

Justyna Siemionow

Supervizja w pracy wychowawczej kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych

Raport z badań



Konsultacja merytoryczna

Marta Paluch

Wydział Resocjalizacji i Socjoterapii

Redakcja i korekta

Karolina Strugińska

Projekt okładki, layout,

redakcja techniczna i skład

Barbara Jechalska

Fotografia na okładce: © aquasip/Photogenica

ISBN 978-83-67366-80-9

© Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2025

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

www.ore.edu.pl

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	4
CEL BADAŃ.....	5
ZADANE PYTANIA	6
WNIOSKI	8
REKOMENDACJE	8
INFORMACJE O AUTORCE	9

WPROWADZENIE

Pojęcie superwizji w Polsce najczęściej łączone jest z psychoterapią i pomocą społeczną. Na tym gruncie ma ono bowiem dość bogatą tradycję, a wypracowane tam rozwiązania mogą być inspiracją do wprowadzenia superwizji w instytucjach wychowawczych i edukacyjnych. Jest to termin o szerokim znaczeniu – trudno o jedną spójną definicję superwizji. Obejmuje swym zakresem elementy mentoringu, coachingu, analizy przypadków i refleksyjnej praktyki, ukierunkowanie na rozwój kompetencji oraz budowanie dobrostanu psychicznego (zawodowego) uczestników. Jako model wsparcia zawodowego dla pedagogów i nauczycieli superwizja od lat stanowi przedmiot dyskusji zarówno praktyków, jak i teoretyków edukacji.

Po pandemii COVID-19, gdy ujawniono znaczne pogorszenie kondycji psychicznej dzieci i młodzieży, a także kadry pedagogicznej, kwestia ta zyskała jeszcze większą aktualność. Obecny model wsparcia zawodowego kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych nie jest wystarczający wobec skali i złożoności wyzwań, jakie niesie współczesna szybkozmienna rzeczywistość społeczno-gospodarcza. Dotychczasowe formy wsparcia dedykowane tej grupie zawodowej koncentrują się głównie na szkoleniach dostarczających wiedzy teoretycznej na określone tematy czy warsztatach rozwijających kompetencje i umiejętności miękkie. Proces awansu zawodowego nauczycieli, pomimo modyfikacji, jakim ulegał w ostatnim czasie, nadal opiera się na systematycznym uczestnictwie w kursach i studiach podyplomowych, które, choć wzbogacają kwalifikacje formalne, nie zawsze przekładają się na realne wsparcie w codziennej pracy wychowawcy i nauczyciela.

W obliczu rosnących trudności i zmieniających się potrzeb kadry pedagogicznej instytucji wychowawczych konieczna staje się gruntowna modyfikacja modelu wsparcia, uwzględniająca stopniowe wprowadzanie superwizji jako stałego elementu praktyki zawodowej pedagogów. Superwizja w swojej podstawowej formie to narzędzie oparte na dialogu i regularnych spotkaniach osób z danego środowiska, które sprzyja refleksji, umożliwia pogłębioną analizę doświadczeń oraz wspiera rozwój świadomej i skutecznej praktyki zawodowej. Kadra pedagogiczna młodzieżowych ośrodków wychowawczych mierzy się obecnie z licznymi wyzwaniami, które wynikają przede wszystkim z głębokich zmian w przestrzeni rozwoju współczesnego człowieka. Współcześnie, jak nigdy dotąd, potrzebne jest stabilne, bezpieczne i ukierunkowane na potrzeby dorastających środowisko rodzinne, a dzieci i młodzież przebywające w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych są tego w zdecydowanej większości przypadków pozbawione.

Pedagogom towarzyszy znaczne obciążenie emocjonalne i coraz większa trudność w podejmowaniu decyzji w procesie resocjalizacji nieletnich. Kadra pedagogiczna potrzebuje nie tylko konkretnej wiedzy, np. dotyczącej rozwoju adolescentów czy pojawiających się w tym wieku zaburzeń psychicznych, ale przede wszystkim „odciążenia emocjonalnego”, które pozwoli jej utrzymywać wysoki poziom zaangażowania i motywacji. Niezbędnym działaniem

staje się zatem wdrożenie kadry młodzieżowych ośrodków wychowawczych do korzystania z nowego modelu wsparcia zawodowego, jakim jest superwizja. Z działaniem tym związane było przeprowadzenie omawianych tu badań dotyczących superwizji w pracy wychowawczej, których wyniki przedstawiono poniżej.

