

dr Zdzisław Markiewicz

Kilka refleksji na temat historii superwizji pracy socjalnej.

Po 1 stycznia 2014 roku pracownicy socjalni nabyli prawo do korzystania z usług wybranego przez siebie superwizora¹. Choć na gruncie prawa materialnego zapis ten swój byt rozpocznie dopiero 31 grudnia 2013, to wydaje się celowe, by już teraz krótką refleksją objąć kwestię superwizji pracy socjalnej, a szczególnie historię, która pozwoli lepiej zrozumieć jej istotę w procesie pomagania. W polskiej literaturze nie ma zbyt wielu publikacji na ten temat, a istniejące, odwołują się najczęściej do koncepcji superwizji przedstawianej przez Alfreda Kadushin'a w latach siedemdziesiątych. Badanie dokumentów źródłowych pokazuje jednak, że sama praca socjalna jak i jej superwizja rodziły się niemal jednocześnie, a dziewięćdziesiąt lat temu, gdy ukazała się książka M. Richmond pod tytułem *What is social case work?*, superwizja pracy socjalnej miała już utrwalony charakter.

Prawdopodobnie trudno byłoby zrozumieć jej istotę bez chociaż pobieżnego poznania korzeni i źródeł inspiracji. Sporym problemem byłoby też wpisanie w polski system pragmatyki pracy socjalnej, (jako instrument wpływający na podniesienie jakości i skuteczności działań instytucji socjalnych) bez osadzenia jej w kontekst historii, kultury, obyczajów i praktyki pracy socjalnej, miejsca gdzie się rodziła. W nurcie refleksji historycznej łatwiej uzyskać się konsensus i przestrzeń dla efektywnego i trwałego implantowania w Polską pracę takiego systemu wsparcia. Charakter niniejszej pracy nie pozwala mi na ukazanie tematu w szerszym kontekście historii pracy socjalnej, pozostając z nadzieją, że czytelnicy posiadają podstawową wiedzę i potrafią sobie wyobrazić tamte czasy i miejsca. Taka wiedza jest ważna, ponieważ środowiska w których rodziła się ta myśl wpływały nie tylko na jej ówczesny kształt, ale ma też niebagatelny wpływ na myśl naukową dzisiaj.

Nie wiadomo dokładnie gdzie, kiedy czy też w jaki sposób został zapoczątkowany obraz superwizji pracy socjalnej zawierający współcześnie trzy podstawowe elementy zwane funkcjami; administracyjną, edukacyjną i wspierającą. Prawdopodobnie, pisze F. W. Kaslow, oparty był na modelu zawierającym elementy konsultacji i nadzoru w dziewiętnastowiecznej, rozwijającej się medycynie angielskiej, wzorowanej na modelu medycyny amerykańskiej.² Carlton E. Munson uważa, iż można przyjąć założenie, że taki,

¹ Pracownik socjalny ma prawo do korzystania z poradnictwa prowadzonego przez superwizorów pracy socjalnej, które ma na celu zachowanie i wzmocnienie kompetencji zawodowych, utrzymanie wysokiego poziomu świadczonych usług oraz przeciwdziałanie zjawisku wypalenia zawodowego w porozumieniu z pracodawcą co do wyboru formy i osoby udzielającej porad. Art. 121a ustawy o pomocy społecznej.

² F. W. Kaslow, *Supervision, Consultation, and Staff Training in the Helping Professions*, San Francisco, Jossey – Bass, 1979, s. 1 – 24, za: C. E. Munson, *Clinical Social Work Supervision*, wyd. III, New York, 2012, s. 50 – 51.

wywodzący się z medycyny, model superwizji był adoptowany przez wczesnych pracowników socjalnych, ponieważ swoją pracę wykonywali w ścisłych związkach z lekarzami. Powiązania te, piszą dalej, często wybiegały poza sferę zawodową ponieważ rodzice czy małżonkowie osób niosących pomoc byli lekarzami, i to oni przygotowywali pierwszym pracownikom socjalnym, członkom rodziny, materiały i zalecenia, na podstawie których mogli doskonalić swoją pracę społeczną. Istniał też naturalny kanał kontroli i nadzoru nad wprowadzaniem zaleceń w życie, ponieważ ci sami lekarze, których członkowie rodzin zajmowali się działalnością charytatywną, zasiadali w zarządach wielu wczesnych organizacji pomocowych, stąd ich wielki wpływ na kształty ich struktur i sposoby działania³. Carlton E. Munson, opisując przemiany w tamtym okresie wskazuje, że z czasem, pojedyncze osoby prywatne czy wolontariusze zajmujący się działalnością społeczną wchłaniani byli przez większe agencje, a tam podlegając jednorodnemu systemowi administracyjnemu i superwizji, stawali się elementami różnie wyspecjalizowanych towarzystw organizacji dobroczynnych (COS).⁴ Proces taki wydaje się naturalnym, gdyż oczywiste jest, że w działając w grupie łatwiej jest o większą efektywność pracy.

