jakości praktyki superwizyjnej.

Superwizorki/superwizorzy starają się nawzajem wspierać w ramach zrzeszających ich stowarzyszeń, między stowarzyszeniami oraz poza nimi.

Superwizorki/superwizorzy, bez względu na doświadczenie, dzielą się ze sobą wiedzą i umiejętnościami w celu rozwoju kompetencji zawodowych.



Julia Bochenek

MAPUJ POMOC

Profesjonalizacja pracy socjalnej ze społecznością uchodźczą

Nie sposób określić, ilu uchodźców z Ukrainy w Polsce pozostaje pod opieką pracowników socjalnych. Biorąc pod uwagę ich liczbę, można przyjąć za prawdopodobne, że prędzej czy później stają się oni odbiorcami pomocy społecznej (zwłaszcza że status UKR umożliwia im korzystanie z usług społecznych na równi z obywatelami polskimi). W związku z tym warto szukać nowych rozwiązań w kwestii profesjonalizacji pracy socjalnej ze społecznością uchodźców. Jedno z nich stanowi narzędzie Mapuj Pomoc.

Czym jest profesjonalizacja pracy socjalnej?

Profesjonalizacja pracy socjalnej odnosi się do procesu podnoszenia standardów, umiejętności

ści, wiedzy i etyki zawodowej w pracy socjalnej (Moroń, 2021). Obejmuje rozwój i uznawanie pracy socjalnej jako samodzielnego i wyspecjalizowanego obszaru działań, wymagającego określonych kwalifikacji i umiejętności. Ma na celu podniesienie jakości usług socjalnych, zapewnienie bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników i beneficjentów oraz zwiększenie prestiżu i znaczenia zawodu socjalnego. Istotnym elementem profesjonalizacji jest aspekt indywidualny. Składa się na niego chęć pracowników socjalnych do poszerzania kwalifikacji zawodowych. Potrzebne jest odpowiednie zarządzanie pracą i zasobami zespołów współpracujących ze sobą. Pozwala to na efektywne planowanie pracy tak, aby uwzględnić udział w kursach i szkoleniach. Profesjonalizacja pracy socjalnej wiąże się

ponadto z przyjęciem i przestrzeganiem kodeksów etyki zawodowej. Kodeksy te określają zasady postępowania, odpowiedzialność zawodową, poufność informacji oraz relacje z klientami i społecznością. Indywidualnie pracownicy socjalni są zobowiązani do przestrzegania wysokich standardów etycznych i działania w najlepiej rozumianym interesie swoich klientów. Ważne są jednak systemowo zdefiniowane zasady, jak i wyznaczony czas, w którym zespół może je wspólnie omawiać. Wpływa to na lepsze zrozumienie standardów i ich przełożenie na praktykę.

Nieodłącznym elementem stają się również superwizje. Dzięki nim omawiane są trudności, jakie napotkać można w pracy z klientami. Pomagają także unieść ciężar odpowiedzialności działań pracownika socjalnego, by były prowadzone w zgodzie z etyką pracy i dla jak najlepszego wsparcia beneficjentów.

Prowadzenie i udział w badaniach naukowych sprzyjają zapoznawaniu się z praktykami, trendami i innowacjami, poszerzanie wiedzy teoretycznej. To kolejny czynnik profesjonalizacyjny. Wymaga to stworzenia przestrzeni do wymiany doświadczeń i wiedzy między pracownikami.

Profesjonalizacja pracy socjalnej zakłada autonomię zawodową, czyli umożliwienie pracownikom socjalnym niezależnego podejmowania decyzji i odpowiedzialnego wykonywania obowiązków. Autonomia daje pracownikom socjalnym możliwość dostosowania działań do indywidualnych potrzeb klientów i sytuacji. Ponownie kluczową rolę w tym procesie stanowi wsparcie zespołu, kierownictwa oraz superwizji.

Czym jest praca socjalna ze społecznością uchodźców?

