

Justyna Siemionow

Supervizja w MOW – pilotaż

Raport z warsztatów
„Indywidualny i grupowy program wsparcia
psychologicznego kadry pedagogicznej
młodzieżowych ośrodków wychowawczych”



Konsultacja merytoryczna

Marta Paluch

Wydział Resocjalizacji i Socjoterapii

Redakcja i korekta

Karolina Strugińska

Projekt okładki

Barbara Jechalska

Redakcja techniczna i skład

Wojciech Romerowicz

Grafika na okładce: © Hriana/ Bank zdjęć Photogenica

ISBN 978-83-68584-06-6

© Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2025

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

tel. 22 345 37 00

www.ore.edu.pl

Spis treści

Wstęp	4
Wprowadzenie teoretyczne	4
Informacje dotyczące warsztatów	5
Charakterystyka uczestników	6
Zasady rekrutacji	6
Dyskusja grupowa	6
Ścieżka superwizji w trakcie warsztatów	8
Dane zebrane podczas podsumowania pracy superwizyjnej	10
Wyniki badania ankietowego	11
Odniesienie do badania o podobnym charakterze	14
Wnioski i rekomendacje	15
Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej	18
Bibliografia	21
Informacje o autorce	22

Wstęp

Niniejszy raport dotyczący wdrażania superwizji w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych (MOW) w Polsce został przygotowany w oparciu o wyniki ankiety zawierającej pytania zamknięte (kwestionariusz ankiety stanowi Załącznik 1). Uczestnicy badania wypełniali ją po zakończeniu warsztatów – w formie „papier – ołówek”. Praca prezentuje także efekty trwającej 60 minut dyskusji grupowej (*focus group*), podczas której reprezentanci kadry MOW-ów odpowiadali na dwa pytania:

1. Jakie są Pani/Pana doświadczenia w zakresie superwizji w pracy wychowawczej w MOW?
2. Jakie jest Pani/Pana stanowisko wobec zastosowania tej formy wsparcia w MOW-ach?

Wprowadzenie teoretyczne

Superwizja jako profesjonalna metoda wspierania kadry pedagogicznej szkół i placówek od dawna stanowi przedmiot zainteresowania zarówno środowisk praktyków, jak i teoretyków edukacji. W ostatnich latach, zwłaszcza po pandemii COVID-19, znaczenie tej formy wsparcia wyraźnie wzrosło. Poważny kryzys zdrowia psychicznego, dotyczący zarówno dzieci i młodzież, jak i kadre pedagogiczną, ujawnił ograniczenia dotychczasowego modelu wsparcia zawodowego. Okazało się, że tradycyjne formy doskonalenia zawodowego – w dużej mierze skoncentrowane na przekazywaniu wiedzy teoretycznej w ramach szkoleń i warsztatów tematycznych – nie odpowiadają w pełni na realne potrzeby osób pracujących w MOW-ach. Aktualne wyzwania wymagają podejścia bardziej zintegrowanego i refleksyjnego, uwzględniającego nie tylko rozwój kompetencji merytorycznych, ale także wsparcie emocjonalne, definiowanie własnych trudności oraz możliwość pracy nad nimi, jak również przestrzeń do dzielenia się doświadczeniami z innymi profesjonalistami. W tym kontekście superwizja może pełnić kluczową rolę – jako narzędzie sprzyjające nie tylko wzmacnianiu dobrostanu psychicznego kadry pedagogicznej MOW-ów, ale także podnoszeniu jakości relacji interpersonalnych w środowisku instytucjonalnym oraz budowaniu kultury współpracy i dialogu. MOW-y są częścią społeczności lokalnych, aktywnie współpracują ze środowiskiem, stąd też wszelkie niepokoje czy trudności społeczne stają się również po części doświadczeniem kadry i wychowanków tych instytucji.

W polskim dyskursie zawodowym pojęcie superwizji jest najczęściej kojarzone z obszarem psychoterapii oraz pracy socjalnej. Tymczasem termin ten ma szersze znaczenie, a w literaturze przedmiotu można odnaleźć wiele jego definicji oraz różnorodne formy użycia. W kontekście edukacji szczególnie istotne jest, aby wyraźnie odróżnić superwizję od innych form wsparcia zawodowego, takich jak konsultacje czy mentoring. Choć wszystkie te praktyki mają pewne wspólne składowe – m.in. aspekt wspierania rozwoju zawodowego i refleksji nad praktyką – to superwizja wyróżnia się obecnością

komponentu ewaluacyjnego i elementem pogłębionej pracy nad sobą. To uczestnik – osoba superwizowana – jest odpowiedzialny za efekt tego procesu. W ramach pracy superwizyjnej informacje zwrotne są przekazywane przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje i uprawnienia (superwizora) uczestnikowi procesu (nauczycielowi/wychowawcy MOW-u), przy założeniu, że ten drugi powinien stosować się do otrzymanych zaleceń i rekomendacji. Superwizor jest w tym układzie ekspertem, osobą posiadającą odpowiednią wiedzę z zakresu pedagogiki i psychologii, jak również doświadczenie w pracy wychowawczej w tego typu placówce i/lub w szkole.

W analizowanym pilotażu przyjęto następującą definicję: „**Superwizja to proces nauki poprzez ocenę doświadczenia w celu rozwijania umiejętności oraz kompetencji pracowników**”¹. W takim ujęciu superwizja wspiera się na dwóch filarach. Pierwszym jest proces uczenia się w perspektywie wzajemnej wymiany doświadczeń, wiedzy oraz przemyśleń między członkami kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych. Drugi to refleksja: przed działaniem, nad działaniem i po działaniu. Ścieżka superwizyjna pozwala na dochodzenie do nowych rozwiązań, modyfikację już wprowadzonych i dostosowywanie ich do stale zmieniającej się sytuacji wychowawczej w instytucji. W tym opracowaniu superwizja w resocjalizacji rozumiana jest jako zjawisko obejmujące trzy wymiary.

