LUBELSKI ROCZNIK PEDAGOGICZNY
T. XLIII, z. 2 – 2024

DOI: 10.17951/lrp.2024.43.2.75-87

Justyna Siemionow
Uniwersytet Gdański
ORCID – 0000-0003-3831-3515

SUPERWIZJA W EDUKACJI: NOWY MODEL WSPARCIA I ROZWOJU ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI*

Wprowadzenie: Superwizja pojawia się środowisku szkoły stosunkowo rzadko i nadal występuje w charakterze działań innowacyjnych. W konsekwencji systematycznie wzrastającej liczby uczniów ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi i rozwojowymi nauczyciele stanęli wobec nowych zadań, jak również musieli ponownie zdefiniować już istniejące. Spowodowało to wzrost zainteresowania superwizją w edukacji jako nową formą wsparcia oraz rozwoju zawodowego i osobistego nauczycieli. W artykule przedstawiono podstawowe informacje na temat superwizji oraz warunków włączenia jej w system pracy nauczycieli.
Cel badań: Prezentowany artykuł stanowi wstęp do rozważań na temat superwizji w edukacji, ma charakter przeglądowy i opiera się na teoretycznych analizach oraz wynikach badań dostępnych w literaturze przedmiotu. W okresie ostatnich piętnastu lat (2008–2023) można odnaleźć wiele interesujących publikacji poświęconych tematyce superwizji w pracy nauczyciela, podkreślających wagę tego zagadnienia.
Stan wiedzy: Wprowadzenie superwizji do szkół to proces wymagający czasu oraz spełnienia określonych warunków, w tym szczególnie przygotowania merytorycznego nauczycieli do korzystania z tej formy wsparcia. Przed współczesnym nauczycielem stoi wiele złożonych zadań, które przekraczają jego indywidualne możliwości. Potrzebuje on do tego zespołu specjalistów oraz podjęcia refleksyjnej analizy swoich zawodowych doświadczeń.
Podsumowanie: Wprowadzenie tej formy wsparcia dla nauczycieli wymaga zmian prawnych i organizacyjnych oraz umocnienia teoretycznego. Zauważalna jest także tendencja do systematycznego pojawiania się tej problematyki jako jednej z opcji poszukiwania rozwiązań narastających trudności wychowawczych w środowisku szkoły. Warto zaznaczyć, że superwizja w pracy socjalnej pojawiła się przed superwizją w edukacji. Ponadto coraz częściej temat ten jest dostępny w różnych typach publikacji naukowych, stanowiąc cenne źródło inspiracji przy jej wprowadzaniu w szkołach i placówkach oświatowych.

Słowa kluczowe: superwizja, edukacja, nauczyciele, refleksyjna praktyka, wsparcie zawodowe

* Sugerowane cytowanie: Siemionow, J. (2024). Superwizja w edukacji – nowy model wsparcia i rozwoju zawodowego nauczycieli. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, *43*(2), 75–87. http://dx.doi.org/10.17951/lrp.2024.43.2.75-87

© 2024 by: Justyna Siemionow
This is an Open Access Article Under the CC BY 4.0 License
(http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

WPROWADZENIE

Superwizja jako metoda wspierająca nauczycieli to temat od wielu lat obecny w dyskusjach zarówno praktyków, jak i teoretyków edukacji. Tendencja ta nasiliła się po pandemii COVID-19, kiedy okazało się, że kondycja psychiczna uczniów i nauczycieli jest bardzo zła. Aktualny model wspierania zawodowego pedagogów okazał się dalece niewystarczający wobec liczby i jakości problemów, które przyniosła im współczesna rzeczywistość. W dotychczasowym modelu wsparcia dominują szkolenia dostarczające wiedzy na konkretny temat. Proces awansu zawodowego nauczycieli nadal wiąże się z systematycznym uczestnictwem w różnych kursach i studiach podyplomowych, które wzbogacają ich CV. System edukacji ma dziś realną potrzebę istotnej modyfikacji. Z jednej strony decydują o tym uwarunkowania społeczne, kulturowe i cywilizacyjne wynikające ze zmian ustrojowych, globalizacji, dominacji nowych technologii oraz radykalnego wzrostu konsumpcji. Z drugiej strony – to kwestia samych uczniów, pokolenia zapatrzonego w ekrany smartfonów, przekonanych, że życie w dużym stopniu ogranicza się wyłącznie do świata wirtualnego. Wyzwaniem we współczesnej szkole mogą być również istotne różnice wyobrażeń o edukacji, które posiadają współcześni nauczyciele (Kordziński, 2019). Różnorodność dzisiejszego edukacyjnego świata wymaga systematycznego namysłu i refleksji nad tym, co dzieje się wokół osób zaangażowanych w życie szkoły. Superwizja zdecydowanie wpisuje się w ten nurt, pomagając nauczycielom stać się badaczami sytuacji edukacyjnych. Oznacza to, że nauczyciele mogą przekazywać innym swoją wiedzę, a jednocześnie uczyć się od nich, w zależności od uzyskiwanych osiągnięć. Profesjonalizm nauczycieli implikuje zapotrzebowanie na wysoką jakość, stałe utrzymywanie jej w środowisku z dużą komponentą niepewności i rywalizacji, znacznie bardziej niestabilnym i szybciej się zmieniającym, niż było to dekadę czy dwie temu. Oczekiwania wobec nauczycieli rosną, są napędzane zmieniającymi się potrzebami otoczenia społecznego oraz interesariuszy, w tym rodziców. Aktualne zapotrzebowanie na nauczyciela profesjonalistę oznacza usytuowanie go w szerszej perspektywie kulturowej. Ważne jest zarówno doskonalenie się w toku pracy i refleksja nad własnym działaniem, jak i wypracowanie konstruktywnych relacji z pozostałymi podmiotami i uczestnikami systemu edukacyjnego. Dlatego „poszukuje się optymalnych rozwiązań w zakresie zawodowego rozwoju nauczycieli i oczekuje, że system doskonalenia tej grupy zawodowej sprosta wyzwaniom współczesnej edukacji i szkoły oraz wymaganiom zmieniającego się społeczeństwa czy zmianom cywilizacyjnym" (Szempruch, 2022, s. 35). Zatem podejmowanie działań budujących profesjonalizm nauczycieli oraz wzrost ich skuteczności, są uznawane za czynniki kluczowe dla przyszłości edukacji.