Potoczne skojarzenia z pracą socjalną zakładają, że pracownik socjalny wraz z klientem pomocy społecznej są tej samej narodowości i pochodzą z tego samego kręgu kulturowego, a jeszcze dokładniej z tego samego obszaru najmniejszej jednostki administracyjnej – w Polsce gminy. Paradoksalnie pierwotnym celem pracy socjalnej było jednak wsparcie imigrantów, którzy przybyli do Stanów Zjednoczonych na przełomie XIX i XX wieku (Szmagański, 2017). Początkowo przybysze mieli przyjmować kulturę dominującą kraju, do którego docierali. Takie podejście skutkowało tym, że zamiast skupiać się na sytuacji potrzebujących, działano na rzecz asymilacji tych społeczności – było to mniej „problematiczne”. Z biegiem czasu ta metodyka ulegała powolnym zmianom, aż do pojawienia się pojęcia międzynarodowej pracy socjalnej. Istotą tej koncepcji, którą stworzył George L. Warren, była zasada, że pracownicy socjalni powinni poznawać kultury osób przybywających i tę wiedzę wykorzystywać podczas świadczenia usług.

Umiędzynarodowienie pracy socjalnej było odpowiedzią na jedno z wyzwań, jakie stawia migracja – pomoc ludności migrującej w przywracaniu zdolności do aktywnego uczestniczenia w społeczeństwie, czyli adaptacji. Trudnościami adaptacyjnymi są m.in. dyskryminacja, *utajony brak zaufania*, wchodzenie na nowy rynek pracy, brak znajomości języka (Baranowska, 2017).

Praca socjalna z uchodźcami wymaga od pracowników kompetencji i wrażliwości – zrozumienia różnorodności kulturowej, a także

szacunku i tolerancji wobec innych tradycji, religii i zwyczajów. Pracownicy powinni znać prawo dotyczące uchodźstwa, procedury z tym związane. Przydatna jest też świadomość systemowej struktury pomocy społecznościom uchodźczym i migranckim, zarówno rządowej, jak i pozarządowej.

Praca socjalna ze społecznością uchodźców to działanie socjalne skoncentrowane na wsparciu uchodźców w procesie adaptacji i integracji w nowym środowisku. Pracownicy socjalni podejmują różnorodne działania, takie jak udzielanie informacji na temat praw, procedur i dostępnych zasobów, organizowanie wsparcia psychologicznego i emocjonalnego, pomaganie w zdobywaniu umiejętności językowych, edukacji i zatrudnienia, a także wspieranie integracji społecznej poprzez budowanie relacji i partnerstw z lokalnymi instytucjami i organizacjami. Głównym celem pracy socjalnej ze społecznością uchodźców jest zapewnienie im warunków do godnego życia oraz pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i kulturowym nowego kraju, jednocześnie szanując ich tożsamość kulturową i indywidualne potrzeby.

Mapuj Pomoc jako narzędzie profesjonalizacji pracy socjalnej ze społecznością uchodźców

Mapuj Pomoc to baza informacyjna przeznaczona zarówno dla uchodźców, jak i organizacji – samorządowych i pozarządowych, które im pomagają. Mapuje niemal 1600 organizacji, które oferują różnorodne formy wsparcia. Mapuj Pomoc dąży do sieciowania i wymiany doświadczeń (w ramach cotygodniowych tematycznych spotkań „PoMOCna Kawa”) pomiędzy tymi organizacjami, aby wsparcie

niesione uchodźcom było jak najbardziej skuteczne – tak na poziomie ogólnopolskim, jak i lokalnym.

Baza pomocy to po pierwsze miejsce, w którym osoby uchodźcze mogą znaleźć zmapowane i skategoryzowane informacje. Informacji można szukać, posługując się filtrami i szeregiem kategorii. Wyróżniona jest m.in. pomoc finansowa, mieszkaniowa, wsparcie psychologiczne czy prawne. Szukać można placówek edukacyjnych, siedzib organizacji, ośrodków pomocy. Dane filtrować można także, wskazując na grupy wrażliwe: jak społeczność LGBT+, osoby z niepełnosprawnością, dzieci, ludzie starsi.

Informacje o świadczonej pomocy każda placówka może wprowadzić do bazy sama. Do tego służy profil organizacji. Za pomocą konta można

- dodawać współpracowników do profilu organizacji,
- tworzyć pomocne listy dotyczące konkretnej formy pomocy świadczonej w danym miejscu (np. pomoc psychologiczna w Warszawie, edukacja w Kielcach, noclegownie w Krakowie), a potem wygodnie je zapisywać czy drukować,
- dodawać własny punkt na mapie,
- komentować działania czy dane o innych placówkach.

To największa tego typu baza w Polsce, w której dane były weryfikowane, aktualizowane i dokładnie opisane. Jej potencjał do wykorzystania w pracy socjalnej jest bardzo duży: od możliwości łatwego przekierowania osób uchodźczych do potrzebnych punktów wsparcia do zarządzania zespołem w ramach własnej instytucji. Poniżej wskazujemy kilka

sposób na wykorzystanie narzędzia w codziennych działaniach.

Wykorzystanie Mapuj Pomoc w codziennej pracy to:

- dostęp do struktury organizacyjnej pomocy uchodźcom – od międzynarodowych aktorów humanitarnych do lokalnych inicjatyw wolontariackich, odszukanie ich i przeglądanie pod kątem spersonalizowanych potrzeb;
- łatwe pozyskanie wiedzy potrzebnej pracownikowi socjalnemu, który pracuje z uchodźcą – jeżeli klient pomocy społecznej wyrazi potrzebę dodatkowego wsparcia, które może mu dać inna organizacja. Tę informację szybko i łatwo można znaleźć w bazie organizacji;
- jasne zarządzanie informacją — na platformie Mapuj Pomoc informacje o działaniach struktury sektora organizacji mogą być w prosty sposób zapisywane z wykorzystaniem funkcjonalności, np. tworzenia list przypisanych do konta użytkownika;
- korzystanie z bazy wiedzy — artykuły cyklicznie publikowane w Aktualnościach bazy pomocy dotyczą m.in. form pomocy przewidzianej dla uchodźców, interpretacji przepisów specustawy w różnych jej obszarach, raportów wydawanych przez organizację iitd.;
- za pomocą bazy organizacji można wyszukać szkolenia i warsztaty podnoszące kwalifikacje pracowników socjalnych (takie organizacje zapraszamy także do współprowadzenia spotkań z cyklu „Po-MOCna Kawa”);
- przestrzeń do wymiany doświadczeń i wiedzy między pracownikami socjalnymi – na spotkaniach online i dzięki mediom społecznościowym Mapuj Pomoc zrzesza

szereg aktorów pomocy społecznej, stanowiąc platformę do dzielenia się wiedzą;

- regionalne raporty Mapuj Pomoc tworzone na podstawie aktualizacji bazy pozwalają obserwować obecne tendencje w pomocy humanitarnej uchodźcom z Ukrainy, a na podstawie tych danych można lepiej zrozumieć ich sytuację;

Projekt zwiększa autonomię zawodową, ponieważ dajemy pracownikowi socjalnemu innowacyjne narzędzie do szukania pomocy dla uchodźców w ramach swojej pracy, pozwalając na korzystanie z oferty innych instytucji (np. pomocy tłumaczeniowej od NGO), co poszerza możliwości działania przedstawiciela pomocy społecznej wraz z klientem.

Założenie profilu na platformie wspomaga odpowiednie zarządzanie pracą i zasobami zespołów współpracujących ze sobą w ramach danej instytucji. Do profilu można dodawać współpracowników, dzielić się zapisywanymi listami (np. stworzoną listą szkół dla uchodźców w danej miejscowości czy punktów darmowej pomocy psychologicznej w regionie. Dzięki aktualnościom i rzetelnej bazie wspomagana jest wiedza pracowników humanitarnych i socjalnych dotycząca dotyczące uchodźstwa, procedur i praw z nim związanych. Korzystanie z zasobów bazy wzmacnia też świadomość struktury pomocy społecznościom uchodźczym i mi-granckim, zarówno rządowej, jak i pozarządowej. W ten sposób Mapuj Pomoc przyczynia się do profesjonalizacji pracy socjalnej.