Aspekty superwizji:

- rozwój zawodowy i osobisty kadry pedagogicznej,
- kształtowanie i wzmacnianie kompetencji wychowawczych kadry pedagogicznej,
- budowanie zasobów placówki.

Rozumiana w ten sposób superwizja stwarza szanse na efektywną pracę kadry z wychowankami o zróżnicowanych potrzebach psychospołecznych, z uwzględnieniem ich neuroróżnorodności.

Informacje dotyczące warsztatów

Warsztaty pn. „Indywidualny program wsparcia psychologicznego kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych” zostały zorganizowane dla pracowników MOW-ów przez Wydział Resocjalizacji i Socjoterapii Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie (ORE). Przeprowadzono je w dwóch grupach liczących po 15 osób w terminach: 26–27 kwietnia 2025 (grupa 1.) oraz 28–29 kwietnia 2025 (grupa 2.). Celem pilotażu było wsparcie kadry pedagogicznej ośrodków w zakresie społecznych i emocjonalnych trudności związanych z pracą resocjalizacyjną.

¹ Zob. Ferreira M., Grewiński M., Jorge J. R., Geletta K., (2014), *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*, Warszawa: Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. J. Korczaka w Warszawie.

Charakterystyka uczestników

Tabela 1. Informacje o uczestnikach

Średni wiek	43 lata
Średni staż pracy	19 lat
Stanowisko pracy	wychowawca – 12 psycholog – 8 dyrektor – 3 pedagog – 2 wychowawca/nauczyciel – 2 wychowawca/pedagog – 1 nauczyciel/psycholog – 1 nauczyciel – 1
Łączna liczba badanych	30
Liczba badanych w podziale na płci	kobiety – 22 mężczyźni – 8

Źródło: opracowanie własne.

Zasady rekrutacji

Oferta warsztatów została umieszczona na stronie internetowej ORE na początku kwietnia 2025 r. Z jednej instytucji mogły zgłosić się maksymalnie dwie osoby reprezentujące kadrę pedagogiczną. Liczba miejsc była ograniczona, a o przyjęciu na warsztaty decydowała kolejność zgłoszeń. Kandydaci za pomocą odpowiedniego formularza on-line zgłaszali i potwierdzali swoje uczestnictwo w warsztatach. Każdy z uczestników po zakończeniu warsztatów otrzymał certyfikat.

Dyskusja grupowa

Osoby biorące udział w warsztatach wskazały, że wiedzą, na czym polega superwizja w pracy wychowawczej – uczestniczyły wcześniej w szkoleniach na ten temat, dzięki czemu jest to zagadnienie dość dobrze im znane. Niespełna połowa uczestników ma też doświadczenia związane z tą formą wsparcia. Jedna z osób podkreśliła, że niestety doświadczenia te nie są pozytywne. Jej udział w superwizji miał bowiem miejsce ponad 10 lat temu, kiedy

jeszcze nie posiadano wystarczającej wiedzy na temat tej formy wsparcia i próbowano ją przenieść do środowiska wychowawczego instytucji bezpośrednio z obszaru psychoterapii czy pracy socjalnej. Uczestnik dodał, że zdecydowana większość pracowników, którzy brali wówczas udział w superwizji, nadal pracuje w tej instytucji, toteż panuje w niej negatywne nastawienie do tej formy wsparcia i nikt nie chce w niej uczestniczyć. Osoba ta pamięta, że to było trudne emocjonalnie doświadczenie, które poróżniło kadrę pedagogiczną i zaburzyło relacje interpersonalne w jej gronie. Inny uczestnik potwierdził, że ma podobne doświadczenia. Pojawiły się także wypowiedzi na temat pozytywnych doświadczeń związanych z superwizją, która bardzo pomogła w rozwiązaniu trudnej sytuacji wynikającej z podjęcia próby samobójczej przez jednego z wychowanków.

Uczestnicy wyrazili zaniepokojenie tą formą wsparcia z uwagi na narastające od kilku lat trudności w pracy wychowawczej z nieletnimi, wynikające z pogarszającej się kondycji psychicznej dzieci i młodzieży, a także ze wzrostu liczby zaburzeń psychicznych, uzależnień oraz szkodliwego używania substancji psychoaktywnych. Podkreślili również, że są gotowi brać udział w takiej formie wsparcia. Zdecydowana większość kadry uczestniczącej w warsztatach wskazała, że superwizja powinna zostać wprowadzona w MOW-ach – niektórzy akcentowali, że należy sprawić, by stanowiła standard w funkcjonowaniu tego typu instytucji. W odpowiedzi na to pojawiły się głosy, że udział w superwizji nie powinien wiązać się z przymusem czy też nakazem dyrekcji ośrodka – warto, by pracownik samodzielnie decydował, czy będzie uczestniczył w takiej formie wsparcia. Zadaniem dyrekcji powinno być stwarzanie pracownikom warunków do uczestnictwa w superwizji oraz motywowanie ich do rozwoju osobistego i zawodowego w takiej formie.

W trakcie dyskusji grupowej pojawił się również wątek funkcjonowania w MOW-ach zespołów wychowawczych/diagnostycznych, w których udział jest obowiązkowy dla pracowników pedagogicznych. Oczywiście tego typu zespoły nie pracują superwizyjnie, jednak pewne elementy ich działań, związane z poszukiwaniem rozwiązań, mogą być zbliżone.

