



HUBERT KASZYŃSKI\*

## SUPERWIZJA PRACY SOCJALNEJ. W KIERUNKU PERSPEKTYWY UWAŻNOŚCI NA TRAUMĘ<sup>1)</sup>

### ABSTRAKT

Autor przedstawia wybrane aspekty związane z superwizją pracy socjalnej: 1) zwraca uwagę na funkcje superwizji wynikające z polskiego kontekstu prawnego; 2) podkreśla jej znaczenie w rozwoju kompetencji komunikacyjnych pracowników pomocy społecznej, które wiąże z ideą szeroko ujmowanej współpracy organizacji terapeutyczno-pomocowych; 3) wskazuje na rolę superwizji w budowaniu pomocowych zespołów partnerskich, jak również organizacji uważnej na traumę, odnosząc się do badań „Instytucje pomocowe – perspektywa uważności na traumę”, prowadzonych w ramach *Behaviour in CRISIS LAB JU*.

**SŁOWA KLUCZOWE:** superwizja, praca socjalna, dialog, podejście uważne na traumę

## SUPERWIZJA PRACY SOCJALNEJ. INSPIRACJE PRAWNE

S kromny, kilkuletni okres prowadzenia w Polsce certyfikowanej superwizji pracy socjalnej<sup>2)</sup> wiąże się z koniecznością dalszego dyskusowania jej podstaw prawnych i aplikacyjnych. Pracownicy instytucji pomocy

---

\* Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Instytut Socjologii, Zakład Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej; ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5714-6842>

<sup>1)</sup> Badania dyskutowane w publikacji uzyskały wsparcie finansowe z grantu Priorytetowego Obszaru Badawczego (*Future Society: Behavior in Crisis Lab – Flagship Project*) w ramach Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości w Uniwersytecie Jagiellońskim.

<sup>2)</sup> Zwracam jednakże uwagę na kilkudziesięcioletnią praktykę wprowadzania superwizji w Polsce przed okresem jej prawnej regulacji oraz na wiele opracowań, które są tego jednoznacznym dowodem (zob.: Szmagański, 2005; Grewiński, Skrzypczak, 2014; Ferreira, Grewiński, Reis-Jorge, 2014; Domaradzki, Krzyszkowski, Sosnowski, Włoch, 2016; Sordyl-Lipnicka, Wojtanowicz, 2021).

społecznej nadal utożsamiają superwizję z mechanizmami kontroli zogniskowanej na identyfikacji i ocenie braków kompetencyjnych oraz błędów w zawodowej działalności. Z kolei nieliczna grupa certyfikowanych superwizorów pracy socjalnej – pomimo standaryzacji uzyskiwania uprawnień do jej prowadzenia – w większym stopniu odnosi się do własnych zróżnicowanych doświadczeń zawodowych, szkoleniowych lub edukacyjnych aniżeli świadomie wybranych założeń teoretycznych dla praktyki. Tym samym rozpoczęcie superwizji – jej kontraktowanie – wymaga zwykle czasu, w którym rozpoznawany jest jej cel, metody pracy, ale również styl pracy superwizora oraz funkcjonowania grupy pracowników – co jest pochodną kultury organizacyjnej danej jednostki pomocy społecznej. Bez względu na dynamikę kontraktowania superwizji słuszne wydaje się rozpoczynanie tego procesu od analizy prawnych podstaw superwizji oraz dyskusji, w jaki sposób członkowie grupy superwizyjnej rozumieją poszczególne zapisy zawarte w obowiązujących regulacjach legislacyjnych, a przede wszystkim, czy regulacje te faktycznie znają. Niemniej ważną kwestią jest wypracowanie w grupie wspólnego znaczenia pracy superwizyjnej, dla której bazą jest praca zespołowa. Podkreślam aspekt współpracy w zespole ze względu na fakt, że dominującym stylem pracy ośrodków pomocy społecznej jest tradycyjna indywidualna odpowiedzialność pracownika socjalnego za określoną osobę lub rodzinę korzystającą z usług. W niewielkim stopniu sytuacje problemowe i strategie ich rozwiązywania są przedmiotem pogłębionej dyskusji i decyzji zespołów pracowniczych.

Odnosząc się do kluczowych zapisów Ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. (Dz.U. 2004, nr 64, poz. 593, z późn. zm.; art. 121a. 1.), które dotyczą superwizji, można wyodrębnić jej podstawowe cztery funkcje<sup>3)</sup>. Pierwsza ukierunkowana jest na podtrzymywanie w organizacji wysokiego poziomu świadczonych usług pomocowych. Istotą drugiej jest troska o kompetencje zawodowe (ich zachowanie i wzmacnianie) zatrudnionych w niej pracowników. Kolejna funkcja dotyczy dostarczania pracownikom niezbędnego wsparcia w procesie świadczenia danej usługi. Ostatnia natomiast wiąże się z identyfikowaniem i pokonywaniem bardziej złożonych trudności, które wpisane są w działania pomocowe. Chodzi tutaj

---

<sup>3)</sup> Podkreślę, że *de facto* konsumują one różne opisy i analizy funkcji superwizji pracy socjalnej, które dyskutowane są w literaturze przedmiotu wskazanej przeze mnie w przypisie 1.

