

Superwizja

**Jak chronić się przed wypaleniem
zawodowym i utratą zdrowia**

Beata Mańkowska



Wolters Kluwer

Beata Mańkowska

Superwizja

**Jak chronić się przed wypaleniem
zawodowym i utratą zdrowia**

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

 Wolters Kluwer

WARSZAWA 2020

Recenzent
Prof. dr hab. Jan F. Terelak

Wydawca
Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący
Joanna Ołówek

Opracowanie redakcyjne
Małgorzata Masłowska

Projekt graficzny okładki
Studio Kozak

Skład i łamanie
Andrzej Gudowski

Zdjęcie wykorzystane na okładce
© Maxim Chuev – stock.adobe.com

.....
Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przy-
sługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobie znanej, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ.
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄZKI

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8187-412-0

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

W pełnym uznaniu dla priorytetu ochrony zdrowia osób aktywnych zawodowo w Polsce książkę dedykuję:

- UCZNIOM I STUDENTOM przygotowującym się do pełnienia ról zawodowych i wkroczenia na rynek pracy;
- LUDZIOM PRACY, a więc wszystkim osobom już aktywnym zawodowo bez względu na charakter profesji, zajmowane stanowisko czy formę zatrudnienia;
- PRACODAWCOM odpowiedzialnym za strategie redukcji stresu w miejscu pracy oraz zdrowie i kondycję psychofizyczną swych podwładnych;

jak również

- BADACZOM zjawisk i procesów toczących się w środowisku pracy oraz analizujących relacje jednostka – praca w kontekście czynników ryzyka oraz czynników ochrony zdrowia i dobrostanu psychicznego pracowników;
- SPECJALISTOM PRAKTYKOM oferującym rozmaite formy wsparcia, doskonalenia zawodowego oraz rozwoju osobistego osób aktywnych zawodowo;
- URZĘDNIKOM PAŃSTWOWYM posiadającym moc ustawodawczą oraz wykonawczą w zakresie tworzenia oraz wdrażania w życie ogólnopolskich, regionalnych oraz lokalnych strategii ochrony zdrowia i przeciwdziałania skutkom stresu w miejscu pracy;

w końcu

WSZYSTKIM TYM, KTÓRZY CHCIELIBY PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO KORZYSTANIA Z SUPERWIZJI WŁASNEJ PRACY, PO TO, BY ZACHOWAĆ SIŁY, ZDROWIE, DOBRE SAMOPOCZUCIE I RADOŚĆ Z WYKONYWANEJ PRACY NA DŁUGIE LATA.

Spis treści

Od autorki	11
Wstęp	13
Rozdział I	
Mity i fakty na temat superwizji – na początek	19
1.1. Superwizja – co to takiego?	19
1.2. Dla kogo przeznaczona jest superwizja?	20
1.3. Po co poddawać swą pracę superwizji?	21
1.4. Co dzieje się podczas superwizji? – słów parę o zjawiskach tam omawianych	22
1.4.1. Przeniesienie – cóż to takiego i jak je rozpoznać w codziennych relacjach?	22
1.4.2. Przeciwprzeniesienie – czym się przejawia i kogo dotyczy?	23
1.5. Jakie warunki uczestnictwa mogą zapewnić powodzenie superwizji?	24
1.6. Czy superwizja pełni funkcję ochronną wobec wypalenia zawodowego?	25
1.7. Co lepsze – superwizja czy coaching?	26
1.8. Czy udział w superwizji własnej pracy wymaga szczególnych przygotowań?	27

Rozdział II

Istota superwizji – pojęcie, rodzaje i obszary zastosowań	29
2.1. Ewolucja zakresu znaczeniowego pojęcia „superwizja”	29
2.2. Rodzaje superwizji oraz obszary jej zastosowań.....	33

Rozdział III

Wsparcie w miejscu pracy jako czynnik ochrony przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia	45
3.1. Profesjonalne wsparcie w miejscu pracy jako strategia w redukcji stresu i jego konsekwencji.....	45
3.2. Zdrowotne skutki stresu	50
3.3. Wypalenie zawodowe jako konsekwencja chronicznego stresu w miejscu pracy.....	54
3.4. Superwizja jako profesjonalna forma wsparcia i ochrony przed wypaleniem zawodowym – przegląd badań.....	59