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

PROBLEM I CEL BADAŃ

Superwizja w podstawowym znaczeniu może być rozumiana jako narzędzie oparte na dialogu oraz regularnych spotkaniach osób z danego środowiska, służące refleksji, a także umożliwiające zainteresowanym przemyślenia i rozwój świadomej praktyki zawodowej. Może stanowić i jednocześnie tworzyć pole zaufania w ramach organizacji, w którym jest miejsce na konsultacje obejmujące krytyczną refleksję, tym samym wspierając nie tylko kulturę pracy i jej atrakcyjność, ale również stały rozwój nauczycieli. Superwizja jako narzędzie służące refleksji tworzy przestrzeń do promowania poczucia zawodowego i osobistego poczucia bezpieczeństwa, które jest niezbędne także „dla procedowania dynamicznej i ekspansywnej wiedzy zawodowej oraz dążenia do innowacji. Superwizja może być także ujmowania jako środek do zdobywania holistycznej wiedzy oraz rozwoju praktyki w kontekście zarządzania sobą jako ważnej umiejętności współczesnego nauczyciela" (Dawidziuk, 2015).

Pojęcie superwizji w Polsce jest prawie wyłącznie utożsamiane z psychoterapią i pomocą społeczną. Jest to termin o szerokim znaczeniu, w konsekwencji można odnaleźć w literaturze różne jej formy i definicje. W kontekście edukacji ważne jest, aby odróżnić superwizję od konsultacji i mentoringu. Wymienione formy wsparcia mają wyraźne komponenty wspólne, wśród których są „przyglądanie się" i samodzielna analiza swoich doświadczeń w asyście specjalisty. Warto podkreślić, że superwizja zawiera wyraźny element ewaluacyjny, co odróżnia ją od pozostałych wymienionych form, a informacje są przekazywane od osoby uprawnionej – specjalisty, do osoby uczącej się, od której oczekuje się, że będzie postępowała zgodnie z zaleceniami tej pierwszej. To ujęcie superwizji akcentuje, że jest to proces nauki poprzez ocenę doświadczenia w celu rozwijania umiejętności oraz kompetencji pracowników (Ferreira i in., 2014). Najistotniejszym elementem superwizji jest więc proces uczenia się w perspektywie wzajemnej wymiany doświadczeń, wiedzy oraz przemyśleń i tą drogą dochodzenie do nowych rozwiązań. Superwizja w edukacji jest rozumiana jako sposób na rozwój zawodowy i osobisty nauczycieli oraz budowanie ich zasobów, tak aby mogli efektywnie pracować z uczniami o różnych potrzebach psycho-społecznych i wychowawczych, rozwijając w tej grupie tzw. kompetencje przyszłości. Przyjmując podstawową definicję szkoły zawartą w Prawie oświatowym (Dz. U. 2023 poz. 900), określającą ją jako instytucję oświatowo-wychowawczą, zajmującą się kształceniem, opieką i wychowaniem, można stwierdzić, że w środowisku szkoły, po odpowiednim przygotowaniu, z powodzeniem można i powinno się realizować tego typu działania. Ten model wsparcia nauczycieli wpisuje się zatem w podstawowe zadania szkoły z uwzględnieniem poniższych stwierdzeń mówiących o tym, że superwizja:

- uwzględnia fakt, że nauczanie i wychowanie jest skomplikowanym i zróżnicowanym procesem;
- daje przestrzeń nauczycielowi do refleksji nad własną pracą;
- wspiera nauczycieli w rozwijaniu wysokiego poziomu jakości edukacji w szkole;

© 2024 by: Justyna Siemionow
This is an Open Access Article Under the CC BY 4.0 License
(http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

- jest procesem ciągłym;
- wspiera liderów edukacyjnych do bycia źródłem zmian systemowych;
- jest ugruntowana w przekonaniu, że nauczyciele powinni wspierać pozytywne zmiany w życiu i nauce u swoich uczniów;
- sprzyja wprowadzaniu innowacyjnych działań;
- buduje dobrostan nauczycieli i uczniów;
- wzmacnia kreatywne myślenie i pobudza do samorozwoju.

Superwizja w edukacji nie oznacza zatem metody nadzorowania nauczycieli. To proces „doskonalenia różnych procesów poprzez monitorowanie aktywności i efektów, wspomaganie w organizowaniu procesów, dostarczanie lub weryfikowanie zasobów wiedzy, a przede wszystkim wspieranie i wzmacnianie kompetencji nauczycieli" (Mańka i Morańska, 2023, s. 64). Na przykładzie pracowników socjalnych, którzy poza psychoterapeutami mają najbogatsze doświadczenie w pracy superwizyjnej w grupie zawodów pomocowych, można wymienić liczne korzyści płynące z wprowadzenia tej formy wsparcia do praktyki zawodowej. Mogą one też znaleźć zastosowanie z powodzeniem w grupie nauczycieli. Poniżej w tabeli 1 zostały zaprezentowane wybrane korzyści z podziałem na trzy grupy: **poznawcze** – odnoszące się do wiedzy, analizy, refleksji, wnioskowania, przekonań nauczycieli oraz ich zmiany; **interpersonalne** – wewnętrzne zasoby i kompetencje społeczno-emocjonalne superwizowanych oraz **organizacyjne** – w rozumieniu usprawniania pracy szkoły i dążenia do wysokiego stopnia efektywności procesu wychowania.

Tabela 1.
Korzyści z superwizji w edukacji

Poznawcze	Interpersonalne	Organizacyjne
możliwość uzupełnienia dotychczasowej wiedzy, umiejętności i rozwój osobisty	poprawa relacji międzyludzkich z klientami	prowadzi do opracowania nowych pomysłów czy metod
ułatwia wytyczanie i osiąganie celów	lepsze zrozumienia sytuacji klienta/ucznia i jego rodziny	możliwości podjęcia konstruktywnych działań i usprawnienia działania instytucji
wspomaga podejmowanie decyzji	zwiększa zdolności do nawiązywania relacji z podopiecznymi oraz ich rodzicami/opiekunami	wzmacnia poczucie skupienia i ukierunkowania pracy na tym, co ważne tu i teraz
poprawia samoświadomość, znajomości samego siebie w relacji z innymi	wzmacnia poczucie odpowiedzialności wobec podopiecznych oraz współpracowników	buduje wizję organizacji i kształtuje jej przyszłość
wzrost motywacji i zaangażowania w pracy		

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

stwarza przestrzeń do refleksji nad procesem pracy zapewnia możliwości rozpoznawania własnych stanów emocjonalnych i sposobów radzenie sobie z nimi		porządkuje ważne informacje w indywidualnej pracy z uczniem

Źródło: opracowanie własne.