przede wszystkim o refleksję nad praktyką, która angażuje osoby w niej uczestniczące na głębszym poziomie psychospołecznym, który nie zawsze jest czytelny oraz łatwy do interpretacji. Wymienione funkcje mają sprzyjać ustawicznemu rozwojowi zawodowemu pracowników socjalnych.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. z dnia 20 grudnia 2016 r., poz. 2087) wprowadza nieznaczne uzupełnienia w opisach poszczególnych funkcji superwizji. I tak pierwszą ustawową funkcją, czyli dbałość o jakość usługi, powiązać można z zapisami Rozporządzenia o wprowadzaniu i utrzymywaniu profesjonalnych standardów praktykowania pracy socjalnej. W praktyce zawodowej oznaczać to może dyskusję na temat przyjętej metodyki pracy socjalnej oraz o spójności oddziaływań pomocowych (podejmowanych w danej organizacji oraz w powiązaniu z oddziaływaniami innych instytucji). Następną funkcją – dotyczącą kompetencji zawodowych<sup>4)</sup> – została praktycznie powtórzona w zapisach cytowanego Rozporządzenia. Trzecia funkcja – odnosząca się do udzielania wsparcia pracownikom socjalnym – została powiązana z przeciwdziałaniem ich wypaleniu zawodowemu. Superwizja odgrywa tutaj istotną rolę, sprzyjając: a) ujawnianiu emocji, b) wydobywaniu zasobów własnych pracowników, c) pracy nad spójnością zespołu, d) skupianiu się na identyfikowaniu i zaspokajaniu indywidualnych potrzeb oraz e) dążeniu do emocjonalnej racjonalizacji atmosfery panującej w zespole. Zaznaczyć należy, że współczesna dyskusja nad wypaleniem zawodowym uzupełniana jest refleksją nad znaczeniem wtórnej traumy w pracy socjalnej, będącej następstwem bezpośredniej ekspozycji na graniczne doświadczenia klientów. Niemniej ważne są salutogenetyczne poszukiwania źródeł indywidualnej i grupowej rezyliencji pracowników socjalnych oraz możliwości ich dochodzenia do zdrowia (*recovery*).

Opis ostatniej funkcji („zdobywanie umiejętności pozwalających na prawidłowe identyfikowanie trudności w pracy, ich źródeł oraz sposobów rozwiązywania”) został przeniesiony do Rozporządzenia z Ustawy o pomocy społecznej w niezmienionym brzmieniu. Dogodna praktyka w tym zakresie

---

<sup>4)</sup> Kompetencje można rozumieć jako: a) kompetencje twarde, związane z potrzebą nabycia określonej wiedzy zawodowej; b) kompetencje miękkie, które dotyczą zdolności do refleksjonowania psychospołecznych, politycznych oraz etycznych kontekstów praktyki bezpośredniej.

może polegać na prowadzonej w zespole wielowymiarowej analizie wybranego studium przypadku.

Należy podkreślić, że w diskutowanym Rozporządzeniu wyodrębnionym celem superwizji jest wzmacnianie umiejętności komunikowania się pracowników socjalnych z osobami korzystającymi z pomocy społecznej, współpracownikami, instytucjami oraz szerszym otoczeniem społecznym, w którym wykonują oni swoją pracę.

## W KIERUNKU IDEAŁU SUPERWIZJI ZORIENTOWANEJ NA WSPÓŁPRACĘ

Dbłość o wysokie kompetencje komunikacyjne wewnątrz własnej organizacji oraz z przedstawicielami innych organizacji stanowią, moim zdaniem, swoisty superwizyjny fundament, bez którego trudno realizować inne cele zorientowane na rozwój pracowników socjalnych i zwiększanie skuteczności ich działań. Podkreślenie znaczenia doskonalenia kompetencji komunikacyjnych, które dotyczy sieci relacji z instytucjonalnym otoczeniem pomocy społecznej, umożliwi specyficzne rozumienie superwizji pracy socjalnej. Jej funkcją jest nie tylko ogład i kształtowanie wewnętrznej kultury organizacji, lecz także otwarcie organizacji na współpracę międzyresortową oraz międzysektorową. Superwizja dąży wtedy do integrowania działań terapeutyczno-pomocowych inicjowanych wobec osób i rodzin przez profesjonalistów z różnych – często prawnie i administracyjnie zatomizowanych – podmiotów. Praktyka superwizji pracy socjalnej w Polsce jest jednak zdecydowanie odmienna.

Superwizja pracy socjalnej jest niekiedy błędnie postrzegana jako specyficzna usługa „zastrzeżona” dla osób zatrudnionych na stanowiskach „pracowników socjalnych”. Taka perspektywa – wyłączająca innych pracowników (w tym socjalnych) zatrudnionych w organizacji – jest szkodliwym redukcjonizmem. Powoduje bowiem oddzielenie pracy socjalnej (rozumianej jako świadczenie oferowane przez organizację) od szerszego kontekstu pomocy społecznej, w tym od innych współpracujących w polu pracy socjalnej placówek terapeutyczno-pomocowych.

