

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie. Instytut Profilaktyki Społecznej i Pracy Socjalnej

EWA GRUDZIEWSKA

ORCID: 0000-0003-2353-0197
egrudziewska@aps.edu.pl

(Nie)potrzebna superwizja – komunikat z badań wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej

(Un)Needed Supervision – A Report from Research among Officers of the Prison Service

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Grudziewska, E. (2020). (Nie)potrzebna superwizja – komunikat z badań wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 33(4), 223–238. DOI: <https://doi.org/10.17951/j.2020.33.4.223-238>.

STRESZCZENIE

W obszarze zawodów pomocowych mają zastosowanie narzędzia wspierające pracę osób je wykonujących – takim narzędziem jest superwizja. Celem prowadzonych badań wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej było poznanie poglądów na temat superwizji i zapotrzebowania na nią w tej grupie zawodowej. Główny problem badawczy zawiera się w pytaniu: Jakie są poglądy funkcjonariuszy Służby Więziennej na temat możliwości zastosowania superwizji w ich pracy zawodowej? W tym celu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, technikę ankiety oraz autorski kwestionariusz służący zebraniu poglądów dotyczących superwizji. Badaniami objęto 72 osoby z dwóch jednostek penitencjarnych. Z otrzymanych wyników badań wynika, że funkcjonariusze Służby Więziennej posiadają wiedzę na temat superwizji, wskazują na szereg jej zalet, ale też na pewne ograniczenia, jakie ma to narzędzie pracy. Niewiele ponad jedna trzecia badanych wyraziła chęć wzięcia udziału w superwizji, co jest zastanawiające, biorąc pod uwagę charakter wykonywanej pracy. Superwizja, jak wskazało wiele badanych osób, jest pojęciem często nieznanym (w szczególności w grupie strażników), a co za tym idzie budzi swego rodzaju obawy i lęki.

Słowa kluczowe: superwizja; funkcjonariusze Służby Więziennej; praca; zawody pomocowe

SUPERWIZJA – ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE

Termin „superwizja” (*supervision* – nadzór, kontrola, kierowanie) jest definiowany w literaturze anglojęzycznej jako metoda kierowania pracownikami,

która ma na celu doskonalenie ich umiejętności przyczyniających się do osiągnięcia celów organizacji/instytucji, w której pracują. Superwizja jest procesem konsultacyjnym, opierającym się na analizie funkcjonowania pracowników w pełnionych rolach zawodowych, a jej zasadniczym celem jest rozwój wiedzy i umiejętności, które są niezbędne do rozwiązywania problemów, którymi zajmuje się dana instytucja (Rue, Byars, 1990, za: Szmagański, 2011, s. 11). Superwizja jest metodą, która przyczynia się do podniesienia zadowolenia z pracy, ponieważ umożliwia dialog pomiędzy przełożonym a pracownikiem na temat skutecznego rozwiązania problemów związanych z wykonywaniem zadań zawodowych (Mitchel i in. 1975, za: Szmagański, 2011, s. 11).

Celem superwizji jest usprawnianie kompetencji zawodowych i osobistych, a także optymalizacja jakości pracy zawodowej jednostek, grup i zespołów funkcjonujących w miejscu pracy. Jej przedmiotem mogą być różne relacje zachodzące w instytucji. Wśród nich znajdują się: relacje z adresatami pracy (w odniesieniu do jednostek penitencjarnych są to osoby tymczasowo aresztowane lub odbywające karę pozbawienia wolności), relacje ze współpracownikami i przełożonymi oraz wymagania organizacyjne i ich kontekst społeczny. Superwizja może przyjąć formę indywidualną, grupową lub zespołową i może być prowadzona zarówno wewnątrz instytucji, jak i poza nią (Szmagański, 2011, s. 13).

Należy w tym miejscu wspomnieć o przedmiocie superwizji (ujmowanym w literaturze przedmiotu także jako zadanie superwizyjne). Wyróżnia się pięć przedmiotów superwizji: superwizja przypadku, superwizja relacji łączącej pracownika i klienta, superwizja pracy zespołowej, superwizja relacji ze współpracownikami i przełożonymi oraz superwizja ustosunkowania do wymagań organizacyjnych (Gelso, Hayes, 2004).

Metoda ta ma szczególne zastosowanie w tzw. zawodach pomocowych, w których pracownicy codziennie wchodzą w interakcje z drugim człowiekiem i jego problemami.

Wśród przedstawicieli zawodów, którzy korzystają z superwizji w pracy zawodowej, znajdują się specjaliści reprezentujący różne zawody. Na przykład w Austrii pracownicy wymiaru sprawiedliwości są jedną z grup zawodowych korzystających z tego typu wsparcia. Podobnie w Szwecji superwizja jest oferowana pracownikom więzień i placówek resocjalizacyjnych czy też kuratorom (*probation officer*). W tych krajach prężnie działają stowarzyszenia, które dążą do profesjonalizacji superwizji poprzez tworzenie systemów kształcenia, licencjonowania i kontroli jakości świadczonych usług superwizyjnych (Szmagański, 2011, s. 13).