STAN WIEDZY

Na pytanie, czy polska szkoła jest gotowa na pracę superwizyjną, odpowiedź nie może być jeszcze w pełni pozytywna. Wskazuje na to kilka przesłanek. Po pierwsze, nauczyciele wprawdzie deklarują gotowość udziału w tego typu formie wsparcia i widzą potrzebę wprowadzenia superwizji do szkoły, jednak ich aktywność i zaangażowanie w rozwój tej formy wsparcia nie są zaawansowane. W badaniach nauczycieli można odnaleźć wątki wskazujące na zaznaczające się poczucie niedocenienia i beznadziejności, nadmiaru obowiązków, a także rozważań o rezygnacji z wykonywania zawodu. Do tego dochodzi społeczny odbiór profesji nauczyciela, który sami zainteresowani odczuwają jako bardzo krzywdzący dla nich (Dolata i in., 2021; Klimczyk, 2023). Po drugie, pandemia COVID-19 i wielomiesięczna edukacja zdalna przyczyniła się do znacznego obniżenia poziomu dobrostanu psychicznego nauczycieli, zachwiania równowagi emocjonalnej oraz znacznego zużycia posiadanych przez nich zasobów i pogłębienia deficytu motywacyjnego (Jankowiak i Jaskólska, 2020; Noor i in., 2020; Pyżalski i Walter, 2021; Batubara, 2021). I wreszcie po trzecie, pogarszająca się z roku na rok kondycja psychiczna uczniów, narastająca liczba podopiecznych ujawniających szerokie spektrum zaburzeń społeczno-emocjonalnych dodatkowo stała się poważnym obciążeniem i jednocześnie wyzwaniem dla współczesnych nauczycieli. Sumarycznie, mamy nauczycieli o wysokim stopniu świadomości istniejących w środowisku szkoły problemów, ale o niskim realnym zaangażowaniu w zmianę jej funkcjonowania. Zatem konieczne wydaje się, przygotowanie modelu superwizji dla nauczycieli jako etapowego procesu i wprowadzenie jej do szkół. Objęci nim mogliby zostać wszyscy nauczyciele, tak aby rozwinąć potencjalną gotowość do zmiany, jaka jest w środowisku nauczycieli. W miarę zdobywania kolejnych doświadczeń, ewaluacji realizowanych działań pojawi się możliwość zbudowania systemowego modelu wsparcia dla nauczycieli. Oczywiście nie wszyscy nauczyciele zostaną objęci superwizją, gdyż ta zakłada dobrowolny udział kadry pedagogicznej. Warto podjąć trud przygotowania szkoleń oraz pilotażu, tak aby objąć tą formą wsparcia jak największą grupę pedagogów z uwagi na liczne wyniki badań, które potwierdzają skuteczność superwizji we wszystkich zawodach pomocowych (Mańkowska, 2020; Sordyl-Lipnicka i in., 2021; Sancar i in., 2021). Wprowadzenie superwizji do szkół

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

wymaga etapowych działań oraz czasu na ich wdrożenie. Tabela 2 przedstawia zamysł autorki tekstu nad tym procesem i propozycję kolejnych etapów w procesie wprowadzania superwizji do szkół.

Tabela 2.
Proces wprowadzania superwizji do szkół

Etap	Czas trwania	Podejmowane działania
Przygotowawczy	6–12 miesięcy	przedstawienie idei i założeń superwizji w edukacji, wskazanie korzyści dla konkretnej (z danej szkoły) grupy nauczycieli, określenie organizacyjnych ram superwizji: czas, miejsce, odpowiednie warunki, prezentacja superwizorów, zbudowanie relacji pomiędzy nimi a kadrą pedagogiczną, analiza potrzeb nauczycieli, opracowanie spersonifikowanej oferty: kalendarza spotkań indywidualnych i grupowych, tematyki spotkań
Zasadniczy – realizacja działań superwizyjnych	12–18 miesięcy	realizacja spotkań zgodnie z opracowanym harmonogramem, monitorowanie przebiegu spotkań przez superwizorów oraz bieżące wsparcie dla uczestników, udzielanie wsparcia w zakresie organizacyjnych rozwiązań dla uczestniczących nauczycieli
Ewaluacji oraz podsumowania	3–6 miesięcy	analiza działań superwizyjnych w szkole, ze szczególnym uwzględnieniem zmian, które zostały wprowadzone lub zainicjowane, analiza indywidualnych ścieżek superwizyjnych nauczycieli wraz z superwizorem, wskazanie możliwości modyfikacji w działaniach superwizyjnych w szkole w kolejnych cyklach realizacji programu

Źródło: opracowanie własne.

Szkoła to środowisko powiązane z otoczeniem społecznym, jego integralna część. Zmiany zachodzące w szybkim tempie w otaczającym świecie oraz wyzwania, przed jakimi staje współczesny człowiek dziś i w przyszłości – to podstawowe przesłanki wprowadzania zmian w polskim systemie edukacji. Edukacja to dziś synonim zmiany.

> Uczniowie w coraz większym stopniu doświadczają poczucia zagubienia i trudności w określeniu swojej tożsamości, nie otrzymując wystarczającego wsparcia ze strony rodziny i szkoły. Warto więc postawić pytanie o rolę i zadania nauczycieli w kontekście zachodzących przemian (Nerwińska, 2009, s. 12).

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

Z pewnością przestali oni być jedynym źródłem wiedzy i informacji, a stali się bardziej źródłem wsparcia i osobami towarzyszącymi w dorastaniu oraz realizacji zadań rozwojowych swoich uczniów. Powyższe nowe zadania nauczycieli wymagają odmiennego niż dotychczas modelu ich przygotowania oraz umacniania roli zawodowej, jaką pełnią w środowisku szkoły oraz w życiu swoich podopiecznych. Realizowany nadzór pedagogiczny na podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 25 sierpnia 2017 roku (Dz. U. z 2020, poz. 1551 ze zm. w 2021, poz. 1618) jest odmienną formą wsparcia nauczycieli w realizacji ich zadań wynikających z Karty Nauczyciela (Ustawa z 26 stycznia 1982 roku, t.j. Dz.U. z 2023, poz. 984). Superwizja jest komplementarnym działaniem wobec powyższych, a jednocześnie odpowiadającym na aktualne potrzeby szkoły i stojące przed nią wyzwania. Pisząc o wprowadzeniu superwizji do szkół, mam na myśli uczynienie z niej standardu w pracy nauczycieli na podstawie odpowiednich przepisów prawnych, co wpisze się w działania odbudowujące pozycję i prestiż nauczycieli w społeczeństwie.

W konsekwencji prowadzonych rozważań nasuwa się pytanie: jakie działania należy zatem podjąć, czerpiąc z doświadczenia innych grup zawodowych (m.in. pracowników socjalnych), aby wprowadzić superwizję w środowisko szkoły i tym samym zwiększać efektywność pracy nauczycieli oraz budować ich potencjał zawodowy oraz osobowy? Przede wszystkim potrzebne są aktywności w postaci szkoleń i warsztatów, które wzmocnią przekonanie wśród nauczycieli dotyczące tego, że superwizja to realna szansa na ich indywidualny oraz instytucjonalny rozwój. Po serii szkoleń podnoszących wiedzę pracowników i kadry kierowniczej, powinien nastąpić pilotażowy program sesji indywidualnych oraz grupowych. „Pilotaż pozwala superwizorowi i uczestnikom sesji przyjrzeć się ewentualnym problemom powstającym w trakcie trwania sesji. Jest to także okres próby dla superwizora i pracowników na pełniejszą ocenę przydatności tej formy wsparcia w ich pracy zawodowej" (Domaradzki i in., 2016, s. 40). Dodatkowo to jest czas na analizę potrzeb zawodowych i osobistych nauczycieli oraz przygotowanie indywidualnych ścieżek superwizyjnych.

Sięgając do Encyklopedii Pedagogicznej XXI, wieku można odnaleźć definicję refleksyjnego praktyka, która brzmi: „to człowiek wykorzystujący refleksję (głęboki namysł) nad własnym, praktycznym doświadczeniem do osiągnięcia mistrzostwa w wykonywanym, nie tylko nauczycielskim, zawodzie" (2003, s. 72). Refleksyjna praktyka to umiejętność systematycznego monitorowania własnych działań zawodowych lub innych oraz dostosowywanie ich do danej sytuacji w razie zaistniałej potrzeby. To niezbędny element profesjonalnego rozwoju, polegający na głębokim zastanowieniu się nad doświadczanymi wydarzeniami i sytuacjami, ich przegląd oraz ponowne przeżywanie. Refleksyjna praktyka polega na wspieraniu syntetycznego i analitycznego wnioskowania oraz rozwoju umiejętności ewaluacyjnych (Ferreira i in., 2014, s. 55–56). Bardzo ważne jest, aby dokonać wyboru najbardziej odpowiedniego podejścia do praktyki edukacyjnej, który

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

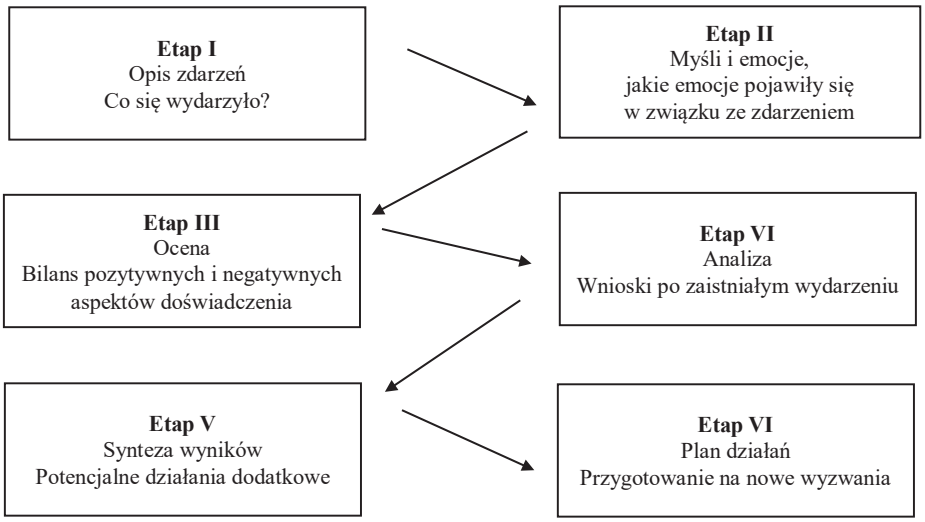
umożliwi podjęcie strategii i zastosowanie narzędzi odpowiednich do wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli w środowisku szkoły. Kołodziejski przez refleksję pedagogiczną rozumie szczególny rodzaj namysłu nauczycieli nad własną aktywnością psychopedagogiczną, jej uwarunkowaniami, przebiegiem oraz skutkami, w kontekście procesów dydaktyczno-wychowawczych obejmujących własną działalność edukacyjną z analizowaniem zjawisk, faktów i zdarzeń zachodzących w jej zakresach (Kołodziejski, 2014, s. 121). Refleksja, która łączy się z doświadczaniem emocji w związku z podejmowanym przez nauczycieli działaniem, odgrywa kluczową rolę w superwizji. Profesor Gibbs w swojej książce pt. *Uczenie się przez działanie* z 1988 roku zaprezentował cykl refleksyjny, który z powodzeniem można zaproponować nauczycielom w dążeniu do jak najlepszego zrozumienia własnej aktywności zawodowej, tego, co robią dobrze oraz tego, co warto poprawić w przyszłości. Model ten składa się z sześciu etapów. Został przedstawiony poniżej na wykresie 1.