Stopniowo ta perspektywa jest przełamywana przez praktykę, która polega na uczestniczeniu w sesjach superwizyjnych asystentów rodzinnych zatrudnionych w pomocy społecznej oraz np. kuratorów rodzinnych reprezentujących organizacje zewnętrzne. Uwzględniając perspektywę

systemową prowadzenia superwizji pracy socjalnej, należy podkreślić, że uczestnikami sesji powinny być wszystkie osoby mające bezpośredni wpływ na praktykę pomocową. Mam na myśli bezdyskusyjny udział nie tylko pracowników socjalnych i asystentów rodzinnych, lecz także osób na stanowiskach administracyjnych (przede wszystkim w małych ośrodkach pomocy społecznej) oraz – co szczególnie ważne – kierowniczych. Pomijam w tym miejscu zagrożenie związane z tworzeniem równoległych i niekoherentnych struktur komunikacyjnych, które wiąże się z nieobecnością podczas superwizji kluczowych osób w organizacji. Podkreślam natomiast pozytywne znaczenie superwizji jako procesu wspierającego otwartą komunikację pomiędzy współpracownikami, którzy są faktycznymi uczestnikami systemu pomocowego organizacji. Ten etap formowania całkowicie podstawowej komunikacyjnej kultury organizacji jest niezbędny, aby podejmować dalsze decyzje o włączaniu do sesji superwizyjnych osób reprezentujących inne placówki terapeutyczno-pomocowe oraz osoby i rodziny korzystające ze wsparcia<sup>5)</sup>.

Walory systemowego („holistycznego”) podejścia w praktyce pomocy społecznej zostały obszernie zaprezentowane w opracowaniu będącym pokłosiem projektu pt. „Kooperacje 3D. Model wielosektorowej współpracy na rzecz wsparcia osób i rodzin”<sup>6)</sup> zrealizowanego przez Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej w Krakowie, Katowicach, Opolu i Łodzi w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER). Cytowane opracowanie zawiera wartościowe i wymagające dalszej dyskusji rekomendacje dla praktyki pomocowej. Cel projektu został zdefiniowany jako zwiększenie i poprawa współpracy pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej a podmiotami innych polityk sektorowych istotnych z punktu widzenia włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa. Projekt – będący formą badań w działaniu – zakładał m.in. poszukiwanie metodyki w takich obszarach, jak:

- zwiększenie spójności podejmowanych przez poszczególne instytucje pomocowe oddziaływań;

---

<sup>5)</sup> Propozycję „superwizyjnej pracy socjalnej” z osobą i rodziną w pomocy społecznej przedstawiłem w: P. Bronowski, H. Kaszyński, O. Maciejewska (2019). *Kryzys psychiczny. Odzyskiwanie zdrowia. Wsparcie społeczne. Praca socjalna*. Warszawa: Difin, s. 126–137.

<sup>6)</sup> Kooperacje 3D. Model wielosektorowej współpracy na rzecz wsparcia osób i rodzin dla gmin powyżej 20 tys. mieszkańców; [https://www.rops.krakow.pl/pliki/3D/Model\\_do\\_pilota\\_\\_u.pdf](https://www.rops.krakow.pl/pliki/3D/Model_do_pilota__u.pdf) (dostęp: 8.07.2023).

- rozpoznawanie nowych zasobów i możliwych usług;
- poprawa komunikacji;
- doprecyzowanie specyfiki oraz kierunków podejmowanych działań;
- umacnianie samostanowienia osoby i rodziny objętej zróżnicowanymi oddziaływaniami pomocowymi.

Wypracowywane rozwiązanie, będące próbą odpowiedzi na atomizację i fragmentaryzację oddziaływań pomocowych zakładało wprowadzenie do praktyki ośrodków pomocy społecznej specyficznie rozumianej „całościowej usługi” świadczonej przez pracowników socjalnych. Jej istota sprowadzała się do „koprodukcji” lub „ko-kreacji” usług we współpracy z przedstawicielami systemu pomocowego.

Niewątpliwie ten rodzaj praktyki pomocowej bazujący na współpracy obejmującej odbiorców usług, przedstawiceli organizacji publicznych oraz obywatelskich nie jest powszechnie stosowany w polskich instytucjach pomocowych. Niemniej zebrane doświadczenia projektowe zawierają wiele cennych inspiracji odnoszących się do superwizji pracy socjalnej. Można zaryzykować tezę, że „superwizja ukierunkowana na współpracę”, dla której fundamentem jest sztuka dialogu (zob.: Bohm, 2023), a następnie opanowanie rzemiosła otwartej komunikacji, 1) warunkuje wysoką jakość usługi pomocowej; 2) stymuluje podnoszenie kompetencji; 3) jest szczególnie formą wsparcia oraz 4) stanowi przestrzeń refleksji nad specyfiką trudności występujących w procesie pomocowym, jak również nad potencjalnymi metodami ich pokonywania.

Konieczność ukierunkowywania superwizji jako aktywności wspierającej współpracę wewnątrz organizacji oraz pomiędzy organizacjami jest dość oczywistą konstatacją. Mam tutaj na myśli fakt, że działania podejmowane w pomocy społecznej intensywnie angażują organizację na trzech poziomach:

- psychologicznym (podkreślam przede wszystkim pracę emocjonalną osób zatrudnionych);
- proceduralnym (konieczność godzenia – często pozostających ze sobą w sprzeczności – ogólnych schematów działania z potrzebą praktyki otwartej na specyficzne potrzeby indywidualne osób i rodzin poszukujących pomocy) oraz
- prawnym, który dotyczy przysługujących osobie i rodzinie świadczeń z pomocy społecznej udzielanych przeważnie w szczególnie złożonych okolicznościach ich życia.

Nie bez znaczenia jest również czas korzystania z pomocy społecznej. Szczególnie angażujące są te środowiska, w których wsparcie daleko wykracza poza ustawowe określenie celu pomocy społecznej. Cel, jakim jest umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężania trudnych sytuacji życiowych, zamienia się w długotrwałą – niekiedy pokoleniowo dziedziczną – asystenturę pracowników socjalnych w ich codziennym życiu. Podkreślić również należy, że wspomniane „asystowanie” dotyczy sytuacji, które są lub mogą być źródłem doświadczeń pierwotnej lub wtórnej traumy ze względu na bezpośrednią nagłą lub długotrwałą ekspozycję na czynniki stresogenne. Te szczególnie obciążające środowiska objęte pracą socjalną wymagają superwizji zorientowanej na współpracę, której znaczenie polega na umiejętnym definiowaniu profesjonalnej współodpowiedzialności przedstawicieli różnych placówek lokalnych, współuczestniczących – w zakresie swoich kompetencji – w złożonym systemie pomocowym (zob.: Kaszyński, 2021).

## SUPERWIZJA UWAŻNA NA TRAUMĘ (TRAUMA INFORMED SUPERVISION)

Dążenie do superwizji odsłaniającej wszystkie możliwe perspektywy postrzegania sytuacji osoby i rodziny korzystającej z pomocy społecznej jest powiązane z nieustanną refleksją i dbałością o zespół pomocowy, którego idealną reprezentacją jest „zespół partnerski”. Dalej przywołuję jedną z wielu możliwych propozycji jego operacjonalizacji, którą wypracowały pracownice socjalne GOPS w Czernichowie (nieopodal Krakowa), poszukując sensu uczestniczenia w superwizji<sup>7)</sup>. Zgodnie z ich ujęciem członkinie zespołu partnerskiego:

- słuchają wzajemnie swoich argumentów;
- negocjują i dochodzą do konsensusu;
- bazują na swoich silnych stronach;
- są otwarte na zgłaszane przez innych pytania i wątpliwości dotyczące pracy;
- przekazują sobie precyzyjne instrukcje do zadań;

---

<sup>7)</sup> Superwizja była realizowana w ramach projektu „Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej” prowadzonego przez Polskie Towarzystwo Superwizji Pracy Socjalnej, a finansowanego przez Fundusz Narodów Zjednoczonych na rzecz Dzieci/UNICEF.

- informują się o zadaniach bez zbędnej zwłoki;
- dbają o dobrą atmosferę w zespole.
- mogą liczyć na siebie wzajemnie.

Kształtowanie zespołu partnerskiego – jako podstawy dla superwizji – powinno wiązać się z dalszą pracą nad jego trzema kluczowymi korelatami. Pierwszy z nich dotyczy poczucia bezpieczeństwa członków zespołu. Rozumiem je raczej w kategoriach strukturalnych aniżeli psychologicznych. Mam na myśli taką kulturę organizacji, której bezdyskusyjnym elementem jest praca zespołowa poddawana regularnej superwizji. Tym samym każdy pracownik ma poczucie bezpieczeństwa, którego źródłem jest uprawnienie, aby reflektować i współdzielić odpowiedzialność za wykonywaną pracę z szerszym zespołem. Drugi korelat określe jako rozwijanie w zespole zdolności dialogicznych. Chodzi tutaj przede wszystkim o kompetencje swobodnego przedstawiania i odsluchiwania indywidualnych opinii/poglądów członków zespołu w związku z poszukiwaniem lub dyskutowaniem wybranego tematu sesji superwizyjnej. Przestrzeń dialogu, dla której zbędne są konieczność uwspólniania zróżnicowanych perspektyw, stawianie diagnozy, określanie wskazań dla praktycznego działania, jest niezbędnym elementem poprzedzającym komunikację zespołową. Przestrzeń komunikacyjna natomiast w sposób celowy dąży do wypracowywania wspólnych znaczeń, opisów i metod pracy w konkretnej sytuacji. Ostatni ważny element, który powinien być dyskutowany w zespołach pomocowych, dotyczy orientacji na poczucie sensu – inspirowanej pracami Victora E. Frankla (2010) oraz Aarona Antonovsky’ego (1995). Potencjalny kierunek pracy superwizyjnej można powiązać z rozwojem grupowego<sup>8)</sup> poczucia koherencji. Składa się ono z uwewnętrznionych przeświadczeń podzielanych przez członków danego zespołu. Przeświadczenia te obejmują poczucie zrozumiałości, zaradności oraz sensowności. Pierwsze odpowiada za postrzeganie rzeczywistości jako możliwej do opracowania i wyjaśnienia, drugie za przekonanie o posiadaniu skutecznych sposobów radzenia sobie w świecie, natomiast trzecie odnosi się do przeświadczenia, że życie – bez względu na okoliczności – zawsze warte jest emocjonalnego zaangażowania.