J. Szmagalski opisując korzenie superwizji odwołuje się do Mark'a K. Smith'a, który sugeruje, iż superwizja ma swoje korzenie w występujących w każdym społeczeństwie naturalnych procesach uczenia się od mistrzów. Polegają one na nauce zawodu przez długotrwałą obserwację pracy doświadczonych mistrzów, wykonywaniu zadań zawodowych pod ich kontrolą, przyswajaniu poprzez bliski kontakt z nimi ich wiedzy zawodowej, umiejętności, norm etyki zawodowej i wreszcie zdobywaniu samodzielnej pozycji zawodowej.⁵ Smith nazywa jednak, o czym nie wspomina J. Szmagalski tą formułę przykładem *szczególnym* i pisze wprost: *szczególnym* przykładem superwizji można nazwać relacje pomiędzy pracownikiem a „mistrzem”, od którego mądrości i umiejętności zależało właściwe rozpoznanie poziomu zdobywanych umiejętności lub kwalifikacji. Ten specyficzny proces obcowania ucznia i mistrza był swoistym przywiązaniem do eksperta poprzez „nauki przez pracę” co było sposobem na to, by nowicjusz, poprzez swoje zaangażowanie zyskał wiedzę i umiejętności do wykonywania określonego rzemiosła (pracy). Sytuację tą można by określić jako *szczególny* przypadek „społeczeństwa praktyki”, ponieważ drogą praktyki zdobywało się umiejętności tak odległe do siebie jak np. krawiectwo czy położnictwo. Towarzysząc cały czas mistrzowi, ucząc się poprzez „zagłądanie przez ramię”, biorąc udział w procedurach i działaniach praktycznych związanych czy to z handlem, czy inną sferą działalności, oferując swoje talenty stajemy się pełnymi członkami „społeczności praktyki”⁶. Trzeba by więc traktować tą tezę jako

³ C. E. Munson, *Clinical Social Work Supervision*, wyd. III, New York, 2012, s. 51.

⁴ C. E. Munson, *Social work supervision, classic statements and critical issues*, The Free Press, New York, 1979, s.2

⁵ M. K. Smith, *The functions of supervision*, the encyclopedia of informal education, 1996, www.infed.org. za: J. Szmagalski (red), *Superwizja pracy socjalnej, zastosowania i dylematy*, IRSS, Warszawa, 2005, s. 19.

⁶ Smith, M. K. (1996 – 2011) 'The functions of supervision', *the encyclopedia of informal education*.

szczególny przykład zdobywania umiejętności, praktykowany znacznie później, na przełomie XIX i XX wieku, w momencie gdy zaczęto ustalać standardy pracy z indywidualnym przypadkiem.

Z pewnością jednak część organizacji, szczególnie te powiązane personalnie ze środowiskiem lekarzy, pierwsze ustalenie w sprawie sposobów pracy wolontariuszy, opierały na refleksji etycznej i wrażliwości tego właśnie środowiska.

Pierwsze ustalenia opisujące wywierania wpływu na podopiecznych organizacji charytatywnych oraz sposób nadzoru nad ich przestrzeganiem ustalono w 1840 roku. Wtedy to ponad trzydzieści prywatnych organizacji z Nowego Jorku uzgodniło wspólne zasady towarzyszące udzielaniu zapomóg. Był to efekt refleksji nad nieskutecznością wcześniejszych działań, które zamiast zmniejszać skalę ubóstwa, powodowały wręcz jego wzrost. Szczególnie w środowiskach osób, które postanowiły trwać w dotychczasowych strukturach społecznych.⁷ Oczekiwano, że pracownik socjalny będzie współpracował z człowiekiem uzyskując jego zgodę na zmianę stylu życia pozwalającą na poprawę losu, a na ewentualną pomoc musiał sobie zasłużyć. Jest to przykład sposobu ustalania wczesnych zasad w pracy społecznej, których coraz szersze stosowanie na przestrzeni kolejnych lat pozwoliło na przejście od filantropii do systemowej pracy socjalnej wykonywanej początkowo przez wolontariuszy pod formalnym nadzorem tzw. *friendly visitors*.⁸

A. Kadushin i D. Harknes, prócz *friendly visitors* zwracają uwagę na innych jeszcze superwizorów, pisząc że: wszystkie znaczące elementy współczesnych procedur superwizyjnych postrzegać należy poprzez opisywanie działalności opłacanych przez instytucje *superwizorów agencji*.⁹ I jedni i drudzy nadzorowali pracę powierzonych im pieczy wolontariuszy. D. Becker tak opisuje pierwszy wyraźny ślad na uzasadnienie tej tezy. Przywołuje ślady pisane z 1843 roku, kiedy to Nowojorskie Stowarzyszenie dla Poprawy Położenia Biednych, w swoich dokumentach programowych zapisało: *należy utrzymywać zespół opłacanych osób, których zadaniem jest nadzorowanie i szkolenie wolontariuszy, po to by w sposób nieprzerwany świadczyć usługi*.¹⁰

Autorzy zgodni są co do przedziału czasowego i miejsca gdzie rodziły się jej teoretyczne zręby.

