

SPS

SUPERWIZJA PRACY SOCJALNEJ

Nr 1/2023



TEMATY NUMERU

PROJEKT

strona 4

KODEKS ETYCZNY

strona 12

KONFERENCJA

strona 28



**POLSKIE TOWARZYSTWO
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ**

unicef 

dla każdego dziecka



redakcja: redakcja@ptsps.pl

Ten numer kwartalnika został opracowany i wydany w ramach projektu *Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej* finansowanego przez UNICEF (numer projektu POL/PCA20226).



kontakt: biuro@ptsps.pl; ptsps.pl

Wydawnictwo PTSPS, ul. Górskiego 1/36, 00-033 Warszawa

SPIS TREŚCI

UNICEF

Projekt	4
PSEA	8
MHPSS	10

TEORIA SUPERWIZJI

Kodeks Etyczny	12
Virginia Satir	18

SUPERWIZJA W PRAKTYCE

Konferencja	28
Komunikat Ja	33

UKRAINA

Deklaracja polsko-ukraińska	35
O systemie ochrony dzieci w Ukrainie	36

SZORTY	39
--------------	----

BIBLIOTECZKA	44
--------------------	----

Drodzy czytający...

Dużo wody w niejednej rzece upłynęło od premiery naszego kwartalnika. Obiecaliśmy wtedy, że będziemy kontynuować starania, by dzielić się wiedzą i doświadczeniami związanymi z superwizją pracy socjalnej i właśnie to czynimy. Trochę nam się zeszło, ale niech usprawiedliwieniem będzie wielkie przedsięwzięcie, nazywane przez nas po prostu Projektem. Tak się sprawy poukładały, że w obliczu wojny w Ukrainie i kryzysu uchodźczego, związaaliśmy losy Towarzystwa z UNICEF – przynajmniej na rok. Jak możecie zauważyć, kwartalnik niniejszy także jest obecnie częścią projektu, który mamy przyjemność realizować wspólnie z UNICEF.

Pracujemy ciężko na rzecz uchodźców z Ukrainy, których mamy zaszczyt gościć w naszym kraju – szczególnie rzecz jasna na rzecz dzieci. Na pierwszych stronach znajdziesz krótki opis Projektu.

Duża część kwartalnika poświęcona jest więc sprawom, które nas najbardziej angażują – piszemy zatem o najważniejszych regulacjach prawnych, związanych ze wspieraniem uchodźców z Ukrainy. Szczególnie polecamy wszystkim, którzy mają okazję spotykać w obszarze działań społecznych osoby z Ukrainy, artykuł w którym przeanalizowane zostały rozwiązania prawne w kwestii ochrony dzieci obowiązujące w Ukrainie. Ta wiedza wydaje nam się o tyle istotna, że częstym problemem zgłaszanym przez specjalistów są trudności we wzajemnym zrozumieniu między nimi a osobami zza naszej wschodniej granicy. Mamy nadzieję, że nasza publikacja przybliży nieco odmienny świat, z którego przybywają ci ostatni.

Ważnym tekstem (i obowiązkowym dla wszystkich z którymi współpracujemy) jest PSEA. To skrót od Protection from Sexual Exploitation and Abuse, czyli ochrona przed wykorzystaniem seksualnym i przemocą seksualną. To bardzo ważny temat, a UNICEF kładzie duży nacisk na uświadamianie problemu przemocy seksualnej i zachęca wszystkich, by włączyli się w te jakże słuszną kampanię. Zdecydowanie przyłączamy się i zapraszamy do wspólnej pracy w tej sprawie.

Poza Projektem zrobiliśmy jednak kilka ciekawych rzeczy. Po pierwsze, przedstawiamy mini-reportaż z konferencji, która odbyła się w październiku zeszłego roku. To bardzo cenna inicjatywa – udało nam się zebrać wszystkich istotnych graczy na polu superwizji pracy socjalnej w jednej sali konferencyjnej.

Druga niezwykle ważna rzeczą, która również (mamy nadzieję) buduje wspólnotę, jest Kodeks Etyczny Superwizji Pracy Socjalnej. Już jakiś rok temu uznaliśmy, że najwyższy czas wyznaczyć podstawowe standardy etyczne w naszym młodym zawodzie. Łatwo nie było – dokument powstawał niemal rok, ale wydaje się, że efekt jest całkiem zadowalający. Zatem pokazujemy go pierwszy raz publicznie z nadzieją na cenne uwagi, konstruktywną krytykę i dobre pomysły od Was.

Jak poprzednio, zapraszamy do współpracy – jeśli chcecie coś dodać, macie uwagi, ciekawe spostrzeżenia – piszcie do naszej redakcji.

**Życzymy miłej i przydatnej lektury.
Redakcja SPS**



Marek Jaros

PROJEKT

Wsparcie pracowników polskiego systemu pomocy społecznej – pod tym niezbyt ekscytującym tytułem kryje się imponujący i ważny projekt, który realizujemy we współpracy z UNICEF. W skrócie: aktualnie w różnych miejscach Polski prowadzimy w sumie sto osiemdziesiąt grup superwizyjnych dla pracowników pomocy społecznej (głównie dla pracowników socjalnych, ale zdarzają się też asystenci rodziny czy koordynatorzy pieczy zastępczej). Grupy będą pracować przez najbliższe dziesięć miesięcy. Za chwilę zaczniemy też prowadzić specjalistyczne szkolenia – ostatecznie, w ciągu najbliższego roku, zrealizujemy osiemdziesiąt szkoleń dla pracowników pomocy społecznej.

Jak do tego doszło? Wszystko zaczęło się tuż po rosyjskiej inwazji na Ukrainę. Jak wszyscy

pamiętamy, chwilę po 24 lutego 2022 roku do Polski zaczęli przybywać uchodźcy z Ukrainy. Dość szybko okazało się, że mamy ponad milion gości, a to jedynie umowna liczba, ponieważ migracja ukraińska jest niezwykle dynamiczna. System pomocy społecznej stał się jednym z głównych elementów wsparcia osób uciekających przed wojną, co rzecz jasna stanowiło dodatkowe i ogromne obciążenie dla pracowników. Kiedy zastanawialiśmy się, co to będzie oznaczało dla nas jako superwizorów pracy socjalnej, na scenę wkroczył UNICEF. Nasze stowarzyszenie zostało zaproszone do współpracy w ramach szerokiego programu pomocy humanitarnej dla uchodźców z Ukrainy.

Naszym podstawowym założeniem było przekonanie, że skuteczne pomaganie, rów-

niez w sytuacji tak dużego kryzysu, musi mieć charakter systemowy – stąd zaproponowaliśmy szereg działań, mających wzmocnić cały system pomocy społecznej. Rozwiązania na szczeblu państwowym wskazywały, że główny ciężar wspierania uchodźców prędkiej czy później spocznie na barkach pomocy społecznej, zatem rozsądnym wydało się zadbanie o wsparcie pracowników socjalnych i asystentów rodziny. Ci z kolei mogli efektywniej pomagać imigrantom. Szybko przekonaliśmy się, że UNICEF myśli w ten sam sposób i jest otwarty na nasze propozycje, wobec czego wzięliśmy się do pracy. Potem spędziliśmy jakieś sześć miesięcy na analizach, kolejnych wersjach projektu, negocjacjach, wielogodzinnych naradach, kolejnych analizach, negocjacjach, przesuwaniu terminów, gonieniu deadline'ów..., by wreszcie 1. października oficjalnie ogłosić start projektu. Jak widać, łatwo nie było, a później zrobiło się jeszcze trudniej.

Tu musimy się pochwalić. Wymyślić i dobrze napisać projekt, to oczywiście nie jest łatwa sprawa, natomiast już w trakcie przygotowań zorientowaliśmy się, że czeka nas dużo więcej pracy. A to dlatego, że realizacja naszych pomysłów wiązała się z dość drastycznym skokiem organizacyjnym Towarzystwa. Przez pierwsze siedem lat istnienia byliśmy skromną organizacją (acz z wielkimi ambicjami) i zajmowaliśmy się głównie kanapowymi dyskusjami nad kondycją superwizji pracy socjalnej. Projekt tymczasem wymusił na nas stworzenie warunków do zatrudnienia niemal setki osób i podjęcia intensywnych działań na skalę całego kraju. Nie było to i nie jest proste, ale dajemy radę. Zgodnie z Rashedem Mustafą Sarwarem (Country Coordinator, UNICEF Emergency Response in

Poland) uważamy, że najlepszym sposobem podróżowania jest budowanie samolotu już w trakcie lotu.

Czas na konkrety – o tym, co robimy. No cóż, nieskromnie wypada powiedzieć, że najprawdopodobniej małą rewolucję. O ile nam wiadomo, nie było w historii superwizji pracy socjalnej tak szerokiego projektu. Uruchomiliśmy sto osiemdziesiąt grup superwizyjnych, a większość z nich spotykać się będzie regularnie przez dziesięć miesięcy. Tu ciekawostka – zdołaliśmy zatrudnić niemal wszystkich certyfikowanych superwizorów pracy socjalnej, w liczbie pięćdziesięciu pięciu. Obecnie w superwizjach uczestniczy ponad 1700 osób: pracowników, socjalnych, asystentów rodziny, koordynatorów pieczy i innych pracowników pomocy społecznej. Pierwotnym zamysłem było objęcie superwizją tylko dużych miast (tam gdzie koncentrują się uchodźcy z Ukrainy), jednak doszliśmy do wniosku, że rozsądniej będzie umożliwić udział w superwizji również ośrodkom z mniejszych miejscowości. Dzięki temu trafiliśmy również w takie miejsca, które nie miały dotąd okazji korzystać z superwizji. Na ich rzecz opracowaliśmy szczególną procedurę superwizji patchworkowej (ukłony dla naszej koordynatorki superwizji Agnieszki Ignasiak – skonstruowanie umowy na prowadzenie grupy superwizyjnej dla jedenastu podmiotów jednocześnie to nie jest bułka z masłem).

Superwizja w projekcie właściwie jest już sukcesem. Nieco trudniej było z częścią szkoleniową. Podjęliśmy się zadania opracowania dwudziestu specjalistycznych programów szkoleniowych, a potem przeprowadzenia tychże dla osiemdziesięciu grup (w sumie przeszkolimy 1200 osób). Naszą ambicją było

przygotowanie nowoczesnych, profesjonalnie zrealizowanych szkoleń, które z jednej strony będą odpowiadały na realne potrzeby pracowników pomocy społecznej, a z drugiej, w pewnej mierze przynajmniej, będą odpowiedzią na wyzwania związane z kryzysem uchodźczym. Dlatego zaczęliśmy od dość drobiazgowego wypytywania samych zainteresowanych, czego potrzebują i do wyników tych badań dostosowaliśmy nasze pomysły. Niektóre szkolenia wynikają z sugestii UNICEF i tu będziemy mieli wszyscy szansę poznać nowoczesne narzędzia stosowane i promowane przez tę organizację.

Tematyka szkoleń jest różnorodna, natomiast zawsze w jakimś zakresie odnoszą się one do kwestii pomocy uchodźcom z Ukrainy (ale też cudzoziemcom w ogóle) oraz przede wszyst-

kim koncentrują się na kwestiach chronienia dzieci (niebieski znaczek zobowiązuje).

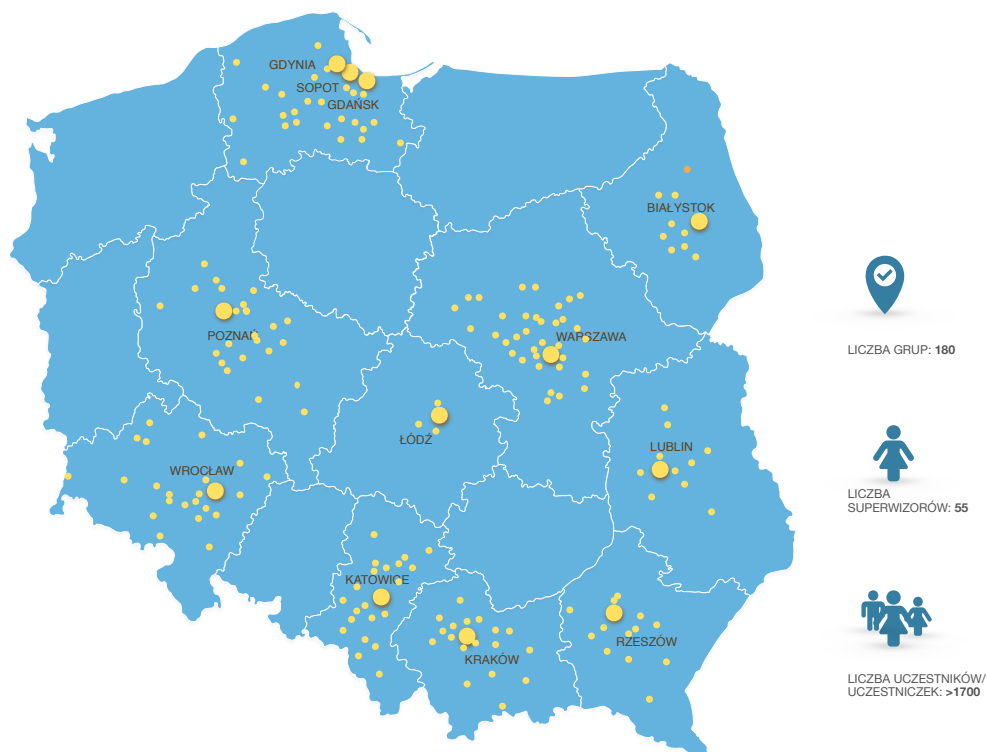
Warto też podkreślić, że w szkoleniach mieliśmy okazję zrobić krok w stronę integracji polsko-ukraińskiej. Każdej osobie prowadzącej towarzyszy ko-trenerka narodowości ukraińskiej. Spotkaliśmy wiele niesamowitych, zaangażowanych i kompetentnych osób z Ukrainy, które chętnie włączają się w nasze działania.

Aktualnie właśnie ruszamy z komponentem szkoleniowym i spodziewamy się, że niebawem w całej Polsce spotkać będzie można naszych trenerów.

Superwizje

Dąbrowa Tarnowska, Nowy Wiśnicz, Cieszyn, Siemianowice, Rybnik, Żegocina, Tychy, Myślenice, Kęty, Korzenna, Gorlice, Tomaszów Lubelski, Rogóżno, Ryki, Lubartów, Dęblin, Żukowo, Nowa Karczma, Przywidz, Kartuzy, Stary Targ, Oława, Kozienice, Sławków, Radzymin, Wołomin, Świętochłowice, Jastrzębie Zdrój, Wisznia Mała, Prochowice, Sulików, Sobótka, Oleśnica, Bystrzyca Kłodzka, Oborniki, Kościerzyna, Dębica Kaszubska, Potęgowo, Mońki, Krypno, Jasionówka, Goniądz, Siemiatycze, Hajnówka, Złotoryja, Ziębice, Gostynin, Łączna, Chełm, Michałowice, Reguły, Będzin, Tarnowskie Góry, Jelenia Góra, Polkowice, Zgorzelec, Jarosław, Krosno, Jabłonna, Andrychów, Dębica, Maków Mazowiecki, Wrocław, Zbrosławice, Kamieniec, Warszawa, Radom, Dzierżonów, Ciężkowice, Brzeszcze, Rawicz, Sztum, Kwidzyn, Lubliniec, Długołęka, Myśłowice, Góra Kalwaria, Iłża, Tłuszcz, Sochaczew, Śmigiel, Czarnków, Pszczyna, Oświęcim, Wilkowice, Łodygowice, Jasienica, Kozy, Jaworze, Maków Podhalański, Piotrków Trybunalski, Zawiercie, Poręba, Łazy, Ogrodzieniec, Pilica, Szczekociny, Irządze, Kroczyce, Włodowice, Żarnowiec, Żabia Wola, Piaseczno, Żyrardów, Przasnysz, Wejherowo, Łańcut, Wielopole Skrzyńskie, Nowy Dwór Gdański, Słupsk, Tczew, Stare Babice, Kolno, Puck, Mielec, Ropczyce, Chełm, Bukowno, Bytom, Piła, Szydłowo, Swarzędz, Konin, Września, Szamotuły, Rzeszów, Nałęczów, Karczmiska, Wąwolnica, Kościan, Liszki, Bielsko-Biała, Śrem, Poznań, Czernichów, Gdynia, Suszec, Gidle, Sopot, Gdańsk, Świlcza, Kraków, Białystok, Łódź, Lublin, Katowice

Superwizja pomocy społecznej 2022/2023 PTSPS/UNICEF



Projekt w skrócie

nazwa projektu:

Wsparcie rozwoju pracowników polskiego systemu pomocy społecznej

czas: 1.10.2022 – 30.09.2023

finansowanie: UNICEF

budżet projektu: 5 504 400,00 zł

beneficjenci bezpośredni: pracownicy pomocy społecznej (pracownicy socjalni, asystenci rodziny, koordynatorzy pieczy zastępczej i inni) – około 3000 osób

beneficjenci pośredni (ostateczni) – uchodźcy z Ukrainy

autorzy projektu: _____

Marek Jaros współzałożyciel i członek zarządu PTSPS, psycholog, superwizor pracy socjalnej i trener. Doświadczony rzeczywistością pozarządową. Fan sytuacji z gruntu niemożliwych – na przykład projektów, które przerastają wszelkie wyobrażenia i nie powinny się udać, a jednak na końcu wszystko jest na swoim miejscu.