Ważny głos w dyskusji dotyczył „wyprowadzenia” superwizji z ośrodków. Zauważono, że nie może ona być realizowana wyłącznie wśród pracowników jednej instytucji, a dodatkowo fizycznie zlokalizowana w środowisku danego ośrodka. Dziś już wiadomo, że to nie jest dobra praktyka i prowadzi do eskalacji trudności w instytucji. Kilkoro uczestników powiedziało o doświadczeniach związanych z konsultacjami z lekarzem psychiatrą, który przyjeżdża od czasu do czasu do ośrodka, w którym pracują. Przekazuje on kadrze bardzo cenne informacje, ale takich konsultacji jest zdecydowanie za mało (oczywiście pojawił się w tym kontekście wątek problemów, z jakimi boryka się obecnie psychiatria dziecięca i młodzieżowa w całej Polsce). Tego typu konsultacje powinny zdaniem uczestników przybrać postać superwizji eksperckiej. Zgłoszono również trudności w sprawnym dokonywaniu adekwatnej diagnozy psychiatrycznej, która w przypadku coraz większej części wychowanków jest niezbędna, aby prawidłowo zaplanować proces resocjalizacji w środowisku instytucjonalnym.

Uczestniczący w warsztatach podkreślali trudności związane z pracą w środowisku zawodowym charakteryzującym się wysokim poziomem obciążenia emocjonalnego. Praca w bezpośrednim kontakcie z podopiecznymi, zwykle przez wiele godzin w ciągu tygodnia, wymaga intensywnego zaangażowania emocjonalnego, podejmowania działań w dynamicznych i często nieprzewidywalnych sytuacjach, a także mierzenia się z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo nieletnich oraz ich wszechstronny rozwój. Presja czasu i często praca w licznym jak na europejskie standardy – ponad dwunasto-osobowych – grupach utrudnia podejmowanie refleksyjnych analiz własnej pracy, gdyż po prostu nie ma na to czasu. „Wychowawca najczęściej jest w pracy, przed pracą lub po pracy” – jak powiedziała jedna z uczestniczek. Wygospodarowanie czasu na profesjonalną refleksję i analizowanie przez pracowników MOW-ów własnych działań jest ważnym elementem budowania modelu superwizji w resocjalizacji.

Kadra pedagogiczna MOW-ów ma wiedzę na temat superwizji oraz świadomość, na czym ona polega, a poziom swojej gotowości do korzystania z takiej formy wsparcia ocenia wysoko. Oczywiście uczestnicy mają świadomość, że superwizja to również praca nad sobą, własnymi emocjami, reakcjami, przekonaniami, co z kolei wydaje się im bardzo trudne i wymagające. Jednocześnie widzą znaczne możliwości w tej formie wsparcia zawodowego.

W tym kontekście pojawiło się także pytanie o dobrostan kadry i wychowanków. Stworzenie bezpiecznej przestrzeni do refleksji nad codzienną praktyką pedagogiczną – sprzyjającej wymianie doświadczeń oraz rozwijaniu umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach wychowawczych i emocjonalnych – uczestnicy uznali za jeden najważniejszych celów w obszarze współczesnej resocjalizacji nieletnich.

Ścieżka superwizji w trakcie warsztatów

Już na etapie rekrutacji uczestnicy otrzymali informację o konieczności przemyślenia i zrelacjonowania wybranego przez siebie doświadczenia z własnej praktyki wychowawczej, nad którym chcieliby pracować w trakcie warsztatów. W grupie 1. poszczególni uczestnicy zgłaszali swoje propozycje, krótko je prezentując, a następnie grupa zdecydowała o wyborze trzech doświadczeń, które zostały omówione w trakcie spotkania. W grupie 2. uczestnicy pracowali w 3–4-osobowych grupach. Każda osoba prezentowała grupie swoje doświadczenie, a następnie wspólnie wybierano to, nad którym wszyscy członkowie grupy mieli ochotę pracować na warsztatach. W ten sposób wyłoniono cztery tematy. Zarówno jeden, jak i drugi sposób dokonywania wyboru doświadczeń okazał się skuteczny.

Kategorie doświadczeń analizowanych w trakcie warsztatów:

- deficyt motywacyjny wychowanka – niechęć do większości działań proponowanych przez kadrę, w tym istotne zaniedbania higieniczne;
- agresja bezpośrednia wychowanka wobec innych podopiecznych;

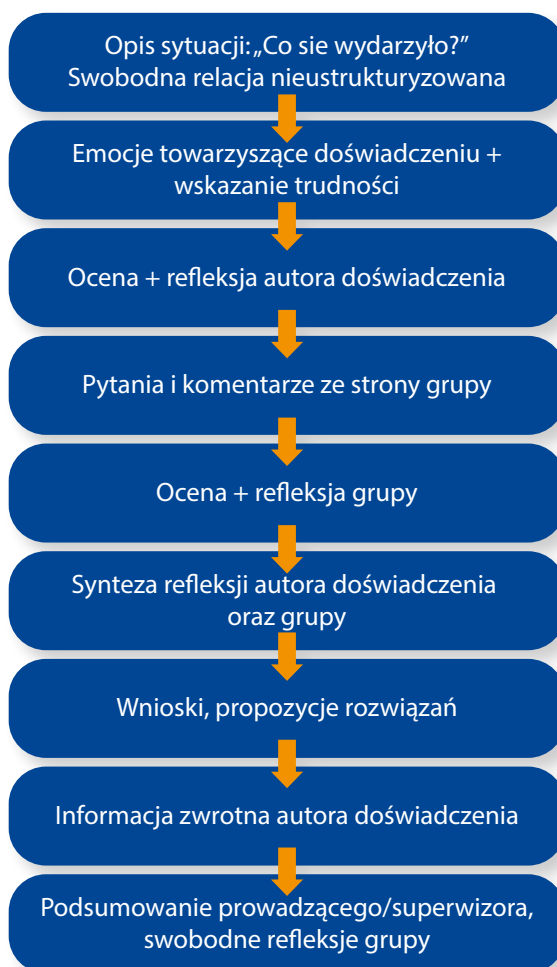
- relacje interpersonalne w grupie wychowanków;
- myśli rezygnacyjne oraz podejmowanie prób samobójczych;
- poszukiwanie tożsamości seksualnej oraz identyfikacji płciowej.

Uczestnikom warsztatów zaproponowano następującą ścieżkę pracy superwizyjnej:

1. przedstawienie sytuacji/problemu/wydarzenia;
2. zadawanie pytań/dzielenie się wątpliwościami i udzielanie odpowiedzi;
3. identyfikacja konkretnych trudności – wskazanie istoty omawianej sytuacji;
4. określenie potrzeb i emocji wszystkich uczestników problemu;
5. sformułowanie głównego pytania, na które poszukujemy odpowiedzi;
6. propozycje działań/rozwiązań;
7. refleksje/wnioski.

Po dokonaniu analizy przebiegu pilotażowych warsztatów, na podstawie zebranych wniosków warto zaproponować elementy ścieżki superwizyjnej przedstawione poniżej na Schemacie 1. Proces skupia się na prezentacji i analizie doświadczeń jako refleksji nad własnym działaniem oraz na poszukiwaniu rozwiązań w pracy grupowej.

Schemat 1. Ścieżka superwizji zrealizowana w trakcie warsztatów



Źródło: opracowanie własne.

Realizacja takiej ścieżki doprowadza do podsumowania każdego z prezentowanych doświadczeń w dwóch wymiarach:

- ✓ Co jest? Co już mam? Jaki jest stan „tu i teraz”?
- ✓ Czego jeszcze potrzebuję do przygotowania i wprowadzenia rozwiązania?

To implikuje podjęcie dalszych działań w ośrodku, uruchomienie niezbędnych zasobów, włączenie innych osób/specjalistów z instytucji do pracy z tym doświadczeniem. Może również pojawić się potrzeba zaangażowania osób i zasobów spoza instytucji. Tak też było w przypadku doświadczeń omawianych podczas warsztatów pilotażowych.

Dane zebrane podczas podsumowania pracy superwizyjnej

Uczestnicy zgodnie potwierdzili, że udział w warsztatach był dla nich pozytywnym doświadczeniem, prezentacja swojej codziennej praktyki oraz wysłuchanie doświadczeń innych osób okazały się dla nich niezmiernie inspirujące i budujące. Ważny element stanowiła wspólnota doświadczeń, czyli „odkrycie”, że z podobnymi sytuacjami w pracy wychowawczej stykają się inni uczestnicy. Wcześniejsze poczucie osamotnienia w walce z napotykanymi trudnościami wybrzmiewało w wypowiedziach kadry pedagogicznej MOW-ów. Jego konsekwencją było przekonanie o swej niewystarczającej skuteczności w pracy wychowawczej z podopiecznymi.

Praca wychowawcza w ośrodkach jest trudna do zmierzenia. Oczywiście istnieją ilościowe wskaźniki, jak np. liczba ucieczek wychowanków czy zdarzeń nadzwyczajnych, jednak już od dawna wiadomo, że nie są to wskaźniki wystarczające i opieranie na nich oceny efektywności pracy instytucji prowadzi do błędów. Bardzo pomocne są tu wskaźniki jakościowe, a superwizja może wnieść nową jakość w podnoszenie poziomu efektywności procesu resocjalizacji nieletnich. Praca wychowawcza z młodzieżą niedostosowaną społecznie opiera się na zbudowaniu adekwatnej relacji z podopiecznymi, przyjęciu i zrozumieniu emocji wychowanków, które często wchodzi w interakcje z emocjami kadry pedagogicznej.

Kadra uczestnicząca w warsztatach podkreślała, że informacja zwrotna otrzymywana od grupy pozwala zobaczyć dane doświadczenie z innej perspektywy, dostrzec możliwości, których nie byli w stanie zauważyć samodzielnie czy też w swoim zespole wychowawczym w ośrodku. Pozwala wyjść poza własny schemat myślenia i działania.

Pomimo że warsztaty obejmowały pracę w grupie, uczestnicy wskazywali indywidualne korzyści – m.in. takie jak: wzrost poczucia pewności siebie w aspekcie zawodowym, inspirację nowymi dla nich rozwiązaniami stosowanymi w innej instytucji, zrozumienie, że jest wiele dróg, aby osiągnąć rozwiązanie w konkretnej sytuacji.

Wyniki badania ankietowego

Ogólna ocena wprowadzenia superwizji jako formy wsparcia kadry MOW-ów wśród uczestników warsztatów była bardzo wysoka. Bardzo dobrze i dobrze – oceniło ten pomysł 29 osób, tylko jedna wskazała odpowiedź: „Przeciętnie”.

Po przeprowadzonych warsztatach uczestnicy:

- chcieliby systematycznie brać udział w tego typu warsztatach – wskazania 23 osób;
- są zdania, że superwizja jest potrzebna w MOW-ach – 27 odpowiedzi;
- podkreślają, że wsparcie psychologiczne jest bardzo ważne w ich bieżącej pracy – 21 odpowiedzi;
- są zmotywowani do pracy nad własnym rozwojem – 20 osób.

Powyższe tendencje potwierdzają odpowiedzi na pytanie: „Po warsztatach czuję, że...”, w którym można było wybrać więcej niż 1 zakończenie zdania – uczestnicy zaznaczali średnio 4–5 z 10 zaproponowanych sformułowań. Wysoko oceniają poziom swojej wiedzy na temat superwizji, co zresztą wybrzmiało również w dyskusji grupowej. Czują się zmotywowani do pracy w MOW-ie oraz mają poczucie, że są w stanie poradzić sobie z wyzwaniami, które są i będą ich codziennością. Można założyć, że jest to przynajmniej częściowo efektem tzw. wzrostu powarsztatowego. Ten termin odnosi się do **pozytywnych zmian**, jakie zachodzą u uczestników po udziale w warsztatach rozwojowych, edukacyjnych czy terapeutycznych – są one zdecydowanie najwyraźniejsze zaraz po zakończeniu spotkania.

Można przyjąć założenie, że w wyniku systematycznej pracy superwizyjnej, indywidualnej i/lub grupowej, kadra pedagogiczna młodzieżowych ośrodków wychowawczych ma szansę na odniesienie wielu korzyści.

Zyski z superwizji:

- **rozwój kompetencji zawodowych** – np. pedagodzy po warsztatach superwizyjnych lepiej radzą sobie z sytuacjami kryzysowymi w grupie/klasie;
- **wzrost samoświadomości** – uczestnicy lepiej rozumieją swoje emocje, granice, mechanizmy działania oraz wizualizują cele swojej pracy wychowawczej;
- **zmiana postaw lub przekonań** – np. większa otwartość na neuroróżnorodność czy empatia wobec podopiecznych;
- **poprawa dobrostanu psychicznego** – np. redukcja poczucia wypalenia lub wzrost motywacji do pracy w relacji bezpośredniej lub pośredniej;
- **wzmocnienie umiejętności interpersonalnych** – lepsza komunikacja, praca zespołowa, i umiejętność rozwiązywania konfliktów, konstruktywne podejście do problemów.

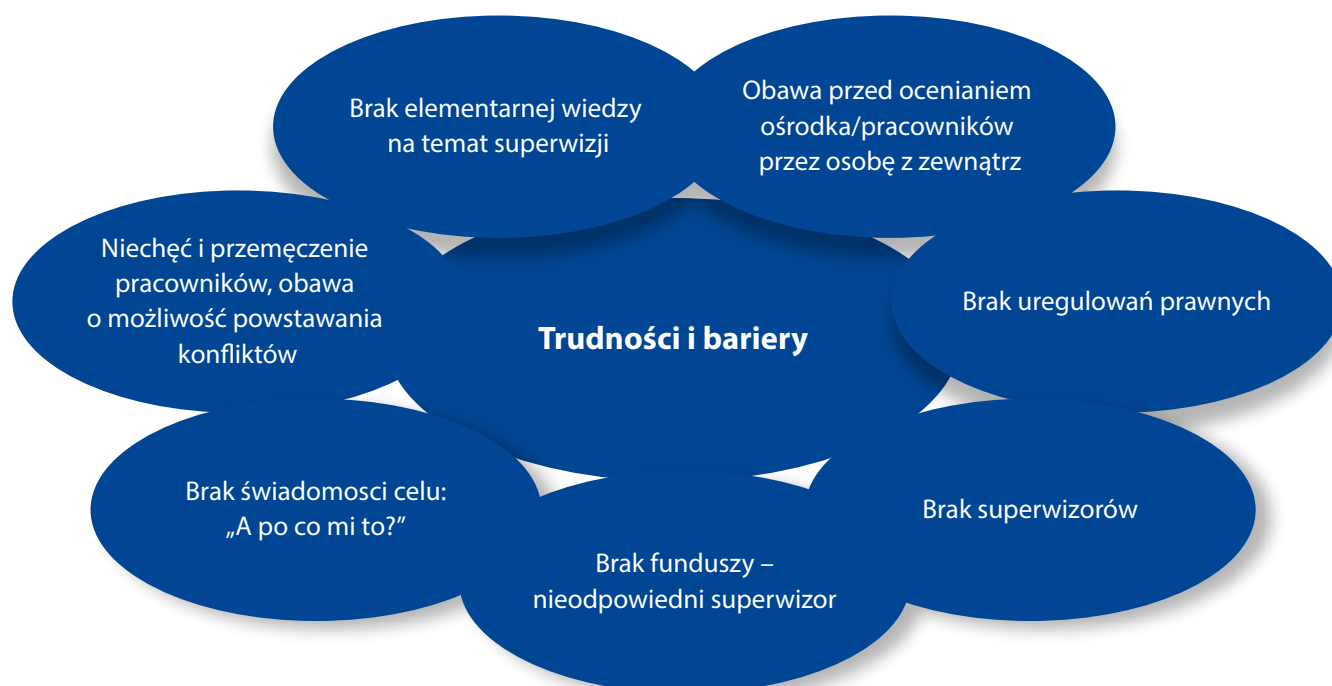
Powyższe potwierdza ustosunkowanie się uczestników do następującego stwierdzenia: „Warsztaty pomogły mi w odkryciu/zrozumieniu zasobów, jakie mam i z jakich mogę korzystać w pracy z wychowankami” – pozytywnie odniosło się do niego 24 uczestników, zaznaczając odpowiedzi: „Tak” – 11 osób oraz: „Raczej tak” – 23 badanych.

Tego typu warsztaty mogą również stanowić wsparcie w ramach profilaktyki wypalenia zawodowego – z tym stwierdzeniem zgodziło się 28 badanych, co stanowi 93% uczestników. Tylko dwie osoby zaznaczyły w tym przypadku odpowiedź: „Nie wiem”.

Podobieństwo doświadczeń, trudności w bieżącej pracy wychowawczej i towarzyszących jej wyzwań odnalazło w trakcie dwudniowych warsztatów 28 z 30 uczestników. To bardzo ważne, ponieważ żaden z pracowników MOW nie powinien mieć poczucia, że tylko on napotyka kłopoty danego typu, że nie daje sobie rady z określonymi problemami, czy nie jest wystarczająco dobrym specjalistą, lub że „inni robią to lepiej”. Superwizja uzmysławia, że bardzo podobnych sytuacji w bieżącej pracy wychowawczej doświadczają też inni.

28 osób potwierdziło istnienie wyraźnych barier we wprowadzaniu superwizji w MOW, jednocześnie w pełni zgadzając się z tym, że to jest proces długotrwały i wymagający międzyresortowej współpracy, ale niewątpliwie – konieczny.