C. E. Munson twierdzi, że superwizja jako pojęcie stosowane w praktyce zaczęło funkcjonować pod koniec XIX wieku w powiązaniu z organizacjami

⁷ Źródło: <http://infed.org/mobi/the-functions-of-supervision/> dn. 14 stycznia 2014 g. 9.40

⁷ C. E. Munson, *Clinical Social Work Supervision*, wyd. III, New York, 2012, s. 51 – 52.

⁸ J. Szmagalski (red), *Superwizja pracy socjalnej, zastosowania i dylematy*, IRSS, Warszawa, 2005, s. 19.

⁹ A. Kadushin, D. Harkness, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York, 2002, s. 3.

¹⁰ D. G. Becker, *The visitor to the New York City poor, 1843 – 1920*, *Social service review* 35 (4):382-97, 1961.

stowarzyszeń dobroczynnych, z dyspozycji których, opłacani przez nich pracownicy zaczęli praktykować pracę z indywidualnym przypadkiem. Ta część pracowników poddawana była superwizji przez instytucję w ramach programu doskonalenia zawodowego. Był to wyraz braku zgody na to, by współpracownik mógł działać poza standardami administracyjnymi czy określonymi przez supervisorów programami edukacyjnymi.¹¹

Tsui Ming – Sum doprecyzowuje pisząc: superwizja pracy socjalnej taka jaką znamy dzisiaj ma swój początek w działalności dziewiętnastowiecznych Towarzystw Organizacji Dobroczynnych. Jej korzenie sięgają początku roku 1878¹², kiedy to podczas zjazdu Towarzystw Organizacji Charytatywnych (Charity Organization Societies – COS) w Buffalo w Stanach Zjednoczonych, po raz pierwszy przedstawiono pola koncepcji superwizji¹³.

A. Kadushin i D. Harkness uznają to spotkanie za przełomowe z dwóch powodów. Po pierwsze organizacje ustaliły, że udzielanie pomocy przez organizacje będzie podlegało nadzorowi friendly visitors, którzy będą konsultować swoje decyzje z zarządami organizacji, a po drugie, zarekomendowano zmianę relacji pomiędzy osobą pomagającą, a korzystającą z pomocy określając ją hasłem: nie jałmużna lecz przyjaciel (Not alms, but a friend).¹⁴

Autorzy opisujący tamten okres nie są zgodni, która z funkcji superwizji dominowała w tamtym czasie. Ming-sum Tsui twierdzi, że w sposób naturalny za najważniejszy cel superwizji uznano kwestie edukacji wolontariuszy z elementami wsparcia emocjonalnego¹⁵, pisząc że sprzyjała temu, egalitarna natura COS, sprawiająca trudność w ustanawianiu relacji hierarchicznych, które są podstawą realizacji funkcji administracyjnej.¹⁶ A. Kadushin zaś, opisując pracę agentów-supervisorów, prócz kwestii ich edukacji, uwypukla uwikłanie w procedury administracyjne towarzyszące udzielaniu pomocy. Zaznacza jednak, że dotyczy to tych miejsc pracy, w których COS-y połączyły się,

¹¹ C. E. Munson, *Clinical Social Work Supervision*, wyd. III, New York, 2012, s. 51.

¹² Z ważniejszych wydarzeń w Europie (za Wikipedia): Joachim Pecci został Papieżem i przyjął imię Leon XIII, w Paryżu otwarto światową wystawę a z nią Wieżą Eifla, zakończyła się wojna Rosyjsko – Turecka Bułgaria, Serbia i Rumunia uzyskały niepodległość. W Polsce pod zaborami: po raz pierwszy odbył się publiczny pokaz Bitwy pod Grunwaldem, kończono budowę Szkoły Sztuk Pięknych, wprowadzano ostatnie poprawki do słownika języka kaszubskiego, który ukazał się w następnym roku.

¹³ Tsui Ming-sum, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004, str. 1-4.

¹⁴ A. Kadushin, D. Harkness, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York, 2002, s. 2.

¹⁵ Obraz tego systemu przedstawia M. Richmond następująco: *Fifteen years ago, I began to take notes, gather illustrations, and even draft a few chapters for a book on Social Work in Families. In it I hoped to pass on to the younger people coming into the charity organization field an explanation of the methods that their seniors had found useful. It soon became apparent, however, that no methods or aims were peculiarly and solely adapted to the treatment of the families that found their way to a charity organization society; that, in essentials, the methods and aims of social case work were or should be the same in every type of service, whether the subject was a homeless paralytic, the neglected boy of drunken parents, or the widowed mother of small children. Some procedures, of course, were peculiar to one group of cases and some to another, according to the special social disability under treatment. But the things that most needed to be said about case work were the things that were common to all. The division of social work into departments and specialties was both a convenience and a necessity; fundamental resemblances remained, however.* W: M.E. Richmond, *Social Diagnosis*, NY, 1917, str.5.