Od stycznia 2017 r. również w Polsce w obszarze pracy socjalnej zostały wprowadzone na mocy rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. 2016, poz. 2087) uregulowania prawne dotyczące celów, wytycznych i standardów prowadzenia superwizji oraz kształcenia superwizorów, łącznie z określeniem mini-

mów programowych. W Polsce najczęściej superwizją objęci są psychoterapeuci, natomiast w jednostkach penitencjarnych korzystają z tej formy pomocy i wsparcia psychologowie oraz członkowie zespołów terapeutycznych, a także specjaliści pomagający osobom doświadczającym przemocy w rodzinie.

W literaturze przedmiotu z zakresu superwizji podkreśla się, że jest to metoda wielofunkcyjna, a superwizor w relacji z superwizantem pełni trzy funkcje: administracyjną, edukacyjną i wspierającą. Funkcja administracyjna superwizji koncentruje się na koordynowaniu działań pracowników w placówce i ze społecznością oraz na pracy z personelem i kierownictwem w celu opracowania procedur wspierających działanie placówki (np. w sytuacjach kryzysowych). Funkcja edukacyjna superwizji to swoisty rodzaj doskonalenia pracowników placówki. Należy tu uwzględnić potrzeby edukacyjne pracownika, który w wypełnianiu obowiązków zawodowych napotyka różnego rodzaju trudności i problemy (istotna jest indywidualizacja programu szkolenia). Pomoc w radzeniu sobie ze stresem zawodowym i traumatycznymi zdarzeniami w miejscu pracy, z liczbą podopiecznych czy też ze złożonością ich problemów przypisywana jest funkcji wspierającej superwizji (Szmagański, 2011, s. 13). Oprócz trzech podstawowych funkcji superwizji należy uwzględnić jeszcze czwartą, a mianowicie funkcję mediacyjną, która jest rozumiana jako reprezentowanie potrzeb pracowników wobec kadry zarządzającej, negocjowanie koordynacji usług i wyjaśnianie roli zespołu na zewnątrz placówki. Tony Morrison w swojej pracy posługuje się czterofunkcyjnym modelem. Jego zdaniem superwizja to proces, w którym na jednego pracownika organizacja nakłada odpowiedzialność za pracę z innymi pracownikami, aby osiągnąć pewne cele (osobiste, profesjonalne, organizacyjne), które będą gwarantowały najlepsze efekty dla odbiorców (Morrison, 1993, za: Wonnacott, 2012, s. 23).

Funkcje superwizji w Polsce jako pierwszy usystematyzował Jerzy Krzyszkowski (2010, s. 185–186). Podzielił je następująco: administracyjno-zarządzająca, edukacyjna, wsparcia emocjonalnego.

Superwizja może przybierać różne typy w zależności od poziomu dojrzałości zawodowej osoby superwizowanej, rozumianej jako poziom kompetencji i zaangażowania pracownika (Łuczyńska, Olech, 2013, s. 13). W literaturze przedmiotu zdefiniowano cztery typy superwizji: opiekuńcza, szkoleniowa, kierownicza oraz konsultacyjna (zob. Hawkins, Shohet, 2006).

Uwzględniając formy prowadzenia superwizji, za podstawową uznawana jest relacja dwuosobowa, która polega na regularnym i rozłożonym w czasie kontakcie superwizora i superwizanta – jest to tzw. superwizja indywidualna. Obok niej można pracować metodą superwizji z grupą, przy czym optymalna liczebność to od 3 do 7 osób, które posiadają podobne doświadczenie i wykonują podobne zadania zawodowe. Co istotne, superwizja grupowa może być prowadzona wśród osób, które ze sobą nie współpracują, pracują w różnych placówkach lub oddziałach. Trudnością w tej formie jest zbudowanie przez superwizora w grupie klima-

tu, który będzie sprzyjał ujawnieniu np. słabości czy lęków wynikających z realizacji codziennych obowiązków zawodowych. Kolejną z form jest superwizja zespołowa, która obejmuje grupy pracowników realizujących wspólne zadania lub pracujących w tej samej placówce. Ostatnią z form jest superwizja koleżeńska – to swoista odmiana superwizji grupowej, jednak nie ma w niej lidera pełniącego funkcję superwizora. Polega ona na wzajemnej superwizji przez kolegów z pracy, którzy wykonują podobne zadania (Gilbert, Evans, 2004, s. 101–103; Krzyszkowski, 2010, s. 185–186).

Bogna Szymkiewicz (2012, s. 1) do istotnych składowych superwizji zaliczyła:

- refleksję nad doświadczeniem osoby trzeciej,
- przestrzeń dla emocji, możliwość ich wyrażenia,
- odniesienie do teorii,
- uczenie się nowych umiejętności na konkretnych przykładach,
- bezpieczne eksperymentowanie, rozumiane jako poszukiwanie nowych podejść, technik, interwencji,
- analizowanie wątpliwości związanych z pracą,
- dyskusję nad zagadnieniami etycznymi, dylematami moralnymi w pracy,
- refleksję i pracę nad doświadczeniem własnym osoby superwizowanej.