---

<sup>8)</sup> Antonovsky poczucie koherencji rozumiał jako właściwość indywidualną, dlatego też perspektywę grupową koherencji należy traktować jako swobodną inspirację do pracy superwizyjnej.



Zwracam szczególną uwagę na superwizyjne przygotowanie podstaw pracy zespołu pomocowego, ponieważ aspekty partnerstwa, bezpieczeństwa, dialogu, komunikacji oraz sensu są niezbędne, aby kształtować zręby organizacji uważnej na traumę.

Podejście *trauma informed approach*, rozwijane od blisko trzech dekad i znajdujące zastosowanie również w odniesieniu do obszaru pracy socjalnej, jest interesującą propozycją, aby dyskutować często pomijane (skrywane) zagadnienia związane z organizacjami pomocy społecznej. Mam tutaj na myśli:

- 1) refleksję nad metodyką pracy z osobami i rodzinami, których doświadczenia życiowe określamy jako graniczne (potencjalnie traumatyzujące), ale również
- 2) (nie)dostępne w organizacji sposoby ochrony pracowników przed emocjonalnymi konsekwencjami kumulacji stresu związanego z pracą w środowiskach niosących ze sobą ryzyko – jeśli nie traumatyzacji – to traumy wtórnej.

Istotą *trauma informed organization* (TIO) jest próba formowania organizacji, która ma być przygotowana na kontakt z osobami doświadczonymi przez okoliczności, jakie potencjalnie powodują uraz traumatyczny. Perspektywa organizacyjnej uważności dotyczy przede wszystkim ośrodków terapeutycznych oraz tych zajmujących się wsparciem i pomocą społeczną. Stopniowo jednak wypracowywane zasady adaptowane są do placówek edukacyjnych, szkolnictwa wyższego również w obszarze pracy socjalnej (zob.: Hitchcock i in., 2021; Barros-Lane i in., 2021), opieki zdrowotnej, oraz przedsiębiorstw rynkowych.

Założeniem TIO jest przywiązywanie szczególnego znaczenia do: a) analizy procesu nawiązywania, rozwoju i podtrzymywania relacji międzyludzkich oraz b) szerszego kontekstu organizacyjnego, w którym funkcjonują osoby podatne na zranienie. Podejście to dostarcza ogólnych ram dla organizacji, aby ta mogła stworzyć środowisko wzmacniające dobrostan psychiczny pracowników oraz usługobiorców. Odbywa się to poprzez: a) stopniowy rozwój świadomości członków organizacji, która dotyczy potrzeby wprowadzania zasad pracy „opartej na traumie” oraz b) zapisywanie tych zasad w polityce danej instytucji.

Podejście TIO bazuje na konceptualizacji traumy składającej się z: a) krzywdy, b) jej subiektywnego doświadczenia przez jednostkę oraz c) jej indywidualnych psychospołecznych konsekwencji. Doświadczenie krzyw-

dy może powodować niekorzystne konsekwencje krótko- lub długoterminowe, które dotyczą zróżnicowanych obszarów życia człowieka. Konsekwencje te mogą mieć natychmiastowy początek, mogą też ujawniać się z opóźnieniem. Negatywne konsekwencje skrzywdzenia najczęściej objawiają się jako trudności w: regulowaniu emocji, budowaniu bliskich i znaczących relacji oraz utrzymywaniu koncentracji.

TIO przyjmuje cztery założenia, które są ważne dla wszystkich członków danej organizacji: 1) świadomość powszechności występowania konsekwencji doświadczeń skrzywdzenia; 2) umiejętność rozpoznawania symptomów krzywdy; 3) reagowanie zgodne z potrzebami osoby doświadczonej oraz 4) przeciwstawianie się wszelkim przejawom funkcjonowania organizacji, które mogą powielać/aktualizować doświadczenie zranienia. Podejście TIO opiera się na sześciu kluczowych zasadach (zob.: Levenson, 2017): 1) bezpieczeństwo, 2) zaufanie, 3) wybór, 4) współpraca, 5) umacnianie, 6) szacunek wobec szczególnych potrzeb oraz zróżnicowania kulturowego. Z mojej perspektywy warto dyskutować również zasadę, którą określam jako „przekształcanie”.

- *Bezpieczeństwo* oznacza zaspokojenie elementarnych potrzeb człowieka, ale można je rozumieć jako zapewnienie dostępności, czyli: otwartości architektonicznej, koherencji przestrzeni cyfrowej oraz czytelności komunikacyjno-informacyjnej – jako standardu określonej organizacji. *Bezpieczeństwo* to również proces optymalizacji wszelkich przejawów władzy i dominacji wpisanych w obszary symboliczne, komunikacyjne i materialne instytucji.
- *Zaufanie* powszechnie łączone jest z transparentnością procedur, decyzji oraz procesów ich podejmowania. Podkreślam również znaczenie: autentycznych/bezpośrednich relacji (przy równoczesnym wzajemnym szacunku granic), poufności oraz przewidywalności jako warunków dobrej komunikacji między ludźmi.
- *Wybór* jest przywiązywaniem wagi do zróżnicowanych opinii, poglądów osób uczestniczących w życiu organizacji. Myślę tutaj przede wszystkim nie tyle o wysłuchaniu odmiennych perspektyw, ile o ich wykorzystaniu w procesie koprodukcji lub kokreacji rozwiązań w ramach istniejącej struktury organizacji, a tym samym wpływania na proces jej ewolucyjnego przekształcania.
- *Współpraca* obejmująca takie jej przejawy, jak samopomoc (dzielenie się wypracowanymi rozwiązaniami), wzajemność (równoważenie

nie dawania i brania) lub komplementarność (potencjał rozwijany jest w wyniku różnic kompetencyjnych). Kulturę współpracy w swej istocie sprowadzam do zaistnienia w ramach organizacji warunków, które umożliwiają wypracowywanie i wdrażanie rozwiązań syntetyzujących podejścia bazujące na dowodach, wartościach oraz doświadczeniu, czyli frontetyce – wiedzy mającej swoje źródło w indywidualnym doświadczeniu życiowym.