Badanie przeprowadzono w okresie od marca do czerwca 2023 r.

CEL BADAŃ

Celem badań przeprowadzonych z zastosowaniem strategii ilościowej było określenie stopnia zainteresowania superwizją wśród reprezentantów kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych w Polsce oraz określenie, jak to pojęcie jest rozumiane przez badanych.

W prezentowanym projekcie badawczym przyjęto, że **superwizja** to:

- **proces nauki poprzez ocenę doświadczenia** w celu rozwijania umiejętności oraz kompetencji społeczno-emocjonalnych pracowników;
- ustrukturyzowana, zamierzona **relacja, w ramach której pracownik** dokonuje krytycznej oceny swojej pracy, **otrzymuje informację zwrotną i wsparcie** superwizora lub innego specjalisty w celu dostarczenia jak najlepszych usług swoim klientom – w tym przypadku podopiecznym.

Narzędziem do zbierania danych była ankieta złożona z pięciu zamkniętych pytań oraz czterech dodatkowych, składających się na tzw. metryczkę, w której pytano o: płeć, wiek, staż pracy oraz zajmowane w MOW stanowisko. Ankieta miała formę on-line i została wysłana do wszystkich 89 młodzieżowych ośrodków wychowawczych aktualnie funkcjonujących w Polsce (stan na 30.04.2022 r.). Udział w badaniu był dobrowolny oraz anonimowy.

Charakterystyka grupy badawczej:

- liczba badanych – 455;
- kobiety – 328;
- mężczyźni – 127;
- średni wiek badanych – 46 lat;
- średni staż pracy w MOW – 15 lat.

Stanowiska zajmowane przez badanych rozkładały się w obrębie grupy następująco:

- wychowawca – 235;
- nauczyciel – 127;
- psycholog/psychoterapeuta – 49;
- pedagog – 44.

ZADANE PYTANIA

W pytaniach od 5–9 badani mogli wybrać tylko jedną odpowiedź.

Pytanie nr 5

Proszę wybrać **jedno określenie** superwizji w pracy wychowawczej, które uważa Pani/Pan za najbardziej odpowiednie (odpowiedzi badanych zaprezentowano z uwzględnieniem najliczniej wybieranych).

Wariant odpowiedzi	Liczba badanych
Systematyczne wsparcie kadry, budujące jej potencjał, zwiększające świadomość siebie i własnych potrzeb.	205
Konstruktywny proces zwiększający efektywność pracy.	112
Rodzaj konsultacji ułatwiający pracownikom rozwiązywanie ich zawodowych problemów.	70
Przyglądanie się sobie i swoim emocjom.	35
Pogłębiona psychoedukacja.	17
Zbędne działanie zabierające czas pracownikom.	8
Źródło informacji dla kadry kierowniczej.	7
Sposób dokonywania oceny pracownika szkoły/placówki.	1
Razem	455

Źródło: opracowanie własne

Pytanie nr 6

Czy uważa Pani/Pan, że superwizja kadry MOW w pracy wychowawczej jest potrzebna?

Wariant odpowiedzi	Liczba badanych
Tak, powinna być standardem w pracy kadry pedagogicznej.	206
Raczej tak, superwizja może poszerzyć kompetencje kadry pedagogicznej i podnieść jakość pracy wychowawczej.	197
Nie mam zdania na ten temat.	43
Raczej nie, nie sędzę, że ma ona znaczenie w pracy wychowawczej w MOW.	9
Zdecydowanie nie, taki rodzaj wsparcia niczemu nie służy.	0
Razem	455

Źródło: opracowanie własne

Pytanie nr 7

Gdyby pojawiła się możliwość udziału w szkoleniu lub programie dotyczącym superwizji dla kadry pedagogicznej MOW, czy byłaby Pani/byłby Pan tym zainteresowana/y?

Wariant odpowiedzi	Liczba badanych
Zdecydowanie tak.	212
Raczej tak.	187
Nie mam zdania.	33
Raczej nie.	19
Zdecydowanie nie.	4
Razem	455

Źródło: opracowanie własne

Pytanie nr 8

Jaka forma superwizji jest Pani/Pana zdaniem najbardziej efektywna dla kadry pedagogicznej MOW?