Uwzględniając założenia superwizji i jej metodologię, można uznać, że przyniesie ona korzyści funkcjonariuszom Służby Więziennej chociażby w zakresie podniesienia skuteczności pracy z osadzonymi. Wśród korzyści wynikających z wprowadzenia superwizji do systemu oddziaływań penitencjarnych należy wymienić:

- wsparcie działań metodycznych (superwizja daje możliwość przeanalizowania przyczyn i uwarunkowań skuteczności prowadzonych oddziaływań, ze szczególnym uwzględnieniem stosowanych programów resocjalizacyjnych, terapeutycznych, readaptacyjnych),
- poznanie innowacyjnych rozwiązań (metod, technik lub narzędzi), które wzbogacą dotychczasowy wachlarz oddziaływań i przyczynią się do podniesienia ich atrakcyjności dla osadzonych oraz przyczynią się do wzrostu skuteczności,
- wzmocnienie samego siebie (funkcjonariusz Służby Więziennej może wzmocnić swoją pozycję zawodową zarówno z własnej perspektywy, jak i w odbiorze współpracowników i przełożonych),
- dookreślenie celów oddziaływań (pomoc w rozpoznaniu i rozróżnieniu celów osadzonych, celów instytucji oraz jawnych i ukrytych celów funkcjonariusza Służby Więziennej),
- wyjaśnienie porażek (superwizja może ujawnić przyczyny braku skuteczności prowadzonych oddziaływań, chroni też przed nieprofesjonalnym działaniem osoby, wobec których jest prowadzona),

- usprawnienie komunikacji (wypracowanie sposobów komunikacji ze współpracownikami i przełożonymi),
- wsparcie postępowania w zakresie wyznawanych wartości (superwizja daje możliwość do rozmów na temat wartości, dylematów moralnych, zasad etycznych),
- doskonalenie współpracy (podniesienie pracy zespołowej wśród funkcjonariuszy Służby Więziennej, integracja zespołu, współpraca ze środowiskiem zewnętrznym),
- wskazanie możliwości samorozwoju (zapewnienie warunków do samokształcenia i doskonalenia warsztatu pracy poprzez wymianę doświadczeń, a także stworzenie możliwości do wglądu w siebie oraz odkrycia swoich możliwości i zasobów),
- przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu (podnoszenie poczucia bezpieczeństwa zawodowego i kompetencji zawodowych) (Łuszczyńska, 2017, s. 37–38).

BADANIA WŁASNE

Skuteczność oddziaływań resocjalizacyjnych, terapeutycznych i readaptacyjnych w dużym stopniu zależy od posiadanej wiedzy i umiejętności, a w szczególności od radzenia sobie ze stresem, wyznaczania celów, stosowania adekwatnych metod i form pracy itp. Celem podjętych badań uczyniono poznanie opinii funkcjonariuszy Służby Więziennej (SW) na temat superwizji jako metody pomocy i wsparcia w wykonywaniu codziennych zadań i obowiązków. Do tak określonego celu badań sformułowano główny problem badawczy: Jakie są opinie badanych funkcjonariuszy Służby Więziennej na temat eutanazji?

Do problemu badawczego postawiono następujące pytania szczegółowe:

1. Jaka jest wiedza o superwizji badanych funkcjonariuszy SW?
2. Czy badani mają doświadczenia związane z udziałem w spotkaniach superwizyjnych?
3. Kto w opinii badanych powinien prowadzić superwizję dla funkcjonariuszy SW?
4. Czy badani dostrzegają potrzebę wprowadzenia superwizji dla funkcjonariuszy SW oraz jakie zalety i wady ma superwizja?

Badania przeprowadzono indywidualnie za pomocą metody sondażu diagnostycznego i techniki ankiety. Narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ankiety składający się z 11 pytań o charakterze otwartym, półotwartym i zamkniętym oraz z pytań o dane socjodemograficzne, takie jak: wiek, płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie, staż pracy oraz stanowisko pracy.

Badaniami objęto 72 funkcjonariuszy Służby Więziennej pracujących w dwóch jednostkach penitencjarnych: Areszcie Śledczym w Lublinie (40 osób) oraz Zakładzie Karnym w Siedlcach (32 osoby).

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH OSÓB

W badanej grupie dominowali mężczyźni, co jest zgodne z rozkładem typowym dla funkcjonariuszy Służby Więziennej. Należy jednak zauważyć, że w ostatnich latach coraz więcej kobiet podejmuje pracę w jednostkach penitencjarnych. Wśród badanych było 14 kobiet, co stanowi 19,4% ogółu badanych, oraz 58 mężczyzn, czyli 80,6% badanej grupy.

Średnia wieku badanych funkcjonariuszy SW wynosi 36 lat, przy czym najmłodsza osoba miała 25 lat, a najstarsza – 50 lat. Większość, bo 47 badanych (65,2%), mieszka w mieście, a 25 – na wsi (34,8%). Najliczniejszą grupę stanowią osoby legitymujące się wykształceniem wyższym magisterskim – 62,5%. Co czwarty badany funkcjonariusz ma wykształcenie średnie, a 12,5% biorących udział w badaniu ma wykształcenie wyższe zawodowe.

Najkrótszy staż badanych funkcjonariuszy wynosi 4 miesiące, a najdłuższy – 23 lata. Średnia długość stażu badanych funkcjonariuszy SW wynosi 9 lat, przy czym staż do 9 lat służby miało 45,8% respondentów, natomiast powyżej 9 lat w służbie – 54,2%.

