

Vincent Helbig<sup>1</sup>

Uniwersytet Jagielloński

## MOJE REFLEKSJE NA TEMAT SUPERWIZJI

### Abstract

#### My reflections on supervision

Supervision is very complex and has different forms. In general, it can be said that supervision is a learning process in which mistakes in communication with the client are discovered and the therapy is made more effective. Supervision is also a space for reflection and analysis of one's own work. The aim of this work is to share what is important to me in supervision and to invite those for whom (self) development through supervision enriches them in working with clients.

**Key words:** supervision, development, self reflexion

Na początku tej refleksji chciałbym zaznaczyć, że superwizja jest bardzo złożona i posiada różne formy. Ogólnie można powiedzieć, że superwizja jest procesem uczenia się, w którym odkrywa się błędy w komunikacji z klientem i czyni terapię bardziej skuteczną. Superwizja to także przestrzeń dla refleksji i analizowania własnej pracy. Ona też pomaga w lepszym rozumieniu samego siebie. Do superwizji potrzebni są ludzie. Minimum dwie osoby muszą wchodzić z sobą w kontakt. Jest to superwizant, czyli osoba, która pracuje z klientem i chce się rozwijać bądź rozwiązać pewien problem. Drugi to superwizor, który przyjmuje rolę mentora, doradcy. Superwizja wymaga podejścia systemowego oraz zaangażowania z obu stron, ponieważ cały proces superwizji jest zawsze interpersonalny. Superwizor jest obarczony w nim szczególną odpowiedzialnością z tego powodu, że za pomocą rad i wskazówek wpływa na superwizanta. Superwizant z kolei wpływa na klienta, z którym pracuje, a klient na swoje otoczenie.

Rola superwizora jest ogromna, ponieważ to on rozpoczyna cyrkularny proces (współ)pracy z osobą znajdującą się w sytuacji pomocy oraz zmiany w przestrzeni jej funkcjonowania.

Kto więc może być superwizorem? Może to być osoba, która jest w stanie nawiązać partnerskie relacje z drugim człowiekiem. Powinna też odznaczać się dojrzałą

---

<sup>1</sup> Student pracy socjalnej w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego.

osobowością i mieć dużą samoświadomość. Doświadczenie i regularne uczestnictwo w superwizji są moim zdaniem również przydatne, tak samo jak posiadanie uprawnień do wykonywania superwizji. Pracownik socjalny, współpracując z superwizorem, ma możliwość rozwijania swoich umiejętności interpersonalnych i uczenia się, w jaki sposób postępować metodycznie w pracy z klientem. To może być bardzo korzystne i podnosi skuteczność działania. Dzięki superwizji pracownik socjalny jest w stanie oceniać swoją pracę z większym dystansem, ponieważ superwizor pomaga przyjąć różne perspektywy spojrzenia na samego siebie. Ułatwia ona ocenę własnego wpływu na innych ludzi oraz to, jak inni odbierają nasze zachowanie. Trzeba podkreślić, że superwizor i superwizant pozostają z sobą w sojuszu, a ich celem jest działanie na rzecz klienta oraz poprawy jego życia. Superwizor wpływa na jakość pracy superwizanta. W jaki sposób superwizor przyczynia się do udoskonalenia umiejętności superwizanta? Przede wszystkim dzięki obserwacji, która dotyczy obszaru relacyjnego między pracownikiem a klientem oraz procesu zmian w życiu klienta i jego rodziny. Zrozumienie związków i zależności zachodzących w wymienionych sferach pozwala (i często ułatwia) superwizorowi dostosować cele i plany dalszego działania do aktualnych potrzeb i trudności wszystkich zainteresowanych.

Superwizja ma kluczowe znaczenie dla młodych pracowników, którzy mają niewielkie doświadczenie w wykonywanym zawodzie. Możliwość przepracowania sytuacji trudnych czy uzyskania wsparcia ze strony bardziej doświadczonych osób może się przyczynić do pojawienia się przedwcześnie symptomów wypalenia zawodowego. Jeśli mamy do czynienia z superwizją w procesie szkolenia, superwizanci potrzebują regularnych wskazówek, nauczania, wsparcia i oceny ich rozwoju jako pracowników socjalnych. Uważam, że młodzi pracownicy socjalni potrzebują superwizji częściej niż inni, ponieważ są najmniej doświadczeni. Jeśli chodzi o mnie, muszę stwierdzić, że byłbym wdzięczny za wsparcie w formie superwizji. Widzę różne pozytywne jej aspekty, jak na przykład to, że dzięki superwizji aktywizuje się zespół pracowników do doskonalenia metod pracy. Chroni ona również klientów przed nieprofesjonalnymi postawami pracownika socjalnego. Ujawniają się też nieskuteczne działania, co pociąga za sobą podniesienie skuteczności pracy (zespołowej i samodzielnej). Superwizja zachęca do planowania pracy oraz wymiany doświadczeń wśród pracowników. Moim zdaniem pracownicy muszą rozmawiać o tym, czego doświadczają i jakie mają problemy, aby nie wypalić się zawodowo. Pozostawanie w ciągłym kontakcie może wzmocnić integrację zespołu pracowników. Najlepiej się pracuje w miłej, wspierającej atmosferze, gdy pracownicy są pozytywnie nastawieni wobec siebie.

Krótko mówiąc, superwizor musi być profesjonalistą, który jest w stanie zwiększyć nasze rozumienie i empatię dla sposobu, w jaki postrzegają nas inni. Superwizor wciela się więc w rolę trzeciej osoby patrzącej z zewnątrz. Nie tylko w życiu zawodowym, lecz także w życiu prywatnym warto wybrać właściwego superwizora/doradcę. Od tego zależy sukces dalszego życia i dalszej pracy. Niestety, widzę w tym też może jeden negatywny aspekt superwizji. Jest za bardzo zależna od superwizora. Niekompetentny superwizor w znacznym stopniu wpływa na poziom kompetencji superwizanta, przenosząc

niejako na niego niedoskonałości swojego warsztatu pracy oraz wiedzę. W praktyce pracy socjalnej oznacza to, że niewłaściwie wyszkolony pracownik socjalny traktuje klienta w nieprofesjonalny sposób (stosuje metody pracy nieadekwatne do potrzeb klienta, wykracza poza ramy etyki zawodowej itp.). Można powiedzieć, że jakość pracy w relacji superwizor-osoba superwizowana wpływa na poprawę sytuacji klienta bądź jej pogorszenie. Im więcej mądrości przekaże superwizor, tym więcej korzyści uzyska superwizant, a te z kolei przyczynią się do pozytywnej zmiany w życiu klienta.

Jak konkretnie wygląda superwizja, zależy w dużej mierze od relacji superwizanta z superwizorem. Dobro klienta powinno być główną motywacją superwizji. Dla niego zresztą staramy się udoskonalać siebie i naszą pracę. Bardzo mi się podoba pomysł ustalenia kontraktu superwizyjnego. Moim zdaniem jest to idealny sposób najskuteczniejszego stosowania superwizji. Kontrakt superwizyjny oznacza stworzenie relacji superwizyjnej.

Jak już wielokrotnie wspominałem, dobra relacja między superwizorem a superwizantem jest niezbędną. Tu wchodzi w grę również omówienie oczekiwań superwizora i osoby superwizowanej. Warto też poczynić ustalenia organizacyjne. Nadają one superwizji pewną ramę, tak samo jak wybór zasad oraz granic ich stosowania. W trakcie superwizji mogą wystąpić nieporozumienia i trudności. Kiedy tylko się pojawiają, trzeba natychmiast o nich rozmawiać oraz próbować je rozwiązywać.

Podoba mi się, że superwizja jest procesem ukierunkowanym na rozwój osobisty oraz poprawę jakości życia tych, którzy z niej korzystają. Kluczowe znaczenie w tym procesie odgrywa szacunek wobec drugiej osoby zarówno w przypadku superwizji indywidualnej, jak i grupowej. Bez wątplenia instytucje pomocy społecznej powinny korzystać z superwizji grupowej.

Uwzględnia ona zarówno grupowy charakter pracy socjalnej, jak i pozwala na całościową ocenę funkcjonowania instytucji. Ta forma superwizji jest skuteczna jednak tylko wtedy, gdy osoby dysponują podobnym poziomem wiedzy i doświadczenia zawodowego. Indywidualna superwizja zaś jest lepszym wyborem, jeśli mamy do czynienia z indywidualnym przypadkiem. Superwizantowi jest wtedy również łatwiej się otwierać i omawiać z superwizorem intymne sprawy dotyczące jego myśli, emocji i osobistych zachowań.

Biorąc wszystkie moje spostrzeżenia pod uwagę, jestem przekonany, że superwizja jest bardzo dobrym sposobem, aby podnosić jakość pracy. Pod warunkiem jednak, że wybór właściwej formy superwizji (grupowa, indywidualna) jest idealnie dopasowany do superwizanta. Duża odpowiedzialność spoczywa na barkach superwizora. Jego umiejętności decydują bowiem o sukcesie superwizji.