Schemat 2.1. Wybrane bariery podczas wprowadzania superwizji w MOW-ach – przykład A.



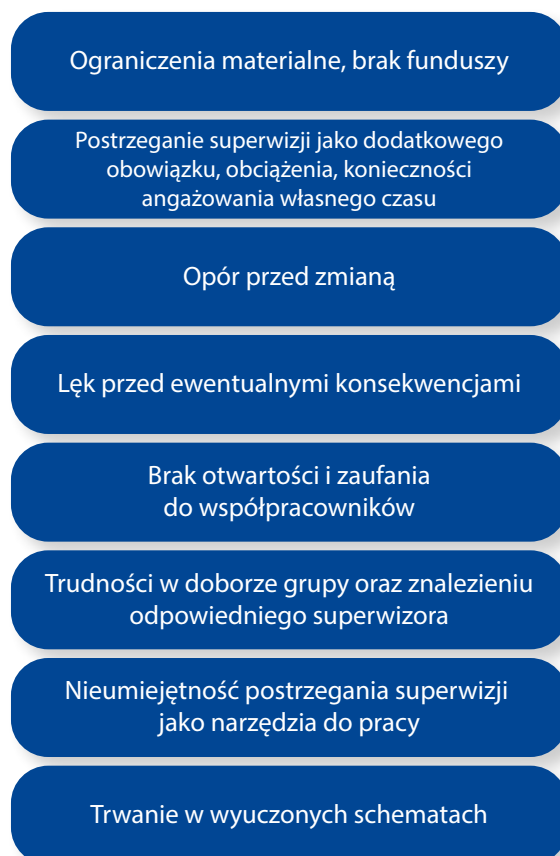
Źródło: opracowanie własne.

Powyższy schemat został opracowany na podstawie zadania wykonanego przez uczestników podczas pracy warsztatowej. Trafnie ilustruje on istotne bariery identyfikowane przez kadrę pedagogiczną. Każda z nich stanowi osobny problem, wymagający wprowadzenia odmiennych rozwiązań. Kadra w trakcie warsztatów zastanawiała się, co w tym kontekście można zrobić – co jest realne, a jednocześnie najbardziej sprawcze, czyli którą z barier usunąć najpierw, by zniwelować kolejne. Uczestnicy byli zgodni, że potrzebne są określone fundusze pozostające w dyspozycji dyrektora, który mógłby zaprosić do współpracy odpowiedniego superwizora.

Pojawił się przy tej okazji kolejny ważny wątek – dotyczący potrzeby współpracy między ośrodkami. Zauważono ponadto, że wartościowym pomysłem może się okazać tworzenie grup superwizyjnych wraz z pedagogami ze szkół ogólnodostępnych, zważywszy na bardzo duże doświadczenie w radzeniu sobie z zachowaniami trudnymi wychowanków posiadane przez kadrę MOW-ów. Takie rozwiązanie sprzyjałoby wymianie doświadczeń, a jednocześnie pozwalało kadrze specjalistów z MOW-ów zyskać inną perspektywę w analizowaniu doświadczanych wyzwań wychowawczych w pracy z podopiecznymi.

Drugi przykład zdefiniowania barier we wprowadzaniu superwizji do młodzieżowych ośrodków wychowawczych prezentuje poniższy schemat.

Schemat 2.2. Wybrane bariery podczas wprowadzania superwizji w MOW-ach – przykład B.



Źródło: opracowanie własne.

Bariery wskazane przez uczestników warsztatów można ująć w trzy zasadnicze grupy:

1. **Prawne** – brak odpowiednich uregulowań prawnych i finansowania lub niewystarczająca precyzja tych rozwiązań.
2. **Organizacyjne** – specyfika pracy w MOW-ach wynikająca z całodobowej opieki nad wychowankami, model pracy w resorcie edukacji polegający na wieloletowości i wielozadaniowości kadry pedagogicznej.
3. **Osobowościowe** – związane z wiedzą, kompetencjami interpersonalnymi i społecznymi kadry pedagogicznej, jej przekonaniami na temat siebie oraz otaczającej rzeczywistości, a także doświadczeniami osobistymi i zawodowymi.

Oczywiście wskazane powyżej kategorie trudności pozostają względem siebie komplementarne – ewentualne zmiany w obrębie jednej z nich będą oddziaływały na pozostałe.

Uczestnicy odnieśli się również do pytania dotyczącego udziału w superwizji na tle dostępnych możliwości wsparcia zawodowego: mając do wyboru inne szkolenia – np. na konkretny temat (m.in. agresja, zaburzenia emocjonalne, uzależnienia) – 20 osób (co stanowi 67% uczestników) wybrałoby superwizję.

Ostatnie pytanie dotyczyło związku superwizji z efektywnością resocjalizacji. Aż 97% osób jest zdania, że superwizja w MOW-ach może podnieść efektywność pracy wychowawczej („Tak” – 27 odpowiedzi, „Raczej tak” – 2, „Nie wiem” – 1), co można uznać, za ważną konkluzję z przeprowadzonych warsztatów.

Odniesienie do badania o podobnym charakterze

Tematyka wsparcia zawodowego kadry pedagogicznej w MOW-ach jest nadal stosunkowo rzadko podejmowana w badaniach naukowych. Na uwagę zasługuje badanie wykonane w pierwszym kwartale 2025 roku przez studentkę pedagogiki Uniwersytetu Gdańskiego – Agatę Pszczelok, która napisała pod moim kierunkiem pracę magisterską pt.: „Formy wsparcia zawodowego dla kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych”. W przeprowadzonym badaniu udział wzięło 50 osób – pracowników pedagogicznych młodzieżowych ośrodków wychowawczych z całej Polski (28 kobiet i 22 mężczyzn). Średni wiek badanych był zbliżony i lokował się w przedziale 46–55 lat. Wśród ankietowanych najliczniejszą grupę stanowili wychowawcy pracujący w MOW (24 osoby). Pozostałe osoby to: psycholodzy, pedagodzy, dyrektorzy, nauczyciele. Omawiane badanie oparto na strategii ilościowej i przeprowadzono z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety on-line rozesłanego pocztą elektroniczną do poszczególnych osób, które wyraziły zgodę na udział. W formularzu pojawiły się pytania dotyczące superwizji – jako jednej z form wsparcia zawodowego kadry MOW-ów.