Rozdział IV

Superwizja konsultacyjna jako ciągły i pogłębiony proces psychoedukacyjny	64
4.1. Cele superwizji konsultacyjnej jako formy zapobiegania wypaleniu zawodowemu.....	65
4.2. Czym różni się pogłębiona psychoedukacja od zwykłej edukacji?	67
4.3. Zjawiska i procesy będące przedmiotem pogłębionej analizy superwizyjnej	70
4.3.1. Przeniesienie – pojęcie, rodzaje, możliwości rozpoznania	71
4.3.2. Przeciwprzeniesienie – istota, przejawy, źródła pochodzenia	76
4.4. Przebieg sesji superwizyjnej – czyli czego po kolei można się spodziewać?	79
4.5. Grupa Balinta jako szczególna forma analitycznej superwizji konsultacyjnej	85

Rozdział V**Prawo polskie wobec ochrony zdrowia osób**

aktywnych zawodowo.....	87
5.1. Prawo polskie wobec superwizji jako formy ochrony zdrowia i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.....	95

Rozdział VI**Dobre i złe praktyki superwizyjne – słów parę**

z doświadczeń superwizora	101
6.1. Możliwe źródła niepowodzeń superwizji.....	101
6.1.1. Nieufność uczestników superwizji – co ją rodzi?	102
6.1.2. Niechęć pracowników do rozwoju i doskonalenia zawodowego	104
6.1.3. Przymus uczestnictwa w superwizji.....	106
6.1.4. Chaos organizacyjny w firmie.....	108
6.1.5. Superwizor jako źródło niepowodzenia superwizji.....	109
6.1.6. Incydentalność superwizji.....	112
6.2. Czynniki sprzyjające powodzeniu superwizji	113
6.2.1. Zapewnienie poczucia bezpieczeństwa uczestnikom superwizji.....	113
6.2.2. Budowanie zaufania pomiędzy superwizantami i superwizorem.....	114
6.2.3. Przestrzeganie zasady dyskrecji – czyli wzajemna lojalność stron	115
6.2.4. Dojrzałość pracownika i chęć rozwoju osobistego	115
6.2.5. Dobrowolność uczestnictwa w superwizji.....	116
6.3. Przykłady dobrych praktyk – z doświadczeń superwizora	117

Rozdział VII**Kompetentny superwizor – co znaczy trafić w dobre ręce?**

7.1. Wiedza i umiejętności, czy coś więcej? Co buduje profesjonalizm superwizora?.....	136
---	-----

7.2. Standardy etyczno-moralne superwizora jako fundament w budowaniu autorytetu.....	141
7.3. Superwizor czy coach? – w służbie odpowiedzialności i w trosce o bezpieczeństwo.....	144
7.3.1. Dylematy wokół istoty oraz rodzajów coachingu.....	144
7.3.2. Wątpliwości w zakresie metod wykorzystywanych przez coachów	148
7.3.3. Model kompetencji profesjonalnego coacha według ICF.....	151
7.3.4. Wątpliwości natury etycznej oraz formalno-prawnej dotyczące coachingu.....	154
7.4. Na co warto uważać, decydując się na wybór formy superwizji oraz osoby superwizora?	156
 Rozdział VIII	
Czy jesteś gotów do poddania swej pracy superwizji?	160
 Zakończenie.....	167
 Bibliografia	171
 Spis rycin.....	181

Od autorki

Niniejsza monografia wyjaśnia pojęcie superwizji własnej pracy zawodowej, znacząco poszerzając możliwe obszary jej zastosowania jako metody profesjonalnego wsparcia chroniącego przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia. Tym samym stanowi zaproszenie do jej powszechnego stosowania w różnych środowiskach zawodowych.

Wypalenie zaś, zgodnie z aktualnym stanem wiedzy, uznawane jest za problem uniwersalny i bardziej powszechny, niż kiedykolwiek uważano, dlatego zagraża potencjalnie każdej osobie aktywnej zawodowo, a nie – jak niegdyś sądzono – jedynie przedstawicielom wybranych zawodów związanych najczęściej z pomaganiem innym. Poznano bowiem jego naturę, zgodnie z którą to warunki i wymagania pracy nie zrównoważone możliwościami i zasobami jednostki, a nie treść zadań zawodowych czy specyfika stanowiska pracy leżą u podstaw jego rozwoju.

Gorąco zachęcam do tej lektury każdego, kto chce na długie lata zachować siły i zapał do pracy, radość obcowania z ludźmi, wiarę we własne możliwości oraz poczucie satysfakcji zawodowej.