Pierwszy z nich to opis sytuacji, zdarzeń, czyli poszukiwanie odpowiedzi na pytania: co się konkretne wydarzyło, jaki był kontekst tego wydarzenia, co się w jego konsekwencji stało – np. w klasie, szkole, grupie uczniów, na danej lekcji. Drugi etap to analiza emocji nauczycieli, które pojawiają się w związku z danym wydarzeniem poddawanym refleksji, trzeci – dotyczy oceny wydarzenia przypominającą bilans zysków i strat, czwarty etap obejmuje rozpoznanie wszystkich elementów zdarzenia. W trakcie etapu piątego nauczyciele dokonują wymiany informacji oraz ich syntezy, podejmując próbę odpowiedzi na pytanie: co można było zrobić inaczej? Etap szósty – ostatni, jest dopełnieniem całego procesu polegającym na przygotowaniu planu działań na przyszłość. Superwizja w edukacji opiera się na wspomnianym cyklu, który również może stanowić autonomiczne działanie nauczycieli, przygotowujące do podjęcia tej formy wsparcia zawodowego.

Refleksyjne uczenie się i nauczanie to proces, dlatego potrzeba poprawnie zaimplementowanych strategii w celu efektywnego przeprowadzenia procesu samej superwizji. Takie strategie dotyczą przede wszystkim „stworzenia odpowiedniego kontekstu treningowego, świadomości indywidualnych stylów nauczania, potrzeb, wykorzystania informacji zwrotnej, zarządzania emocjami, konfliktami oraz tworzenia ról modelowych" (Ferreira i in., 2014, s. 69). Superwizja nauczycieli nie jest zadaniem łatwym, to wymagające wielu przygotowań działania, które muszą zostać ułożone w dobrze przemyślany model uwzględniający potrzeby danej szkoły. Kluczowym zadaniem jest przygotowanie samych zainteresowanych oraz superwizorów wywodzących się ze środowiska szkoły, stworzenie im odpowiedniego miejsca i wygospodarowanie czasu na to, aby ta forma wsparcia i rozwoju zawodowego nauczycieli dobrze wpasowała się w przestrzeń wychowawczą instytucji edukacyjnych.

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

Wykres 1.
Cykl refleksji nauczyciela w środowisku szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie Ferreira i in., 2014, s. 57.

PODSUMOWANIE

Praca nauczycieli należy do tej grupy profesji, w których fundamentem są relacje interpersonalne, ich jakość oraz przebieg. W literaturze przedmiotu wielu autorów podkreśla, że w takiej sytuacji superwizja jest szczególnie przydatna i konieczna (m.in. Marshall, 2013; Kožuh, 2016; Kosmatka, 2022). W prezentowanym artykule zaakcentowano przede wszystkim korzyści z wprowadzenia superwizji do szkół, z uwagi na to, że głównym celem teoretycznych analiz zaprezentowanych w nim jest promowanie superwizji wśród pracowników różnych typów szkół i placówek oświatowych. Wskazano doświadczenia superwizyjne pracowników socjalnych. Pomimo że nie mogą one zostać bezpośrednio przełożone na grunt edukacji, stanowią ważne źródło informacji oraz inspiracji dla kadry pedagogicznej, która tak bogatych doświadczeń w zakresie superwizji nie posiada. Lista potencjalnych trudności jest zapewne długa, część z nich wynika z czynników, które jednocześnie są ważnymi argumentami za wprowadzeniem tej formy wsparcia zawodowego dla nauczycieli, m.in. wrastająca systematycznie liczba uczniów z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego (z danych Ministerstwa Edukacji i Nauki, z dnia 13 lutego 2023 roku wynika, że takich uczniów jest ok. 150 tys. Uczniowie z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego – Otwarte Dane (www.dane.gov.pl), jak również znaczna liczba popu-

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

lacji w całej Unii Europejskiej ujawniająca różne zaburzenia psychiczne na każdym etapie rozwoju (EHMA, 2024).