Uczestnictwo w sieci sektora pomocy dla osób uchodźczych wpływa tym samym na indywidualny rozwój zawodowy. Osobiste kompetencje można nabyć m.in. na szkoleniach z mapowania.

W kwietniu 2023 Mapuj Pomoc zainicjowała kampanię „Otwarte Miasta i Wsie – mapowanie i współpraca dla Ukrainy”. Spotykamy się z lokalnymi jednostkami samorządowymi i pomocy społecznej. Dotychczas odbyły się spotkania w Kielcach i Rzeszowie. Chcemy, aby władze miast, gmin i powiatów oraz organizacje pozarządowe połączyły siły, żeby pomagać mądrzej i skuteczniej. Wspomagamy edukację osób mających bezpośredni kontakt z osobami uchodźczymi – w tym profesjonalizację pracy socjalnej ze społecznością uchodźców.

Podczas kampanii organizujemy szkolenia „Mapuj Pomoc – narzędzie społecznej odpowiedzialności administracji publicznej. Mają one formę warsztatową i ich celem jest usprawnienie zarządzania informacją humanitarną w organizacji wykorzystując funkcjonalności, jakie oferuje nasza baza – czyli m.in:

- jak szukać informacji na temat inicjatyw pomocowych?

- jakie są sposoby porządkowania zebranych danych na platformie Mapuj Pomoc?
- jak przekazywać te informacje uchodźcom w prostszy sposób?
- jak zarządzać informacją humanitarną wśród członków zespołu?

Kampanię „Otwarte miasta i wsie – mapowanie i współpraca dla Ukrainy” inicjujemy we współpracy z Urzędem Miasta Kielce oraz partnerami: Związkiem Miast Polskich, Związkiem Powiatów Polskich, Związkiem Województw RP, Związkiem Ukraińców w Polsce, Związkiem Gmin Wiejskich RP, Polskim Towarzystwem Superwizji Pracy Socjalnej i Unią Metropolii Polskich.

Wszystkich zainteresowanych zapraszamy do odwiedzenia naszej strony mapujpomoc.pl oraz kontaktu mailowego: julia.bochenek@culturelab.pl

Bibliografia:

- Baranowska, A. S. (2017). Problemy zdrowia psychicznego migrantów w kraju przyjmującym. Rozważania teoretyczne. *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*. strony 382-395.
- Chorążykiewicz G. & Oleksy T. (1992). Współczesne procesy migracyjne. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Moroń D. (2021). Profesjonalizacja zawodu pracownika socjalnego w polsce. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. Strony 14–24. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.8.2>
- Szmagalski J. (2017). Praca socjalna z uchodźcami: wybrane teorie i założenia praktyki. *Kryzys Migracyjny*. T. 1. Perspektywa Społeczno-Kulturowa. Strony 92-113.



Aleksandra Szewc

Czy warto tworzyć klasy mieszane polsko-ukraińskie?

Najnowsze dane Systemu Informacji Oświatowej z początku 2023 roku pokazują, że w polskich szkołach i przedszkolach uczy się prawie 190 tysięcy dzieci z Ukrainy, które znalazły się w Polsce w wyniku agresji rosyjskiej. To ogromna zmiana na szkolnych korytarzach. Naturalnym jest zatem pojawienie się wątpliwości i pytań, a najczęstszym z nich jest pytanie o zasadność tworzenia klas mieszanych.

Na to pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Różnica między migracją a uchodźstwem stanowi tu istotny element - migrant opuszcza swój kraj dobrowolnie, najczęściej celem poprawienia jakości swojego życia, uchodźca natomiast nie ma wyboru i wyjeżdża, ratując tym samym swoje życie. Dzieci-uchodźcy z Ukrainy narażone są na wiele trudności społecznych i emocjonalnych, przez co poza samym

szokiem kulturowym mogą doświadczać między innymi PTSD, czyli zespołu stresu pourazowego. Maria Lis-Trulejska z Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej w Warszawie wraz ze współpracownikami wykazała w swoim badaniu, że wśród badanych dorosłych, którzy jako dziecko przeżyli II WŚ, aż $\frac{1}{3}$ zmagala się z PTSD. Wśród symptomów zespołu stresu pourazowego można wymienić ciągłe przeżywanie traumy na nowo, depresję i utratę zainteresowania. Czy dziecko narażone na takie doświadczenia emocjonalne powinno zmagać się z problemami komunikacyjnymi i ryzykiem odrzucenia, ostracyzmu w klasie mieszanej? Hanna Archemowicz z Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego podkreśla, że poza problemami strictly językowymi, dochodzą także kwestie niezrozumienia reguł postępowania czy zabaw, co potęguje

poczucie bezradności i izolacji, a to zdecydowanie nie sprzyja integracji.

Z drugiej zaś strony, Hanna Archemowicz pokazuje, że młodsze dzieci radzą sobie z adaptacją lepiej i szybciej. Im dziecko młodsze, tym szybciej nauczy się nowego języka i naturalniej zacznie go używać nie tylko w szkole, ale i poza nią. Kluczową rolę w kwestii nauczania języka polskiego dzieci z Ukrainy w klasach mieszanych może odegrać tutoring rówieśniczy, o którym mówimy, gdy jedno, bardziej doświadczone dziecko naucza swojego rówieśnika, by wprowadzić go na zbliżony poziom danej kompetencji. Małgorzata Sławińska z Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego pokazuje, że skuteczność tutoringów rówieśniczych leży w tym, że na płaszczyźnie emocjonalnej i społecznej

dzieci pozostają dla siebie równorzędnymi partnerami, różnią się jedynie poszczególnymi kompetencjami, a to sprawia, że nauczanie jest efektywne. Tutoring rówieśniczy bazuje na interakcji, a to oznacza, że poza oczywistymi korzyściami z nauki języka polskiego (w przypadku dzieci-uchodźców z Ukrainy), wspiera on także procesy integracyjne.

Klasy mieszane polsko-ukraińskie niosą za sobą potencjalne korzyści, ale i wyzwania. Trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy są dobrym, czy złym pomysłem. Jak to w nauce bywa, kwestia ta wymaga pogłębionych badań. Oczywistym jest jednak, że ogromna odpowiedzialność za proces integracji w tego typu klasach spoczywa na nauczycielach, rodzicach oraz na całym systemie edukacji.





SUPERWIZYJNE SZORTY

Superwizja pracy socjalnej - wyniki badania ewaluacyjnego.

Superwizje prowadzone w ramach projektu *Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej* zostały poddane ewaluacji. Poniżej prezentujemy najistotniejsze wyniki.

Ponad 90% badanych osób uczestniczących w superwizjach to kobiety, z czego ponad 70% to pracownice socjalne, a nieco ponad 12% to asystentki rodziny. 30% badanych to osoby pracujące w zawodzie od 10 do 20 lat, 20% deklaroowało staż między 5 a 10 lat, a kolejne 20% między jednym rokiem a 5 latami.

I z najważniejszych kwestii formalnych to by było na tyle. Przejdźmy do tego, co najciekawsze dla nas. I dla Was.

Większość uczestniczek określiła poziom swojej wiedzy o superwizji przed wzięciem udziału w projekcie jako średni bądź wysoki, a wiedzę

tę czerpały głównie z własnych doświadczeń - wcześniejszych superwizji.

Prawie 60% badanych osób stwierdziło, że podczas grupowych spotkań superwizyjnych nie pojawiła się u nich potrzeba superwizji indywidualnych, a aż 80% odpowiedziało, że czas przeznaczony na spotkanie grupowe (5h) był optymalny i wystarczający. Dla niecałych 70% uczestniczek cykl 10 spotkań był adekwatny do potrzeb, a dla 22% czasu było niewystarczająco dużo.

Osoby badane oceniały również stopień zaspokajania różnych potrzeb uczestników (poufności, bezpieczeństwa, współpracy, uznania, szacunku i akceptacji). Każda z potrzeb została oceniona jako "zdecydowanie zrealizowana" przez średnio 80% osób - wynik ten bardzo nas cieszy!