¹⁶ Tsui Ming-sum, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004, str. 2.

tworząc lokalne komitety wykonawcze. Podkreśla, że to właśnie agenci tych instytucji byli protoplastami współczesnych superwizorów w strukturach, którzy odpowiadali za pracę visitors, a ci z kolei koordynowali pracę wolontariuszy. Kadushin podaje, że w 1890 roku w 78 organizacjach charytatywnych zatrudniano 174 płatnych pracowników, którzy współpracowali z 2.017 wolontariuszami (friendly visitors).¹⁷ Jak więc widać wczesnemu okresowi kształtowania się superwizji towarzyszyła spora różnorodność i to zarówno w odniesieniu do struktur organizacyjnych jak i nazewnictwa. W jednych instytucjach nie tworzone większych struktur administracyjnych kładąc nacisk wyłącznie na edukację personelu opłacanego i wolontariuszy, w innych, rozbudowanych tworzone dwu-, trzystopniowe struktury administracyjne. Istotną przesłanką towarzyszącą wzrostowi zapotrzebowania na nadzór, superwizję wydaje się być również fakt, że w elitarnych szeregach instytucji charytatywnych, obok ludzi z klasy wyższej i średniej, stanowiska „agent visitors” zaczęły obejmować także osoby wywodzące się z tzw. klasy robotniczej, a niektóre ze stanowisk zaczynały być opłacane¹⁸. Tak więc obok troski o jakość i skuteczność pracy visitors, niebagatelne znaczenie we wzroście zapotrzebowania na superwizję, mogła czasami odgrywać zwyczajna nieufność donatorów do osób dysponujących pomocą.

Carlton E. Munson tak podsumowuje ten wczesny okres. W latach 1850 – 1890 koncepcje superwizji były bardziej ogólne niż obecnie. Koncentrowały się głównie na nadzorowaniu instytucji by zapewniały one ich klientom czy też pacjentom odpowiednie, dobre leczenie, oraz, by instytucje działały efektywniej i skuteczniej. Rolą superwizorów było zarówno angażowanie się w pomoc społeczną w środowiskach zamieszkania jak i bezpośredni udział w humanitarnych operacjach w szpitalach psychiatrycznych i domach dla ubogich. Ponieważ coraz większą rolę przypisywano ocenie, diagnozie, dokonywanej przez superwizora, to też w tym czasie rozwinął się nadzór nad pracą pracowników prowadzących pracę z przypadkiem (case supervision).¹⁹

Ostatecznie też ukształtowała się pozycja superwizora w systemie administracyjnym. A. Kadushin opisuje ją następująco: w czasie gdy pracownik etatowy był superwizorem działań podległego mu wolontariusza, sam podlegał nadzorowi komitetu okręgowego (district committee), do którego należało ostatnie słowo w podejmowaniu decyzji o rodzaju i rozmiarach pomocy. W ten sposób superwizor zajmował środkową pozycję (w pionowej hierarchii zorganizowanego procesu decyzyjnego), która sprawiała, że nadzorując podległych sobie pracowników, superwizował jednocześnie siebie, podlegając samemu superwizji przez zarząd i administrację agencji, w której pracował.

¹⁷ A. Kadushin, D. Harkness, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York, 2002, s. 2-3.

¹⁸ Ming-sum Tsui, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004, str. 4.

¹⁹ C. E. Munson, *Clinical Social Work Supervision*, wyd. III, New York, 2012, s. 52.

W ten sposób nałożono na superwizora odpowiedzialność za właściwe administrowanie, szkolenie i udzielanie wsparcia podległym wolontariuszom bądź pracownikom, co owocowało pozytywnymi relacjami pomiędzy nimi.²⁰

Działalność charytatywna stała się więc polem ekspresji misyjnej (dla wolontariuszy) i zawodowej (dla pracowników opłacanych) dla ludzi pochodzących z różnych środowisk, mających różne wyobrażenia na temat tego czym powinno być i jak powinno wyglądać pomaganie.