Ostatnią z analizowanych zmiennych jest zajmowane stanowisko. W badaniach wzięli udział funkcjonariusze pracujący w dwóch działach: penitencjarnym oraz ochrony, ponieważ są to osoby, które pracują na tzw. pierwszej linii z osobami odbywającymi karę pozbawienia wolności, czyli mają z nimi bezpośredni kontakt. Wychowawcy stanowią 44,4% badanej grupy, a oddziałowi i strażnicy – odpowiednio po 27,8%. Szczegółowe dane zamieszczono w tabeli 1.

Tabela 1. Zmienne socjodemograficzne badanych funkcjonariuszy SW

Dane demograficzne		n	%
Płeć	kobiety	14	19,4
	mężczyźni	58	80,6
Wiek	do 36 lat	44	61,1
	powyżej 36 lat	28	38,9
Miejsce zamieszkania	miasto	47	65,3
	wieś	25	34,7
Wykształcenie	średnie	18	25,0
	wyższe zawodowe	9	12,5
	wyższe magisterskie	45	62,5
Staż pracy	do 9 lat	33	45,8
	powyżej 9 lat	39	54,2
Stanowisko pracy	wychowawca	32	44,4
	oddziałowy	20	27,8
	strażnik	20	27,8

Źródło: opracowanie własne.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Na wstępie zapytano badanych funkcjonariuszy SW o to, jak rozumieją pojęcie „superwizja”. Spośród 40 osób badanych w Areszcie Śledczym w Lublinie 31 respondentów (77,5%) udzieliło odpowiedzi na to pytanie, a w Zakładzie Karnym w Siedlcach tylko jedna z badanych osób nie udzieliła odpowiedzi (3,1%). Oto najczęściej podawane przez badanych definicje pojęcia „superwizja” (zachowano oryginalną pisownię):

Poddanie refleksji, „ogłądowi” różnych kwestii, problemów związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych w trakcie indywidualnego kontaktu z „superwizorem”, który pomaga obiektywnie spojrzeć na dane kwestie.

Doszkolenie, poznanie nowych metod pracy.

Wymiana doświadczeń, zastanawianie się nad źródłem trudności, szukanie istoty problemu, dochodzenie do nowych rozwiązań.

Mentoring.

Ocena mojej pracy, sprawdzenie co robię dobrze a co źle.

Konsultacje z „mentorem” w sprawach ważnych dla osoby, która pracuje z osobami zabużonymi.

Weryfikacja.

Nauka poprzez odgrywanie sytuacji, które miały m-ce. Omawianie ich.

Prowadzenie zajęć przez psychologów dla psychologów.

Podejmowanie decyzji wzorowo.

Ocena pracy, jej jakości, popełnianych błędów. Na celu ma podnoszenie kompetencji i wskazanie metod skuteczniejszej, bardziej profesjonalnej pracy.

Rozmowa grupowa z psychologiem.

Wywiad-observacja.

Nie rozumiem. (12 osób udzieliło takiej odpowiedzi)

Dyskusja, pogadanka. (3 osoby udzieliły takiej odpowiedzi)

Superwizja jest to terapia grupowa, spotkanie, mityng, terapia.

Jest to rozpoznanie grupowe lub pojedyncze obrazu psychiatrycznego postaci badanej, mające na celu rozpoznanie problemów o podłożu psychicznym.

Coś super.

Przytoczone wypowiedzi pokazują, że 30% badanych funkcjonariuszy SW z Aresztu Śledczego w Lublinie nie rozumie terminu „superwizja”, a co za tym idzie nie potrafi go zdefiniować.

Natomiast funkcjonariusze z Zakładu Karnego w Siedlcach w taki sposób rozumieją termin „superwizja”:

Oddziaływania psychologiczne. (2 osoby)

Metoda używana w konsultacjach w psychoterapii.

Konsultacja psycholog z pacjentem.

Rozmowa z osobami dotkniętymi problemami.

Wpływ psychologiczny na osadzonego.

Bycie i rozmowa z osobami chorymi psychicznie.

Dyskusja, przedstawienie różnych rozwiązań sytuacji, alternatywy rozwiązania.

Omówienie trudnych przypadków, rozwiązywanie problemów, nowe metody pracy. (10 osób)

Wymiana poglądów, doświadczeń, wsparcie. (2 osoby)

Metoda używana w konsultacjach, psychoterapii i innych dyscyplinach związanych z opieką nad zdrowiem psychicznym oraz kontaktach z osobami dotkniętymi psychicznymi problemami zdrowotnymi. (3 osoby)

Dzielenie się swoimi doświadczeniami w celu uzyskania informacji zwrotnej co do sposobów radzenia sobie z problemami w odmienny sposób.

Konfratowanie sytuacji występujących w pracy zawodowej ze spojrzeniem innych osób na te sytuację.

Nie znam takiego pojęcia. (3 osoby)

Dla 31,2% badanych funkcjonariuszy z Zakładu Karnego w Siedlcach „superwizja” stanowi możliwość omówienia trudnych sytuacji z pracy zawodowej, wraz z analizą możliwych sposobów ich rozwiązania, a także poznaniem nowych metod pracy. Należy jednak podkreślić, że pojedyncze osoby utożsamiają superwizję również z wpływem na osoby osadzone czy z pracą z osobami chorymi psychicznie.