Wstęp

Superwizja własnej pracy zawodowej stanowi formę profesjonalnego wsparcia i rozwoju w miejscu pracy, doskonalącą kompetencje pracowników poprzez systematyczny proces konsultacyjny. Celami tak pojmowanej superwizji są pomoc w pełniejszym zrozumieniu siebie i innych, poznanie źródeł osobistych trudności oraz znajdowanie optymalnych rozwiązań dla problemów rodzących się i rozwijających w środowisku pracy.

Profesjonalne wsparcie oraz wspomaganie rozwoju zawodowego w formie superwizji nakłada na tę praktykę szczególne wymogi stanowiące gwarancję powodzenia oraz trwałości osiągniętych efektów. Superwizja stanowić powinna długofalowy, systematyczny i pogłębiony proces psychoedukacyjny, służący głębszej refleksji uczestników oraz trwałości osiągniętych przez nich celów. Superwizorem powinien być wykwalifikowany i doświadczony specjalista łączący kompetencje psychologiczne z orientacją w dziedzinie stanowiącej kontekst zawodowy pracownika, co zdaje się stwarzać gwarancje spójnego rozumienia natury wykonywanych przez niego zadań zawodowych oraz ich ram prawno-organizacyjnych (por. Mańkowska, 2017a, b).

Uczestnikami superwizji z kolei powinny być osoby, które, chcąc zachować wysokie standardy etyczno-moralne oraz obiektywizm, rozumieją potrzebę systematycznego konsultowania swych działań zawodowych oraz poddawania ich analizie superwizyjnej.

Jedną z najistotniejszych wartości, jaką stanowi praktyka superwizyjna, jest jej siła ochronna wobec wypalenia zawodowego osób pracujących, a więc zapobieganie wyczerpaniu psychofizycznemu, utracie zaangażowania w relacje z ludźmi, spadkowi skuteczności zawodowej oraz rozczarowaniu pracą (Maslach, Leiter, 2011; Santinello, 2008).

Wypalenie zawodowe jako nieuchronna konsekwencja chronicznego stresu w miejscu pracy, zgodnie z aktualnym stanem wiedzy, uznawane jest za problem uniwersalny, a więc zagrażający każdej osobie pracującej zawodowo. Poznano jego kontekstualną naturę, zgodnie z którą to warunki i wymagania pracy niezrównoważone możliwościami i zasobami jednostki, odgrywają dominującą rolę w jego rozwoju. Szczególne znaczenie w tym względzie przypisuje się współcześnie zagrożeniom psychospołecznym, obecnym w środowisku pracy niezależnie od pełnionych funkcji czy stanowisk. Superwizja zatem stanowić powinna wyposażenie metodyczne zapewnione przez instytucję zatrudnienia każdej osobie aktywnej zawodowo, do czego pragnie przekonać autorka.

Niniejsze opracowanie ma na celu rozpowszechnienie idei superwizji jako szerokiej oferty metodycznego wsparcia i rozwoju pracowników, dalece wykraczającej poza jej dotychczasowe wąskie zastosowanie w obszarze psychoterapii.

Skoro problem wypalenia dotknąć może każdą jednostkę aktywną zawodowo, bez względu na profesję, stanowisko pracy czy formę zatrudnienia, a superwizja uznana została za jedną z najskuteczniejszych form ochrony przed wypaleniem i utratą zdrowia, warto tę ideę rozpowszechniać oraz promować w imię szeroko pojętej profilaktyki zdrowia publicznego. Zadaniu temu ma posłużyć także forma przekazu – autorka postanowiła opowiedzieć o zjawiskach trudnych i złożonych w możliwie prosty sposób, unikając zbędnych zawiłości językowych czy pojęciowych.

Intencją autorki jest także przygotowanie czytelnika do korzystania z superwizji własnej pracy poprzez uwrażliwienie

go na czynniki ochrony oraz czynniki ryzyka, które mogą decydować o powodzeniu lub porażce angażowania się w owo przedsięwzięcie. W tym też celu zaprezentowane zostały wybrane przykłady dobrych lub złych praktyk, znanych samej autorce, od lat pełniącej rolę superwizora dla przedstawicieli różnych grup zawodowych.

W celu przybliżenia czytelnikowi głównych wątków będących przedmiotem rozważań, poniżej przedstawione zostaną w skrócie treści poszczególnych rozdziałów.

W rozdziale pierwszym autorka konfrontuje czytelników z fałszywymi przekonaniem na temat superwizji przybierającymi formę stereotypów ograniczających rozumienie jej istoty oraz zasięgu możliwych zastosowań. Zestawienie owych „mitów” z faktami ma oswoić czytelnika z ideą superwizji oraz zachęcić do jej szerokiego praktykowania w dowolnym miejscu pracy.

Rozdział drugi poświęcony został wyjaśnieniu istoty superwizji, jej rodzajów oraz możliwych obszarów zastosowań.

Rozdział trzeci dedykowany został roli wsparcia w miejscu pracy jako uniwersalnego czynnika ochrony przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia pracowników. Szczególne miejsce w tym względzie poświęcono superwizji jako profesjonalnej formie wsparcia, przywołując wyniki badań naukowych z całego świata, potwierdzające jej dobroczynny wpływ na zdrowie i kondycję psychofizyczną użytkowników.

Rozdział czwarty stanowi rozwinięcie tematu superwizji w kontekście jej buforowej funkcji względem wypalenia zawodowego, koncentrując uwagę czytelnika na typie superwizji konsultacyjnej, jej celach, przebiegu, zjawiskach i procesach będących przedmiotem analizy. Autorka przedstawia superwizję jako pogłębiony proces psychoedukacyjny, uzasadniając jego wyższość wobec tradycyjnych form poradnictwa czy konsultacji. Superwizja powinna stanowić przestrzeń dla głębszej refleksji: ekspresji emocji, uświadomienia sobie źródeł osobistych trudności, czyli uzyskania wglądu, oraz wypracowania optymalnych rozwiązań. Takie cele nie są możliwe

do osiągnięcia drogą zwykłej wymiany racji, stanowisk lub instruktaży. Pomoc w uzyskaniu wglądu przez uczestnika superwizji wymaga szczególnych kwalifikacji oraz kompetencji superwizora – tym zaś poświęcony został osobny rozdział. Autorka akcentuje edukacyjny wymiar praktyki superwizyjnej, która nie może przybierać charakteru terapeutycznego, i wyjaśnia zasadnicze różnice obu perspektyw: edukacyjno-rozwojowej oraz naprawczo-leczniczej.

Piąty rozdział monografii opisuje rozwiązania legislacyjne stanowiące podstawy dla realizacji idei ochrony zdrowia osób aktywnych zawodowo w Polsce. Szczegółne miejsce zajmuje tu stanowisko państwa wobec superwizji jako formy ochrony zdrowia i wypalenia zawodowego, reprezentowane w zapisach Narodowego Programu Zdrowia. Rozdział ów powstał, by przez przywołanie istniejących regulacji prawnych unaoznić szanse na praktyczne rozpowszechnienie superwizji w różnych środowiskach zawodowych.

W kolejnym rozdziale autorka wraca do praktyk superwizyjnych, przedstawiając, na podstawie własnych oraz cudzych doświadczeń, możliwe źródła niepowodzeń superwizji, jak również czynniki sprzyjające sukcesom. Przytoczone przykłady tzw. dobrych praktyk dostarczyć mogą czytelnikom wskazówek, wedle których warto podążać, by w pełni skorzystać z dobrodziejstw superwizji. Złe praktyki mogą służyć jako przestroga dla jej początkujących adeptów oraz dostarczyć refleksji osobom już doświadczonych udziałem w superwizji, lecz rozczarowanych przebiegiem lub efektami swego uczestnictwa.

Rozdział siódmy dedykowany został osobie superwizora, który, zdaniem autorki, pełni bezdyskusyjnie bardzo ważną rolę w procesie superwizji z racji odpowiedzialności za jej przebieg oraz rezultaty. Autorka zwraca uwagę, iż autorytet oraz wiarygodność superwizora buduje bogata paleta kompetencji, a więc jego wiedza i umiejętności oraz nienaganna postawa etyczna, czyniąc go kompletnym, dojrzałym, wysokiej klasy specjalistą. W tymże miejscu autorka odwołuje się rów-