Dlatego też ruchy i organizacje charytatywne organizowały różnego rodzaju fora dyskusyjne, na których podejmowano tematy takie jak te opisywane w rocznym sprawozdaniu COS z Baltimore z 1892 roku, gdzie znajdujemy następujące tytuły: „Obchodzenie się z rodzinami pijaków”, „Warunki sanitarne w domach dla ubogich”, „Koszty utrzymania”, „Gotowanie i marketing” i in. Wygłaszano prelekcje na temat: „Zakwaterowanie ubogich”, „Związki handlowe”, „Sytuacja społeczna na South End”, oraz wykład na temat „Szkolenie dla Friendly Visitor”.²¹

Podczas międzynarodowego kongresu działaczy organizacji charytatywnych w 1893, Homer Folks, sekretarz Stanowego Towarzystwa Dobroczynnego dla Nowego Jorku, wskazał na trzy cechy jakimi powinna charakteryzować się osoba zajmująca się filantropią. Po pierwsze, powinien to być „dobry człowiek”, co oznaczało, że powinien wykonywać jakąś użyteczną pracę, po drugie, powinien posiadać zdolności urzędnicze (...), po trzecie, niezależnie od posiadanych tych dwóch właściwości, powinien posiadać orientować się w niektórych obszarach związanych z prawem albo teologią lub medycyną.²² Mając tak wyznaczone standardy dla dorosłych, latem 1898 roku, Nowojorskie Towarzystwo Charytatywne uruchomiło sześciotygodniowe kursy dla studentów²³. Był to prawdopodobnie pierwszy sformalizowany program nauczania pracy socjalnej na świecie²⁴, który można by też potraktować jako realizację funkcji edukacyjnej superwizji. Po kilku seriach tego programu, w 1904 roku przekształcono tą formułę w Nowojorską Szkołę Filantropii, która przetrwała do dziś pod nazwą Szkoła Pracy Socjalnej Uniwersytetu Columbia w Nowym Jorku²⁵.

²⁰ A. Kadushin, D. Harkness, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York, 2002, s. 5-6

²¹ A. Kadushin, D. Harkness, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York, 2002, s. 7

²² C. E. Munson, *Social work supervision, classic statements and critical issues*, The Free Press, New York, 1979, s.6.

²³ O płaszczyznach tych sporów w dalszych latach niech zaświadczy cytat z książki *Social Work* autorstwa Edwarda Devine, wydanej w 1922 r. w Nowym Jorku, skoro już we wstępie zastrzega się i zaznacza, że książka: *Nie zawiera żadnego rodzaju bezpośredniej czy pośredniej propagandy.*

²⁴ W 1899 roku M. Richmond została wykładownicą tej szkoły, a dwa lata wcześniej podczas konferencji w Toronto w swoim wystąpieniu mówiła: ...*"jeżeli moje życie będzie wystarczająco długie, to mam nadzieję zobaczyć szkołę kształcąca na potrzeby filantropii, i mam nadzieję że stanie się to przed moją śmiercią.*

W: J. C. Colcord, The Long View Papers and Addresses by Mary E. Richmond, Russell Sage Foundation, New York 1930, Str 37

²⁵ Tsui Ming-sum, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004 str. 3

Jedną z pierwszych prac traktujących o superwizji jest wydana w 1903 roku w Nowym Jorku, Książka autorstwa Jeffrey'a Richardson Brackett'a pod tytułem; *Supervision and Education in Charity*²⁶. W 1910 roku założono pierwszych pięć szkół pracy socjalnej, działających przy uniwersytetach.²⁷ Za przełomowy zaś dla nauczania superwizji jako przedmiotu można uznać rok 1911, kiedy to pod kierownictwem jednego z największych ówczesnych autorytetów w zakresie pracy socjalnej – Mary Richmond, zorganizowany został pierwszy kurs z zakresu superwizji²⁸, a sponsorem tego przedsięwzięcia był Charit Organization Department of the Russel Sage Foundation.

Wymieniona fundacja, sześć lat później została wydawcą kluczowego dla superwizji w tamtych czasach dzieła, do którego i dziś odwołują się autorzy prac naukowych pt. *Social Diagnosis*, w którym przedstawiono praktyczne zalecenia dla pracowników socjalnych i superwizorów ich pracy. Obejmowały praktyczne zalecenia dla superwizorów ułatwiające ocenę pracy pracowników: dotyczące sposobów budowania przez nich relacji z klientem, jego rodziną, wykorzystanie zasobów środowiska zewnętrznego, jakie zadawać pytania by uzyskać pełną wiedzę o zasobach pracownika socjalnego, przykłady pytań otwartych sondujących wiedzę.²⁹

Od tego też momentu pozostałe dwie funkcje (edukacyjna i wspierająca) zaczęły nabierać coraz poważniejszego znaczenia. Pierwsze dwadzieścia lat XX w. przyniosły alokację szkoleń z zakresu superwizji również na płaszczyznę uniwersytecką, gdzie włączono ją jako przedmiot nauczania, i to nie tylko w formie wykładów, ale też i ćwiczeń. Studenci uczyli się pracy socjalnej na gruncie superwizji, oraz ćwiczyli superwizję na gruncie pracy socjalnej. System ten następnie został przejęty przez Brytyjskie uczelnie takie jak Cambridge i Oxford.³⁰

Na przestrzeni kolejnych lat system superwizji ewaluował; od dawania odpowiedzi na pytanie *jak to jest być pracownikiem socjalnym*, do *jak to się dzieje, że jest skuteczny*, stojąc na straży jakości pracy socjalnej, jej wartości i zasad etycznych.³¹ O ważności superwizji pracy socjalnej może zaświadczyć fakt, że w latach dwudziestych XX wieku zaczęły pojawiać się ogłoszenia

²⁶ J. R. Brackett, *Supervision and Education in Charity*, The MacMillan Company, New York, 1903.