Kolejne pytanie odnosiło się do rozumienia terminu „superwizja koleżeńska”. Z odpowiedzi wynika, że 53,1% badanych z Aresztu Śledczego w Lublinie nie zna bądź w ogóle nie rozumie tego pojęcia, podczas gdy odsetek osób, które udzieliły takich samych odpowiedzi w Zakładzie Karnym w Siedlcach wynosi 7,5%. Funkcjonariusze z Aresztu Śledczego w Lublinie najczęściej definiują „superwizję koleżeńską” jako:

Wzajemna wymiana doświadczeń.

Konsultacje grupowe, dzielenie się z problemami, poszukiwanie rozwiązań.

Wspólne omawianie zaistniałych sytuacji i wyciąganie wniosków na przyszłość.

Podjęcie decyzji w gronie koleżeńskim, zespole pracowników itp.

Wzajemne wskazywane wśród współpracowników, błędy w pracy, przemyślenia mogące zwiększyć jej efektywność. Wymiana tych myśli i spostrzeżeń odbywa się na gruncie nieformalnym.

Obserwacja znajomych ich zachowania.

Terapia grupowa z osobami z, którymi się zna.

Pomoc koledze.

Rozwiązywanie problemu, wygadanie się.

Spotkanie z psychologiem i znajomym.

Podobnych odpowiedzi udzielali funkcjonariusze SW z Zakładu Karnego w Siedlcach. Oto przykłady:

Pomoc koleżeńska osobie dotkniętej problemami poprzez rozmowę. (9,4%)

Dyskusja, przedstawienie różnych rozwiązań sytuacji, alternatywy rozwiązania na poziomie koleżeńskim. (6,2%)

Wspólne wypracowanie rozwiązań w danej kwestii. (9,4%)

Omówienie zdarzeń z udziałem skazanych, sytuacji trudnych przez koleżanki z pracy. (6,2%)

Dzielenie się swoimi doświadczeniami w celu uzyskania informacji zwrotnej co do sposobów radzenia sobie z problemami w odmienny sposób w gronie współpracowników.

Oddziaływanie w sferze psychologicznej mające na celu pomoc.

Ćwiczenie w parach.

Forma wsparcia oraz uzyskiwania informacji zwrotnych wśród współpracowników korzystanie z wiedzy i doświadczeń kolegów.

Jeden z badanych w dość sceptyczny sposób odniósł się do tej formy pomocy i wsparcia, mówiąc: *Nie widzę możliwości przeprowadzenia w.w. sposobu superwizji w S.W. z uwagi na panujące w niej stosunki międzyludzkie (negatywne).*

W dalszej kolejności zapytano badanych funkcjonariuszy Służby Więziennej o to, czy uczestniczyli kiedykolwiek w superwizji, a jeśli tak to w jakim wymiarze godzin. Wśród badanych z Aresztu Śledczego w Lublinie trzy osoby udzieliły odpowiedzi twierdzącej (7,5%) – wymiar to od 2 do 20 godzin superwizji, natomiast spośród badanych funkcjonariuszy Zakładu Karnego w Siedlcach cztery osoby potwierdziły swój udział w superwizji – w wymiarze 30 godzin. Pozostałe badane osoby nie brały udziału w superwizji.

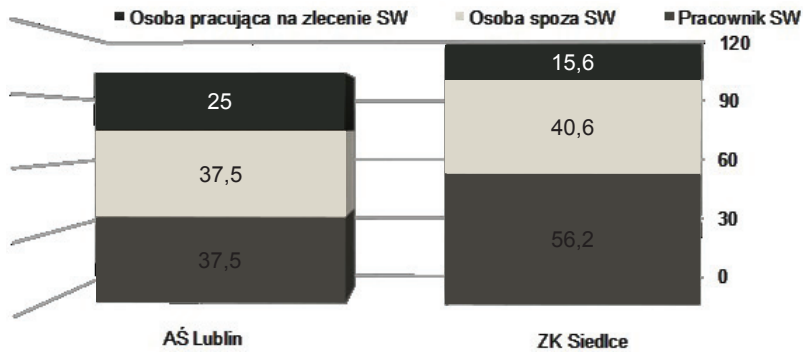
Zarówno funkcjonariusze z Aresztu Śledczego w Lublinie, jak i z Zakładu Karnego w Siedlcach uczestniczyli w superwizji formalnej jako osoby superwizowane. Jeśli chodzi o superwizję nieformalną, to wśród badanych z Zakładu Karnego w Siedlcach brało w niej udział pięć osób (15,6%); najczęściej w trakcie tych spotkań omawiane były kwestie związane z sytuacjami kryzysowymi z udziałem osadzonych, a także problemy z diagnozą, organizowaniem i projektowaniem oddziaływań. W Areszcie Śledczym w Lublinie trzy osoby twierdząco odpowiedziały na to pytanie (7,5%), jednakże nie wskazały tematów, jakie były podejmowane w trakcie tych spotkań. Ponadto zapytano badanych funkcjonariuszy, czy posiadają wiedzę na temat udziału w superwizji swoich współpracowników. Otrzymane wyniki wskazują, że 17,5% badanych z Aresztu Śledczego w Lublinie oraz 40,6% z Zakładu Karnego w Siedlcach posiada takie informacje o kolegach/koleżankach z pracy oraz potrafi określić rodzaj superwizji (najczęściej funkcjonariusze SW biorą udział w superwizji grupowej).

