

2008 r.; J. M a z u r, „*Ex caritate pro bono*”. *Szkice o pracy socjalnej*, Lublin–Kraków: Katedra Polityki Społecznej i Etyki Politycznej KUL–Wydawnictwo Platan 2009; L. M i ś (red.), *Praca socjalna skoncentrowana na rozwiązaniach*, Kraków: Uniwersytet Jagielloński. Instytut Socjologii 2008. *Zeszyty Pracy Socjalnej*, z. 14; L. D y c z e w s k i, J. K r o m k o w s k i, G. F. M c L e a n (red.), *Prywatność i życie publiczne w nowoczesnym społeczeństwie USA – Polska*, Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL 1992; M. B ą k i e w i c z, M. G r e w i ń s k i (red.), *Praca socjalna w środowisku lokalnym*, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej 2009.

Słowa kluczowe: Kodeks Etyczny, Polskie Towarzystwo Pracowników Socjalnych, pracownik socjalny, etyka zawodowa.

Key words: Code of Ethics, Polish Association of Social Workers, social worker, professional ethics.

Ks. Jerzy Koperek
Katedra Życia Społecznego Rodziny KUL

SUPERWIZJA W PRACY SOCJALNEJ ***SUPERVISION IN SOCIAL WORK***

Superwizja w pracy socjalnej jest rozpatrywana w różnych ujęciach. Superwizja (ujęcie tradycyjne) – pojęcie powstało ze spolszczenia angielskiego słowa *supervision*, które oznacza nadzór, kontrolę, kierowanie. W anglojęzycznej terminologii nie odnosi się ono jednak do wszelkich czynności kontrolnych czy kierowniczych, ale do szczególnej metody kierowania pracownikami, polegającej na doskonaleniu ich sprawności w osiąganiu celów organizacji przez stały proces konsultacyjny przebiegający pomiędzy kierownictwem i pracownikami. Proces ten opiera się na analizie funkcjonowania pracowników w ich rolach zawodowych. Superwizję pierwotnie utożsamiano ze wszelkiego rodzaju nadzorem.

Superwizja (ujęcie współczesne) – to dialog między pracownikami a kierownikami na temat skutecznego rozwiązywania problemów w pracy. Przykładem takiego rozumienia superwizji jest jedna z amerykańskich koncepcji zarządzania szkołą, w której metodę tę traktuje się jako element zwiększania efektywności, czyli sprawności w osiąganiu celów szkoły. Superwizja dostarcza nauczycielowi informacji zwrotnej o jego działaniach, które powinny być

kontynuowane, i o tych, które należy zmienić, wraz z argumentami uzasadniającymi wszelkie rekomendacje.

W latach 80. XX wieku P. Hawkins i R. Shohet stwierdzili, że superwizja to intensywna interpersonalna dwuosobowa relacja, w której jedna osoba jest wyznaczona do ułatwienia rozwoju terapeutycznych kompetencji drugiej osoby. Głównym celem superwizji jest ochrona interesu klientów profesji pomocowych.

Historyczne korzenie superwizji w pracy socjalnej – zgodnie z sugestią Marka K. Smitha superwizja ma swoje korzenie w występujących w każdym społeczeństwie naturalnych procesach uczenia się od mistrzów.