Współcześni nauczyciele napotykają wiele barier w swojej pracy zawodowej, a otrzymywane wsparcie, głównie w postaci różnego rodzaju szkoleń i warsztatów, zaczyna być nieefektywne wobec pojawiających się wyzwań w środowisku szkoły. Towarzyszące temu poczucie przeciążenia i nadmiaru obowiązków może tworzyć swojego rodzaju filtr mentalny, przez który superwizja będzie odbierana jako kolejne zadanie dla nauczycieli i oczekiwanie ze strony dyrekcji szkół wykonywania tej dodatkowej pracy. Potrzebne jest też poczucie bezpieczeństwa i atmosfera zaufania w grupie superwizyjnej, sprzyjająca wzajemnym kontaktom oraz wygodna przestrzeń do dyskusji i refleksji.

WNIOSKI

W polskim systemie edukacji od wielu lat funkcjonuje wsparcie dla nauczycieli w postaci różnych form, głównie skupione w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, a realizowane na kursach specjalistycznych, studiach podyplomowych, warsztatach metodycznych itp. Wspomniane formy mają wypracowane metody kontaktu i pomocy nauczycielowi w jego pracy z uczniem oraz środowiskiem edukacyjnym. Jednak nauczyciel nadal zostaje w większości przypadków sam z wątpliwościami, dylematami, ze swoim wewnętrznym głosem, z pytaniami o siebie i sens swojego działania. Zostaje sam w sytuacjach niezałatwionych, które blokują i nie pozwalają mu na podążanie za zmieniającym się światem. Aby powrócić do optymalnej działalności zawodowej, potrzebuje wsparcia od osób, które nie oceniają, lecz stwarzają możliwości innego spojrzenia, mogą wzbogacić perspektywę nauczycieli o własną w danej sytuacji i podzielić się swoją bogatą wiedzą (Zalas, 2018). Wprowadzenie superwizji do szkół jako czynnika rozwojowego dla nauczycieli postuluje wielu autorów. Po latach zwracania uwagi na zjawisko wypalenia zawodowego, jak również na czynniki ryzyka z nim związane aktualnie nastąpił wyraźny zwrot w stronę elementów chroniących, a takim bez wątpienia jest superwizja. Może ona spełniać także funkcję wspierania rozwoju zawodowego i osobistego nauczyciela, a jednocześnie systematycznie realizowane działania superwizyjne w środowisku szkoły, tworzą ważny filtr, chroniący nauczycieli przed utratą równowagi psychicznej, dobrostanu oraz posiadanych zasobów. Zmiany w środowisku edukacyjnym są dziś niezbędne, są nie do zatrzymania. Wprowadzenie superwizji do szkół może zdecydowanie pomóc te zmiany przeprowadzić, przy jednoczesnym podnoszeniu poziomu efektywności wsparcia uczniów oraz ich rodziców w realizacji zadań rozwojowych. Wysiłek poznawczy, organizacyjny i finansowy podjęty w celu właściwego umiejscowienia superwizji w edukacji przyniesie określone korzyści dla wszystkich osób zaangażowanych w pracę z uczniami oraz ich rodzinami.

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

BIBLIOGRAFIA

Batubara, B.M. (2021). The problems of the world of education in the Middle of the COVID-19 pandemic. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *4*(1), 450–457.

Dawidziuk, S. (2015). Zarządzanie sobą – umiejętność konieczna dla współczesnego nauczyciela. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J–Paedagogia-Psychologia*, *26*(1–2), 167.

Dolata, R., Jasińska-Maciążek, A., Smulczyk, M., Stelmach, J. (2021). *Ostrołęckie obserwatorium oświatowe – badania edukacyjne wspierające politykę lokalną*. Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego.

Domaradzki, P., Krzyszkowski, J., Sosnowski, M., Włoch, A. (2016). *Superwizja pracy socjalnej dla praktyków.* Wydawnictwo Uniwersytetu Łodzkiego.

EHMA (2024). The state of healthcare workers' mental health and wellbeing across Europe: facts, challenges and opportunities. Pobrane 11 lutego 2024 z: https://ehma.org/app/uploads/2024/05/EHMA_MENTAL_HEALTH_FACT_SHEET_V3-1.pdf

Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku (2003). Tom V, red. T. Pilch. Żak.

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

Jankowiak, B., Jaskulska, S. (2020). Dobrostan nauczycieli i nauczycielek a ich postawy wobec kształcenia na odległość w czasie pandemii COVID-19. *Przegląd Pedagogiczny*, *1*, 219–232.

Klimczyk, P. (2023). Rzeczywistość szkolna w słowach – narracje nauczycieli. *Psychologia Wychowawcza*, *68*(26), 25–42.

Kołodziejski, M. (2014). Nauczyciel jako refleksyjny i krytyczny badacz w perspektywie procesów autoewaluacyjnych. *Studia Pedagogiczne. Problemy społeczne, edukacyjne i artystyczne*, *24*(24), 115–132.

Kordziński J. (2019). *Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu nauczycieli*. Wolters Kluwer.