Interesujące wydało się, czy osoby pracujące w jednostkach penitencjarnych są zainteresowane wzięciem udziału w superwizji. W Areszcie Śledczym w Lublinie pozytywnej odpowiedzi udzieliło 27,5% ankietowanych, przy czym najchętniej uczestniczyliby w superwizji grupowej lub koleżeńskej, a najmniej wskazań otrzymała superwizja indywidualna. Jeśli chodzi o funkcjonariuszy z Zakładu Karnego w Siedlcach, to odsetek osób badanych zainteresowanych wzięciem udziału w superwizji wyniósł 53,1% – tu również najwięcej wskazań otrzymała superwizja grupowa jako pożądana forma pomocy i wsparcia.

Ważnym celem badań było uzyskanie odpowiedzi od badanych funkcjonariuszy SW na pytanie o to, kto ich zdaniem powinien być superwizorem. Respondenci mieli możliwość wyboru jednej z trzech odpowiedzi. Szczegółowe dane zaprezentowano na rysunku 1.

Zaprezentowane na rysunku 1 wyniki badań wskazują, że w opinii badanych funkcjonariuszy SW to właśnie pracownik Służby Więziennej powinien prowadzić superwizję, natomiast najmniej wskazań otrzymała odpowiedź wskazująca na superwizora pracującego na zlecenie SW.

Następnie zapytano, czy ktoś z badanych funkcjonariuszy SW chciałby zostać superwizorem. Otrzymane wyniki wskazują, że zarówno osoby pełniące służbę w Areszcie Śledczym w Lublinie (5%), jak i w Zakładzie Karnym w Siedlcach (5%) w niewielkim stopniu są zainteresowane taką formą aktywności zawodowej.



Rysunek 1. Osoba prowadząca superwizję w opinii badanych funkcjonariuszy SW
Źródło: opracowanie własne.

Uzasadniając swoją odpowiedź, badani wskazali:

Nie mam niezbędnych kompetencji ku temu.

Nie mam powołania do tego.

Mam inne cele.

Wymaga profesjonalnego przygotowania, doświadczenia zawodowego oraz odpowiednich cech osobowościowych.

Specyfika pracy i podejście do przepisów jest różna w różnych oddziałach, nie wszyscy to rozumieją brak wsparcia i zrozumienia.

Nie mam doświadczenia w psychoterapii.

Chociaż w niektórych aspektach czuję się nieformalnym superwizorem, to oficjalnie nie chciałbym oceniać pracy innych.

Nie jestem osobą, która prowadziła jakieś zajęcia lub wykłady.

Nie mam wiedzy na ten temat.

Uważam, że taka osoba musi mieć duże doświadczenie w danej dziedzinie.

Przechodzę na zaopatrzenie emerytalne.

Nie jest to zakres moich obowiązków.

Każdy sam powinien rozwiązywać swoje problemy.

Nie mam na to czasu/ ilość/ nadmiar obowiązków.

Nie jestem zainteresowany.

Ważne z punktu widzenia prowadzonych badań było zapytanie badanych osób o to, czy dostrzegają korzyści superwizji dla osób pracujących w SW. Poniżej zaprezentowano odpowiedzi udzielone przez funkcjonariuszy z Aresztu Śledczego w Lublinie, a następnie z Zakładu Karnego w Siedlcach.

Areszt Śledczy w Lublinie:

Zdobycie wiedzy, umiejętności w zakresie radzenia sobie z problematycznymi sytuacjami wynikającymi z kontaktu z osobami zaburzonymi, dysfunkcyjnymi.

Nie zadawałem sobie takiego pytania.

Nie wiem. (6 osób)

Wzajemna wymiana doświadczeń, przemyśleń, szukanie źródeł problemów (trudności), nowe możliwe rozwiązania, pomysły. (4 osoby)

Zapobieganie wypaleniu zawodowemu, buduje warsztat pracy, pomaga przezwycięzać problemy, blokady wewnętrzne.

Dostrzeganie błędów.

Nie dostrzegam. (7 osób)

Nie widzę korzyści. Większość decyzji podejmowana jest indywidualnie, m.in. z uwagi na brak czasu itp. oraz inne obowiązki realizowane jednocześnie.

Możliwość poprawy skuteczności, zwiększenie profesjonalizmu wykonywanych na co dzień czynności, co z uwagi na specyficzny charakter pracy jest trudne do samoistnego wykonania.

Pomoc psychologiczna, pomoc w trudnych sytuacjach. (2 osoby)

Obserwacja pod kątem zachowań związanych z zaburzeniem emocjonalnym i psychicznym, czego wynikiem może być silny stres związany z wykonywaniem pracy f-sza SW.

Uważam że korzyścią może być wykrycie problemów u pracowników służby, które mogą powodować zachowania anormalne i destrukcyjne.

Rozładowanie emocji.

Zakład Karny w Siedlcach:

Nie wiem. (6 osób)

Nie dostrzegam. (5 osób)

Możliwość wydłużenia czasu pracy osób z dużym stażem zawodowym w służbie więziennej, ograniczenie przedwczesnych odejść na emeryturę.

Pomoc psychologiczna, wsparcie. (2 osoby)

Pomoc w rozwiązaniu problemów. (4 osoby)

Wymiana doświadczeń, rozwiązań, doskonalenie warsztatu pracy. (2 osoby)

Pomoc w sytuacjach trudnych, w odreagowaniu emocji, zapobieganiu frustracji.

Podczas superwizji dzielimy się z fachowcami swoimi trudnościami, wątpliwościami i pomysłami, przyglądamy się ich pracy, oglądamy ich problemy, słuchamy stawianych przez nich pytań, a także skierowanych do nas informacji o naszej pracy.

Wiedziałbym czy dobrze postąpiłem w danym przypadku.

Dzielenie się swoimi doświadczeniami w celu uzyskania informacji zwrotnej co do sposobów radzenia sobie z problemami w odmienny sposób.

Wspólne znalezienie najlepszych metod pracy.

Posiadam zbyt małą wiedzę na ten temat, aby dostrzegać korzyści.

Pomoc w organizowaniu pracy.

Same korzyści.

Większe zrozumienie mechanizmów i zjawisk; udzielanie wsparcia; przyjrzenie się procesowi oraz wykonywanym zadaniom z różnych perspektyw; rozwiązywanie trudności, wątpliwości; wymiana doświadczeń; konfrontacja z nieuświadomianymi wcześniej uczuciami, przekonaniem.

Możliwość pozbycia się frustracji, napięcia zw. z wydarzeniem trudnym, możliwość potwierdzenia (lub nie) słuszności podjętych działań.

Doświadczenie, wiedza, umiejętności.

Możliwość omówienia sytuacji nieszablonowych.

Możliwość rozwiązania trudnych sytuacji zawodowych, poprawa kontaktów między funkcjonariuszami.

Postanowiono także zapytać, czy badani dostrzegają jakieś wady superwizji dla funkcjonariuszy SW. Jedna trzecia badanych funkcjonariuszy z Aresztu Śledczego w Lublinie (37,5%) nie zna bądź nie dostrzega wad prowadzenia superwizji w jednostkach penitencjarnych. Ponadto badani wskazali:

Każdy ma indywidualny styl pracy z osadzonymi, sami osadzeni także funkcjonują różnorodnie, dlatego trudno byłoby znaleźć jakieś ogólnie, uniwersalne rozwiązania dla każdego.

Nie zadawałem sobie takiego pytania.

Niepokój związany z wyglądem i oceną naszej pracy przez superwizora i kolegów uczestniczących w sesjach.

*Większa świadomość pracowników/ f-szy (wada dla Dyr.).
Powielanie złych wzorców zachowań.*

Każdy inaczej reaguje na stres.

Myszę że nie ma żadnych wad.

Same wady.

Słabość.

Jeżeli chodzi o funkcjonariuszy z Zakładu Karnego w Siedlcach, to ponad połowa badanych (56,2%) nie zna lub nie dostrzega wad superwizji. Wśród innych wypowiedzi znalazły się:

Brak szerszego spojrzenia na funkcjonowanie jednostki, nowatorskich rozwiązań.

Zaniedbywanie codziennych obowiązków.

Posiadam zbyt małą wiedzę na ten temat, aby dostrzegać wady.

Brak czasu.

Superwizję prowadzi osoba „z zewnątrz” nie znająca realiów zakładu karnego.

Struktura SW – spowoduje, że cele superwizji nie będą mogły być zrealizowane, skostnienie systemu, brak ukierunkowania SW na rozwiązywanie problemów.

Na koniec poproszono badanych funkcjonariuszy o podzielenie się swoimi uwagami na temat prowadzenia superwizji dla pracowników jednostek penitencjarnych. Kilka osób zdecydowało się na udzielenie odpowiedzi, które zostały przytoczone poniżej (bez podziału na jednostki, w których prowadzono badania):

Brak czasu, natłok obowiązków często uniemożliwiają nam superwizję koleżeńską – nie ma czasu porozmawiać.

Superwizorami powinny być osoby z dużym doświadczeniem pracy na „1-szej linii”!

Myszę że f-sze nie będą chcieli być oceniani.

Nie mam uwag i jestem za tym aby wprowadzić metode superwizji u pracowników.

Bardzo potrzebna forma wymiany doświadczeń, pozyskiwania wsparcia, rozwoju.

Powinny być dla wszystkich, którzy pracują na tzw. „pierwszej linii”.

ZAKOŃCZENIE

Odnosząc się do pierwszego problemu badawczego: Jaka jest wiedza o superwizji badanych funkcjonariuszy SW?, należy stwierdzić, że otrzymane wyniki badań pokazują, iż funkcjonariusze Służby Więziennej posiadają dość elementarną i powierzchowną wiedzę na ten temat. Kolejne pytanie dotyczyło udziału w sesji superwizyjnej. Jedynie siedem osób brało w niej udział, co stanowi niespełna 10% badanej grupy. Zdaniem badanych funkcjonariuszy SW superwizję powinna prowadzić osoba pracująca w Służbie Więziennej, gdyż będzie znała realia pracy w jednostkach penitencjarnych oraz trudności, z jakimi na co dzień zmagają się funkcjonariusze pracujący na tzw. pierwszej linii. W odpowiedzi na ostatni problem badawczy o chęć udziału w superwizji otrzymane wyniki pokazują, że niewiele ponad jedna czwarta badanych z Aresztu Śledczego w Lublinie (27,5%) i ponad połowa funkcjonariuszy z Zakładu Karnego w Siedlcach (53,1%) dostrzega potrzebę wprowadzenia superwizji dla funkcjonariuszy Służby Więziennej.