- *Umacnianie* sprowadzić można do optymalnego uprawomocnienia członków organizacji, dzięki: a) bazowaniu na ich silnych stronach (zasobach), b) delegowaniu władzy i odpowiedzialności oraz c) dostrzeganiu faktycznego ich wpływu na istotne procesy zachodzące w instytucji.
- Ostatnia zasada w katalogu TIO to *respekt* wobec szczególnych potrzeb oraz zróżnicowania kulturowego członków organizacji.
- Zwracam również uwagę na jeszcze jedną zasadę, którą analizowałem z perspektywy własnej praktyki dydaktycznej i superwizyjnej podczas kryzysu pandemii COVID-19 (zob.: Badura i in., 2021; Kaszyński, Melnyk, 2024). Chodzi mianowicie o zasadę, którą nazywam *przekształcaniem*. Jej istotą jest kreowanie w ramach organizacji „życiowo znaczących doświadczeń”, o których pisał Carl R. Rogers (2018, s. 342–361), dyskutując zagadnienia edukacji. Pozwalają one na konstruowanie sensu oraz aktualizację zasobów osobowej oraz grupowej rezyliencji.

Podejście uważności na traumę bazuje na założeniu, że kształtowanie przyjaznej i otwartej atmosfery w organizacji – dbającej o zapewnienie bezpieczeństwa, zaufania, wyboru, współpracy, umacniania oraz przekształcania – jest przynajmniej równie ważne jak praca psychoterapeutyczna. Ciepły, wykazujący zainteresowanie i wspierający sojusz terapeutyczny ma większy wpływ na uzyskanie pozytywnych wyników terapii niż ramy teoretyczne, dyscyplina zawodowa lub specyficzne techniki doradcze, do których odwołuje się terapeuta. Podstawowym celem podejścia uważnego na traumę jest redukcja zagrożenia, że strukturalne cechy organizacji mogą przyczynić się do retraumatyzacji osób i rodzin korzystających z pomocy. Jednakże nie mniej istotny – z perspektywy superwizji pracy socjalnej – jest aspekt troski o kondycję emocjonalną pracowników organizacji terapeutyczno-pomocowych.

## SUPERWIZJA W BADANIU INSTYTUCJI POMOCY SPOŁECZNEJ: PODEJŚCIE UWAGA NA TRAUMĘ

Superwizja zorientowana/uważna na traumę (Berger, Quiros, 2014) – ze względu na globalne doświadczenie COVID-19 oraz kryzysu humanitarnego spowodowanego rosyjską agresją na Ukrainę – jest współcześnie ważnym podejściem, które powinno odpowiedzieć na specyficzne potrzeby pracowników szeroko rozumianego systemu pomocy społecznej (Szmagalski, 2023). Problem ten jest przedmiotem badań prowadzonych od kwietnia 2022 r. w Instytucie Socjologii UJ (*Social Welfare Institutions: A Trauma-Informed Approach*, w ramach *Behaviour in CRISIS LAB JU*) we współpracy z przedstawicielami Wydziału Prawa i Administracji UJ, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Krakowie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie. Ich celem jest opracowanie rekomendacji dla polityki gotowości na wypadek sytuacji kryzysowych oraz zmniejszenie ryzyka związanego z katastrofami humanitarnymi poprzez określenie optymalnych warunków, które powinna spełniać organizacja (pracownicy, procedury, prawo), aby skutecznie reagować na sytuacje kryzysowe. Podstawowe pytanie badawcze dotyczy sposobu przygotowania organizacji pomocy społecznej na wypadek sytuacji kryzysowych, aby w sposób optymalny: a) chroniła pracowników przed konsekwencjami „wtórnej traumy”, b) rozwijała i podtrzymywała ich zdolności do rezyliencji.

W badaniu jakościowym uczestniczyło 28 pracowników pomocy społecznej, w tym pracowników socjalnych, którzy w okresie dwóch wspomnianych kryzysów byli pracownikami kluczowymi w organizacji ze względu na swoje zaangażowanie w bezpośrednią pomoc na rzecz doświadczonych (tzw. *frontline workers*). Badanie prowadzone było technikami: a) grup focusowych, b) ankiet i dyskusji audytoryjnych, c) indywidualnych prac pisemnych oraz d) fotograficznych dotyczących profesjonalnego doświadczania sytuacji kryzysowych. W badaniu zastosowano podejście retrospekcyjne oraz projekcyjne, którym odpowiadały dwa pytania: 1) które elementy organizacji stanowiły główne determinanty (potencjały/bariery) wykonywania zadań w obliczu sytuacji kryzysowej; 2) które elementy: a) zostały wprowadzone, b) należałoby wprowadzić do procedury, aby zapewnić wyższą gotowość organizacji na wypadek sytuacji kryzysowych. Dane analizowane były na podstawie podejścia określanego jako kondensacja znaczenia (Malterud, 2012):

a) ekspercka (w grupie osób prowadzących badanie) oraz b) partycypacyjna (w grupie osób uczestniczącej w badaniu).