niez do innego rodzaju praktyk – coachingu, który stanowić ma alternatywę wobec superwizji i na dobre zagościł na rynku pracy, stawiając sobie za cel rozwój osobisty i zawodowy osób pracujących. Intencją przyświecającą takiemu pomysłowi było podzielenie się osobistymi wątpliwościami i uwagami dotyczącymi nie dość klarownej definicji coachingu, wątpliwego wachlarza metod pracy stosowanych przez coachów oraz niewystarczających regulacji prawnych, które nie gwarantują należytej jakości tych usług. Priorytetem w pracy superwizora lub coacha powinno być, zdaniem autorki, bezpieczeństwo klienta oraz rzetelność oraz odpowiedzialność za jakość ich oferty, stąd idea przyświecająca tej części opracowania, prowołująca czytelnika do odpowiedzi na pytanie „co znaczy trafić w dobre ręce?” zachęcić ma potencjalnie zainteresowanych do rozwagi i ostrożności w dokonaniu wyboru takiej czy innej oferty. Rynek oferuje ich wiele, lecz nieczęsto poddawane są należytej kontroli.

Ostatnia część monografii zawarta w rozdziale ósmym to zaproszenie czytelnika do refleksji nad gotowością jednostki do pracy pod superwizją. Autorka zwraca tym samym uwagę, iż za powodzenie superwizji odpowiedzialność ponosi także każdy uczestnik. Podkreśla, jak ważny jest w tym zakresie jego system wartości, standardy etyczne oraz otwartość na krytyczną refleksję. Poza gotowością osobistą pracownika warunkiem powodzenia superwizji jest również gotowość przełożonego – ufność w sens i wartość superwizji jako oferty złożonej swym podwładnym. Bez przekonania o tym obu stron superwizja może się nie powieść.

Rozdział ten składa się z trzech zestawów pytań. Pierwszy dotyczy czynników indywidualnych mogących wpływać na gotowość własną, drugi – zwraca uwagę czytelnika na jego stan psychofizyczny mogący sygnalizować symptomy wypalenia zawodowego lub inne niepokojące objawy stresu, które wymagają podjęcia działań zaradczych. W końcu trzeci zestaw pytań skłania do zastanowienia, czy wstępnej gotowości włas-

nej, będącej afirmacją idei superwizji oraz świadomości osobistych niedomagań związanych z doświadczaniem przewlekłego stresu, towarzyszy zarazem gotowość przełożonych, by powierzyć swych pracowników opiece superwizora. Pytania powinny pomóc czytelnikowi w rozwianiu istniejących wątpliwości oraz uzmysłwić sobie bilans szans oraz zagrożeń, które mogą zadecydować o ostatecznej decyzji i powodzeniu całego przedsięwzięcia.

Superwizja własnej pracy zawodowej stanowi formę profesjonalnego wsparcia i rozwoju w miejscu pracy poprzez systematyczny proces konsultacyjny. Ma na celu pomóc pracownikom poznać źródła osobistych trudności oraz znaleźć optymalne rozwiązania dla problemów rodzących się i rozwijających w środowisku pracy. Takie działania mogą zapobiec wypaleniu zawodowemu, które jest obecnie bardzo powszechnym zjawiskiem i zagraża potencjalnie każdej osobie aktywnej zawodowo.

Z książki można dowiedzieć się:

- co to jest superwizja i dlaczego warto z niej korzystać;
- kim powinien być superwizor;
- co oznaczają dobre lub złe praktyki superwizyjne.

Autorka przełamuje stereotyp głoszący, że ta forma psychoedukacji zastrzeżona jest wyłącznie dla psychoterapeutów. Przedstawia znacznie szersze możliwości i zakresy jej zastosowań w różnych środowiskach zawodowych, zachęcając do powszechnej i regularnej praktyki.

Beata Mańkowska – doktor nauk społecznych w zakresie psychologii, psycholog kliniczny, psychoterapeutka psychodynamiczna; badaczka zjawiska wypalenia zawodowego jako konsekwencji długotrwałego stresu w miejscu pracy; autorka wielu publikacji naukowych w tym zakresie; promotorka idei superwizji oraz jej powszechnego wykorzystywania w różnych środowiskach zawodowych jako skutecznej ochrony przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia.

„Gorąco zachęcam do lektury każdego, kto chce na długie lata zachować siły i zapał do pracy, radość obcowania z ludźmi, wiarę we własne możliwości oraz poczucie satysfakcji zawodowej”.

Autorka



9 788381 874120 W01P01

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45
zamowienia@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

cena 49 zł (w tym 5% VAT)

ISBN 978-83-8187-412-0



9 788381 874120