Niewiele ponad jedna trzecia badanych wyraziła chęć wzięcia udziału w superwizji, co jest zastanawiające, biorąc pod uwagę charakter wykonywanej pracy. Superwizja, jak wskazały badane osoby, jest często pojęciem zupełnie nieznanym (zwłaszcza w grupie strażników), a co za tym idzie budzi swego rodzaju obawy i lęki.

W związku z powyższym:

1. Superwizja z pewnością jest bardzo potrzebną formą wsparcia i rozwoju profesjonalnego funkcjonariuszy Służby Więziennej.
2. W programach kształcenia powinny zostać uwzględnione zajęcia mające na celu zapoznanie przyszłych pracowników jednostek penitencjarnych z tą formą wsparcia zawodowego, którego celem jest m.in. przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i podnoszenie skuteczności prowadzonych oddziaływań.
3. Konieczne jest wypracowanie standardów prowadzenia superwizji dla funkcjonariuszy SW oraz prowadzenie szkoleń na superwizorów dla SW.

Superwizja może być ważnym narzędziem w funkcjonowaniu jednostek penitencjarnych oraz systemu wymiaru sprawiedliwości związanego z wykonywaniem kary pozbawienia wolności, ponieważ pozwala sprawdzić skuteczność prowadzonych oddziaływań. Ponadto daje możliwość wykorzystania refleksyjnej praktyki w celu poprawy jakości prowadzonych oddziaływań, ponieważ osoba superwizowana może zdystansować się do stosowanych przez siebie metod oddziaływań, przeanalizować je i – jeśli to konieczne – zmodyfikować. Ponadto superwizja może być wykorzystywana jako narzędzie wsparcia i rozwoju funkcjonariuszy w realizacji powierzonych im zadań poprzez takie techniki, jak: informacje zwrotne, wyrażanie emocji, dialogowanie, wymiana doświadczeń czy dyskusja.

W tym miejscu trzeba również wskazać na pewne wyzwania, jakie się pojawiają w związku z wprowadzeniem superwizji do Służby Więziennej. Trudność może stanowić brak wypracowanych standardów prowadzenia superwizji w Służbie Wię-

ziennej, co jest skutkiem braku doświadczenia, które jest niezbędne, aby dostrzec niewątpliwe zalety tego narzędzia. Wskazują na to osoby, które korzystały z superwizji, choć – jak pokazują przeprowadzone badania – ten odsetek jest niewielki.

Jedną z nadziei na wprowadzenie superwizji jako rozwiązania systemowego jest inicjatywa osób, które są zainteresowane korzystaniem z tej formy pomocy w edukacji i rozwoju profesjonalnym.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Gelso, Ch., Hayes, J. (2004). *Relacja terapeutyczna*. Gdańsk: GWP.
- Gilbert, M., Evans, K. (2004). *Superwizja w psychoterapii*. Gdańsk: GWP.
- Hawkins, P., Shohet, R. (2006). *Supervision in the Helping Professions: An Individual, Group and Organizational Approach*. Philadelphia: Open University Press.
- Krzyszowski, J. (2010). *Elementy organizacji i zarządzania w pomocy społecznej*. Częstochowa: Ośrodek Kształcenia Służb Publicznych i Socjalnych.
- Łuczyńska, M., Olech, A. (2013). *Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Łuszczynska, M. (2017). Superwizja w socjoterapii – z rozwiązaniami z systemu pomocy społecznej w tle. W: E. Grudziewska (red.), *Socjoterapia dzieci i młodzieży. Programy zajęć* (Cz. 3; s. 24–46). Warszawa: Difin.
- Szmagański, J. (red.). (2011). *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Szymkiewicz, B. (2012). *Szkolenie superwizorów w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Materiały szkoleniowe*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia PTP.
- Wonnacott, J. (2012). *Mastering Social Work Supervision*. London–Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

AKTY PRAWNE

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. 2016, poz. 2087).

SUMMARY

In the area of assistance professions, tools supporting the work of persons performing them are used – such a tool is supervision. The purpose of the research conducted among officers of the Prison Service was to learn views on supervision and the demand for it in this professional group. The main research problem is contained in the question: What are the views of Prison Service officers on the possibility of using supervision in their professional work? To this end, the diagnostic survey method, survey technique and proprietary questionnaire were used to gather views on supervision. The research involved 72 people from two penitentiary units. The obtained research results show that officers of the Prison Service have knowledge about supervision, indicate a number of its advantages, but also some limitations of this work tool. Just over a third of respondents expressed a desire to participate in supervision, which may raise some thought, given the nature of their work. Supervision, as pointed out by many respondents, is a concept that is often unknown at all (in particular in a group of guards), and thus raises some kind of fear and anxiety.

Keywords: supervision; Prison Service officers; work; assistance professions