Marcin Mikulski – praktyk, polityk społeczny z wykształcenia, poszukujący swojego miejsca na ziemi organizator – z zawodu, leń z zamiłowania. Osoba doświadczona realizacją projektów społecznych. Optymistycznie spogląda w przyszłość.



Agata Walerowicz

PSEA – czym jest i dlaczego czymś tak ważnym?

PSEA (**Protection from Sexual Exploitation and Abuse**) to globalna inicjatywa ONZ, związana z ochroną przed wykorzystaniem seksualnym i przemocą wobec dzieci i dorosłych, prowadzona przez Fundusz Narodów Zjednoczonych na rzecz Dzieci (UNICEF) we współpracy z innymi organizacjami humanitarnymi i pomocowymi. Inicjatywa ta odnosi się do wszystkich instytucji ONZ oraz do ich partnerów.

Inicjatywa PSEA działa na rzecz populacji dotkniętych trudnościami i skupia się na ochronie przed wykorzystywaniem oraz przemocą seksualną ze strony pracowników i wolontariuszy organizacji humanitarnych/pomoco-

wych, a także innych osób zaangażowanych w działania humanitarne.

Inicjatywa PSEA obejmuje wszystkich pracowników i wolontariuszy zaangażowanych w działania humanitarne, działających z ramienia ONZ, UNICEF i innych instytucji z nimi związanych.

Założenia tej polityki opierają się na stwierdzeniu, że w relacji między pracownikiem/wolontariuszem humanitarnym/pomocowym, a osobą w potrzebie pomocy istnieje dysproporcjonalności/nierówność władzy. Wynika z tego, że wszelkie relacje natury seksualnej między osobą zapewniającą pomoc, a osobą

przyjmującą pomoc, będą miały charakter wykorzystywania lub przemocy.

Niezmiernie ważne jest zwiększenie świadomości problemu wykorzystywania i przemocy seksualnej. Pracownicy systemu pomocy społecznej powinni być świadomi zakazu wykorzystywania i przemocy seksualnej, a zgodnie z założeniami inicjatywy PSEA, podnoszenie świadomości musi być ciągłym procesem. Najważniejsze, z punktu widzenia podnoszenia świadomości, jest informowanie populacji dotkniętej trudnościami, w szczególności dzieci, co jest zachowaniem nieodpowiednim oraz podkreślanie, że żadne działania humanitarne/pomocowe nie są uwarunkowane relacją seksualną. Informowanie o zerowej tolerancji wobec wykorzystywania i nadużyć seksualnych, jak również o mechanizmach zgłaszania nieprawidłowości i dostępnych środkach pomocy ofiarom wykorzystywanym seksualnych, jest istotnym elementem ochrony wrażliwych populacji.

Mówiąc o wykorzystywaniu seksualnym mamy na myśli każdą próbę lub faktyczne nadużycie słabszej pozycji, bezradności lub zaufania do celów seksualnych, w tym między innymi czerpanie korzyści finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystywania seksualnego innej osoby. Przemoc seksualna to każde mające charakter seksualny naruszenie nietykalności cielesnej drugiej osoby bądź zagrożenie takim działaniem, odbywające się z wykorzystaniem siły, nierówności lub przymusu.

Główne założeniami polityki PSEA:

Przemoc seksualna jest poważnym wykroczeniem i podstawą do zastosowania środków dyscyplinarnych, w tym zwolnienia ze stanowiska w trybie natychmiastowym.

- Aktywność seksualna z dziećmi (osobami poniżej 18 roku życia) jest zabroniona, niezależnie od wieku przyzwolenia w danym kraju. Błędne przekonanie co do wieku dziecka nie jest uważane za usprawiedliwienie.
- Zabroniona jest wymiana pieniędzy, zatrudnienia, towarów lub usług za usługi seksualne, również w przypadku prostytucji, nawet jeśli jest ona legalna w danym kraju.
- Jakakolwiek relacja seksualna pomiędzy pracownikiem/wolontariuszem humanitarnym a beneficjentami pomocy humanitarnej jest zakazana, ponieważ byłaby ona oparta na z natury nierównej dynamice władzy.
- Pracownicy organizacji humanitarnych są zobowiązani do tworzenia i utrzymywania środowiska, które zapobiega wykorzystywaniu i przemocy seksualnej.
- Osoby na stanowiskach kierowniczych mają szczególną odpowiedzialność. Ich zadaniem jest dbanie o przestrzeganie i wzmacnianie tej polityki. Jeśli pracownik organizacji humanitarnych ma obawy lub podejrzenia dotyczące wykorzystywania lub nprzemocy seksualnej przez współpracownika, niezależnie od tego, czy jest w tej samej organizacji, czy nie, musi zgłosić takie obawy za pośrednictwem ustalonych mechanizmów.

PTSPS zachęca do podnoszenia świadomości o problemie wykorzystywanym i przemocy seksualnej, jak również wszelkich form przemocy. Chcemy móc razem tworzyć bezpieczniejsze środowisko dla osób, którym świadczona jest pomoc, w szczególności dla dzieci.

MHPSS to skrót od *Mental Health and Psychosocial Support*. Termin ten odnosi się do praktyk w zakresie zdrowia psychicznego i wsparcia psychospołecznego. Poniżej przedstawiamy Wam infografikę, która w przejrzysty sposób prezentuje zasady komunikacji z osobami, które uciekły z Ukrainy w wyniku wojny – jak mówić, by nie wyrządzić większej krzywdy?

Kluczowe koncepcje i najlepsze praktyki w zakresie zdrowia psychicznego i wsparcia psychospołecznego (MHPSS)

Odpowiedź na sytuację kryzysową dotyczącą uchodźców z Ukrainy

**Techniczna
Robocza
Grupa
MHPSS w
Polsce**

Czym jest MHPSS?

MHPSS to ogólny termin określający interwencje w zakresie zdrowia psychicznego i psychospołecznego, obejmujący wszelkie wsparcie, okazywane ludziom w celu ochrony i promowania dobrego samopoczucia, zapobiegania chorobom psychicznym i ich leczenia.

Które sektory powinny zawierać MHPSS?

Aby zapewnić bezpieczeństwo uchodźcom i personelowi, wszystkie sektory pomocy doraźnej muszą przeznaczyć odpowiednie środki i rozważyć włączenie wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego i wsparcia psychospołecznego do swojego programu (np. szkolenia z zakresu pierwszej pomocy psychologicznej). to, w jaki sposób świadczone są usługi, jest najważniejszym czynnikiem i może sprzyjać powrotowi do zdrowia lub nasilać reakcje stresowe.

Piramida
Interwencyjna MHPSS
Międzyagencji
Stalego Komitetu



Podstawy komunikacji w MHPSS

Od początku wojny ludność Ukrainy, w tym ukraińscy uchodźcy, zmagają się z wieloma czynnikami stresu. Wśród nich są narażenie na przemoc, rozłąka z bliskimi lub ich utratę, utrata domów i dobytku, złe warunki życia, brak dostępu do odpowiedniej żywności i podstawowych warunków sanitarnych, urazy fizyczne, choroby oraz brak dostępu do podstawowych usług, takich jak opieka zdrowotna i wsparcie społeczne.



Komunikując się z obywatelami Ukrainy oraz osobami, które przybyły z Ukrainy w wyniku wojny, pamiętaj o następujących zasadach:



Unikaj zakładania, że wszyscy mają traumatyczne przeżycia

Zakładanie, że wszyscy mają traumę, może przeszkodzić wypracowaniu mechanizmów radzenia sobie ze stresem na poziomie indywidualnym i zbiorowym. Może to potencjalnie prowadzić do **“wyznaczonej bezradności”** (tj. sytuacji, w której człowiek przestaje próbować poprawić warunki życia, nawet jeśli ma taką możliwość) i **stygmatyzacji**.



Stres psychiczny jest zjawiskiem powszechnym i normalnym

Większość osób dotkniętych kryzysem humanitarnym doświadcza objawów stresu (takich jak uczucie niepokoju i smutku, bezradności, trudności ze snem, zmęczenie, drażliwość lub złość i/lub bóle). **Należy się spodziewać, że w większości przypadków stres z czasem minie, stan ulegnie poprawie.**



W sytuacjach kryzysowych ludzie są poszkodowani na różne sposoby i wymagają różnego rodzaju wsparcia.

MHPSS przewiduje stworzenie **wielowarstwowego systemu uzupełniających się zabiegów wsparcia/interwencji**, które zaspokajają potrzeby różnych osób i grup społecznych:

1. zaspokojenia podstawowych potrzeb (dostęp do żywności, schronienia, wody, podstawowej opieki zdrowotnej) i gwarancji bezpieczeństwa;
2. wzmocnienia wsparcia rodzinnego i społecznego
3. zapewnienie wsparcia niespecjalistycznego (tj. ukierunkowanych interwencji indywidualnych, rodzinnych lub grupowych prowadzonych przez przeszkolonych i nadzorowanych specjalistów: lekarzy rodzinnych/nauczycieli)
4. zapewnienie realizacji usług specjalistycznych (wsparcie psychologiczne lub psychiatryczne dla osób z zaburzeniami psychicznymi).



W prognozach epidemiologicznych należy unikać podkreślenia znaczenia zespołu stresu pourazowego (PTSD).

Większość indywidualnych objawów PTSD to **normalne reakcje na stres w odpowiedzi na nietypowe wydarzenia życiowe. Zdecydowana większość ludzi wychodzi z tego stanu**, gdy jest bezpieczna, ma zaspokojone podstawowe potrzeby i dostęp do wsparcia społecznego. Tylko u niewielkiej liczby osób rozwinięte PTSD, które będzie wymagało ewaluacji psychiatrycznej w przypadku, gdy objawy utrzymują się dłużej niż jeden miesiąc. Częstotliwość występowania powszechnych zaburzeń psychicznych, takich jak depresja i lęk, będzie większa.

Utrata jest powszechna wśród uchodźców

Obejmuje to utratę domów i majątku, ról społecznych i zawodowych, źródeł dochodu, więzi rodzinnych, śmierć bliskich oraz utratę poczucia przynależności i więzi, jakie daje dom. **Żałoba, której mogą towarzyszyć intensywne reakcje emocjonalne, jest normalną reakcją na utratę.** Ważnym jest umożliwienie przeżywania żaloby i smutku. Żałoba wymaga czasu i pełnego współczucia i wsparcia, a dopiero gdy trwa i wpływa na funkcjonowanie, można zalecić skorzystanie z pomocy specjalistycznej.

Dzieci w różny sposób reagują na stresujące doświadczenia.

Ich emocje, zachowanie, zdrowie fizyczne mogą ulec tymczasowej zmianie. **To jest normalne w stresujących sytuacjach i niekoniecznie oznacza, że muszą być zgłoszone do specjalisty zajmującego się zdrowiem psychicznym.** Dzieci są odporne i większość z nich dobrze sobie radzi i dochodzi do siebie, jeśli czują się bezpiecznie, jeśli ich podstawowe potrzeby są zaspokojone oraz jeśli **mają zapewnioną opiekę i uwagę ze strony bliskich.** Ważne jest, aby zająć się również potrzebami ich opiekunów w zakresie zdrowia psychicznego i wsparcia psychospołecznego.

Nie należy pytać ludzi o ich przeżycia, chyba że sami chcą o tym opowiedzieć.

Staraj się nie pytać o bolesnych doświadczeniach. Natomiast, **zadawanie pytań o życiu przed wojną** może być pomocne w nawiązaniu do tożsamości osób, ich wartości i ważnych aspektów ich życia, tak aby mogli je sobie **przypomnieć i postugiwać się nimi w obecnych sytuacjach życiowych.** Może to także pomóc w odbudowaniu więzi ze sobą oraz z nadzieją na powrót do ról i miejsc, które są dla nich ważne.

Należy uwzględnić potrzeby osób z istniejącymi wcześniej zaburzeniami psychicznymi.

Osoby z istniejącymi wcześniej zaburzeniami psychicznymi są **narażone na ryzyko nawrotu choroby lub pogorszenia stanu zdrowia** ze względu na dodatkowe czynniki stresogenne i często ograniczony dostęp do przepisanych im leków psychotropowych. Osoby przebywające w szpitalach psychiatrycznych lub innych instytucjach są szczególnie narażone na nawrót choroby lub pogorszenie stanu zdrowia. Ważne jest, by **osoby przyjmujące leki na schorzenia psychiczne mogły kontynuować leczenie.** Działania MHPSS mają na celu usprawnić kontynuację leczenia, o ile jest to możliwe.

Uznaj i wzmocnij sprawczość uchodźców, buduj na ich mocy.

Tylko u niewielkiej części uchodźców wystąpią klinicznie istotne problemy ze zdrowiem psychicznym. Pozytywnych wyników w zakresie zdrowia psychicznego i dobrostanu psychospołecznego można osiągnąć poprzez **wsparcie społeczne, więzi społeczne oraz tworzenie warunków umożliwiających wzmocnienie odporności na stres.** Nie wystarczy tylko "identyfikować i wystawiać skierowania".

Kluczowa Terminologia

Nie należy patologizować reakcje na stres. Bardziej pomocne jest normalizowanie takich reakcji, a także podkreślanie znaczenia odporności na stres, własnej sprawczości i radzenia sobie (przy jednoczesnym kierowaniu mniejszości, która potrzebuje specjalistycznej opieki w zakresie zdrowia psychicznego, do odpowiednich placówek).

Zamiast

TRAUMA

TRAUMATYCZNE PRZEŻYCIE
WYDARZENIA TRAUMATYCZNE

OSOBY, KTÓRE DOZNAŁY
TRAUMY
OSOBY STRAUMATYZOWANE

OBJAWY

TERAPIA
PSYCHOTERAPIA
PORADNICTWO - określenie
działań w warunkach poza-
klinicznych

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ
UMYSŁOWA
CHOROBA PSYCHICZNA
ZABURZENIE PSYCHICZNE

Użyj

DYSTRES
BÓL
UDRĘCZONY
PSYCHOLOGICZNE I
SPOŁECZNE PROBLEMY lub
SKUTKI lub TRUDNOŚCI

ZDARZENIA NIEPOŻĄDANE
NIESZCZĘŚCIE
PRZERAŻAJĄCE
ZAGRAŻAJĄCE ŻYCIU
PRZERAŻAJĄCE
WYDARZENIA

OSOBY W POWAŻNYM
STRESIE
OZNAKI STRESU

REAKCJE NA TRUDNE SYTUACJE
LUDZIE Z EKSTREMALNYMI lub
POWAŻNYMI REAKCJAMI NA
ZAGROŻENIA

DZIAŁANIA
ZORGANIZOWANE
STRUKTURYZUJĄCE

ZDROWIE UMYSŁOWE I
PSYCHOSPOŁECZNE i/lub
ZDOLNOŚĆ DO PRACY

Kluczowe źródła*

IASC Guidelines for MHPSS in Emergency Settings – <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-11/IASC%20Guidelines%20on%20Mental%20Health%20and%20Psychosocial%20Support%20in%20Emergency%20Settings%20%28English%29.pdf>

WHO fact sheet on mental health in emergencies – <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-emergencies>

Advocacy package. IASC Guidelines for MHPSS in Emergency Settings – <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/1304936629-UNICEF-Advocacy-april29-English.pdf>

Mental Health and Psychosocial Support Minimum Service Package
<https://mhpssmsp.org/en>

*tłumaczenia źródeł na język polski są w trakcie realizacji i zostaną udostępnione.

**Techniczna
Robocza
Grupa
MHPSS w
Polsce**



PTSPS

KODEKS ETYCZNY

Kodeks etyczny osoby superwizującej pracę socjalną Polskiego Towarzystwa Superwizji Pracy Socjalnej

WSTĘP¹

Superwizja pracy socjalnej rozumiana jest zgodnie z art. 121a ust. 1 Ustawy o pomocy społecznej „Superwizja pracy socjalnej polega na ustawicznym rozwoju zawodowym pracowników socjalnych, służącym utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, udzielaniu wsparcia, poszukiwa-

niu źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania”.

Kodeks etyczny Polskiego Towarzystwa Superwizji Pracy Socjalnej (PTSPS) odwołuje się w szczególności do Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej, gdzie w § 2 pkt.1 określone zostały cele superwizji, do których należą między

¹ Kodeks etyczny odwołuje się do założeń i zapisów zawartych w Ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2021 poz. 2268 ze zmianami), Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej (Dz.U. 2016 poz. 2087).

innymi: wprowadzanie i utrzymywanie profesjonalnych standardów praktykowania pracy socjalnej, wzmacnianie kompetencji zawodowych pracowników socjalnych, udzielanie im wsparcia, zapobieganie wypaleniu zawodowemu, podnoszenie skuteczności pracy pracowników socjalnych oraz nawiązanie relacji superwizyjnej pomiędzy pracownikiem socjalnym a osobą superwizującą.

Kodeks etyczny osoby superwizującej pracę socjalną stanowi wyznacznik postępowania etycznego w relacjach pomiędzy osobami superwizującymi a osobami superwizowanymi oraz zawiera standardy postępowania.

Standardy postępowania oparte są na zasadach, do których należą:

- zasada dobrowolności uczestnictwa
- zasada bezstronności i neutralności
- zasada poufności, tajemnicy zawodowej
- zasada obiektywizmu wobec kwestii poruszanych na superwizji
- zasada poszanowania godności człowieka
- zasada równego traktowania
- zasada inkluzywności, przeciwdziałania marginalizacji
- zasada bezpieczeństwa, swobody wypowiedzi
- zasada kultury osobistej
- zasada odpowiedzialności za przekazywaną wiedzę i relację superwizyjną

Do standardów postępowania należy zaliczyć również:

- zakaz dyskryminacji
- zakaz przemocy i molestowania seksualnego
- zakaz wykorzystania swojej pozycji dla własnych korzyści

Kodeks etyczny osoby superwizującej pracę socjalną stanowi podstawę działania osoby superwizującej w celu ochrony osób superwizowanych przed zachowaniami nieetycznymi oraz budowania etosu zawodowego.

Kodeks etyczny osoby superwizującej pracę socjalną określa także ramy postępowania i relacji wobec pracodawcy/zleceniodawcy superwizji, środowiska osób superwizujących oraz w odniesieniu do wykonywanej profesji.

Zadaniem osoby superwizującej pracę socjalną jest pomaganie osobom superwizowanym w identyfikowaniu i analizie problemów merytorycznych lub osobistych trudności występujących w pracy oraz wspieranie w poszukiwaniu i dochodzeniu do sposobów ich rozwiązania.

Fundamentalną wartością, którą powinna kierować się osoba superwizująca pracę socjalną jest dobro osoby superwizowanej oraz jej rozwój zawodowy, co w konsekwencji przekłada się na dobrostan i bezpieczeństwo pośrednich beneficjentów tj. osób objętych wsparciem w formie pracy socjalnej.

Kodeks etyczny osoby superwizującej pracę socjalną odnosi się wyłącznie do jej działań zawodowych związanych z superwizją pracy socjalnej.

1. Zobowiązanie do przestrzegania standardów postępowania etycznego w relacjach osoby superwizującej pracę socjalną z osobą superwizowaną

1.1. Osoba superwizująca pracę socjalną nie prowadzi superwizji, jeżeli pozostaje w jakiegokolwiek zależności zawodowej z osobami superwizowanymi.

1.2. Osoba superwizująca pracę socjalną nie prowadzi superwizji, jeżeli pozostaje w jakichkolwiek relacjach rodzinnych z osobami superwizowanymi i ich współpracownikami lub ich przełożonymi².

1.3. Osoba superwizująca pracę socjalną w trakcie relacji superwizyjnej nie wchodzi w związku towarzyskie, seksualne, zawodowe, biznesowe z osobami superwizowanymi.

1.4. Osoba superwizująca pracę socjalną pozostaje z osobami superwizowanymi w relacji ściśle określonej przez ramy kontraktu superwizyjnego.

1.5. Osoba superwizująca pracę socjalną nie powinna proponować osobom superwizowanym współpracy w ramach innej swojej działalności zawodowej (np. psychoterapii, coachingu, poradnictwa, mediacji, etc.).

1.6. Osoba superwizująca pracę socjalną w sposób równy traktuje osoby superwizowane bez względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan zdrowia, wygląd zewnętrzny, wyznawaną religię, światopogląd, wykształcenie, język, status społeczno-ekonomiczny, tożsamość płciową, orientację seksualną.

1.7. Osobę superwizującą obowiązuje zakaz stosowania jakichkolwiek form przemocy, molestowania seksualnego i dyskryminacji.

1.8. Osoba superwizująca pracę socjalną przestrzega prawa osób superwizowanych do posiadania własnych wartości, poglądów, przekonań, postaw.

1.9. Obowiązkiem osoby superwizującej pracę socjalną jest rozpoczęcie współpracy z osobami superwizowanymi od ustalenia ich oczeki-

wań odnośnie procesu superwizyjnego i wyjaśnienia swojej w nim roli, ze szczególnym uwzględnieniem omówienia zasad etycznych superwizji.

1.10. Obowiązkiem osoby superwizującej pracę socjalną jest zawarcie kontraktu superwizyjnego z osobami superwizowanymi (rekomenduje się formę pisemną), który określa i reguluje zarówno kluczowe dla pracy superwizyjnej elementy: normy etyczne, zasady i granice ich stosowania (między innymi zasadę poufności/tajemnicy zawodowej^{3,4}), wzajemne relacje, oczekiwania stron związane z superwizją, sposoby reagowania na sytuacje sporne, jak też ustalenia organizacyjne i tworzenie dokumentacji.

1.11. Osoba superwizująca pracę socjalną w ramach kontraktu superwizyjnego ma obowiązek zapewnić osobom superwizowanym dobrowolność uczestnictwa i aktywności w sesjach poprzez umożliwienie zrezygnowania z uczestnictwa w superwizji w każdym momencie współpracy.

1.12. Osoba superwizująca pracę socjalną może zawrzeć trójstronny kontrakt superwizyjny ustalający relacje pomiędzy nią, osobami superwizowanymi a pracodawcą/zleceniodawcą.

1.13. Osoba superwizująca pracę socjalną ma obowiązek reagowania na pojawiające się podczas sesji superwizyjnej zachowania dyskryminacyjne, wykluczające, powielające stereotypy. Ma obowiązek modelowania postaw inkluzywnych, gwarantujących bezpieczeństwo i poszanowanie godności osób superwizowanych oraz objętych wsparciem w formie pracy socjalnej.

² Powyższe Rozporządzenie § 4 ustęp 1, punkt 2 i 3 "nie może pozostawać w zależności lub podległości służbowej z superwizowanym oraz pozostawać w relacjach rodzinnych lub osobistych z superwizowanym, jak również z jego przełożonymi".

³ Powyższe Rozporządzenie § 3 punkt 3 "Wnioski z superwizji mogą być przekazywane osobom nieuczestniczącym w superwizji wyłącznie za pisemną zgodą pracownika socjalnego albo wszystkich pracowników socjalnych uczestniczących w superwizji, wyrażoną w postaci papierowej lub elektronicznej".

⁴ na przykład: dotyczy powzięcia informacji o przestępstwie, co do którego jest obowiązek zgłoszenia organom ścigania. Art. 240 § 1 KK, Art 304 § 1 i 2 KPK

1.14. Osoba superwizująca pracę socjalną ma obowiązek, w szczególności wobec osób i grup narażonych na dyskryminację, stosować język równościowy, inkluzywny i nie powielający stereotypów. Osoba superwizująca pracę socjalną ma obowiązek zwracać szczególną uwagę na to, by zmieniać i przeformułowywać szkodliwe społecznie stereotypy, uprzedzenia, dbać o szacunek, budować empatię⁵.

1.15. W relacji superwizyjnej osoba superwizująca pracę socjalną ma prawo wyrażenia swojego stanowiska w odniesieniu do poruszanych zagadnień, ale bez narzucania własnego zdania.

1.16. W sytuacji wystąpienia sporu podczas sesji superwizji, zadaniem osoby superwizującej pracę socjalną jest zadbanie o właściwą komunikację między stronami oraz inicjowanie i wspieranie wypracowania porozumienia, bez angażowania się w konflikt i bez przedstawiania gotowego rozwiązania.

1.17. Osoba superwizująca pracę socjalną ma obowiązek zachowania poufności/tajemnicy zawodowej. Zasada ta dotyczy wszystkich informacji, w posiadanie których osoba superwizująca pracę socjalną weszła w ramach superwizji.

1.18. W sytuacji wystąpienia okoliczności, w których przepisy prawa nakazują ograniczenie zachowania poufności, bądź wyłączają możliwość zachowania tajemnicy zawodowej^{6,7}, osoba superwizująca pracę socjalną ma obowiązek poinformowania o fakcie naruszenia lub zamiarze naruszenia zasady poufności wszystkie osoby, których naruszenie dotyczy.

1.19. W sytuacji wyrażenia pisemnej zgody

przez osoby superwizowane na przekazanie wniosków z superwizji osobom nieuczestniczącym w sesji, zadaniem osoby superwizującej pracę socjalną jest zapewnienie bezpieczeństwa osób superwizowanych poprzez anonimizację danych uniemożliwiającą identyfikację osób, których wnioski dotyczą.

1.20. W przypadku dokonywania zapisu sesji superwizji, osoba superwizująca pracę socjalną ma obowiązek zadbać o to, aby przy okazji omawianych kwestii, nie można było zidentyfikować osób objętych wsparciem w formie pracy socjalnej.

1.21. Dokonywanie zapisu przebiegu sesji superwizji na wszelkich nośnikach informacji audio/wideo wymaga pisemnej zgody wszystkich osób superwizowanych. Osoba superwizująca pracę socjalną jest zobowiązana do precyzyjnego przedstawienia celu rejestracji superwizji oraz zasad i sposobu postępowania z zarejestrowanym materiałem.

2. Zobowiązanie do przestrzegania standardów postępowania etycznego w relacjach osoby superwizującej pracę socjalną z pracodawcą zatrudniającym osoby superwizowane/zlecanodawcą superwizji.

2.1. Osoba superwizująca pracę socjalną w kontaktach z pracodawcą/zlecanodawcą superwizji przedstawia dokładnie i obiektywnie własne kwalifikacje zawodowe.

2.2. Osoba superwizująca pracę socjalną nie może podjąć się superwizji, jeśli zachodzi wątpliwość co do jej bezstronności i neutralności⁸ wobec osób superwizowanych lub potencjalnie poruszanych zagadnień.

2.3. Osoba superwizująca pracę socjalną nie

⁵ <http://www.etykajezyka.pl/>

⁶ Powyższe Rozporządzenie § 3 punkt 3 "Wnioski z superwizji mogą być przekazywane osobom nieuczestniczącym w superwizji wyłącznie za pisemną zgodą pracownika socjalnego albo wszystkich pracowników socjalnych uczestniczących w superwizji, wyrażoną w postaci papierowej lub elektronicznej".

⁷ na przykład: dotyczy powzięcia informacji o przestępstwie co do którego jest obowiązek zgłoszenia organom ścigania. Art. 240 § 1 KK, ART 304 § 1 i 2

⁸ Rozporządzenie jw. § 3 punkt 2 cytowanego Rozporządzenia "Superwizor może odmówić superwizji w przypadku, gdy zachodzi wątpliwość co do jego bezstronności lub neutralności".

proceedzi superwizji w miejscu swojego stałego zatrudnienia⁹.

2.4. Osoba superwizująca pracę socjalną przed rozpoczęciem superwizji uzgadnia z pracodawcą/zleceniodawcą warunki prowadzenia superwizji oraz ewaluacji współpracy, umożliwiające zachowanie zasad etycznych i standardów zawodowych.

2.5. Osoba superwizująca pracę socjalną nie angażuje się w spory wewnętrzinstytucjonalne z wyjątkiem kwestii poruszanych podczas superwizji.

2.6. Osoba superwizująca pracę socjalną informuje zleceniodawcę superwizji o wystąpieniu okoliczności uniemożliwiających prowadzenie superwizji, przy jednoczesnym zachowaniu zasady poufności/tajemnicy zawodowej względem osób superwizowanych. W przypadku rezygnacji z pracy w trakcie procesu superwizji jest zobowiązana poinformować osoby superwizowane i pracodawcę/zleceniodawcę o powodach rezygnacji.

3. Zobowiązanie do przestrzegania standardów postępowania etycznego w relacjach osoby superwizującej pracę socjalną ze środowiskiem osób superwizujących pracę socjalną i wobec wykonywanej profesji.

3.1. Osoba superwizująca pracę socjalną jest zobowiązana do przestrzegania wysokich standardów dotyczących praktyki zawodowej oraz dbania o dobre imię wykonywanej profesji, jednak nie za cenę ukrywania błędów czy naruszania zasad etycznych.

3.2. Osoba superwizująca pracę socjalną, kierując się względami etycznymi, realizuje wsparcie superwizyjne na wysokim poziomie swoich kompetencji zawodowych. Wiąże się

to z koniecznością rozpoznawania własnych zasobów i ograniczeń, które w istotny sposób mogą wpływać na jakość prowadzonej superwizji.

3.3. Osoba superwizująca pracę socjalną ma obowiązek regularnie poddawać się superwizji pracy własnej oraz podnosić swoje kompetencje zawodowe¹⁰ poprzez stały rozwój, aktualizację wiedzy i profesjonalnych umiejętności.

3.4. Osoba superwizująca pracę socjalną jest świadoma odpowiedzialności wynikającej ze specyfiki wykonywanej pracy, dlatego nie podejmuje się superwizji lub rezygnuje w jej trakcie, jeżeli superwizja będzie dotyczyć lub dotyczy obszarów/zagadnień, w których osoba superwizująca ma niewystarczające kompetencje (wiedzę, doświadczenie, umiejętności).

3.5. Osoba superwizująca pracę socjalną może konsultować i przekazywać poufne informacje powzięte w ramach superwizji tylko w szczególnie uzasadnionych okolicznościach podczas superwizji własnej, kierując się dobrem osób superwizowanych. W takiej sytuacji ma obowiązek zadbać o anonimowość – zarówno osób jak i instytucji, których superwizja dotyczy.

4. Zobowiązanie osoby superwizującej do przestrzegania standardów etycznych w aktywności publicznej i medialnej

4.1. Osoba superwizująca pracę socjalną w wystąpieniach publicznych ma obowiązek stosować zasady etyki zawodowej wobec osób superwizowanych, środowiska osób superwizujących oraz wykonywanej profesji.

4.2. Osoba superwizująca pracę socjalną nie jest uprawniona do publicznego przekazywania informacji umożliwiających identyfikację

⁹ Rozporządzenie jw. § 4 ustęp 1 punkt 1 "nie może być związany umową o pracę lub umowami cywilnoprawnymi z podmiotami, w których są zatrudnieni pracownicy socjalni przez niego superwizowani, z wyjątkiem umowy, na podstawie której prowadzi superwizję".

¹⁰ Rozporządzenie jw. § 4 ustęp 2 punkt 2 "Superwizor weryfikuje jakość swojej pracy przez ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji i samodoskonalenie".

osób i instytucji, których one dotyczą.

4.3. Osoba superwizująca pracę socjalną zobowiązana jest do publicznego przekazywania informacji dotyczących superwizji w sposób uczciwy i rzetelny.

4.4. Osoba superwizująca pracę socjalną w wystąpieniach publicznych, ogłoszeniach dotyczących usług, reklamie i innych działaniach promocyjnych powinna tak formułować wypowiedzi o superwizji, by umożliwić odbiorcom wypracowanie własnych sądów i podjęcie wyborów opartych o obiektywne i rzetelne fakty. Przekazywane informacje nie mogą wprowadzać odbiorców w błąd.

5. Rozstrzygnięcie kwestii etycznych

5.1. Kodeks etyczny obowiązuje wszystkie osoby superwizujące pracę socjalną, stowarzyszone w PTSPS, a przypadki naruszenia norm etycznych zawartych w niniejszym kodeksie będą rozpatrywane przez Komisję Etyczną PTSPS, działającą w oparciu o Regulamin¹¹.