²⁷ A. Kadushin, D. Harkness, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York, 2002, s. 10.

²⁸ Aktywność M. Richmond nie ograniczała się oczywiście jedynie do takiego jednego kursu. „*The educational enterprise nearest her heart was, however, without doubt the Charity Organization Institute, which she conducted annually as a department enterprise from 1910 to 1922 inclusive. At these institutes, practicing case workers in the charity organization field were invited to spend one month, usually in the early summer, at the Russell Sage Foundation, discussing and studying their common problems. They worked by the seminar and the committee method, and were of real assistance in working over and criticizing material which the Department was assembling in its various studies. They also carried on independent projects of their own. Many of the Institute committees produced reports sufficiently valuable to be printed and circulated to the societies. The value of this experience to the individual members of the Institute has been attested numberless times, 1 and a sort of informal alumni organization is still maintained among them. During the years that they met with Miss Richmond 262 social workers were given the opportunity to attend*”. *The Family*, Vol. 9, str. 348 – 350.

²⁹ M. E. Richmond, *Social diagnosis*, Russel Sage Foundation, New York, 1944, str. 449 – 453.

³⁰ Tsui Ming-sum, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004 str. 3

³¹ Tsui Ming-sum, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004, str 4.

prasowe zachęcające absolwentów College'ów do udziału w kursach pracy z indywidualnym przypadkiem pod nadzorem superwizyjnym³².

Lata dwudzieste i trzydzieste ubiegłego wieku to okres kiedy ogromny wpływ na pracę socjalną wywierała teoria psychoanalizy. W superwizji zaczęto kłaść nacisk na kwestie relacji pomiędzy udzielającym pomocy a osobą wymagającą wsparcia. Koncentrowano się na umiejętnościach diagnozowania podopiecznego z poziomu rozumienia jego motywacji (przyczyn stanu rzeczy), jego myśli i uczuć, analizie zachowań.³³ Ten swoisty mariaż, jak pisze Tsui Ming-sum, pod koniec lat trzydziestych zaowocował długim okresem integracji psychoanalizy i pracy socjalnej. I co ciekawe, analizom superwizyjnym poddawano zachowania, uczucia i myśli obu stron poddawanych superwizji tj. zarówno klienta jak i pracownika socjalnego. W ten sposób pracownik socjalny rozumiejąc mechanizmy wzajemnego oddziaływania, zaczynał uczestniczyć w relacji z podopiecznym w sposób świadomy, rozumiał swoje reakcje (pozy), co pomagało w wykonywaniu pracy. Procedura superwizyjna była wtedy procesem terapeutycznym, który ukazywał pozycję zawodową i poziom umiejętności pracownika socjalnego, co z kolei pozwalało na ustalenie ścieżki osobistego rozwoju, zarówno w zakresie teorii jak i umiejętności praktycznych, zrozumienie zasad etycznych oraz uczyło umiejętności samokontroli.³⁴

Munson³⁵ przedstawił cztery fundamentalne zobowiązania amerykańskich pracowników socjalnych wobec swojego zawodu:

- wpływanie na zmiany społeczne (reformy społeczne)
- obrona podopiecznych, występowanie w ich imieniu
- stosowanie krótkoterminowych, efektywnych ekonomicznie rozwiązań interwencyjnych
- tworzenie efektywnych modeli superwizyjnych.

To aktualne do dzisiaj kluczowe zobowiązanie superwizorów wobec społeczeństwa na gruncie działania superwizyjnego, w którym z jednej strony pracownik socjalny zobowiązuje się do rozwijania dziedzictwa zawodowego, a superwizor do usuwania wszystkich złych rzeczy, które w historii tego zawodu się pojawiały. Oznacza to, że superwizor i superwizowany kroczą razem tą samą drogą na której ważne są prawa obywatelskie oraz prawo do współtworzenia rzeczywistości przez wszystkich członków społeczności. To droga na której dla obu ważny jest rozwój wiedzy i umiejętności, ponieważ w prosty sposób przekłada się on na jakość usług dostarczanych klientom.³⁶

³² Np. w *The Family* w numerze z maja 1920 roku, w tej sprawie ogłaszała się *School Of Applied Social Sciences...*, Cleveland, Ohio.

³³ A. Davys, L. Beddoe, *Best practice in professional supervision. A guide for the helping professions*, Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, 2010, s. 12.

³⁴ Tsui Ming-sum, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004 str. 5 – 6.

³⁵ Tsui Ming-sum, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004, str 9

³⁶ C. A. Munson, *Handbook of clinical social work supervision*, wydanie trzecie, Haworth Press, New York 2002, s. 92.