Kosmatka, R.M. (2022). Style prowadzenia zajęć a poziom wypalenia zawodowego nauczycieli. *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, *611*(6), 67–84.

Kožuh, A. (2016). Kreatywność jako niezbędny element kompetencji nauczyciela w edukacji alternatywnej. *Państwo i Społeczeństwo*, *16*(2), 39–54.

Morańska, D., Mańka, A. (2023). Superwizja jako metoda autoewaluacji kompetencji nauczycieli w modelowaniu kompetencji kluczowych ucznia. *HUMANITAS. Pedagogika i Psychologia*, *1*(27), 57–79.

Mańkowska, B. (2020). *Superwizja. Jak chronić się przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia*. Wolters Kluwer.

Marshall, K. (2013). *Rethinking teacher supervision and evaluation: How to work smart, build collaboration, and close the achievement gap*. John Wiley & Sons.

Nerwińska, E. (2009). Tutoring szansą dla ucznia, nauczyciela i systemu. W M. Budzyńskiego, P. Czekierdy, J. Traczyńskiego, Z. Zalewskiego, A. Zembrzuskiej (red.), *Tutoring w szkole. Między teorią a praktyką zmiany edukacyjnej* (s. 11–15). Towarzystwo Edukacji Otwartej.

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

Noor, S., Isa, F.M., Mazhar, F.F. (2020). Online teaching practices during the COVID-19 pandemic. *Educational Process: International Journal*, *9*(3), 169–184.

Obwieszczenie Marszałka Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 12 kwietnia 2023 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Karta Nauczyciela (Dz.U. 2023, poz. 984).

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2023 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo oświatowe (Dz. U. 2023, poz. 900).

Pyżalski, J., Walter, N. (2021). *Edukacja zdalna w czasie pandemii COVID-19 w Polsce– mapa głównych szans i zagrożeń. Przegląd i omówienie wyników najważniejszych badań związanych z kryzysową edukacją zdalną w Polsce*. Wyd. UAM.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 sierpnia 2017 roku w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz. U. z 2020, poz. 1551).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 września 2021 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz. U. z 2021, poz. 1618).

Sancar, R., Atal, D., Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, *101*. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103305

Sordyl-Lipnicka, B., Wojtanowicz, K., Szmagalski, J., CzechowskaBieluga, M., Kuzyšin, B., Krzyszkowski, J., ... Szewczyk, A. (2021). *Superwizja w zawodach wsparcia społecznego. Rozważania teoretyczne, empiryczne i implikacje praktyczne*. Wyd. Uniwersytetu Papieskiego im. Jana Pawła II.

Szempruch, J. (2022). Problemy kształcenia i doskonalenie nauczycieli w Polsce – w kierunku profesjonalizacji zawodu. *Studia BAS*, *2*, 27–47.

Uczniowie z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego – Otwarte Dane. Pobrane 12 lutego 2024 z: www.dane.gov.pl

Ustawa z 26 stycznia 1982 roku Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 12 kwietnia 2023 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Karta Nauczyciela.

Zalas, W. (2018). Superwizja *szkolna w zmieniającej się rzeczywistości społecznej*. Prace Naukowe, Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych, t. 46, s. 49–66.

SUPERVISION IN EDUCATION: A NEW MODEL OF SUPPORT AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR TEACHERS

Introduction: Supervision appears relatively infrequently in the school environment and still functions as an innovative practice. Consequently, with the steadily increasing number of students with specific educational and developmental needs, teachers have faced new challenges and had to redefine existing ones. This has led to a growing interest in educational supervision as a new form of support and professional and personal development for teachers. This article presents basic information about supervision and the conditions for its incorporation into the

© 2024 BY: JUSTYNA SIEMIONOW
THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY 4.0 LICENSE
(HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY/4.0/)

teacher's work system.
Research Aim: This article introduces discussions on supervision in education, taking on a review character and relying on theoretical analyses and research findings available in the literature. Over the past fifteen years (2008–2023), numerous interesting publications on teacher supervision can be found, emphasizing the significance of this issue.
Evidence-based Facts: Introducing supervision into schools is a time-consuming process that requires meeting specific conditions, including the substantive preparation of teachers to utilize this form of support. Modern teachers face complex tasks that exceed their capabilities, necessitating a team of specialists and engaging in reflective analysis of their professional experiences.
Summary: The implementation of teacher support in schools requires legal, organizational, and theoretical changes. This approach is becoming increasingly popular as a way to address growing educational difficulties. It is worth noting that social work supervision came before educational supervision, and this topic is increasingly being discussed in various scientific publications. These publications serve as a valuable source of inspiration for implementing supervision in schools and educational institutions.

Keywords: supervision, education, teachers, reflective practice, professional support

© 2024 by: Justyna Siemionow
This is an Open Access Article Under the CC BY 4.0 License
(http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)