5.2. Każda osoba superwizowana, która poweźmie informację o naruszeniu zasad etycznych zawartych w niniejszym Kodeksie ma prawo powiadomić Komisję Etyczną PTSPS o możliwości naruszenia zasad etycznych¹².

5.3. Jeżeli osoba superwizująca dowiadyuje się o naruszaniu etyki przez inną osobę zajmującą się superwizją, najpierw powinna starać się wpłynąć na zmianę jej postępowania poprzez osobistą rozmowę. Jeśli to działanie nie przyniosłoby rezultatu, powinna formalnie powiadomić Komisję Etyczną PTSPS w celu utrzymania wysokiego poziomu standardów wykonywanej profesji. Zaniechanie wymienionych działań stanowi naruszenie etyki.¹³

5.4. Osoba superwizująca pracę socjalną, która posiada wiedzę, że oprócz norm etycznych zostało naruszone prawo, ma obowiązek powiadomić o tym odpowiednie instytucje.

5.5. W sytuacji naruszenia przez osobę superwizującą praw i dóbr osobistych osoby superwizowanej, fakt ewentualnego zgłoszenia sprawy do sądu lub organów ścigania nie wyklucza postępowania w ramach Komisji Etycznej.



¹¹ Regulamin Komisji Etycznej jest dostępny pod adresem: <https://ptsp.pl/>

¹² Zgłoszenia należy wysłać na adres etyka@ptsp.pl

¹³ Zgłoszenia należy wysłać na adres etyka@ptsp.pl



Maciej Sosnowski

Virginia Satir

„Patrz na wszystkie trudności jako na możliwości stworzenia czegoś nowego, uczenia się i wzrastania dzięki kreatywnemu reagowaniu” Virginia Satir

W poszukiwaniu Virginii Satir

Moja przygoda z Virginią Satir zaczęła się w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, podczas szkolenia dla pracowników socjalnych, prowadzonego przez trenera, szkoleniowca i superwizora w obszarze pomocy społecznej, Piotra Domaradzkiego. Mówił on wtedy o amerykańskiej pracowniczce socjalnej, która odnosiła sukcesy w pracy z klientami, co przekładało się bezpośrednio na jej wysoką skuteczność w ich aktywizowaniu. Nie miałem wówczas śmiałości, aby dopytać prowadzącego, o kim była mowa. Opowieść zainspirowała mnie jednak na tyle, że podjąłem się poszukiwania wspomnianej pracowniczki. Odnalazłem ją

i zidentyfikowałem w artykule autorstwa Aurelii Włoch i Piotra Domaradzkiego pt.: „Kontrakt socjalny. Przewodnik dla pracowników socjalnych ośrodków pomocy społecznej” zamieszczonym w numerze 3 *Pracy Socjalnej* wydanym w roku 2005. Jeden z jej wzorców pracy, nazwany przez Steve’a Andreasa *pomyślną wróżbą*, został przedstawiony jako skuteczna technika wzmacniania motywacji i ustalania celów klientów oraz budowania u klientów wizji pomyślnej przyszłości podczas negocjowania postanowień kontraktu.

Szkolenia i superwizje w instytucjach pomocy społecznej w Polsce były dla mnie okazją do poszukiwania wzorców pracy Virginii Satir

w praktycznym działaniu pracowników socjalnych. Okazuje się, iż pracownicy służb społecznych, z którymi współpracowałem oraz ci, których miałem przyjemność spotkać na swojej drodze jako szkoleniowiec i superwizor, mieli jedynie podstawową wiedzę o Virginii Satir i jej wzorcach pracy. W ofercie akademickiej oraz na rynku szkoleniowym dla pracowników służb społecznych Virginia Satir praktycznie nie występuje, mimo iż mogłaby stać się autorytetem dla tego środowiska.

Kim była Virginia Satir?

Virginia Satir (ur. 1918 r. zm. 1988r.), jest powszechnie uznawana za jedną z najwybitniejszych i najskuteczniejszych psychoterapeutek poprzedniego stulecia, prekursorkę systemowej terapii rodzin.

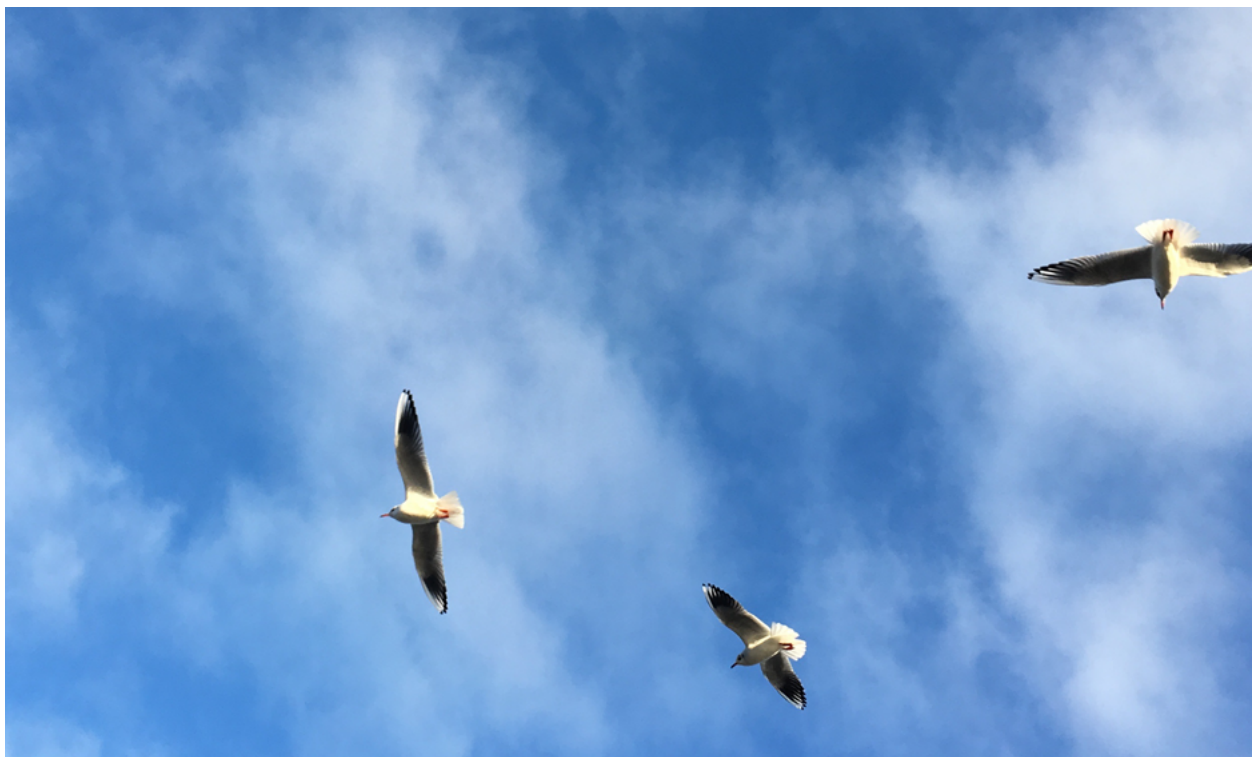
W roku 1936 ukończyła studia licencjackie w dziedzinie edukacji w Milwaukee State Teachers College (obecnie University of Wisconsin). Po ukończeniu studiów pracowała jako pedagożka w szkole publicznej. W pracy realizowała spotkania z rodzinami i pracowała zarówno z dziećmi, jak i z rodzicami swoich uczniów. Rozumiała, że angażowanie rodziców w sprawy dzieci nie tylko przynosi lepsze wyniki w nauce, ale także wzmacnia potencjał samych rodzin. Zaczęła postrzegać rodzinę jako mikrokosmos dla większego świata. Zasłynęła z powiedzenia: „*Jeśli możemy uzdrowić rodzinę, możemy uzdrowić świat*”. Zainteresowanie pracą z rodzinami skłoniło ją do kontynuowania edukacji na Uniwersytecie w Chicago, gdzie w 1948 roku uzyskała tytuł magistry pracy socjalnej. Virginia Satir przez wiele lat pracowała z klientami pomocy społecznej jako pracowniczka socjalna, potem głównie jako terapeutka oraz trenerka w obszarze pomocy społecznej i terapii rodzin.

Praca z rodzinami skłoniła ją do konkluzji, że zgłaszany przez klienta problem rzadko kiedy jest realnym problemem, a te powierzchowne często służą do maskowania tych głębszych. Twierdziła, że problemy ze zdrowiem psychicznym bardzo często są wynikiem negatywnych doświadczeń i ról rodzinnych.

W 1959 roku, po przeprowadzce do Kalifornii, Satir współtworzyła Mental Research Institute. Za pośrednictwem tej organizacji stworzyła wraz ze współpracownikami pierwszą serię szkoleń, zaprojektowaną specjalnie do nauczania terapii rodzin. Prowadziła również program szkoleniowy w Instytucie Esalen w Big Sur w Kalifornii. W 1970 Satir założyła International Human Learning Resources Network, a w 1977 stworzyła Avanta Network. Obie instytucje miały na celu zapewnienie zasobów i wsparcia pracownikom zajmującym się zdrowiem psychicznym. Po opublikowaniu w 1964 roku, książki *Conjoint Family Therapy* Satir zyskała uznanie dla swoich teorii, a jej popularność wzrosła. Była rozchwytywana na całym świecie, a za swoje osiągnięcia otrzymała niezliczone nagrody – między innymi uznanie Amerykańskiego Towarzystwa Terapii Małżeńskiej i Rodzinnej oraz Akademii Certyfikowanych Pracowników Socjalnych.

Podczas swojego życia Virginia Satir napisała kilka istotnych książek na temat terapii rodzinnej. Mimo osiągniętego sukcesu, pozostała oddana pomaganiu innym, pracując niestrudzenie aż do śmierci w 1988 roku.

Jej nadzwyczajnemu ciepłu i precyzji w pracy towarzyszyła subtelna zdolność zauważania, co zbliża ludzi do upragnionych celów, a co ich od nich oddala. Jej wkład w terapię rodzin obejmuje m.in. opracowanie sposo-



bów zmiany dysfunkcyjnych wzorców na zdrowe, poprzez wprowadzenie poglądu na świat i ludzi bazującego na zasobach, możliwościach i własnej wartości. W pracy tej intuicyjnie, ale z niezwykłą konsekwencją wprowadzała modele komunikowania się. Metody te (nazwane także wielkimi wzorcami pracy) zasłynęły z niespotykanej dotąd skuteczności. Modele pracy Virginii Satir wyszły ostatecznie poza sferę terapii rodzinnej i zostały uznane za użyteczne we wszystkich obszarach profesjonalnego pomagania, w tym także w edukacji, coachingu i pracy socjalnej.

W niniejszym artykule przedstawię i opiszę skrótowo kilka z najważniejszych wzorców charakterystycznych dla pracy Virginii Satir. Wszystkie przykłady lub cytaty pochodzą z zapisu sesji opublikowanego w *Satir Step by Step* (Satir, Baldwin 1983) oraz z przygotowanego przez Satir zbioru taśm wideo *Family Relationships* (1989). Wzorce te zostały przedstawione

polskim czytelnikom przez Steve'a Andreeasa w książce *Jak pracowała Virginia Satir. Zapis sesji terapeutycznej z komentarzem*.

Wierzę, że lektura skutecznych wzorców pracy Virginii Satir zainspiruje was do zgłębienia tej jakże przydatnej dla pracownika socjalnego i superwizora pracy socjalnej wiedzy.

Wzorce pracy Virginii Satir

Kilka lat temu podjęłam się pracy z ludźmi żyjącymi na zasiłku. Chciałam pokazać, że każdy ma zdolność stać się samowystarczalnym, trzeba go jedynie do tego pobudzić. Poprosiłam władze samorządowe by stworzyły grupę osób utrzymujących się z zasiłku, z różnych grup rasowych i typów rodzin. Miałam się z nimi spotykać, co piątek, na trzy godziny.

Gdy tylko się przywitałam, pierwszą rzeczą, jaką powiedziałam, było:

– Chciałabym wiedzieć, jakie macie marzenia.

Wszyscy popatrzyli na mnie, jakbym była stuknięta.

– Marzenia? Nie mamy marzeń.

Zapytałam – A kiedy byliście dziećmi? Było coś, co chcieliście robić?

Jedna z kobiet powiedziała – Nie ma sensu mieć marzeń. Moje dzieci zżerają szczury.

– To okropne – powiedziałam – Nie dziwię się, że pani się tym martwi. Jak można by temu zaradzić?

– Ja wiem..., można by, naprawić drzwi, bo w starych są dziury.

Zwróciłam się do pozostałych – Czy jest ktoś, kto mógłby to zrobić?

Jeden z mężczyzn powiedział – Dawno temu robiłem takie rzeczy. Teraz krzyż mi nawala. Ale mogę spróbować.

– Myśli pan, że mu się uda?

– Tak... spróbuję.

Następnego tygodnia, gdy wszyscy usiedli zapytałam kobietę – I co, udało się naprawić?

– O, tak – powiedziała.

– Czyli możemy zacząć marzyć, co?

Uśmiechnęła się niewyraźnie. Zwróciłam się do mężczyzny, który naprawił jej drzwi:

– A jak pan się czuje?

– To śmieszne, ale zacząłem czuć się znacznie lepiej

To wydarzenie pomogło grupie zacząć marzyć. Ten, wydawałoby się mały sukces pozwolił im zrozumieć, że mieć marzenia nie jest szaleństwem.

Zacząłam pytać innych o ich marzenia. Jedna z kobiet wyznała, że zawsze chciała być sekretarką. Zapytałam:

– Co stoi na przeszkodzie? – moje drugie pytanie zawsze tak brzmi.

Odpowiedziała – mam szóstkę dzieci i nie mam komu ich zostawić

Zobaczmy – powiedziałam – czy jest tu ktoś, kto mógłby się zająć szóstką dzieci na dzień lub

dwa, gdy ich matka będzie na kursie?

Jedna z kobiet powiedziała – Mam swoje dzieci, mogę się zająć także i pani dziećmi.

– Zrobmy tak!- powiedziałam. Zrobiony został plan i kobieta poszła się uczyć.

Każdy coś znalazł. Mężczyzna, który naprawił drzwi został złotą rączką. Kobieta, która zajęła się dziećmi, została licencjonowaną opiekunką. W ciągu 12 tygodni wszyscy z nich zrezygnowali z zasiłku.

Pomyślna wróżba

Warta szczególnej uwagi wśród metod pracy z osobami i rodzinami jest pomyślna wróżba. Nie chodzi tu o rzeczywiste wróżenie i zmyślanie świetlanej przyszłości, lecz ukazanie klientowi pozytywnych skutków podjętych przez niego działań.

Pracownik socjalny nie pyta się klienta, czy i jakie podejmie działania, lecz zachęca go do opowiedzenia o tym, jak dobrze będzie miał, kiedy zrealizuje swoje plany. Zachęcając np. do określenia celu, pracownik socjalny rozmawia z klientem tak, jakby ten już dawno podjął decyzję o jego realizacji. Taka argumentacja jest uproszczoną wersją techniki stosowanej na szeroką skalę przez Virginie Satir w pracy terapeutycznej z rodzinami. Pracując z osobą, nie tyle koncentrowała uwagę klienta na problemie, co na celu, czyli stanie, jakiego pożądał klient.

- *Virginia Sair najpierw próbowała wspólnie z klientem, używając jego kanałów komunikacyjnych, sformułować cel, do którego klient chce podążać. Dbała o język, aby słowa miały konotację jasną dla klienta, co sprawiało, że klient widział cel jako rzeczywisty obraz. Kiedy miała już potwierdzenie od klienta, że ten ma jasną wizję swojego celu, trosz-*

czyła się nie o to, jak klient go osiągnie, lecz najpierw utrwalala wizję celu i wzmacniała motywację jego osiągnięcia w następujący sposób. Pytała klienta, przenosząc go w wyobraźni w stan, w którym cel już osiągnął, jak się czuje, kiedy ma to, czego pragnął; pytała jak wyglądają jego relacje z bliskimi, jakie ma możliwości życiowe, co robi, jak spędza czas. W ten sposób pozwala klientowi zasmakować w rzeczywistości, której pragnął, wzmacniając jego apetyt, czyli motywację.

Koncentracja na teraźniejszości i przyszłości

Aby wesprzeć gotowość rozmówcy do współpracy, Virginia skłonna była słuchać oskarżeń i skarg pod adresem instytucji, osób, przeszłości... Zaraz jednak kierowała uwagę klienta na rozwiązania możliwe do zrealizowania w danym momencie i w przyszłości.