To, co dla nas jednak najważniejsze, to przełożenie superwizji na pracę zawodową osób superwizowanych. *Czy udział w superwizjach przyczynił się do poprawy*

realizacji zadań zawodowych? - odpowiedzi zdecydowanie *tak* udzieliło 43% badanych, a odpowiedzi *raczej tak* niecałe 40%.

Ponad połowa uczestniczek/ów zadeklarowała chęć realizacji spotkań superwizyjnych

w tym samym zespole oraz z tym samym superwizorem/superwizorką.

Całe badanie składało się z 38 pytań, jednak struktura szorta jest jasna - krótko, zwięźle i na temat. Wyciągnęliśmy zatem najciekawsze dane, które pokazują, że to, co zrobiliśmy w Projekcie... zrobiliśmy dobrze!

Uchodźcy z Ukrainy a polska gospodarka

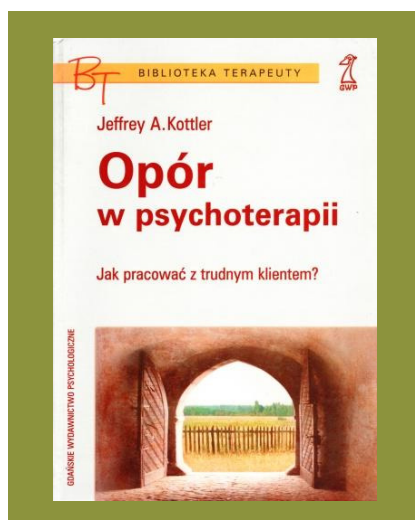
Deloitte Polska przeprowadziła dla UNHCR (Agencji ONZ ds. Uchodźców) badanie dotyczące wpływu uchodźców na polską gospodarkę. Wyniki pokazały, że udział uchodźców z Ukrainy w PKB naszego kraju wynosi między 0,7 a 1,1%.

Tak dobry wynik to efekt rzetelnego włączania uchodźców w polski rynek pracy, ale także otwartości i chęci ze strony obywaterek i obywateli Ukrainy do podjęcia zatrudnienia i rezygnacji z życia jedynie z pomocy humanitarnej. Co więcej, pomoc udzielana przez państwo i organizacje humanitarne wynosi aktualnie

jedynie ok. 5% zasobów Ukraińców, a aż 80% pochodzi z pracy.

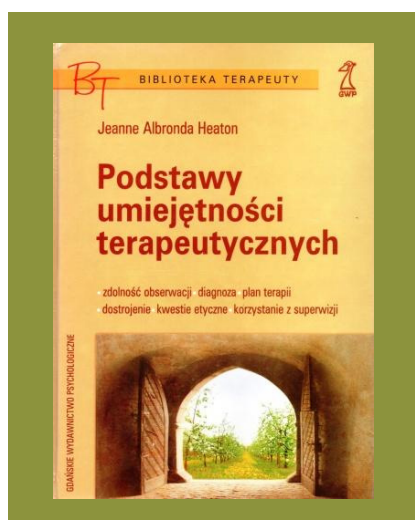
Wspomniane badanie pokazuje, że wsparcie udzielone uchodźcom na samym początku wojny było słuszne i okazało się korzystnym dla polskiego biznesu i gospodarki. Co prawda większość obywateli i obywaterek deklaruje chęć powrotu do Ukrainy, jednak podjęta przez nich praca w Polsce pozwoli im ochronić swój majątek oraz wzmocni ich samodzielność i poczucie sprawstwa.