Sformułowane przez autorkę wnioski dotyczące superwizji są następujące:

- superwizja jest szczególnie pożądana przez kadrę młodzieżowych ośrodków wychowawczych na tle innych form wsparcia, takich jak m.in.: warsztaty, szkolenia tematyczne, studia podyplomowe, mentoring;
- większość ankietowanych deklarowała zainteresowanie superwizją jako formą wsparcia zawodowego;
- zdaniem badanych pracowników MOW-ów w praktyce regularny dostęp do superwizji jest ograniczony;
- superwizja (prowadzona zarówno w formule grupowej, jak i indywidualnej) dostępna co najmniej raz w miesiącu stwarzałaby kadrze pedagogicznej MOW-ów możliwość refleksji nad własną praktyką, uzyskiwania wsparcia emocjonalnego oraz wymiany doświadczeń z innymi praktykami;
- każdy MOW powinien zapewniać stałą dostępność superwizji jako jednej z form systemowego wsparcia zawodowego, pozostawiając decyzję o skorzystaniu z niej po stronie pracownika;
- regularna superwizja może nie tylko przyczynić się do lepszego radzenia sobie z codziennymi trudnościami, ale także wzmacniać kompetencje interpersonalne, obniżać poziom stresu oraz przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu².

Przedstawione powyżej wyniki badań korelują z informacjami zebranymi po warsztatach i jasno wskazują, że wsparcie emocjonalne oraz pomoc w bezpiecznym odreagowaniu emocji kierowana do kadry pedagogicznej MOW-ów powinny stać się priorytetami w budowaniu systemowych rozwiązań wspierających tę grupę pracowników. Możliwość stałego korzystania z konsultacji z psychologiem (zarówno ze swojego miejsca pracy, jak i z innych MOW-ów) – w formie indywidualnej i/lub grupowej – jest dla pracowników tych ośrodków niezwykle ważna. Może ona zostać wkomponowana jako stały element ścieżki superwizji w resocjalizacji lub stanowić jej uzupełnienie. Wydaje się kluczowe – na co zwraca także uwagę wspomniana autorka – aby dostęp do takiej pomocy był realny i osiągalny dla kadry pedagogicznej ośrodków, a przede wszystkim realizowany w bezpiecznych i zapewniających poufność warunkach, jak również pozbawiony barier formalnych czy organizacyjnych. Pomoc psychologiczna nie powinna zatem mieć wymiaru jedynie interwencyjnego – jako wsparcie stosowane w sytuacjach trudnych – lecz musi stać się elementem codziennego funkcjonowania placówki wspierającej swoich pracowników.

Wnioski i rekomendacje

Kadra pedagogiczna uczestnicząca w warsztatach posiada wystarczającą wiedzę na temat superwizji jako formy wsparcia zawodowego i rozwoju osobistego. W zdecydowanej

² Zob. Pszczelok A., (2025), *Formy wsparcia zawodowego dla kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych* (niepublikowana praca magisterska przygotowana pod kierunkiem J. Siemionow w Instytucie Pedagogiki na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego), s. 80–83.

większości wyraża gotowość do uczestnictwa w superwizji. Poziom merytoryczny debaty na temat tej formy wsparcia jest wysoki, warto jednak pamiętać o poziomie osobistym – związanym z lękiem pracowników MOW-ów przed oceną i ujawnianiem własnych doświadczeń innym osobom.

Nadal istnieje stosunkowo liczna grupa reprezentantów kadry pedagogicznej MOW-ów, którzy nie mają właściwego przygotowania merytorycznego do udziału w superwizji. Oznacza to, że potrzebne są działania w skali mikro (w poszczególnych ośrodkach), ale także w skali makro (obejmujące swoim zasięgiem część czy nawet wszystkie tego typu instytucje), mające na celu wyjaśnianie, czym jest superwizja w pracy wychowawczej i na jakie korzyści w obrębie resocjalizacji nieletnich może się przełożyć.

Wśród uczestników warsztatów wyraźna była gotowość do dzielenia się swoimi doświadczeniami w pracy wychowawczej, jednak poziom relacjonowanych trudności i wyzwań w tej pracy jest zróżnicowany, zależy on m.in. od kompetencji społecznych, przygotowania merytorycznego, doświadczenia zawodowego kadry.

Ważne wydaje się wypracowanie przykładowych modeli pracy superwizyjnej w ośrodkach, w tym także przygotowanie potencjalnych uczestników do udziału w superwizji – z pewnością nie jest to forma wsparcia, którą można wdrożyć z dnia na dzień. Sama gotowość kadry pedagogicznej do uczestnictwa w superwizji – na co wskazują wyniki także innych badań – jest wysoka, jednak realnie, kiedy pojawia się możliwość uczestnictwa w takiej formie, podjęcie decyzji o udziale okazuje się niełatwe – warto wspierać pracowników MOW-ów w jej podejmowaniu. Opracowane modele wymagają „testowania” w gronie kadry pedagogicznej oraz gromadzenia i uwzględniania kolejnych doświadczeń w tym zakresie.

Z relacji osób uczestniczących w warsztatach wynika, że potrzebują one wyników pogłębionej diagnozy psychologiczno-pedagogicznej, aby w pełni rozumieć czynniki warunkujące zachowania dysfunkcyjne swoich podopiecznych.