- *„Teraz chcę się tylko dowiedzieć od ciebie, co twoim zdaniem w tej chwili – zapomnijmy na moment o przeszłości – co właśnie w tej chwili, jeśli by się mogło stać, sprawiłoby, że Twoje życie w tej rodzinie byłoby lepsze?” (1983)*

W pracy Virginia kierowała się podstawowymi pytaniami dotyczącymi oczekiwanych rezultatów (celów, przyszłości) i to w czasach, w których nie słyszano jeszcze o coachingu czy podejściu skoncentrowanym na rozwiązaniach:

- *„Czego chcesz?”*
- *„Skąd będziesz wiedział, że to już masz?”*
- *„Co cię przed tym powstrzymuje?”*
- *„Czego potrzebujesz, żeby to dostać?”*

Satir uważała, iż aby rezultat pracy był użyteczny i aby dodawał sił, należy kierować człowieka ku temu, co leży w zakresie jego osobistych kompetencji. Pytania w rodzaju: *„Co możesz zrobić, żeby on tak zareagował?”* służyły prze-

niesieniu uwagi pytanego na to, co on sam może zrobić, by poprawić własną sytuację.

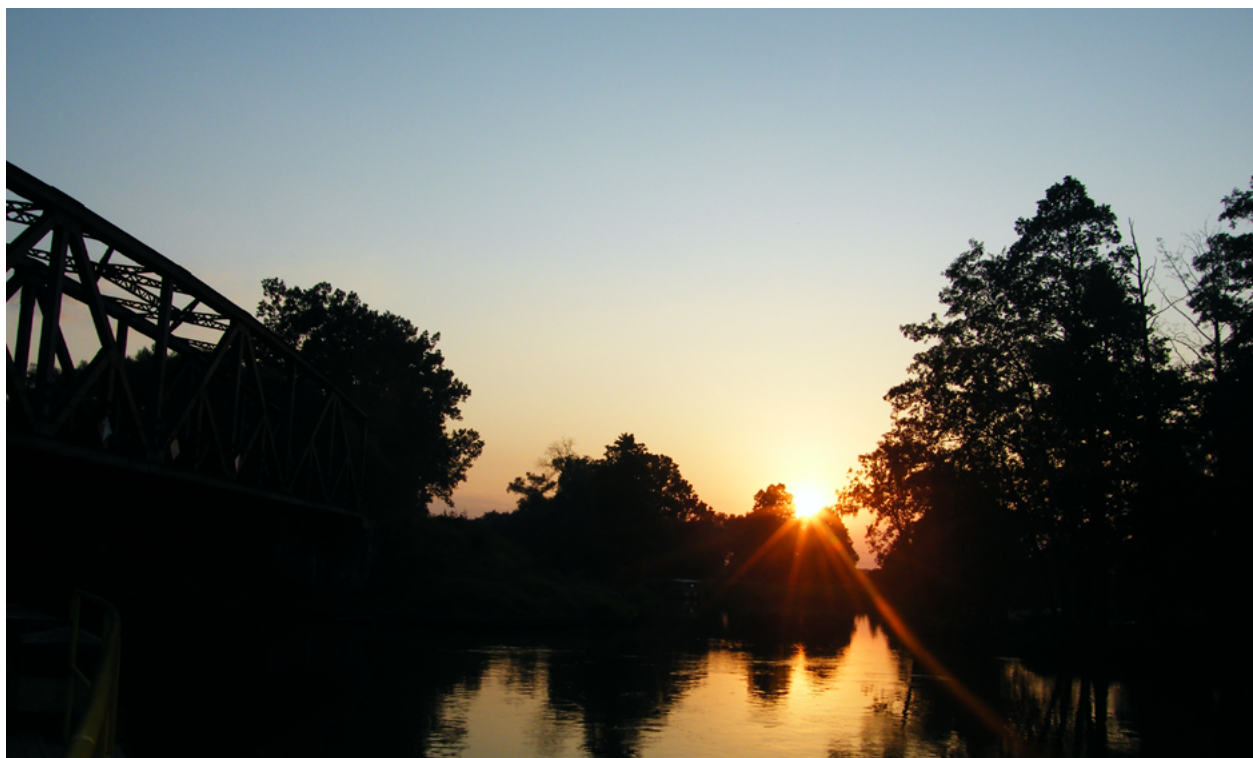
W kontakcie z kilkoma członkami rodziny, Virginia wiedziała, że jednostkowe cele powinny być sformułowane tak, by pozostali członkowie również mogli uznać je za pożądane, a przynajmniej możliwe do zaakceptowania. Jeśli już koncentrowała się na przeszłości, czyniła to zazwyczaj tylko po to, by dostarczyć żywego przykładu nadal aktualnych wzorców interakcji.

Dobre intencje

W swojej pracy Virginia przyjmowała, że każdy człowiek ma dobre intencje – nawet jeżeli jego czyny były najokropniejsze. Założenie to stanowiło niesłychanie ważny i solidny punkt, od którego można było wspólnie rozpoczynać poszukiwanie pozytywnych uczuć, sposobów porozumiewania się i zachowań. Ten wzorzec stał się jednym z moich fundamentalnych zasad w pracy z osobami i rodzinami – dał mi podstawę do nawiązania właściwych relacji pomocowych.

Przynajmniej raz Satir prowadziła grupę złożoną z osób ocalałych z nazistowskich obozów śmierci i ich byłych strażników. Pomogła im osiągnąć wzajemne zrozumienie i odnaleźć wspólnotę w człowieczeństwie. Nawet kiedy nie mówiła tego wprost, zawsze zakładała pozytywne pobudki i przeprowadzała różnicowanie między intencjami, a zachowaniem. Wierzyła, iż ludzie w głębi duszy chcą dobrze, nawet jeśli czynią źle.

Świadomość dobrych intencji zmienia naszą reakcję. Jeśli nie podoba nam się czyjeś zachowanie, potrafimy zaaprobować jego motyw. Co więcej, daną osobę możemy nadal uważać za wartościowego człowieka.



Bez oskarżeń

Virginia nigdy nikogo nie oskarżała. Zakładała, że źródła zachowań raniących albo destrukcyjnych tkwią po prostu w ograniczonych możliwościach nauczenia się lepszych sposobów reagowania.

- *„...Uczymy się z tych doświadczeń, jakie mamy, zgoda? Nie chodzi o to, że to coś złego, po prostu przyswajamy sobie pewne rzeczy” (1983, s 82).*

Zdaniem Virginii, osoba pomagająca to ktoś w rodzaju wychowawcy: powinien uczyć ludzi i pokazywać, jak mogą postrzegać, reagować i działać skuteczniej oraz w sposób bardziej satysfakcjonujący.

- *„Problemy będziemy mieli zawsze. Nie problem jest problemem, lecz to, jak ludzie sobie z nim radzą. To właśnie niszczy ludzi, a nie „problem”. Kiedy więc się uczy my inaczej sobie radzić, inaczej traktujemy problemy i ich oblicze się zmienia” (1989).*

Aby pokazać ludziom, że ich własne doświadczenia, jakiegokolwiek by były, mają wartość, Virginia często prosiła, by wyobrazili sobie, że noszą na szyi medalion wykonywany z czegoś (ich zdaniem) wspianego:

- *„Po jednej stronie jest napisane „Nie” .
A poniżej: „Dziękuję, że mnie zauważyłeś, ale to, o co mnie prosisz w tej chwili mi nie odpowiada, więc odpowiedź brzmi – nie”.*
- *Obracasz go, a po drugiej stronie jest napisane: „Tak”.
A poniżej: „Dziękuję, że mnie zauważyłeś, to o co mnie prosisz znakomicie mi odpowiada, więc odpowiedź brzmi – tak”*
- *I kiedy czasem czujesz onieśmielenie, wyciągasz swój medalion i pokazujesz tę stronę, która ci rzeczywiście odpowiada . A potem patrzysz niżej i już wiesz, co powiedzieć” .*

Uczenie ludzi, by zwracali uwagę na to, czy prośba bądź zaproszenie im odpowiada, to uczenie poczucia własnej wartości. Odpo-



wiedź za pomocą prostego „tak” lub „nie” pozwala uniknąć wszystkich tych powinności, niespójności, mieszania, postaw obronnych i oskarżeń, do których dochodzi często, gdy ludzie próbują wyglądać na innych, niż są w rzeczywistości.

Partnerstwo

Gdy Virginia chciała ukazać typowe i tradycyjne rodzinne wzorce dominacji i podporządkowania, proponowała odgrywanie ról. W ten sposób uczyła też członków rodziny zachowań alternatywnych: partnerskiej komunikacji.

Jako terapeutka świadomie, zarówno werbalnie, jak i niewerbalnie, działała z pozycji kogoś równego swoim klientom. Schylała się, by rozmawiać z dziećmi twarzą w twarz. Stawiała dzieci i ludzi niskich na krzesłach, żeby mogli być na tym samym poziomie, co osoby od nich wyższe. Nieustannie pokazywała, o ile

bardziej satysfakcjonujące jest odnoszenie się do innych, jak do równych sobie.

Często za pomocą zaimka „my” włączała siebie do grona uczestników rodzinnych zmagani. Przyłączając się w ten sposób do klientów, dostarczała niezwykle mocnego doświadczenia, przez niektórych zwanego *normalizacją*. Polega ona na postrzeganiu trudności jako zwykłych problemów, które należy rozwiązać.

Kiedy natrafimy na trudności, często nieproporcjonalnie je wyolbrzymiamy, utrudniając sobie w ten sposób ich rozwiązywanie. Spojrzenie na kłopot, jak na coś zwykłego, to nierzadko pierwszy krok do jego rozwiązania.

Virginia uczyła też partnerstwa poprzez elastycznie traktowanie ról:

- „Każdy z nas może być nauczycielem albo uczniem drugiego człowieka”.

Widać to było w całej jej pracy, ale szczególnie wyraźnie wówczas, gdy prosiła członków rodziny, by ją poprawiali, jeśli źle rozumie, co się między nimi dzieje. Była bardzo bezpośrednia, a zarazem ostrożna.

Przyjęcie pozycji partnerskiej pozwala osobie pomagającej uzyskać za jednym razem aż trzy ważne korzyści:

- *po pierwsze, pokazuje jak wyjść poza walkę o to, kto jest na górze, a kto na dole (dominacja / podporządkowanie) – walkę, która często zaburza i komplikuje komunikację między ludźmi.*
- *po drugie, gwarantuje, że osoba pomagająca nie zostanie uwikłana w rodzinną hierarchię i nie stanie się częścią problemu.*
- *i wreszcie, nacisk, jaki Virginia kładła na partnerstwo, ma też głębsze znaczenie. Walki i spory wynikają zawsze z braku pełnej informacji oraz z pomijania różnic. W wypadku konfliktów o skrajnym nasileniu, każda ze stron postrzega drugą jako odmienną, niemal nieludzką. I odwrotnie – zrozumienie i współczucie bazują na pełniejszej informacji i na dostrzeganiu podobieństw między ludźmi.*

Virginia Satir koncentrowała się na tym, co ludzi łączy, by zbudować uznanie dla tego, jak bardzo jesteśmy do siebie podobni. Wierzyła, że każdy spór da się rozwiązać, jeśli tylko zakres wspólnego doświadczenia i zrozumienia będzie dostatecznie szeroki.

Dostarczanie pozytywnych możliwości alternatywnych

Satir uważała, że jest nieskuteczną „techniką” dążenia do zmiany czyjegoś zachowania. Wiadomo, że karami nie możemy zlikwidować wyuczonego zachowania – kary jedynie tłu-

mią zachowanie i wytwarzają konflikt między przeciwstawnymi motywacjami.

„Większość nas ma już pod dostatkiem konfliktów, więc nie potrzebujemy”.

Virginia Satir wiedziała, że jeśli nauczy ludzi satysfakcjonujących sposobów interakcji, nie będą już chcieli wracać do metod bolesnych i dyskusyjnych. Wielu „pomagaczy” próbuje „**odjąć**” niepożądane zachowanie, Virginia natomiast stawia sobie pytanie: „**Co mogę dodać do życia tego człowieka, żeby nigdy więcej nie chciał się zachowywać w ten sposób?**”.

- *Nie zajmuję się likwidowaniem jakiegokolwiek zachowania. Mówię: „To jest coś, co już potrafisz. Zobaczmy, czy możesz się nauczyć czegoś innego” (1984).*
- *To nie są złe rzeczy; obrazują nam tylko, czego mieliśmy się okazać nauczyć, i tyle. A wszystko, czego się nauczyliśmy możemy sobie dalej umieć, a oprócz tego – nauczyć się jeszcze czegoś nowego. Nie musimy się oduczać jednej rzeczy, żeby sobie przyswoić inną. To nie musi tak działać. Nie trzeba więc nawet zawracać sobie głowy pozbywania się tego czego się nauczyliśmy. Musimy natomiast dowiedzieć się, co to było, a potem wybrać te rzeczy, których chcemy się nauczyć lepiej, albo znaleźć jakieś nowe (1984).*

Zmiana konotacji zachowań i spostrzeżeń

(Pozytywne przeformułowanie)

Virginia słynęła z umiejętności zmieniania sposobu, w jaki ludzie postrzegają wydarzenia. Dzięki temu problemy stawały się łatwiejsze do rozwiązania.

Założenie dobrej intencji, wyeliminowanie oskarżeń oraz koncentracja na pożądanym

rezultacie to również potężne i przekonujące narzędzia zmiany konotacji. Zmieniają one znaczenie zachowań i spostrzeżeń, co w efekcie prowadzi do bardziej pozytywnych uczuć i konstruktywnego zachowania. Istnieją dwa zasadnicze typy zmiany konotacji:

- przeformułowanie kontekstu i przeformułowanie znaczenia.

Przeformułowanie kontekstu polega na osadzeniu „problematicznego” zachowania w innym kontekście, w którym można je uznać za wartościowe. Przeformułowanie kontekstu zależy od tego, czy osoba pomagająca potrafi wymyślić takie okoliczności, w których klient będzie mógł uznać zachowanie „problematiczne” za wartościowe.

Przeformowanie znaczenia polega na zmianie znaczenia danego zachowania, bez zmiany właściwego mu kontekstu.

Działanie

Innym niezwykle skutecznym czynnikiem w pracy Virginii było to, że nalegała na działanie. Rozumiała, że ludzie zmieniają się tylko wtedy, gdy w pełni doświadczają zdarzeń. Aktywne próbowanie nowych sposobów i nowych ustaleń to jedna z metod oswojenia się z nimi.

- *Słowa nie mają żadnej energii, dopóki nie zaczną iskrzyć albo nie wyzwolą obrazu. Słowo samo w sobie nie znaczy nic, zupełnie nic. Ciągle zwracam uwagę na to, jakie słowa wywołują obrazy. Potem ludzie podążają za uczuciem związanym z obrazem.*
- *Kiedy przechodzisz do nowego zachowania i sobie na nie pozwalasz, oswojasz się z nim, dlatego krokiem ku zmianie jest działanie (1989).*

Wzmacnianie pozytywnych uczuć i zachowań i przerywanie destrukcyjnej komunikacji

Virginia Satir chwyciła każdą okazję do skłócenia rozmówców, by dostrzegali i wyrażali uczucia i zachowania, które mogą ich do siebie zbliżyć. Korzystała z każdej możliwości, by przerwać komunikację, która dzieliła rodzinę – zazwyczaj mówiła wtedy „poczekajcie chwilę”, często rozkazującym tonem.

Ilekcją dla rodziny było wyrażanie uczuć, które zbliżały wszystkich do siebie, Virginia z nimi współgrała. Jej głos stawał się miękki, niższy, zniknęły twardo brzmiące spółgłoski – niewerbalnie zapraszała do wrażliwości i wyrażania uczuć.

Identyfikowanie i podważanie ograniczających przekonań

W sytuacjach trudnych ludzie często widzą świat jedynie w czerni i bieli i nierzadko dają wyraz temu swojemu widzeniu stwierdzeniami nadmiernie uogólniającymi. Do oznak takich ograniczających przekonań należy używanie słów takich jak: „wszyscy”, „zawsze”, „za każdym razem”, „każdy”, „całkowicie”, a także negacji – „żaden”, „nigdy” i tak dalej.

Jednym ze sposobów podważenia nadmiernego uogólnienia jest sprowadzenie go do konkretnego przykładu:

- - Nie zgadzam się z nim.
- Z czym konkretnie się nie zgadzasz?