W tym też okresie Dawson jasno sprecyzował podstawowe funkcje superwizji, jako administracyjną (tworzenie i utrzymanie dobrych standardów pracy, koordynowanie praktyki zawodowej ze standardami procedur administracyjnych instytucji), edukacyjną (rozwijanie umiejętności każdego z pracowników z osobna, tak by stanowiąc zespół mogli wykorzystać w pełni swoje umiejętności), wsparcia (oznaczało tworzenie harmonicznych i przyjaznych relacji pomiędzy pracownikami, poczucie solidarności zespołowej).³⁷ Z czasem niektóre z tych zaleceń przeniknęły z relacji pracownik – pracownik, na grunt relacji pracownik – klient.³⁸

Te nowatorskie w tamtych czasach myśli przenikały do Europy.

W 1920 roku ukazała się pod egidą Uniwersytetu w Londynie, pierwsza z serii książek – podręczników dla pracowników socjalnych autorstwa C. R. Attlee, pod tytułem *The Social Worker*, gdzie w osobnym rozdziale na trzydziestu stronach przedstawiono zarys angielskich standardów superwizji pracy socjalnej. Można w niej dostrzec wyraźne wpływy idei amerykańskich, wyrażone w słowach: zmiana nastawienia do pracy socjalnej nie wynika jedynie z nieskutecznych działań dobroczynnych, które nie poradziły sobie z problemami ubóstwa (niepowodzenie, które nie oznacza potępienia tych działań ponieważ było one właściwie skorelowane z naturą tych problemów), ale do całkowitej zmiany spojrzenia z trzech głównych powodów: konieczności reform społecznych, postępu wiedzy, oraz narastaniu idei demokratycznych.

W 1936 roku w Stanach Zjednoczonych, ukazał się pierwszy podręcznik do nauki superwizji pracy socjalnej autorstwa Virginii Robinson, pod tytułem *Supervision in Social Case Work.*, gdzie zdefiniowano po raz pierwszy superwizję jako proces uczenia się.³⁹

Choć współczesność dostarcza nam różnorodnych definicji superwizji pracy socjalnej to dominują w zasadzie dwa nurty; z których jeden wskazuje, że *Nadrzędnym celem superwizora jest dostarczenie klientom placówki usług możliwie najlepszych, zgodnych zarówno ilościowo, jak jakościowo z jej polityką i procedurami.* Tą definicję A. Brown zestawiał z odnoszącą się do brytyjskiej praktyki definicją Dorothy Pettes, opisującą superwizję jako [...] *proces, przez który dany pracownik socjalny umożliwia (enables) innemu, za którego jest odpowiedzialny, praktykowanie na poziomie jego najlepszych możliwości.* Na tej podstawie A. Brown stwierdził, że wyżej cytowane definicje odzwierciedlają różnicę między amerykańskim a brytyjskim podejściem do superwizji. W podejściu amerykańskim kładziony jest większy nacisk na kierownicze funkcje superwizji realizowane w zespołach zwierzchnik - podwładni, gdy w angielskim

³⁷ J. B. Dawson, The case supervision in family agency. *Family* 6, 1926, 293 – 95.

Za: A. Kadushin, D. Harkness, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York, 2002, s. 12

³⁸ A. Kadushin, D. Harkness, *Supervision in social work*, Columbia University Press, New York, 2002, s. 13.

³⁹ Tsui Ming-sum, *Supervision context and concepts*, Sage, London 2004, str. 4.

widoczna jest troska o podnoszenie jakości indywidualnych osiągnięć pracownika⁴⁰.

Samo nauczanie zasad superwizji, choć przez te wszystkie lata ewaluowało, niewiele się zmieniło, za to stosowanie jej reguł w praktyce zarówno dziś jak i we wczesnej jej historii wymagało sporych umiejętności. Trzeba pamiętać, że na początku w pracy socjalnej posługiwano się głównie metodą pracy z przypadkiem, w którą angażowało się wielu różnie nazywanych specjalistów (prócz social worker), takich jak settlement worker, family case worker⁴¹, social case worker⁴², charity worker⁴³ czy case assistant, co determinowało różnorodność standardów i stylów działania superwizyjnego.

Od lat dwudziestych XX w. do lat pięćdziesiątych następowało przenikanie standardów superwizji ukształtowanej przez praktykę pracy socjalnej w obszar psychoanalizy a następnie psychologii. O nowej jakości superwizji można mówić opisując wzrost jej znaczenia w latach siedemdziesiątych ub. w. W nowy sposób ustalono granice pomiędzy poradnictwem, terapią a superwizją. W większym stopniu skupiono uwagę na co wykonują pracownicy i co wpływa na to, że tak właśnie to wykonują.⁴⁴

Lata siedemdziesiąte i osiemdziesiąte to czasy, w których rozwijano podstawy naukowe superwizji z wielu perspektyw. Polegają na opisywaniu sposobów rozwijania w pracownikach socjalnych samoświadomości, samorozumienia, budowania atmosfery zaufania i współpracy, stawiając sobie jako warunek wstępny nabywanie przez pracowników socjalnych umiejętności zrozumienia i niesienia pomocy, szczególnie w relacji superwizor – pracownik i pracownik – klient.⁴⁵