Jako rozwiązanie przejściowe na drodze do wypracowania standardu w postaci ścieżki superwizji w MOW można zaproponować pracę w małych, 3–4-osobowych grupach specjalistów, złożonych z osób prowadzących tę samą grupę wychowawczą w ośrodku. Niewątpliwie wymaga to ścisłej współpracy z psychologiem i pedagogiem czy też specjalistą z zewnątrz, np. lekarzem psychiatrą lub terapeutą.

Osoby zatrudnione w MOW-ach pracują w warunkach stałego obciążenia emocjonalnego, które ma wpływ na ich kondycję psychiczną. Zarówno wychowankowie, jak i kadra doświadczają poczucia zagrożenia i zachwiania poczucia bezpieczeństwa, a także niepewności związanej z tym, co przyniesie przyszłość oraz jak będzie wyglądała sytuacja społeczno-polityczna w Europie i na świecie.

W wielu krajach europejskich przygotowywane są platformy edukacyjne lub aplikacje na urządzenia mobilne dedykowane pracownikom różnych instytucji opiekuńczo-wychowawczych. Wdrożenie tego typu pomysłów warto rozważyć w odniesieniu do potrzeb pracowników młodzieżowych ośrodków wychowawczych. Rozwiązania wykorzystujące aktualną dostępność nowych technologii mogłyby wesprzeć opracowanie kompendium wiedzy na temat superwizji oraz możliwości skorzystania z tej formy wsparcia zawodowego.

Ścieżka superwizji w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych powinna składać się z konkretnych modułów, które pracownicy mogliby dostosowywać do swoich potrzeb. Kompetencje społeczne pracowników pedagogicznych MOW-ów są bowiem zróżnicowane, podobnie jak ich wiedza dotycząca rozwoju w okresie adolescencji, potrzeb osób dorastających czy też specjalnych potrzeb edukacyjnych wychowanków.

Bariery w procesie wprowadzania superwizji w MOW-ach są dość liczne, ale też, co warto podkreślić, właściwie zidentyfikowane. Konieczna staje się zatem dyskusja z dyrektorami placówek nad stopniowym niwelowaniem przeszkód i coraz lepszym przygotowywaniem MOW-ów na superwizję.

Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej

ANKIETA EWALUACYJNA

Dziękujemy za udział w warsztatach. Twoja opinia jest dla nas bardzo ważna!

Ankieta jest anonimowa.

WIEK:

STAŻ PRACY (ogólnie):

STANOWISKO:

PŁEĆ:

W odpowiedzi na poniższe pytania podkreśl właściwą odpowiedź.

1. Ogólna ocena: Jak oceniasz ideę wprowadzenia superwizji do MOW?
 - Bardzo dobrze
 - Dobrze
 - Przeciętnie
 - Słabo
 - Bardzo słabo
2. Po warsztatach czuję, że... *(Możesz wybrać więcej niż 1 zakończenie zdania.)*
 - chciałbym uczestniczyć systematycznie w tego typu warsztatach.
 - mam wiedzę na temat superwizji w MOW.
 - jestem w stanie poradzić sobie z wyzwaniami pracy w MOW.
 - superwizja jest potrzebna w MOW.
 - nie dowiedziałem się niczego nowego.
 - wsparcie psychologiczne jest bardzo ważne w mojej pracy.
 - jestem zmotywowany do pracy wychowawczej w MOW.
 - jestem zmotywowany do pracy nad sobą i własnym rozwojem.
 - nie chcę uczestniczyć w tego typu warsztatach.
 - są lepsze formy wsparcia kadry pedagogicznej w MOW niż superwizja.
3. Warsztaty pomogły mi w odkryciu/zrozumieniu zasobów, jakie mam i z jakich mogę korzystać w pracy z wychowankami.
 - Tak
 - Raczej tak
 - Nie wiem

- Raczej nie
 - Nie
4. Praca w MOW wiąże się ze znacznym obciążeniem emocjonalnym, a superwizja może pomóc „odciążyć” pracownika.
- Tak
 - Raczej tak
 - Nie wiem
 - Raczej nie
 - Nie
5. Warsztaty oparte na superwizji mogą również stanowić wsparcie w ramach profilaktyki wypalenia zawodowego.
- Tak
 - Raczej tak
 - Nie wiem
 - Raczej nie
 - Nie
6. Warsztaty pomogły mi zrozumieć/utwierdziły mnie w przekonaniu, że mam podobne doświadczenia jak inni pracownicy pedagogiczni MOW.
- Tak
 - Raczej tak
 - Nie wiem
 - Raczej nie
 - Nie
7. Moim zdaniem nadal istnieje wiele barier, które utrudniają wprowadzenie superwizji w MOW-ach.
- Tak
 - Raczej tak
 - Nie wiem
 - Raczej nie
 - Nie
8. Mając do wyboru inne szkolenia, np. na konkretny temat (m.in. agresja, zaburzenia emocjonalne, uzależnienia), wybrałabym superwizję.
- Tak
 - Raczej tak
 - Nie wiem
 - Raczej nie
 - Nie

9. Moim zdaniem superwizja w MOW może podnieść efektywność pracy wychowawczej.

- Tak
- Raczej tak
- Nie wiem
- Raczej nie
- Nie

Bibliografia

Ferreira M., Grewiński M., Jorge J. R., Geletta K., (2014), *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*, Warszawa: Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. J. Korczaka w Warszawie.

Pszczelok A., (2025), *Formy wsparcia zawodowego dla kadry pedagogicznej młodzieżowych ośrodków wychowawczych* (niepublikowana praca magisterska przygotowana pod kierunkiem J. Siemionow w Instytucie Pedagogiki na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego).

Informacje o autorce

Justyna Siemionow – psycholog, doktor habilitowany nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika, profesor Uniwersytetu Gdańskiego na Wydziale Nauk Społecznych, w Instytucie Pedagogiki, w Zakładzie 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