Wyrazistość

Virginia Satir aktywnie wywoływała reakcje członków rodziny, zadając pytania na temat uczuć i spostrzeżeń, które nie zostały jasno wyrażone. Jeszcze ważniejsze było jej zachowanie niewerbalne: legendarne wręcz dopasowanie i dotyk, zmiany tonu i natężenia

nia głosu, tempa akcji, a także wyraz twarzy i gestykulacja były niezwykle skutecznymi niewerbalnymi narzędziami, za pomocą których skłaniała rozmówców do reakcji. Ilekroć Virginii Satir udawało się wywołać pozytywną reakcję, natychmiast posługiwała się nią, by odtworzyć więzi między członkami rodziny. Te więzi stawały się podstawą do radzenia sobie z trudnościami.

Dotyk

Do najbardziej charakterystycznych cech pracy Satir należał sposób, w jaki wykorzystywała kontakt fizyczny. Chociaż był to może aspekt najbardziej kontrowersyjny, sama terapeutka przywiązywała doń wielką wagę. Dotyk, poza tym, że jest tak ważny dla budowania poczucia bliskości, przyciąga uwagę znacznie łatwiej niż dźwięki czy obrazy – a uwaga ma zasadnicze znaczenie w procesie uczenia się. Nalegała na posługiwanie się dotykiem w celu wzmocnienia wszelkich pozytywnych komunikatów bądź świeżo nabytej wiedzy, czyli w celu utrwalenia zmiany. Dotyk to także uściśnienie ręki osobie, której chcemy pomóc.

Dowcip

Ten wzorzec jest szczególnie ważny dla mnie, bo ważne dla mnie jest poczucie humoru, także w trudnej pracy „pomagacza”. Virginia Satir często wykorzystywała w pracy dow-

cip. Podczas spotkań z klientami nierzadko rozbrzmiewał śmiech, nawet jeśli rodzina borykała się ze sprawami przysparzającymi wiele cierpienia. Poczucie humoru jest cenne z dwóch powodów: po pierwsze, sprawia przyjemność; po drugie, zmniejsza ciężar innych uczuć. W lżejszym stanie ducha ludzie są bardziej elastyczni i twórczy, mogą więc lepiej korzystać z własnych zasobów, by rozwiązywać problemy życiowe i międzyludzkie. Nawet najpoważniejszy problem łatwiej rozwiązać, jeśli nie traktuje się go zbyt poważnie (takiego wykorzystania dowcipu nie należy mylić z dowcipem obronnym, który lekceważy problemy).

To ostatni z wybranych przeze mnie wzorców. Czytelniku, wierzę, że znalazłeś w powyższych przykładach część swoich doświadczeń. Zachęcam do lektury Virginii Satir i do dalszego odkrywania siebie i swoich własnych skutecznych wzorców pracy, w oparciu o autorytet jednej z najbardziej znanych na świecie pracowniczek socjalnych.

Bibliografia:

1. Andreas, S., (2001) Jak pracowała Virginia Satir. Zapis sesji terapeutycznej z komentarzem, Gdańsk. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne,
2. Bandler, R., Grinder, J., Satir, V., (1999) Zmieniamy się wraz z rodzinami, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
3. Satir, V., (1984) Satir step by step: a guide to creating Change In Families. Palo Alto, CA, Science and Behavior Books; 1st edition,
4. Satir, V., (2000) Terapia rodziny, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
5. Satir, V., (2000) Rodzina. Tu powstaje człowiek, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
6. Simon, R., (2001) W cztery oczy: rozmowy z twórcami terapii rodzin, Gdańsk. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne,
7. Włoch, A., Domaradzki, P., (2005) Kontrakt socjalny. Przewodnik dla pracowników socjalnych ośrodków pomocy społecznej, „Praca Socjalna”, nr 3. str.80 – 83.



dr Barbara Kowalczyk

KONFERENCJA

JUBILEUSZOWA KONFERENCJA NAUKOWO-METODYCZNA 5 LAT CERTYFIKOWANEJ SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ W POLSCE TEORIA, BADANIA, PRAKTYKA, PERSPEKTYWY ROZWOJU

14-15 października 2022

W roku 2022 minęło 5 lat od usankcjonowanej przepisami realizacji wsparcia superwizyjnego przez certyfikowanych superwizorów pracy socjalnej. Podsumowaniem 5-lecie certyfikowanej superwizji była uroczysta konferencja, która odbyła się w dniach 14-15 października.

Na konferencji zjawiłam się jako osoba z boku, fanka i entuzjastka pracy socjalnej, choć nie zajmująca się superwizją. Ku mojemu miłemu zaskoczeniu, zobaczyłam wiele znajomych twarzy: osób z ośrodków pomocy społecznej (także z bliskiego mi ośrodka w Katowicach), z uczelni oraz oczywiście superwizorów. Całe to zacne, eklektyczne zgromadzenie pojawiło się na konferencji przede wszystkim z jednego

powodu – wszystkim leży na sercu dobro pracy socjalnej i doskonalenie superwizji. Wydarzenie doszło do skutku dzięki sprawnemu przewodnictwu Polskiego Towarzystwa Superwizji Pracy Socjalnej, we współpracy ze Stowarzyszeniem Certyfikowanych Superwizorów Pracy Socjalnej, Superwizornią, Pracownią Superwizji i Akademią Pedagogiki Specjalnej. Taka współpraca buduje obraz solidarnej grupy dążącej do tego samego celu. To miód na serce w dzisiejszych swarnych czasach.

Inicjatorzy konferencji reprezentowali organizacje działające na rzecz promocji superwizji pracy socjalnej, zrzeszające certyfikowanych superwizorów pracy socjalnej oraz specjalistów

w dziedzinie pracy socjalnej, naukowców, pracowników socjalnych i sympatyków profesjonalizacji pracy socjalnej. Środowisko było zaangażowane między innymi we współtworzenie pierwszych w Polsce standardów superwizji pracy socjalnej. Podejmowało także inicjatywy zwiększające wiedzę o superwizji pracy socjalnej oraz współpracowało z pierwszą w Polsce instytucją szkoleniową, uprawnioną do szkolenia superwizorów pracy socjalnej. Członkowie organizacji są autorami pierwszych polskich publikacji na temat superwizji pracy socjalnej i dysponują obszerną wiedzą oraz wieloletnim doświadczeniem, wynikającym z realizacji superwizji pracy socjalnej w Polsce.

Pierwszy dzień miał charakter otwarty dla wszystkich uczestników. Wysłuchaliśmy wielu referatów i wystąpień, mogliśmy podyskutować i twórczo się nie zgadzać. Grażyna Kulka reprezentująca „Przestrzeń Psychologii Zdrowia” w Olsztynie oraz dr hab. Hubert Kaszyński, prof. UJ. Uniwersytetu Jagiellońskiego pro-

wadzili konferencję jak rasowi konferansjerzy, dzięki czemu dyskusja mogła się rozwijać.

Konferencję otworzyli: dr hab. Barbara Marcinkowska, Maciej Sosnowski (Prezes Polskiego Towarzystwa Superwizji Pracy Socjalnej) i Adam Białas (Prezes Stowarzyszenia Certyfikowanych Superwizorów Pracy Socjalnej). O swoich doświadczeniach w Centralnej Komisji Egzaminacyjnej do spraw stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych ciekawie opowiedziała jej przewodnicząca w latach 2017 –2022, dr hab. Teresa Zbyrad. Następnie wysłuchaliśmy wykładu inauguracyjnego dr Joanny Lizut pt. „Superwizor. O relacjach z innymi praktykami wsparcia pracowników i kompetencjach niezbędnych w pracy superwizora” oraz wykładu prof. dr hab. Jerzego Krzyszkowskiego, który podzielił się z nami refleksjami na temat „Szans i zagrożeń użycia superwizji jako instrumentu adaptacji pracowników usług społecznych do wyzwań współczesności (wojna, zaraza itp.)”





Na koniec bardziej oficjalnej części uczestniczyliśmy we wręczeniu nagród od środowiska dla osób zasłużonych dla rozwoju superwizji pracy socjalnej w Polsce. Czapki z głów Panie i Panowie.

Po teoretycznych wykładach wysłuchaliśmy ciekawych referatów przygotowanych przez praktyków superwizji:

- Piotra Domaradzkiego, pt. „Pierwsze doświadczenia z superwizją pracy socjalnej w Polsce”, który opowiedział, jak w późnych lat 90-tych kiełkowały początki superwizji w ośrodkach pomocy społecznej w Katowicach, Bielsku-Białej i Rudzie Śląskiej.
- Beaty Dąbrowskiej, pt. „Dokąd zmierzasz superwizorze? Refleksje z 20-letniej praktyki superwizyjnej”, która przedstawiła szersze spektrum zastosowań superwizji w innych zawodach pomocowych i własną drogę wszechstronnego rozwoju oraz wytyczania nowych horyzontów.
- Mariusza Wilka, pt. „Po co superwizorowi superwizja – dwie odsłony”, który mówił

o konieczności i potrzebie superwizji dla samych superwizorów.

- Marka Szczęsnego, pt. „Marzy mi się superwizant”.

W tym momencie doszliśmy do tego „co tygrysy lubią najbardziej” czyli zażartej dyskusji, której nigdy za dużo. Debatę z werwą i dowcipem poprowadzili moderatorzy: Grażyna Kulka oraz Hubert Kaszyński. W ramach prac panelowych postulowano:

- Standardy superwizji pracy socjalnej w Polsce. Rekomendacje do zmian ustawowych.
- Superwizja w innych obszarach pomagania.
- Superwizje w dwóch kręgach – czym jest i jak przebiega superwizja. Warsztaty dla przedstawicieli instytucji zainteresowanych tym obszarem wsparcia kadr. Treningi superwizyjne.
- Kodeks etyczny superwizora pracy socjalnej – rekomendacje.
- Rozwój superwizji pracy socjalnej w Polsce – zasoby i ograniczenia wdrażania. Rekomendacje.

Podsumowania części otwartej Konferencji dokonał pełen żywotności i zaangażowania Jerzy Szmagański.

Na koniec przyszedł czas na niespodzianka, którą przygotowała dla uczestników konferencji Grażyna Kulka. Zaprezentowała ona nowy nurt w psychoterapii w Polsce – „Biodanza, czyli taniec życia”. Terapia Tańcem i Ruchem jest psychoterapeutycznym wykorzystaniem ruchu jako procesu, który zwiększa fizyczną i psychiczną integrację człowieka. Z zaangażowaniem daliśmy się porwać terapeutycznemu tańcu. Nie mnie oceniać, czy ta metoda sprawdzi się w terapii, ale mogę ze stanowczością stwierdzić, że nam zrobiła dobrze.

Drugiego dnia odbyło się zamknięte spotkanie połączonych Zarządów Stowarzyszeń superwizyjnych i grup superwizyjnych w Polsce

oraz zaproszonych gości. Miałam przyjemność i wielki zaszczyt uczestniczyć w nim i przyglądać się, jak grupa superwizorów z oddaniem debatuje o swoim losie.

Siła i żywotność tego środowiska, według mnie, bierze się z różnorodności wcześniejszych doświadczeń zawodowych osób, które trafiły do superwizji pracy socjalnej. Wśród nich są przede wszystkim osoby związane z pomocą społeczną, głównie z ośrodkami pomocy społecznej, naukowcy zajmujący się teorią pracy socjalnej oraz terapeuci, którzy zainteresowali się tą tematyką. To umożliwia wielowymiarowe podejścia i otwartość na krytykę. Muszę podzielić się osobistą refleksją, że przebywanie w tym gronie było dla mnie orzeźwiające i kojące. Mądra normalność istnieje!





Główne tematy, które wykrystalizowały się w trakcie dyskusji, dotyczyły przyszłości superwizji. Zadawano pytania, na które nie znaleziono jednoznacznej odpowiedzi:

- Różnorodność podejść do superwizji – siła czy słabość?
- Więcej organizacji w obszarze superwizji, czy jedna duża – połączenie czy nie?
- Czy potrzebne są standardy prowadzenia superwizji?

Jak można się spodziewać po tym towarzystwie, skłaniało się ono raczej do zachowa-

nia kreatywności i poszukiwań własnej drogi w prowadzeniu superwizji oraz kierowania się etyką zawodową, niż poddawania się sztywnym standardom.

Jeszcze wspólne zdjęcie i koniec konferencji. Żegnamy się zadowoleni i uśmiechnięci. Wychodzę z konferencji pokrzepiona i ufna, że polska praca socjalna nie zginie, póki my żyjemy!



Marek Jaros

Komunikat JA

Zapewne wszyscy zgodzą się z dość oczywistym stwierdzeniem, że w zawodzie superwizora komunikowanie się ma nader istotne znaczenie. Ostatecznie pracujemy znaczeniami, które możemy formułować na różne sposoby, a każdy z nich niesie swoje specyficzne konsekwencje. Jednym z najbardziej znanych sposobów jest komunikat JA, czyli forma komunikacji szczególnie ceniona wśród psychologów i psychoterapeutów.

Komunikat JA w swej istocie jest całkiem prostą konstrukcją i sprowadza się do tego, by w sytuacji, gdy chcemy dać komuś informację zwrotną, połączyć dwa elementy: zachowanie tej osoby z naszą reakcją emocjonalną. I to właściwie tyle.

W praktyce wygląda to tak, że jeżeli chcemy komuś zwrócić uwagę, ponieważ przeszkadza nam jego zachowanie, to mówimy coś w ro-

dzaju: jest mi przykro, kiedy ty spóźniasz się na nasze spotkanie. Działa to także w drugą stronę, gdy chcemy podkreślić, że czyjeś zachowanie jest dla nas na swój sposób przyjemne: bardzo mi miło, kiedy pamiętasz o moich urodzinach.

Jak widać, obie te wypowiedzi składają się z dwóch wspomnianych elementów: komunikujemy swój stan emocjonalny i wiążemy go przyczynowo z konkretnym zachowaniem/działaniem drugiej osoby.

W poradnikach psychologicznych nieraz znajdziemy bardziej rozbudowane schematy.

Można oczywiście w takim komunikacie wyjaśnić, dlaczego dane zachowanie powoduje dane emocje, można też postulować jakąś zmianę zachowania. Warto jednak pamiętać o tym, że komunikat JA sprowadza się do

związanej przyczynowo pary: emocja/zachowanie.

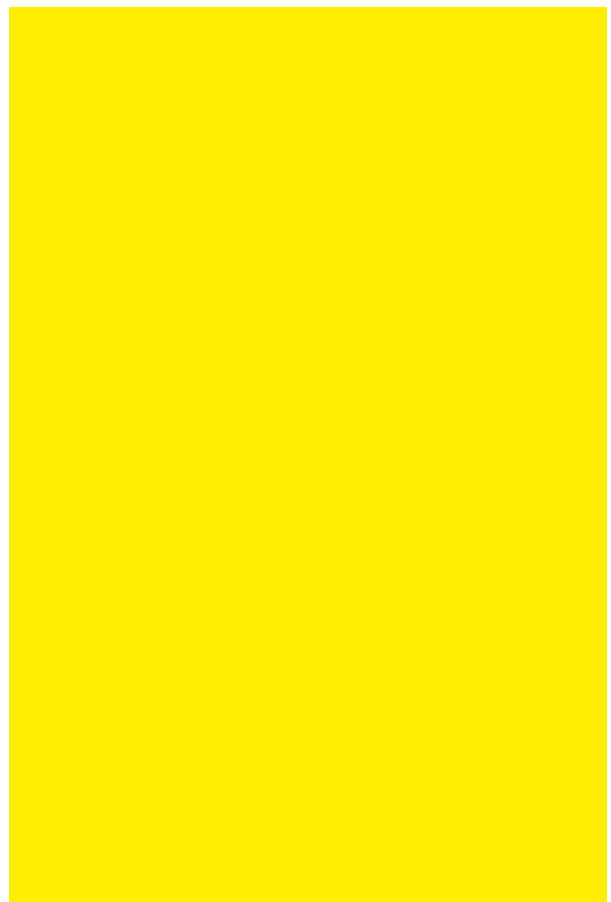
Alternatywną formą jest komunikat TY, którego z kolei istotą jest przypisanie sprawstwa naszego stanu emocjonalnego drugiej osobie – zazwyczaj wraz z oceną zachowania. Analogicznie będą to zdania typu: *sprawiłeś mi przykrość swoją niepunktualnością* lub przykładowo *sprawiłeś mi radość tym, że pamiętałeś o moich urodzinach*.

Wydaje się, że różnica jest niewielka, ale to tylko pozory. Zauważmy, że w tych dwóch przypadkach nadajemy całkowicie odmienne znaczenie temu, co wydarza się między nami, a drugą osobą. Komunikat JA opisuje rzeczywistość, w której jedna osoba wykonuje konkretne działania, a druga reaguje na to działanie konkretną emocją. Komunikat TY z kolei lokuje nas w rzeczywistości, w której konkretne działania albo i właściwości jednej osoby powodują dany stan emocjonalny u drugiej. Kluczowym słowem, które pomaga zrozumieć fundamentalną różnicę między tymi dwiema rzeczywistościami jest odpowiedzialność.

Możemy bowiem żyć w świecie, w którym inni robią różne rzeczy, a te rzeczy sprawiają, że miota nami szereg emocji i nic tu nie zależy od nas – to świat komunikatu TY. Możemy także przenieść się do świata, w którym inni robią różne rzeczy, a my reagujemy

na nie właściwymi dla nas emocjami – to świat komunikatu JA. W tym drugim świecie jesteśmy jak himalaiści w drodze na Mt Everest – każdy odpowiada za siebie (tu: każdy jest odpowiedzialny za to, co wnosi do relacji).

Praktyka pokazuje, że to ostatnie podejście jest zdecydowanie bardziej sensowne, jeżeli tylko mamy na uwadze skuteczne porozumiewanie się z innymi.





Izabela Ziółek

Aneta Kaczmarek

DEKLARACJA polsko-ukraińska

30 czerwca 2022 roku, pomiędzy Minister Polityki Społecznej Ukrainy a Minister Rodziny i Polityki Społecznej Rzeczypospolitej Polskiej została podpisana deklaracja w sprawie ochrony dzieci dotkniętych działaniami wojennymi i konfliktami zbrojnymi. W dokumencie tym, Polska deklaruje zapewnienie wysokiej jakości opieki nad dziećmi, w szczególności nad sierotami i dziećmi pozbawionymi opieki rodzicielskiej. W ramach podpisanej deklaracji Polska w swoich działaniach będzie dążyć do:

- ułatwienia dobrowolnego powrotu do Ukrainy dzieci, sierot i dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej, które przebywały w publicznych placówkach opieki nad dziećmi w Ukrainie, uciekły lub zostały ewakuowane z powodu wojny i zostały umieszczone w obiektach udostępnionych przez Polskę, w pieczy zastępczej lub przyjęte przez lokalne rodziny;
- wymiany doświadczeń i odpowiednich informacji na temat ustawodawstwa i procedur krajowych;
- zarejestrowania w dedykowanym systemie teleinformatycznym zarządzanym przez MRiPS wszystkich małoletnich obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium RP bez nadzoru osoby sprawującej faktyczną pieczę oraz tych, którzy przed przyjazdem znajdowali się w pieczy zastępczej na terytorium Ukrainy;
- niedopuszczenia do stosowania procedur adopcyjnych wobec dzieci – obywateli Ukrainy w czasie trwania stanu wojennego w Ukrainie bez uwzględniania ustawodawstwa Ukrainy.
- zapewnienia dzieciom wszelkiej informacji na temat przysługujących im praw, dostępnych usług oraz innych informacji w języku, który rozumieją, z uwzględnieniem ich wieku oraz poziomu rozwoju (po zakończeniu konfliktu, lub kiedy możliwy będzie bezpieczny i godny powrót z należytym poszanowaniem dobra dziecka, Polska będzie współpracować ze stroną ukraińską w tym zakresie, dzieci będą miały zapewnioną bezpłatną pomoc prawną w zakresie wszystkich procedur związanych ze statusem tymczasowej ochrony lub jej zakończeniem;
- zapewnienia wysokiej jakości opieki nad dziećmi z ukraińskich placówek a także podejmować wszelkie działania w celu zachowania bliskiego kontaktu dzieci z jedną placówką.



Izabela Ziółek
Aneta Kaczmarek

O SYSTEMIE OCHRONY DZIECI W UKRAINIE.

Tak jak w Polsce, przedstawicielami ustawowymi małoletnich dzieci w Ukrainie są ich rodzice. Mają oni prawo angażować inne osoby do pomocy w wychowywaniu dzieci, mogą wychowanie powierzyć osobom fizycznym oraz podmiotom prawnym. W przypadku dzieci na stałe przebywających w zakładzie opieki zdrowotnej, placówce edukacyjnej czy placówce opiekuńczo-wychowawczej, obowiązki wynikające z kurateli pełnią organy administracyjne tych instytucji. W przypadku dzieci umieszczonych w pieczy zastępczej, przedstawicielami ustawowymi są rodzice zastępczy.

Za wszelkie kwestie ochrony socjalnej dzieci, w szczególności dzieci osieroconych i dzieci

pozbawionych opieki rodzicielskiej lub dzieci znajdujących się w trudnej sytuacji bytowej, odpowiadają urzędy ds. dzieci- jednostki organizacyjne organów opiekuńczych. Organy te uprawnione są między innymi do identyfikacji dzieci znajdujących się w trudnych warunkach bytowych, odebrania dziecka rodzicom w przypadku zagrożenia ich zdrowia i życia, sporządzenia i wniesienia aktu oskarżenia do sądu w celu pozbawienia rodziców praw rodzicielskich oraz do umieszczenia dzieci osieroconych oraz pozbawionych opieki w pieczy zastępczej.

Kuratela i opieka

W przypadku dzieci osieroconych i pozbawio-

nych opieki rodzicielskiej, procedurą sądową ustanawiana jest kuratela lub opieka. Termin „kuratela” stosuje się do dzieci młodszych niż 14 lat, zaś „opieka” do dzieci w wieku od 14 do 18 lat. Pierwszeństwo do sprawowania kurateli/opieki nad dzieckiem przysługuje osobie, którą łączą więzi rodzinne z dzieckiem, jest z nim spokrewniona bądź spowinowacona. Osoby pełniące „kuratelę” lub „opiekę” otrzymują od państwa środki finansowe na utrzymanie dzieci, jednak nie otrzymują wsparcia finansowego na swoje utrzymanie (w przeciwieństwie do rodziców zastępczych oraz wychowawców w rodzinnych domach dziecka). Pierwszeństwo kurateli/opieki przysługuje osobie, którą łączą więzi rodzinne z dzieckiem lub rodzinie, w której przebywało dziecko w chwili złożenia w Sądzie wniosku o ustanowienie kurateli/opieki.

W przypadku osób, które nie są krewnymi dziecka, konieczne jest odbycie szkolenia z zakresu rozwiązywania problemów wychowawczych pojawiających się w sytuacji wychowywania dziecka pozbawionego opieki rodzicielskiej.

Rodzina zastępcza

Miano rodziny zastępczej przysługuje rodzinie lub osobie stanu wolnego, która dobrowolnie, za wynagrodzeniem wzięta na wychowanie od jednego do czworga osieroconych i pozbawionych opieki rodzicielskiej dzieci. W czasie stanu wojennego w Ukrainie takie rodziny mogą zakwaterować dzieci pozostające bez opieki rodzicielskiej, nie otrzymując wsparcia finansowego na ich utrzymanie. Rodzicami zastępczymi mogą zostać ustanowione osoby o pełnej sprawności fizycznej, pozostające w związku małżeńskim.

Rodzinny dom dziecka

Mianem rodzinnego domu dziecka określana jest niezależna rodzina założona z woli małżonków lub osób stanu wolnego, którzy biorą na wychowanie co najmniej piątkę dzieci osieroconych i dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej. Liczba wszystkich dzieci w rodzinnym domu dziecka nie może przekraczać dziesięciorga, włączając własne dzieci. W czasie stanu wojennego w Ukrainie rodziny te mogą zakwaterować dzieci pozostające bez opieki rodzicielskiej, nie otrzymując wsparcia finansowego na ich utrzymanie. Wychowawcami w rodzinnym domu dziecka mogą zostać ustanowione osoby pełnoletnie, będące w pełni sprawne fizycznie. Łączny średni miesięczny dochód rodziny na osobę za ostatnie sześć miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym złożono wniosek o utworzenie rodzinnego domu dziecka, nie może być niższy niż ustawowe minimalne wynagrodzenie obywateli poszczególnych grup demograficznych i społecznych.

Objęcie dziecka patronatem

Celem patronatu jest zapewnienie ochrony praw dziecka, które ze względu na trudną sytuację życiową nie może czasowo przebywać ze swoimi rodzicami/przedstawicielami ustawowymi. Objęcie patronatem polega przede wszystkim na udzielaniu rodzinie dziecka pomocy ukierunkowanej na reintegrację dziecka w rodzinie. Patronat jest formą umieszczenia w pieczy zastępczej dziecka, któremu nie został przyznany status dziecka osieroconego bądź dziecka pozbawionego opieki rodzicielskiej. Patron rodziny to osoba, która przy udziale członków rodziny zapewnia pomoc związaną z wychowaniem i rehabilitacją dziecka.



Ustawa Ukrainy „O ochronie dzieciństwa”

Powyższa ustawa określa ochronę dzieci w Ukrainie oraz zapewnienia realizację praw dzieci do życia, zdrowia, edukacji, wszechstronnego rozwoju oraz wychowania w środowisku rodzinnym. Ponadto, wyznacza ona podstawowe zasady polityki państwa w tym zakresie. Zgodnie z przyjętymi dokumentami, wszystkie dzieci w Ukrainie, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, pochodzenie narodowe, etniczne lub społeczne, stan majątkowy oraz stan zdrowia, mają równe prawa i wolności. Państwo gwarantuje również wszystkim dzieciom równy dostęp do bezpłatnej pomocy prawnej, niezbędnej do zapewnienia ochrony ich praw.

Wsparcie dla dzieci pozbawionych opieki

Dzieci bezdomne, w sposób przewidziany prawem, są czasowo umieszczane w schro-

niskach dla dzieci, placówkach opieki, ośrodkach resocjalizacji społecznej i psychologicznej. Miejsca te stwarzają odpowiednie warunki lokalowe i życiowe oraz mają na celu zapewnienie im przygotowania społecznego. Adopcji dziecka będącego obywatelem Ukrainy nie może dokonać cudzoziemiec niepozo- stający w związku małżeńskim, z wyjątkiem sytuacji, gdy cudzoziemiec jest krewnym dziecka.

Warto dodać, że Ukraina uczestniczy we współpracy międzynarodowej w zakresie ochrony dzieci i ochrony praw dziecka zgodnie z prawem międzynarodowym.



SUPERWIZYJNE SZORTY

unicef 
dla każdego dziecka

UNICEF

UNICEF to skrót od angielskiej nazwy United Nations Children's Fund, czyli Funduszu Narodów Zjednoczonych na rzecz Dzieci. Jest to agencja ONZ, która działa na rzecz promowania i ochrony praw dziecka na całym świecie. UNICEF został założony w 1946 roku i ma swoją siedzibę w Nowym Jorku.

Misją UNICEF jest dążenie do tego, by każde dziecko na świecie miało równe szanse na

rozwój, ochronę i edukację. Agencja ta działa w ponad 190 krajach i terytoriach, dostarczając pomoc humanitarną, szczególnie w przypadku kryzysów humanitarnych i wojen. UNICEF działa również na rzecz zapobiegania chorobom i promowania zdrowia dzieci, szczególnie poprzez programy szczepień, walkę z chorobami zakaźnymi i promowanie zdrowego stylu życia. Fundusz troszczy się o dostęp do wody pitnej oraz żywności, opieki medycznej i opieki psychologicznej. Szczególną uwagę UNICEF zwraca na działania prowadzące do zwiększenia ochrony dzieci przed przemocą, wykorzystywaniem i wykluczeniem społecznym.

UNICEF Emergency Response Office in Poland

Finansowanie UNICEF pochodzi głównie z datków rządowych oraz prywatnych, a także ze sprzedaży kartek świątecznych, gadze-

tów z logo organizacji oraz innych produktów. UNICEF jest zdecydowanie jednym z największych podmiotów działających na rzecz dzieci na świecie, a w ciągu wielu lat z pomocy Funduszu skorzystały miliony dzieci w krajach rozwijających się.

Biuro UNICEF ds. reagowania kryzysowego w Polsce zostało utworzone w rekordowym czasie w marcu 2022 roku, w związku z ata-

kiem Rosji na Ukrainę, którzy skutkowałam silnym ruchem uchodźczym. Biuro współpracuje z władzami krajowymi i miejskimi, a także partnerami ze społeczeństwa obywatelskiego, aby dzieci pochodzenia ukraińskiego uczyły się, były zdrowe i bezpieczne. Od bezpiecznych przestrzeni "Blue Dot" na przejściach granicznych po zapewnienie dzieciom możliwości chodzenia do szkoły i korzystania z opieki zdrowotnej.



SUPERWIZJA W PORADNICTWIE ZAWODOWYM

Od września 2022 roku trwa szkolenie w ramach pilotażowego projektu: „Model superwizji w poradnictwie zawodowym”, realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Kielcach oraz sześcioma Powiatowymi Urzędami Pracy.

Głównym zadaniem szkolenia jest przygotowanie doradców zawodowych do prowadze-

nia indywidualnych i grupowych sesji superwizyjnych, realizowanych w ramach wyżej wspomnianego projektu. Jego celem jest przetestowanie i wdrożenie modelu superwizji poradnictwa zawodowego, czyli wspierania doradców zawodowych w ich codziennej pracy z klientem w urzędzie pracy.

Doradcy zawodowi ponoszą główny ciężar motywowania osób oddalonych od rynku pracy do podnoszenia kwalifikacji i poszukiwania zatrudnienia. W ramach projektu pilotażowego 16 doradców zawodowych (5 z województwa świętokrzyskiego i 11 z woj. podkarpackiego) uzyska kwalifikacje niezbędne do pełnienia funkcji superwizora, dzięki którym będą wspierać pozostałych doradców Publicznych Służb Zatrudnienia ze swojego regionu. Realizacja projektu potrwa do kwietnia 2023 roku.



UKRAINA W LICZBACH

Rok po ataku Rosji na Ukrainę, redakcja OKO.press dokładnie przeanalizowała podsumowanie roczne Straży Granicznej. Raport pokazuje, że od dnia 24.02.2022 do dnia 25.02.2023, na granicy z Ukrainą, zarejestrowano 10 mln 77 tys. wjazdów do Polski. Media szybko podchwyciły tę informację i... podały ją dalej jako liczbę obywateli i obywateli Ukrainy, którzy uciekli do Polski przed wojną. Warto jednak pamiętać, że znaczna część Ukrainek i Ukraińców przekraczała granicę częściej niż raz, podróżując tam i z powrotem.

To jak to jest? Faktem jest, że na przestrzeni roku wjechało do Polski ponad 10 milionów razy. Istotnym jest jednak to, że odnotowano 8 mln 170 tys wjazdów. OKO.press dokładnie analizuje także ruch obywateli Polski na granicy z Ukrainą oraz bierze pod uwagę obywateli innych krajów, którzy także przekraczali tę granicę. Pojawia się jeszcze jeden problem – przyłoty. Biorąc pod uwagę wszystkie te czynniki, można założyć, że do Polski dotarło między 2 mln a nawet 2,3 obywateli/lek Ukrainy. Według danych przedstawionych przez polskie władze, osób pochodzenia ukraińskiego, które otrzymały PESEL (a tym samym są zarejestrowani jako uchodźcy pod opieką państwa) jest nieco ponad 1,5 miliona. Gdzie zatem podział się drugi milion? Szacuje się, że od 800 tysięcy do 1 mln osób, które dotarły do Polski, zdecydowały się ruszyć w dalszą drogę chociażby do Niemiec.

Po szczegółowe dane odsyłamy do artykułu OKO.press pt. *Gdzie jest milion uchodźców z Ukrainy? W danych SG widać też lęk przed rocznicą 24 lutego.*

SZKOLENIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH W POMOCY SPOŁECZNEJ

W projekcie, który realizujemy z UNICEF, istotnym elementem są szkolenia dla osób pracujących w pomocy społecznej – pracowniczek socjalnych, asystentek rodziny, koordynatorek pieczy i innych. Ostatecznie przeprowadzimy osiemdziesiąt pełnowymiarowych (16h) szkoleń. Opracowaliśmy dwadzieścia oryginalnych programów szkoleniowych – tematy wynikają z przeprowadzonych przez PTSPS badań potrzeb wśród osób pracujących w pomocy społecznej oraz osób zarządzających. Konsultowaliśmy też kwestię potrzeb szkoleniowych z osobami zajmującymi się superwizją pracy socjalnej. Ostatecznie zaproponowaliśmy pięć kategorii obszarów szkoleniowych: *wspiera-*

nie dzieci; ochrona dzieci, kompetencje psychologiczne pracowników, kompetencje/wiedza związane ze wspieraniem klientów oraz obszar systemowy.