Na podstawie wstępnych wyników, które dotyczyły obszaru profesjonalnych działań bezpośrednich, w tym rekomendacji dla superwizji pracy socjalnej i zawodów pomocowych<sup>9)</sup>, warto przywołać jeden kluczowy wniosek. Superwizja nie tylko powinna być uprawnieniem pracowników pomocy społecznej, ale w sytuacji silnej ekspozycji na doświadczenia potencjalnie traumatyzujące uczestniczenie w niej powinno mieć charakter obligatoryjny. Równie ważne wydają się bardziej szczegółowe cechy superwizji uważnej na traumę. Przede wszystkim należy zintegrować ją z innymi procesami występującymi w organizacji w sytuacjach kryzysowych. Sesje superwizyjne powinny odbywać się niezwłocznie po interwencji lub nawet wyprzedzać podejmowane działania praktyczne. Tak, aby umożliwić pracownikom socjalnym bycie „niezwłocznie wysłuchanymi” lub też niwelować emocje poprzedzające działanie: niepewność, lęk, poczucie braku kompetencji. Ważną kwestią jest dyskusja nad motywacją podejmowania przez pracowników socjalnych aktywności zawodowej w silnie stresogennych okolicznościach. Zwracam w tym miejscu uwagę na klasyczną kategorię syndromu pomocnika (Schmidbauer, 2018), który odsłania patologiczne motywacje pracowników socjalnych związane z podejmowaniem działań pomocnych. Podkreślę, że syndrom ten może aktywizować się nie tylko na poziomie mikrospołecznym (np. w bezpośrednim kontakcie z osobą/rodziną poszukującą pomocy), lecz także makrospołecznym (np. w sytuacji intensywnego, koherentnego oraz emocjonalnie nasyconego przekazu w mediach społecznych, który wiąże się z koniecznością pomocy w sytuacji nagłego kryzysu). W tym kontekście szczególnie ważnym aspektem pracy superwizyjnej jest zwracanie uwagi na wypracowywanie u superwizantów zdolności do stawiania granic osobom potrzebującym oraz – w razie potrzeby – do odmawiania udziału w aktywnościach, które wykraczają poza standardy pracy przyjęte w danej organizacji. Sesje superwizyjne powinny skupiać się również na bieżącej analizie, szukaniu wspólnego mianownika dla doświadczeń z pola praktyki oraz formułowaniu rekomendacji dla dalszej

---

<sup>9)</sup> Wyniki badania odnoszące się do profesjonalnych działań bezpośrednich dotyczą: 1) wskazań dla superwizji pracy socjalnej i zawodów pomocowych, 2) metodyki pomocy i pracy socjalnej dla osób doświadczonych, 3) kształcenia i doskonalenia zawodowego pracowników sektora pomocowego.

pracy w sytuacji kryzysowej: metodyki pracy socjalnej, wdrażania niezbędnych procedur, praktyk współdziałania z innymi podmiotami publicznymi, organizacjami obywatelskimi oraz wolontariuszami. Ostatecznie sesje superwizyjne pozwalają na identyfikowanie indywidualnych trudności emocjonalnych pracowników, które wymagają wsparcia psychologicznego lub – w dalszej perspektywie – programów *recovery* odbudowujących potencjał pracowników i zapobiegających zagrożeniu wtórną traumatyzacją.

## PODSUMOWANIE

Kluczową kwestią jest dalsze poszukiwanie specyfiki superwizji pracy socjalnej prowadzonej w polskich warunkach prawnych i organizacyjnych. Chciałbym podkreślić szczególną rolę, którą w tym procesie odgrywają krajowe organizacje superwizorów. Stanowią one niezbyt liczne grupy profesjonalistów, którzy legitymują się zróżnicowanymi dyplomami akademickimi oraz często unikatowymi doświadczeniami zawodowymi, w tym związanymi z praktyką psychoterapeutyczną. W ich ramach odbywają się wartościowe, „familiarne” rozmowy zmierzające m.in. do dialogicznego wypracowywania superwizyjnych modalności. Pierwszy raz szersza wymiana poglądów dotyczących polskiej superwizji pracy socjalnej odbyła się w październiku 2022 r. w ramach konferencji zorganizowanej w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie. Była ona wynikiem – co należy podkreślić – współpracy wszystkich polskich organizacji superwizorów<sup>10)</sup>. Kontynuacja tej inicjatywy we wrześniu 2023 r. w Poznaniu<sup>11)</sup> pozwala stwierdzić, że środowisko polskich superwizorów pracy socjalnej jest zdecydowanie zainteresowane merytoryczną dyskusją nad wypracowywaniem etycznych standardów wykonywanego zawodu, w tym potrzebą/koniecznością uczestniczenia w superwizji własnej. Obiecująca jest również inicjatywa Stowarzyszenia Certyfikowanych Superwizorów Pracy Socjalnej nawiązania współpracy z *Association of National Organisations for Supervision*

---

<sup>10)</sup> Polskie Towarzystwo Superwizji Pracy Socjalnej, Pracownia Superwizji (Ośrodek Terapii Integralnej), Stowarzyszenie Certyfikowanych Superwizorów Pracy Socjalnej, Superwizornia.