źródło: UNCHR



Opór w psychoterapii autorstwa Jeffrey A. Kottler, wydana w 2003 roku przez Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Praca z oporem to codzienność superwizorów pracy socjalnej. Książka autorstwa Kottlera to obowiązkowe kompendium wiedzy o oporze, jego przyczynach i objawach. Autor przypomina nam, że przyczyną oporu naszych klientów i superwizantów jesteśmy także my. Kottler, doświadczony terapeuta, dzieli się swoją wiedzą i podpowiada, jak radzić sobie z tak zwanymi „trudnymi” klientami, jak przezwyciężyć wrogość i niechęć do współpracy oraz jak postępować w sytuacjach nieprzewidzianych podczas spotkań z osobami w konflikcie. Wskazuje także jak umacniać przymierze pomocowe i jakie strategie zastosować, by przezwyciężyć impas w relacji pomagania. Ci, którzy nie spotkali się jeszcze ze zjawiskiem gier w relacji pomocowej, znajdą w *Oporze* ich wyczerpujący opis.



Podstawy umiejętności terapeutycznych autorstwa Jeanne Albronda Heaton, wydana w 2005 roku przez Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Seria *Biblioteka Terapeuty* to nieoceniona pomoc nie tylko dla terapeutów, ale i dla wszystkich osób zawodowo zajmujących się pomaganiem. Dzięki tej lekturze dowiemy się, że nawiązanie porozumienia z klientem (pacjentem), wywiad, analiza sytuacji klienta, stawianie diagnozy i planowanie, to nie tylko specyfika pracy pracowników socjalnych, ale także terapeutów. Autorka zamieściła w swojej książce wiele praktycznych wskazówek dotyczących tego, co należy zrobić, co powiedzieć i jak się uporać z wymaganiami, które stawia praktyka terapeutyczna. Książka godna polecenia.

DOŁĄCZ DO NAS!

Ty też możesz zostać Członkinią lub Członkiem Polskiego Towarzystwa Pracy Socjalnej! Nasze stowarzyszenie zrzesza entuzjastów pracy socjalnej i superwizji pracy socjalnej. Jeśli jesteś zainteresowana/ny współpracą z nami, poniżej przedstawiamy, jak w kilku krokach zapisać się do PTSPS.

- Zapoznaj się z celami naszego Stowarzyszenia oraz uprawnieniami i zadaniami Członkiń/Członków, które są zawarte w Statucie Polskiego Towarzystwa Superwizji Pracy Socjalnej. Deklaracja i Statut dostępne są w stopce na stronie <https://ptsps.pl/>. Jeśli uznasz, że nasze cele są Ci bliskie i chcesz je z nami realizować - wypełnij dwie pierwsze strony deklaracji, zeskanuj ją i prześlij na adres biuro@ptsps.pl. Możesz przesłać także swoje aktualne CV lub krótki biogram - w ten sposób będziemy mogli poznać Cię bliżej.
- Zgodnie ze Statutem PTSPS przesłana przez Ciebie deklaracja zostanie odczytana na Zebraniu Zarządu, a następnie Twoja kandydatura poddana będzie głosowaniu.
- Po uchwaleniu Twojej kandydatury na Członka Stowarzyszenia skontaktuje się z Tobą przedstawiciel Zarządu naszego Stowarzyszenia, by poinformować Cię o naszej decyzji. Wchodząc do naszego grona automatycznie pojawiaasz się na naszej liście mailingowej. Uzyskasz wgląd w informacje o naszych bieżących aktywnościach i zaproszenie do ich współtworzenia.

W razie szczegółowych pytań skontaktuj się z nami korzystając z dostępnych kanałów. Odpowiemy na każde Twoje pytanie.

W tym numerze to już wszystko. Dziękujemy za uwagę – z nadzieją, że była to pożyteczna lektura. Jeśli masz jakieś uwagi, pytania, wątpliwości, albo po prostu chcesz się podzielić swoim doświadczeniem – napisz do nas (redakcja@ptsps.pl).
Nasz kwartalnik jest projektem otwartym i z chęcią opublikujemy wartościowe treści – tak, ty też możesz być autorem.

do zobaczenia wkrótce :)

Jeśli chcesz wesprzeć nasze działania na rzecz rozwoju superwizji pracy socjalnej, możesz przekazać bezpośrednią darowiznę na cele statutowe PTSPS

Numer konta: 51 1140 2004 0000 3202 8248 8179



Nr 1/2024