W kategorii wspieranie dzieci mamy trzy szkolenia: *Normy i zaburzenia rozwojowe; Zadania rozwojowe* (rozszerzenie poprzedniego tematu) oraz *Jak być dobrym obiektem zastępczym (dobrym dorosłym)*.

W kategorii ochrona dzieci zaproponowaliśmy z kolei cztery tematy: *Zachowania samobójcze; System wsparcia i ochrony dzieci w Polsce* (ze szczególnym uwzględnieniem procedury zabezpieczenia dziecka w trybie interwencyjnym); *Dzieci bez opieki i przebywające w pieczy instytucjonalnej* oraz *Praca z osobami doświadczającymi przemocy*.



DZIECI/WSPIERANIE

- 5.1 Normy i zaburzenia
- 5.2 Zadania rozwojowe
- 5.3 Dobry dorosły



DZIECI/OCHRONA

- 5.4 Zachowania samobójcze
- 5.5 System wsparcia/Procedura 12a
- 5.6 Dzieci bez opieki
- 6.5 Praca z osobami doświadczającymi przemocy



KOMPETENCJE

- 6.1 Strata i żaloba
- 6.2 Trauma wtórna
- 6.3 Wypalenie zawodowe
- 8.1 Różnice kulturowe
- 9.1 Psychopatologia
- 9.2 Skuteczna komunikacja



SYSTEM

- 7.1 Cudzoziemcy w prawie polskim



WSPARCIE

- 6.4 Interwencja kryzysowa
- 7.2 Pomoc społeczna - kompendium
- 7.3 Narzędzia pracy socjalnej
- 10.1 Gender Based Violence
- 10.2 Case Management
- 10.3. Organizacja Społeczności Lokalnych

czającymi przemocy (szkolenie koncentruje się na dzieciach w sytuacjach przemocy).

W kwestii rozwijania kompetencji miękkich stawiamy na radzenie sobie z różnymi stresorami: *Strata i żałoba; Trauma wtórna; Wypalenie zawodowe* ale też uznaliśmy, że w obliczu kryzysu uchodźczego ważne będzie podniesienie kompetencji związanych z *Różnicami kulturowymi*. Dodatkowo zrealizujemy specjalistyczne szkolenia rozwijające umiejętności *Pracy z osobami doświadczającymi objawów psychopatologicznych* oraz *Skutecznej komunikacji i wywierania wpływu*.

W obszarze umiejętności bezpośrednio związanych ze wspieraniem klientów za kluczowe przyjęliśmy kompetencje w zakresie *Interwencji kryzysowej; Gender Based Violence* – czyli przemocy związanej z płcią; *Case Management*

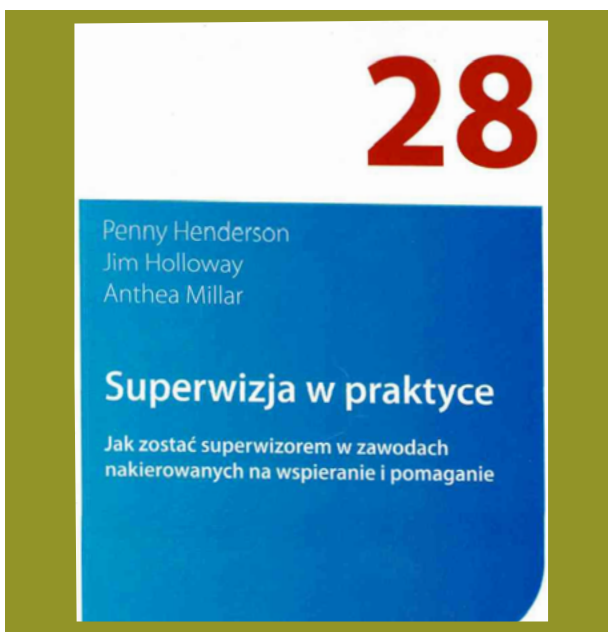
oraz *Organizacji społeczności lokalnych*. Dodatkowo przygotowaliśmy dwa szkolenia dla mniej doświadczonych osób zaczynających pracę w pomocy społecznej – są to *Kompendium pracy socjalnej* oraz *Narzędzia stosowane w pracy socjalnej*.

I na sam koniec – ponieważ nasz projekt wprost wynika z potrzeby wsparcia ogromnej rzeszy cudzoziemców, opracowaliśmy również szkolenie dotyczące *Sytuacji prawnej cudzoziemców w Polsce*.

Pierwsze szkolenia z powyższej listy już zorganizowaliśmy – jak się wydaje z powodzeniem i korzyścią dla uczestników. Ostatecznie mamy w planach objąć naszymi działaniami szkoleniowymi około 1200 pracowniczek i pracowników pomocy społecznej.



BIBLIOTECZKA



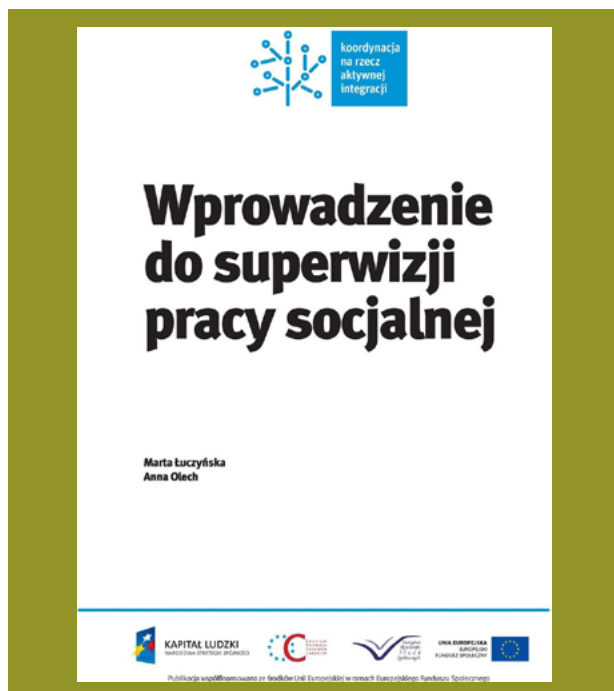
Penny Henderson, Jim Holloway, Anthea Millar
Superwizja w praktyce.

Jak zostać superwizorem w zawodach nakierowanych na wspieranie i pomaganie.

(2014) Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

Superwizja w praktyce to dwudziesta ósma publikacja prezentująca serię wydawniczą, która została zatytułowana jako „Nowa Praca Socjalna”. Seria ta składa się z aż trzydziestu publikacji. Podręcznik 28. to obowiązkowa lektura

dla osób chcących poszerzyć swoją wiedzę w obszarze praktycznych aspektów pracy superwizora w zawodach pomocowych. Można ją bez problemu znaleźć na półkach ośrodków pomocy społecznej, ponieważ seria „Nowa Praca Socjalna” była bezpłatnie dystrybuowana. Z przedmowy Członków Brytyjskiego Stowarzyszenia Doradców i Psychoterapeutów: *Na stronach tej książki odnaleźliśmy wiele cennych i praktycznych perełek, jak również przypomnienie wielu terminów, pojęć i definicji. Może ona służyć jako źródło wiedzy, odniesień, przykładów dla wielu praktyków, bez względu na długość do świadczenia związanego z superwizją. Osoby zaczynające pracę superwizyjną odnajdą w książce nawiązania do wszystkich dziedzin nauki i wiedzy wykorzystywanych w superwizji.* Naszym zdaniem, jest to lektura obowiązkowa dla każdego superwizora pracy socjalnej, dla którego ważna jest samoświadomość i autoewaluacja. Publikacja jest również dostępna bezpłatnie w Internecie w formie pdf.



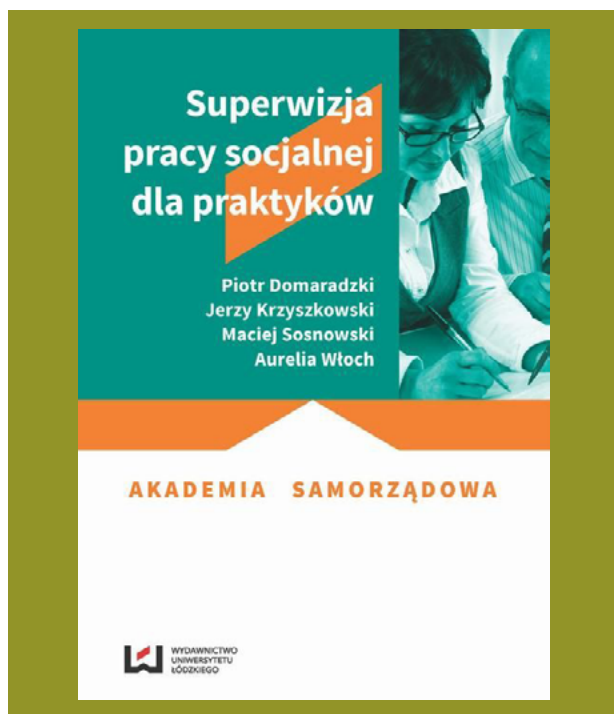
Marta Łuczyńska, Anna Olech

Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej

(2013) Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

Nieistniejące już Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach projektu „Koordynacja na rzecz aktywnej integracji” wydało szereg raportów i bezpłatnych publikacji, uwzględniających tematykę pomocy i integracji społecznej. Wiele publikacji z tej serii znajduje się na półkach ośrodków pomocy społecznej. Superwizorów zainteresowanych rozwojem zachęcamy do skorzystania z tej skarbnicy wiedzy.

Publikacja pod tytułem *“Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej”*, napisana przez członkinie i współzałożycielki naszego Stowarzyszenia Annę Olech i Martę Łuczyńską, to bardzo przydatna i klarownie ukazana synteza podstawowej wiedzy o superwizji pracy socjalnej. Pojawiła się ona w okresie bardzo intensywnej dyskusji nad wizją superwizji w polskim systemie pomocy społecznej – był to czas konsultacji społecznych, dotyczących zmian w ustawie o pomocy społecznej, które uwzględniały superwizję jako jeden z elementów rozwoju zawodowego pracowników socjalnych. Kilka zdań ze wstępu do publikacji: *Przygotowując prezentowaną publikację, miałyśmy na celu z jednej strony zaprezentować teoretyczne ramy superwizji i procesu superwizyjnego, dokonać przeglądu obecnych w literaturze jej koncepcji, z drugiej zaś dostarczyć materiału, który będzie mógł stanowić punkt wyjścia dla konstruowania i wypracowywania indywidualnych rozwiązań odpowiadającym potrzebom konkretnych jednostek organizacyjnych instytucji pomocy społecznej. Uwspólnienie znaczenia poszczególnych terminów odnoszących się do superwizji pracy socjalnej stało się naszym kolejnym celem. Lektura podstawowa dla każdego studenta pracy socjalnej i początkującego superwizora pracy socjalnej. Publikacja jest bezpłatna i można ją znaleźć w Internecie w formie pdf.*



Piotr Domaradzki, Jerzy Krzyszkowski,
Maciej Sosnowski, Aurelia Włoch

Superwizja pracy socjalnej dla praktyków

(2016) WUŁ Łódź.

Pierwszy na Polskim rynku praktyczny podręcznik napisany przez superwizorów pracy

socjalnej dla superwizorów pracy socjalnej. Autorzy dzielą się z czytelnikiem swoimi dobrymi i skutecznymi wzorcami pracy superwizyjnej – pracy w kontakcie indywidualnym, w ramach grupowych form oraz w ramach projektów i programów pracy socjalnej.

Ze wstępu dr Iwony Wieczorek, Dyrektorki Narodowego Instytutu Samorządu Terytorialnego:

„Superwizja pracy socjalnej dla praktyków to książka godna polecenia m.in. dla superwizorów, metodyków i specjalistów pracy socjalnej oraz kadry zarządzającej jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej. Przedstawia aktualną problematykę i przegląd zagadnień z zakresu superwizji w przystępnej formie. Publikację można traktować jako kompendium wiedzy na temat wdrażania superwizji w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz uzupełnienie wielu standardowych skryptów”.

DOŁĄCZ DO NAS!

Ty też możesz zostać Członkinią lub Członkiem Polskiego Towarzystwa Pracy Socjalnej! Nasze stowarzyszenie zrzesza entuzjastów pracy socjalnej i superwizji pracy socjalnej. Jeśli jesteś zainteresowana/ny współpracą z nami, poniżej przedstawiamy, jak w kilku krokach zapisać się do PTSPS.

- Zapoznaj się z celami naszego Stowarzyszenia oraz uprawnieniami i zadaniami Członkiń/Członków, które są zawarte w Statucie Polskiego Towarzystwa Superwizji Pracy Socjalnej. Deklaracja i Statut dostępne są w stopce na stronie <https://ptsps.pl/>. Jeśli uznasz, że nasze cele są Ci bliskie i chcesz je z nami realizować - wypełnij dwie pierwsze strony deklaracji, zeskanuj ją i prześlij na adres biuro@ptsps.pl. Możesz przesłać także swoje aktualne CV lub krótki biogram - w ten sposób będziemy mogli poznać Cię bliżej.
- Zgodnie ze Statutem PTSPS przesłana przez Ciebie deklaracja zostanie odczytana na Zebraniu Zarządu, a następnie Twoja kandydatura poddana będzie głosowaniu.
- Po uchwaleniu Twojej kandydatury na Członka Stowarzyszenia skontaktuje się z Tobą przedstawiciel Zarządu naszego Stowarzyszenia, by poinformować Cię o naszej decyzji. Wchodząc do naszego grona automatycznie pojawiaasz się na naszej liście mailingowej. Uzyskasz wgląd w informacje o naszych bieżących aktywnościach i zaproszenie do ich współtworzenia.

W razie szczegółowych pytań skontaktuj się z nami korzystając z dostępnych kanałów. Odpowiemy na każde Twoje pytanie.

PATRONITE

Jesteśmy organizacją non-profit. Naszą misją jest rozwój teorii i praktyki pracy socjalnej, upowszechnianie idei superwizji w pomocy społecznej oraz działanie na rzecz profesjonalizacji pracy socjalnej i superwizji.

Utrzymujemy się ze składek naszych Członków oraz darowizn. Wszystkie wydatki służą realizacji celów statutowych. Twój Patronat zwiększy nasze możliwości zmieniania świata na lepsze!

Patronem może zostać każdy, komu bliskie jest dobro pracowników służb społecznych. Patroni realnie przyczyniają się do rozwoju inicjatyw, które są bliskie ich wartościom i przekonaniom.

Jak to działa?

Nic prostszego – wystarczy wejść na nasz profil na Patronite i zadeklarować stałą kwotę. Będzie ona zasilać konto Stowarzyszenia, opłacać nasze inicjatywy i wydarzenia.

Dlaczego warto zostać Patronem?

Każdy Patron jest współtwórcą sukcesu Stowarzyszenia! Wspierając nas finansowo, pomagasz nam się rozwijać. Stowarzyszenie odwdzięcza się Patronom, przekazując im upominki. Zajrzyj na nasz profil i zobacz, co dla Ciebie przygotowaliśmy!

Zapraszamy: <https://patronite.pl/PTSPS>

W tym numerze to już wszystko. Dziękujemy za uwagę – z nadzieją, że była to pożyteczna lektura. Jeśli masz jakieś uwagi, pytania, wątpliwości, albo po prostu chcesz się podzielić swoim doświadczeniem – napisz do nas (redakcja@ptsps.pl).
Nasz kwartalnik jest projektem otwartym i z chęcią opublikujemy wartościowe treści – tak, ty też możesz być autorem.

Widzimy się niebawem. Ponieważ duże i skomplikowane projekty mają własną, unikalną czasoprzestrzeń, na kolejny numer kwartalnika nie będzie trzeba czekać trzech miesięcy, zrobimy co w naszej mocy, żeby opublikować go przed wakacjami. Wiodącym tematem będą sprawy wspierania i ochrony dzieci.

Jeśli chcesz wesprzeć nasze działania na rzecz rozwoju superwizji pracy socjalnej możesz przekazać bezpośrednią darowiznę na cele statutowe PTSPS

Numer konta: 51 1140 2004 0000 3202 8248 8179



Nr 1/2023



SUPERWIZJA PRACY SOCJALNEJ

Nr 1/2023



TEMATY NUMERU

PROJEKT

strona 4

KODEKS ETYCZNY

strona 12

KONFERENCJA

strona 28



**POLSKIE TOWARZYSTWO
SUPERWIZJI PRACY SOCJALNEJ**

unicef 

dla każdego dziecka