Wariant odpowiedzi	Liczba badanych
Superwizja indywidualna.	47
Superwizja grupowa.	120
Superwizja indywidualna i grupowa.	278
Żadna z nich.	10
Razem	455

Źródło: opracowanie własne

Pytanie nr 9

Czy posiada Pani/Pan doświadczenia dotyczące wsparcia w pracy zawodowej w postaci superwizji?

Wariant odpowiedzi	Liczba badanych
Tak, uczestniczyłam/łem w takim programie (superwizji).	124
Tak, byłam/łem na szkoleniu na temat superwizji.	43
Tak, uczestniczę aktualnie w takim rodzaju wsparcia.	28
Nie mam takich osobistych doświadczeń, ale słyszałam/łem o takich działaniach.	156
Nie mam takich doświadczeń.	88
Nie mam takich doświadczeń i nie znam nikogo z kadry pedagogicznej, kto uczestniczyłby w superwizji.	16
Razem	455

Źródło: opracowanie własne

WNIOSKI

1. Ponad 88% badanych uważa, że superwizja jest ważna i potrzebna w pracy wychowawczej z nieletnimi w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych.
2. Gotowość kadry pedagogicznej do wprowadzenia superwizji w MOW można określić jako bardzo wysoką.
3. Rozumienie zarówno samego pojęcia superwizji, jak i całego procesu działań z nią związanych pozytywnie rokuje co do jej wprowadzenia w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych.
4. 33% badanych deklaruje, że ma lub miało doświadczenia związane z superwizją jako formą wsparcia zawodowego.
5. Za najbardziej efektywną formę superwizji badani uważają połączenie superwizji indywidualnej i grupowej.
6. W młodzieżowych ośrodkach wychowawczych superwizja jest wciąż stosunkowo rzadką formą systematycznego wsparcia kadry pedagogicznej, nadal nadaje się jej status innowacji.

REKOMENDACJE

1. Przygotowanie programu superwizji dla kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych wiąże się z koniecznością zastosowania indywidualnego podejścia – opracowania dla każdej instytucji szczegółowego programu oraz planu wprowadzenia tej formy wsparcia zawodowego.
2. Dobre praktyki i zdobyte doświadczenia dotyczące superwizji są bardzo ważne i przydatne – warto zatem stworzyć przestrzeń (np. platformę) wymiany doświadczeń między pracownikami MOW-ów, dyrektorami czy superwizorami.
3. Realia wprowadzania superwizji w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych są dość złożone. Należy przygotować się na szereg wyzwań o charakterze organizacyjnym, merytorycznym, materialnym czy psychologicznym wynikających z postaw kadry wobec superwizji.
4. Bardzo ważne w procesie wprowadzania superwizji jest podnoszenie poziomu motywacji kadry pedagogicznej instytucji do udziału w badaniach dotyczących tego zagadnienia. Poważną trudność może stanowić zebranie odpowiedniej liczby osób badanych.
5. Wiedza to kluczowy składnik postaw, zatem przygotowanie szkoleń/warsztatów na temat superwizji wydaje się właściwym rozwiązaniem, choć z przeprowadzonych pilotażowych badań wynika, że kadra pedagogiczna młodzieżowych ośrodków wychowawczych jest gotowa na wprowadzenie tej formy wsparcia. Warto jednak brać pod uwagę, że deklaracje bywają odmienne od rzeczywistych postaw przyjmowanych wówczas, gdy pojawia się możliwość konkretnego działania.

INFORMACJE O AUTORCE

Justyna Siemionow – psycholog, doktor habilitowany nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika, profesor Uniwersytetu Gdańskiego, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki, Zakład Pedagogiki Specjalnej; kierowniczka Szkoły Doktorskiej przy Wydziale Nauk Społecznych UG; *fellow of Turku University of Applied Science*. Jej zainteresowania i badania naukowe związane są z: procesem resocjalizacji nieletnich, pomocą psychologiczno-pedagogiczną w szkołach i placówkach, pracą z rodziną, wspieraniem rozwoju adolescentów i edukacją włączającą. Autorka blisko 100 publikacji naukowych.



Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00, fax 22 345 37 70
e-mail: sekretariat@ore.edu.pl

www.ore.edu.pl