<sup>11)</sup> Poznańskie spotkanie zorganizowały: Wielkopolskie Samorządowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego nr 2 w Poznaniu oraz Stowarzyszenie Certyfikowanych Superwizorów Pracy Socjalnej.

*and Coaching in Europe* (ANSE), reprezentujące ponad 10 000 wykwalifikowanych superwizorów i trenerów z zakresu doradztwa z 21 krajów Europy oraz ponad 80 instytucji szkoleniowych.

## BIBLIOGRAFIA

- Antonovsky, A. (1995). *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia i choroby. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*. Warszawa: IPIŃ.
- Badura, A., Melnyk, K., Sitko, E., Snarska, K., Szargiej, A., Tarkowska, M. (2021). Praca socjalna. Dystans społeczny. Zdrowie psychiczne. Warsztaty edukacji zorientowanej na kompetencje prowadzone online przez studentki pracy socjalnej. *Praca Socjalna*, 1(36), 71–78.
- Barros-Lane, L., Smith, D.S., McCarty, D., Perez, S., Sirrianni, L. (2021). Assessing a trauma-informed approach to the COVID-19 pandemic in Higher Education: A mixed methods study. *Journal of Social Work Education*, 57(sup1), 66–81.
- Berger, R., Quiros, L. (2014). Supervision for Trauma-Informed Practice. *American Psychological Association*, 20(4), 296–301.
- Bohm, D. (2023). *Dialog*. Warszawa: WN PWN.
- Bronowski, P., Kaszyński, H., Maciejewska, O. (2019). *Kryzys psychiczny. Odzyskiwanie zdrowia. Wsparcie społeczne. Praca socjalna*. Warszawa: Difin.
- Domaradzki, P., Krzyszkowski, J., Sosnowski, M., Włoch, A. (2016). *Superwizja pracy socjalnej dla praktyków*. Łódź: Wydawnictwo UŁ.
- Ferreira, M., Grewiński, M., Reis-Jorge, J. (2014). *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*. Warszawa: MZPS.
- Frankl, V.E. (2010). *Wola sensu. Założenia i zastosowanie logoterapii*. Warszawa: Wydawnictwo Czarne.
- Grewiński, M., Skrzypczak, B. (red.). (2014). *Superwizja pracy socjalnej*. Warszawa: WSP im. J. Korczaka.
- Hitchcock, L., Báez, J.C., Sage, M., Marquart, M., Lewis, K., Smyth, N.J. (2021). Social Work Educators' Opportunities During COVID-19: A Roadmap for Trauma-Informed Teaching During Crisis. *Journal of Social Work Education*, 57, 82–98.
- Kaszyński, H. (2021). *Współpraca jako sztuka rozmowy*. Kraków: MIK.
- Kaszyński, H., Melnyk, K. (2024). Shaping the Professional Competence of Social Work Students in the Field of Mental Health During the COVID-19 Pandemic: The Case of Poland. W: Y. Latzer, L. Shklarski (red.), *Social Work Education and the COVID-19 Pandemic: International Insights toward Innovation and Creativity* (w druku). London, UK: Routledge.
- Levenson, J. (2017). Trauma-Informed Social Work Practice. *Social Work*, 62(2), 105–113.
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: a strategy for qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40, 795–805.

- Rogers, C.R. (2018). *O stawaniu się osobą. Poglądy terapeuty na psychoterapię*. Poznań: Dom Wydawniczy.
- Schmidbauer, W. (2018). *Hilflose Helfer – über die seelische Problematik der helfenden Berufe*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.
- Sordyl-Lipnicka, B., Wojtanowicz, K. (red.). (2021). *Superwizja w zawodach wsparcia społecznego. Rozważania teoretyczne, empiryczne i implikacje praktyczne*. Kraków: UPJPII WN.
- Szmagalski, J. (red.). (2005). *Superwizja w pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*. Warszawa: IRSS.
- Szmagalski, J. (2023). Z debaty nad reorientacją pracy socjalnej w stanie globalnych zagrożeń – ekopraktyka, praca kliniczna, superwizja. *Pedagogika Społeczna*, 1(87), 33–62.

## SOCIAL WORK SUPERVISION. TOWARD A MINDFULNESS PERSPECTIVE ON TRAUMA

### ABSTRACT

The author presents selected aspects related to social work supervision: (1) draws attention to the functions of supervision resulting from the Polish legal context; (2) emphasises its importance in the development of communication competences of social welfare workers, which it associates with the idea of broadly understood cooperation between therapeutic and assistance organisations; (3) points to the role of supervision in building helping teams of welfare partnership as well as an organisation attentive to trauma, referring to the research “Aid institutions – a perspective of attentiveness to trauma”, conducted as part of Behavior in CRISIS LAB JU.

**KEYWORDS:** supervision, social work, dialogue, trauma-informed approach