Superwizja jest związana z pracą socjalną od jej początków, a właściwie ją wyprzedziła, bowiem zaczęto ją rozwijać w XIX wieku w angielskich organizacjach filantropijnych, z których dopiero na przełomie XIX i XX wieku wyłoniła się praca socjalna. Organizacje te, zarówno religijne, jak i świeckie, skupiały wolontariuszy, którzy mieli docierać do ubogich rodzin z misją szerzenia „zdrowych” wzorów życia, a także identyfikować ubogich zasługujących na pomoc materialną. Wolontariuszom przydzielano rejony działania, a ich pracę kontrolowali tzw. *overseers* (dosłownie: „nadzorcy”), z czasem nazwani *supervisors* (z łac. *super* – nad, *videre* – patrzeć). Najbardziej dynamiczny rozwój tych pierwotnych form superwizji nastąpił w Towarzystwach Organizacji Dobroczynności, które zatrudniały płatnych pracowników organizujących pracę wolontariuszy, zwanych *friendly visitors*. Zadaniem tych pracowników było doradzanie wolontariuszom i sprawowanie kontroli nad ich pracą. Wraz z rozwojem tej profesji zaczęła narastać konieczność uzawodowienia pracy *friendly visitors*, co powodowało wzrost znaczenia superwizji. Superwizorzy zaczęli już nie tylko wypełniać funkcję administracyjną, polegającą na kontrolowaniu wykonywania zadań przez podległych im pracowników, ale podejmowali coraz bardziej potrzebne funkcje rozwojowe i edukacyjne – wypracowanie nowych metod działania i doskonalenie pracowników.

Za jedną z pierwszych publikacji na ten temat uważa się wydaną w 1903 r. książkę J. R. Bracketta pt. *Supervision and Education in Charity*. W 1926 r. J. B. Dawson sformułował ideę superwizji jako procesu wypełniającego w pracy socjalnej (wówczas utożsamianą z metodą indywidualnych przypadków – *casework*) trzy funkcje: 1) administracyjną – wprowadzanie i utrzymywanie dobrych standardów pracy, koordynowanie praktyki z wytycznymi administracji; 2) edukacyjną – rozwój kompetencji każdego pracownika w zespole w sposób nastawiony na pełne pobudzenie jego potencjału przydat-

ności; 3) wspierającą – kultywowanie poczucia przynależności do zespołu pracowniczego.

Typy superwizji. Hawkins i Shohet wyróżniają cztery typy superwizji:

1) autorska – w pewnych kontekstach organizacyjnych superwizorowi przypada rola indywidualnego opiekuna nad praktyczną edukacją szkolącego się pracownika, a ktoś inny w miejscu pracy wypełnia funkcje menadżerskie i wspierające;

2) szkoleniowa – służy funkcji edukacyjnej wobec osób uczestniczących w jakichś formach szkolenia lub stażu zawodowego; mogą to być studenci pracy socjalnej lub pracownicy biorący udział w kursach doskonalenia zawodowego, a różnica w stosunku do superwizji autorskiej polega na poniesieniu pewnej odpowiedzialności za pracę uczących się z klientami, czyli na wypełnianiu także roli menadżerskiej czy normatywnej;

3) menadżerska – występuje wtedy, gdy superwizor jest bezpośrednim zwierzchnikiem nad superwizowanym; superwizja ma także funkcję edukacyjną, ale charakter relacji wyznacza formalna relacja kierownik–podwładny;

4) konsultancka – w tej relacji pracownik jest odpowiedzialny za pracę z klientami, a superwizję uzyskuje od innego pracownika, który nie jest ani szkoleniowcem, ani menadżerem.

Literatura: J. B r a c k e t t, *Supervision and Education in Charity*, New York–London: Macmilan 1903; M. C. G i l b e r t, K. E v a n s, *Superwizja w psychoterapii*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2004; P. H a w k i n s, R. S h o h e t, *Supervision in the Helping Professions*, Buckingham–Philadelphia: Open University Press 2000; J. S z m a g a l s k i (red.), *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych 2005; J. K r z y s z k o w s k i, *Pomoc społeczna. Szkic socjologiczny*, Warszawa: Wydawnictwo Rozwoju Służb Społecznych 2008; K. W ó d z, K. P i ą t e k, *Socjologia i polityka społeczna a aktualne problemy pracy socjalnej. Dylematy teorii i praktyki społecznej*, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit 2004.

Słowa kluczowe: praca socjalna, superwizja, pracownik socjalny, pracodawca, dialog.

Key words: social work, supervision, social worker, employer, dialogue.

Ks. Jerzy Koperek
Katedra Życia Społecznego Rodziny KUL