### SUPERWIZJE

Mają na celu podnoszenie umiejętności zawodowych pracowników i zapewnienie im wsparcia. Obszarem pracy podczas superwizji mogą być zarówno relacje wychowawców z dziećmi i ich rodzicami, jak i relacje w zespole. Dzięki bezpiecznej atmosferze (opartej na zaufaniu, umożliwiającej dzielenie się doświadczeniami, myślami i uczuciami) stworzona zostaje przestrzeń do przepracowywania trudności i sukcesów pracowników. Najbardziej powszechnymi metodami superwizji są: analiza i studium przypadku, obserwacja pracownika przy pracy lub analiza dokumentów dotyczących podopiecznych. Superwizja może odbywać się w formie grupowej (np. uczestniczyć w niej może cały zespół bądź jego część - wychowawcy pracujący w tej samej grupie) lub indywidualnej. Z reguły nie powinien uczestniczyć w niej kierownik, chyba, że zespół wyrazi na to zgodę (może on też mieć oddzielną superwizję lub superwizor nie naruszając tajemnicy może przekazywać mu niezbędne informacje (w kontekście konieczności podjęcia określonych decyzji lub wprowadzenia zmian). Uczestnicy superwizji powinni mieć wpływ na ustalenie jej terminu oraz na podejmowane podczas niej tematy (przy czym wszystkie powinny wiązać się z pracą).

Ważne by superwizje odbywały się systematycznie (np. raz w miesiącu), organizowane były w formach adekwatnych do potrzeb zespołu (zespołowa, indywidualna), w miejscu zapewniającym dyskrecję i minimalizującym możliwość pojawienia się zakłóceń. Istotnym jest też to, by były prowadzone przez osobę spoza placówki (posiadająca odpowiednie kompetencje i zaakceptowaną przez zespół) oraz finansowane przez pracodawców.

Korzyści płynące z dobrej superwizji są ogromne:

* zwiększa ona świadomość pracownika w kwestii tego co dzieje się z nim w jego relacji z podopiecznymi i współpracownikami, zapewnia mu wsparcie emocjonalne
* uczy okazywać prawdziwe emocje w taki sposób, by były one bodźcem do pozytywnych zmian
* wdraża do otwartości, przyjmowania informacji zwrotnych i gotowości do podjęcia specjalnych wysiłków, w celu „uzdrowienia” obszarów, które są problemowe
* umożliwia ocenę umiejętności zawodowych i predyspozycji pracowników w kontekście potrzeb placówki
* pozwala na przedyskutowanie problemów zawodowych z kompetentną osobą
* umożliwia udzielenie i otrzymanie krytycznych informacji zwrotnych w bezpiecznych warunkach
* intensyfikuje rozwój osobisty i zawodowy i zwiększa identyfikację pracownika z placówką (jej celami, zadaniami, procedurami postępowania).

Warunkiem tego, by superwizja była skuteczna jest zarówno gotowość pracowników do uczestniczenia w niej i ich zaangażowanie oraz postawa superwizora zmierzająca do wzmocnienia osób i zespołu by jak najefektowniej wykonywał swoją pracę.