Ostatnia dekada XX w. wprowadziła do instytucji publicznych sposoby zarządzania zapożyczone z sektora prywatnego, co przeniosło się automatycznie na sposoby nauczania w szkołach pracy socjalnej, pomoc społeczną, i usługi społeczne. Pozycja zawodowa superwizora została uzależniona od umiejętności podejmowania trafnych decyzji. Uczestnicy superwizji przed zatrudnieniem są zapoznawani ze sposobem mierzenia efektów pracy, zakresem pracy kierownictwa i systemem zarządzania jakością. Współcześnie zaś przedmiotem superwizji jest również zarządzanie udostępnianiem informacji, która

40 .A. Brown, *Consultation. An Aid to Successful Social Work*, Heinemann Educational Books, London--Exeter, 1984, s. 1.

41 The Family, february, Vol. 1, 1921 str. 8.

42 Mary Richmond, The Term Social Case Worker, w: J. C. Colcord, *The Long View Papers and Addresses by Mary E. Richmond*, Russell Sage Foundation, New York 1930, str. 474

43 Mary Richmond, The Training of Charity Workers, w: J. C. Colcord, *The Long View Papers and Addresses by Mary E. Richmond*, Russell Sage Foundation, New York 1930, str. 86

44 A. Davys, L. Beddoe, *Best practice in professional supervision. A guide for the helping professions*, Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, 2010, s. 13.

45 P.J. Pecora, D. Cherin, E. Bruce. T. De Jesus Arguello, *Strategic supervision. A brief for managging social service organizations*, Sage Publications Ltd. London, 2010, s.192.

traktowana jest jako ważna metoda dostarczania usług społecznych, a informacja staje się produktem.⁴⁶

Obecnie mamy na rynku usług socjalnych wielu specjalistów, którzy tworzą swoje produkty na bazie różnych nauk (socjologia, psychologia, pedagogika itd.), tak więc superwizja obecnie definiowana jest jako *proces uczenia się i ciągłego rozwoju zawodowego służący wzmocnieniu profesjonalnych kompetencji poprzez poszukiwanie źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonania. Jest to profesjonalny dialog, w którym omawiane są kwestie poznawcze, emocjonalne i etyczne wynikające z trójstronnej relacji pomiędzy klientem, pracownikiem i placówką, umożliwiający praktykom refleksję nad jakością swej pracy.*⁴⁷

W polskiej pracy socjalnej, jak podaje J. Szmagałski, superwizja była nową koncepcją, która pojawiła się w związku z transformacją ustrojową. Inicjatywę jej wprowadzenia do programów doskonalenia kadr pomocy społecznej zapoczątkowali w 1993 r. pracownicy ówczesnego Departamentu Szkolenia Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Victoria Biderman i Tomasz Kazimerczak, w oparciu o brytyjskie materiały szkoleniowe dla kierowników placówek służb socjalnych. Systemowe wykorzystanie superwizji w praktyce polskiej pracy socjalnej wydaje się być rzadkością,⁴⁸ choć od 31 grudnia 2013 roku, pracownicy socjalni mają prawo do korzystania z usług superwizora. Pierwszy zarys standardów, propozycje procedur i dokumentów zebrał J. Szmagałski w publikacji pt. Superwizja pracy socjalnej - Zastosowania i dylematy w 2005 r., zaś M. Łuczyńska i A. Olech, w pracy pt. Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej w 2013 r., przywołując znanych światowych specjalistów, w zwartej publikacji, prócz wyjaśnienia podstawowych pojęć, zaproponowały wiele szczegółowych propozycji przenoszenia teorii superwizji w obszar praktyki instytucji pomocowych. Przede wszystkim, proponują odpowiadającą współczesnym standardom światowym definicję superwizji pracy socjalnej.

Oczekując dalszego rozwoju standardów superwizyjnych, środowisko zajmujące się działalnością w obszarze pracy socjalnej nie powinno ustawać w dyskusji nad kształtem superwizji, jej celami, zasadami, musi oswajać się z nowymi formułami itd., by stała się stymulatorem osiągnięcia celów instytucji a nie bezużytecznym narzędziem kanalizującym frustracje słabego kierownictwa i nieszczęśliwych pracowników.

⁴⁶ P.J. Pecora, D. Cherin, E. Bruce. T. De Jesus Arguello, Strategic supervision. A brief for managing social service organizations, Sage Publications Ltd. London, 2010, s.193.

⁴⁷ M. Łuczyńska, A. Olech, Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej, CRZL, Warszawa 2013.

⁴⁸ J. Szmagałski (red), Superwizja pracy socjalnej, zastosowania i dylematy, IRSS, Warszawa, 2005, s. 19.