



## **Ramowy harmonogram szkolenia „Warsztaty pracy superwizją”**

### **1. Definicja superwizji**

Potoczna wiedza na temat superwizji.

Superwizja jako ważne narzędzie zwiększania efektywności pracy i rozwoju zawodowego pracowników.

Określenie interwencji mogących nosić miano superwizji oraz sfer zawodowych gdzie superwizja jest konieczna (praca socjalna, praca terapeutyczna, praca wychowawcza, praca z pacjentem w placówkach medycznych i inne)

Istota superwizji i zarządzania superwizyjnego w pomocy społecznej i pracy socjalnej  
Analiza obszarów superwizji: formacyjny, normatywny, wzmacniający

### **2. Specyfika pomocy społecznej a superwizja**

Obszary pracy socjalnej wymagające objęcia superwizją

Cele superwizji w pracy socjalnej

Krótkofalowe i długofalowe efekty oddziaływań superwizji w pomocy społecznej (między innymi zachowanie i wzmocnienie kompetencji zawodowych, utrzymanie wysokiego poziomu świadczenia usług, przeciwdziałanie zjawisku wypalenia zawodowego).

### **3. Przydatność superwizji w pracy socjalnej**

Korzyści dla pracownika socjalnego: refleksja nad własnymi emocjami, wyjaśnienie dylematów etyczno-moralnych pojawiających się w pracy socjalnej, nabywanie i kształtowanie umiejętności zawodowych, kształtowanie umiejętności radzenia sobie ze stresem zawodowym, pomoc w przestrzeganiu przepisów i rozporządzeń, zachowanie standardów i norm zawodowych, utrzymanie dobrych relacji pracowniczych wśród personelu, uzyskanie nowej perspektywy widzenia problemu, zyskanie technik dotyczących radzenia sobie ze stresem zawodowym

Korzyści dla klienta (między innymi podwyższenie jakości interpersonalnych kontaktów z pracownikiem socjalnym oraz jakości świadczonych usług) o wyniku pracy socjalnej.





## Dolnośląski Ośrodek Polityki Społecznej

pl. Jana Pawła II nr 8 (budynek A)

50-043 Wrocław

tel./fax. 071 784 57 53

### 4. Funkcje superwizji w placówkach pomocy społecznej

Funkcja administracyjno-zarządzająca

Funkcja zawodowa

Funkcja edukacyjna

Funkcja wsparcia emocjonalnego pracownika

### 5. Różnica pomiędzy konsultacją a superwizją

Co to jest konsultacja i jaką pełni funkcję

Twórcy i odbiorcy konsultacji

Sfery możliwe do konsultacji

Konsultacja merytoryczna

Różnice w zakresie głębokości oddziaływań konsultacji i superwizji

### 6. Podstawowe modele superwizji

Omówienie wybranych modeli superwizji stosowanych w praktyce

kontrakt superwizorski

superwizja z perspektywy mocnych stron

praca nad biografią

podejście systemowe w superwizji

Omówienie podstawowych form superwizji oraz ich przydatności w pracy socjalnej:

- superwizja formalna i nieformalna

- superwizja bezpośrednia i pośrednia

- superwizja indywidualna i grupowa

Oraz superwizja na żywo i superwizja na podstawie materiału Video

### 7. Etapy superwizji indywidualnej i grupowej

Fazy: omówienia doświadczeń, omówienia odczuć, interpretacji, uogólnienia  
przetwarzania informacji

Różnice w przebiegu superwizji indywidualnej i grupowej

### 8. Czynniki determinujące skuteczność superwizji

Czynniki leżące po stronie osoby superwizora

Czynniki organizacyjne

Gotowość pracownika do pracy superwizyjnej



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Projekt systemowy DOPS w zakresie podnoszenia kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej”  
jest współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki  
Priorytet VII Promocja integracji społecznej  
Działanie 7.1 Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji  
Poddziałanie 7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej



## Dolnośląski Ośrodek Polityki Społecznej

pl. Jana Pawła II nr 8 (budynek A)

50-043 Wrocław

tel./fax. 071 784 57 53

---

### 9. Podstawowe trudności w procesie superwizji

proces uczenia się, komunikacja w sferze werbalnej i pozawerbalnej, utrudnienia percepcyjne, wpływ emocji, zjawisko oporu i jego źródła, osobiste traumy i nieświadomione potrzeby, własne nierozwiązane problemy



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



---

**„Projekt systemowy DOPS w zakresie podnoszenia kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej”  
jest współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki  
Priorytet VII Promocja integracji społecznej  
Działanie 7.1 Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji  
Poddziałanie 7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej**