

JUSTYNA SIEMIONOW

Uniwersytet Gdański

ORCID – 0000-0003-3831-3515

INDYWIDUALNY PROGRAM WSPARCIA PSYCHOLOGICZNEGO KADRY PEDAGOGICZNEJ MŁODZIEŻOWYCH OŚRODKÓW WYCHOWAWCZYCH*

Wprowadzenie: Kadra pedagogiczna Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych bardzo często doświadcza sytuacji, które wymagają od niej umiejętności dostosowywania się do zmieniającej się rzeczywistości: wewnętrznej, czyli instytucjonalnej, oraz zewnętrznej – społecznej. Wychowawcy stają przed koniecznością systematycznej adaptacji do nowych wyzwań, budując jednocześnie poczucie własnej skuteczności. Wiąże się to z procesem kształtowania przekonań co do posiadanych umiejętności w rozwiązywaniu trudności oraz ujmowania ich bardziej jako wyzwania niż zagrożenia. Aby skutecznie zapobiegać konsekwencjom przeciążenia psychicznego, które pojawia się, w różnym nasileniu, w pracy wychowawczej z nieletnimi, konieczne są długofalowe i systematyczne działania. Jednym z nich może być prezentowany w artykule program.

Cel badań: Prezentacja indywidualnego programu wsparcia kadry pedagogicznej Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych oraz opis przeprowadzonego pilotażu, w którym wzięło udział sześć osób z różnych instytucji.

Stan wiedzy: W literaturze przedmiotu dominują opisy zjawiska wypalenia zawodowego w grupie nauczycieli oraz jego konsekwencji. Stosunkowo niewiele jest informacji na temat konkretnych działań profilaktycznych, poza jednoznacznym wskazaniem konieczności podejmowania tego typu starań.

Podsumowanie: Kadra pedagogiczna Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych od wielu lat systematycznie uczestniczy w różnych formach doskonalenia zawodowego: kursach, warsztatach, na których poszerza swoją wiedzę i różne umiejętności przydatne w planowaniu oraz organizacji zajęć z wychowankami. Aktualnie pojawia się wyraźna potrzeba troski i dbałości o kondycję psychiczną pracowników tych instytucji, o połączenie rozwoju osobistego z zawodowym, z przewagą pierwszego z nich. Pandemia COVID-19 i związane z nią konsekwencje, których doświadczyli wychowawcy i nauczyciele Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych uwytknęła ten problem jeszcze bardziej, nie pozostawiając wątpliwości co do konieczności re-

*Sugerowane cytowanie: Siemionow, J. (2022). Indywidualny program wsparcia psychologicznego kadry pedagogicznej Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, 41(2), 133–144. <http://dx.doi.org/lrp.2022.41.2.133–144>



alizacji tego typu działań i programów. Obecnie takie działania stają się standardem w pracy wychowawczej.

Słowa kluczowe: indywidualne wsparcie psychologiczne, rozwój osobisty i zawodowy, kadra pedagogiczna, Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze.

WPROWADZENIE

Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze (MOW-y) to instytucje podlegające Ministerstwu Edukacji i Nauki przeznaczone dla dzieci i młodzieży niedostosowanej społecznie w wieku od 12 do 18 lat, oferujące edukację, całodobową opiekę, wychowanie i terapię (Dz. U. 2017 poz. 1606). Aktualnie w Polsce funkcjonuje blisko 95 tego typu ośrodków, w których jest niespełna 6 tys. miejsc. MOW-y odgrywają szczególnie istotną rolę w procesie resocjalizacji nieletnich. To właśnie tu są kierowani prawomocnym postanowieniem sądu osoby poniżej 18. roku życia, w przypadku których inne zastosowane wcześniej środki wychowawcze nie przyniosły oczekiwanych rezultatów. Wychowankowie MOW-ów ujawniają zaburzenia zachowania i emocji, wymagające specjalistycznych oddziaływań, a przede wszystkim wsparcia w realizacji zadań rozwojowych związanych z okresem adolescencji. Proces resocjalizacji nieletnich jest zatem ukierunkowany na przygotowanie ich do samodzielnego życia, wypełniania odpowiednich ról społecznych, a także wykreowania nowych sposobów rozwiązywania problemów. Nie ulega wątpliwości, że spośród wielu czynników mających realny wpływ na efektywność tego procesu największe znaczenie przypisuje się relacjom interpersonalnym zarówno w procesie adaptacji wychowanka do warunków instytucjonalnych, jak i działań o charakterze terapeutycznym czy rozwojowym. To właśnie w trakcie relacji zachodzących pomiędzy wychowawcą a wychowankiem, jak podkreśla Konopczyński (2014), „następuje transmisja wielorakich sprzężonych informacji, które mają wpływ na proces kształtowania się jego osobowości” (s. 149). Wychowawca jest inicjatorem zmian w zachowaniu swoich podopiecznych, zatem jego dobrostan psychiczny ma w tym procesie kluczowe znaczenie. Jest on bowiem bezpośrednio związany z tym, jaka jest jakość pracy wychowawcy na rzecz nieletnich. Nawet najlepiej merytorycznie przygotowany wychowawca będzie gorzej realizował różne działania, jeśli jego funkcjonowanie w pracy nie będzie optymalne. Co więcej, według Pyżalskiego (2010), „pedagog, który przeżywa różne problemy natury psychologicznej, może wręcz negatywnie oddziaływać na swoich podopiecznych, np. tworząc z nimi dysfunkcjonalne relacje, stosując wobec nich działania agresywne i przemocowe” (s. 47). Kadra pedagogiczna Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych w wysokim stopniu narażona jest na utratę równowagi między wymaganiami środowiska pracy a własnymi możliwościami i zasobami. Współczesny nauczyciel często znajduje się w sytuacjach, które stawiają go przed nowymi

wyzwaniami i wymagają natychmiastowego dostosowania się do zmieniającej się rzeczywistości. Przykładem może być pandemia COVID-19, która rozpoczęła się w marcu 2020 roku (Zadok-Gurman i in., 2021).

PROBLEM I CEL PRACY

Celem artykułu jest prezentacja programu wsparcia psychologicznego kierowanego do kadry pedagogicznej MOW, realizacji jego pilotażu oraz znaczenia tego typu działań dla poziomu efektywności pracy resocjalizacyjnej w środowisku instytucjonalnym.

STAN WIEDZY

Organizowanie sieci wsparcia dla nauczycieli oraz tworzenie sprzyjających efektywnej pracy wychowawczej i edukacyjnej warunków organizacyjnych, materialnych czy społeczno-kulturowych nie jest działaniem nowym. Związane z omawianym zagadnieniem zjawisko wypalenia zawodowego wśród kadry pedagogicznej szkół i placówek wraz z jego profilaktyką jest szeroko opisane w literaturze (Sęk, 2006; Hreciński, 2016; Kozera-Mikuła, 2017). Badania nad tym zjawiskiem uruchomiły szereg działań naprawczych oraz przeciwdziałających negatywnym jego konsekwencjom w instytucjach oświatowych. Nie ma jednak programów adresowanych do kadry instytucji resocjalizacyjnych ani badań poświęconych temu zagadnieniu.

Dotychczasowe rozważania nad pojęciem wypalenia zawodowego, etapami rozwoju tego zjawiska, jego kluczowymi symptomami oraz czynnikami ryzyka skłaniają do poszukiwania wyjścia z sytuacji, która od wielu lat zagraża współczesnej szkole i nauczycielom, jakości ich pracy, a w konsekwencji rozwojowi wychowywanej młodzieży. Zdaniem Kocór (2019), „chodzi zatem głównie o podejmowanie działań zapobiegających występowaniu tego zjawiska wśród kadry pedagogicznej, jak również o uruchamianie różnych form pomocy w zależności od potrzeb nauczycieli” (s. 202). Szczególną rolę w eliminowaniu wypalenia zawodowego odgrywa system wsparcia wychowawców, którego jednym z elementów może być prezentowany program, będący próbą połączenia profilaktyki wypalenia zawodowego z dbałością o rozwój osobisty i zawodowy nauczycieli. Artykuł prezentuje program adresowany do wychowawców i nauczycieli pracujących w Młodzieżowych Ośrodkach Wychowawczych, które funkcjonują w systemie placówek całodobowych, nieferyjnych. Nieletni przez większą część roku przebywają pod opieką kadry pedagogicznej, korzystają z urlopów w okresie świąt, wakacji lub weekendów tylko pod warunkiem uzyskania zgody sądu na wyjazd poza MOW. Wszyscy podopieczni posiadają orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego

z uwagi na niedostosowanie społeczne. Wychowankowie ujawniają liczne dysfunkcje psychiczne w obszarze kształtującej się osobowości, w tym zaburzenia zachowania i emocji. Wymagają specjalistycznej opieki, indywidualnych zajęć wychowawczych oraz terapeutycznych. Wychowawca ma w swoim zakresie obowiązków szereg zadań związanych z codziennym funkcjonowaniem nieletnich, ich nauką, terapią, stanem zdrowia, jak również organizacją czasu wolnego. Istotne jest też to, że wychowawcy często pracują pod presją czasu oraz w sytuacjach o wysokim ładunku emocjonalnym. Kadra pedagogiczna MOW codziennie mierzy się z wieloma problemami, których nie da się idealnie rozwiązać i na które nie ma prostych odpowiedzi, często stając tym samym przed określonym dylematem wychowawczym. W konsekwencji stopień obciążenia psychicznego kadry pedagogicznej jest wysoki, a ich kondycja psychiczna może być obniżona.

Prezentowany program opiera się m.in. na praktyce refleksyjnego podejścia (Wilson, 2013), która stwarza możliwości nieustannego rozwoju i jest powszechnie uważana za jeden z najważniejszych elementów nowoczesnych usług społecznych. Istnieje szereg powodów, dla których refleksyjna praktyka jest szczególnie istotna dla kadry pedagogicznej instytucji resocjalizacyjnych. Po pierwsze, pozwala im zachować czujność i właściwie ocenić potrzeby swoich podopiecznych. Po drugie, sprawia, że pracownicy stają ramię w ramię wobec zmian i nie obawiają się ich. Wreszcie po trzecie, pozwala włączać nowe teorie i trendy do ich profesjonalnego wachlarza możliwości oraz umiejętności wychowawczych, stając się tym samym elementem ewaluacji działań w procesie resocjalizacji.

Kolejny wymiar teoretyczny omawianego programu dotyczy cyklu refleksji Gibsa (1988), który składa się z sześciu etapów. Etap pierwszy – to dokładne opisanie przez uczestnika wydarzeń, zagadnień poddawanych analizie, prezentacja z perspektywy wychowawcy. Etap drugi wiąże się z przywołaniem emocji, jakie pojawiały się w związku z analizowaną sytuacją i „zmierzenie” się z nimi. Kolejny etap to ocena analizowanych doświadczeń w aspekcie ich pozytywnych i negatywnych wymiarów. Etap czwarty zakłada wielowymiarową eksplorację różnych elementów zdarzenia. Na etapie piątym oczekuje się, że uczestnik będzie gotowy do syntetycznego ujęcia informacji zdobytych na poprzednich etapach oraz odpowiedzi na pytanie, co i jak można było zrobić inaczej. Dopełnieniem tego cyklu jest etap szósty, będący łącznikiem między tym, co teraz, a co pojawi się w przyszłości (Feirrer, Grewiński, Jorge, Geletta, 2014). Refleksja pedagogiczna, która pojawia się w trakcie opisanego powyżej cyklu, jest konieczna w procesie poszukiwania coraz efektywniejszych form pracy nauczyciela. Może pojawić się zarówno przed działaniem, w trakcie jego trwania, jak i po zakończeniu, a każdy rodzaj refleksji powoduje, że wychowawca doskonali się zawodowo, jak również odczuwa zadowolenie z wykonywanych przez siebie działań.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA INDYWIDUALNEGO PROGRAMU WSPARCIA KADRY PEDAGOGICZNEJ MOW

Prezentowany program to proces konsultacyjny umożliwiający uczestnikom dokonywanie systematycznej analizy realizowanych przez siebie działań. Jest oparty na pogłębionej refleksji nad poznawczymi, emocjonalnymi oraz społecznymi aspektami ich pracy zawodowej. Zasadnicze cele programu są następujące:

1. Rozpoznanie obszarów trudności osobistych, których wychowawca doświadcza w miejscu pracy oraz ich zdefiniowanie.
2. Zrozumienie możliwych źródeł wskazanych trudności poprzez pogłębioną analizę.
3. Identyfikacja procesów zachodzących w relacjach z innymi pracownikami, mogących stanowić źródło problemów i nieporozumień zarówno w środowisku instytucji, jak i poza nią.
4. Rozładowanie napięcia poprzez uświadomienie oraz ekspresję emocji towarzyszących doświadczanym trudnościom zawodowym.
5. Znalezienie nowego punktu widzenia doświadczanych trudności.
6. Wspólne wypracowanie konstruktywnych rozwiązań z możliwością ich zastosowania w praktyce.
7. Doświadczenie bycia zrozumianym, co sprzyja podtrzymaniu samoakceptacji, poczucia wartości i godności osobistej, nawet w obliczu popełnionych błędów w sytuacjach zawodowych.
8. Wzrost dobrostanu psychicznego oraz akceptacja swoich słabszych stron (Mańkowska, 2020).

Poza realizacją celów ogólnych każdy z uczestników ustala z osobą prowadzącą cele szczegółowe, których liczba oraz rodzaj dostosowana jest do indywidualnych potrzeb oraz możliwości. Czas trwania programu w jego podstawowej wersji to 10–12 tygodni. Cykl może być powtarzany wielokrotnie w zależności od indywidualnej decyzji uczestnika, tworząc w ten sposób bardziej zaawansowany i złożony program indywidualnego wsparcia. Każdy z uczestników wypełnia dziennik refleksji, udostępniając go w takim zakresie, jaki uważa za stosowny. Prowadzący zachęca uczestnika do prezentacji zapisanych w dzienniku treści, nie ingeruje jednak w ich zakres oraz w to, co zostanie przekazane. Program pozwala uczestnikom przede wszystkim zainicjować zmiany w obszarze własnej praktyki zawodowej, oparte na intencjonalnym, wielokierunkowym myśleniu, bazującym na obserwacji, opisie oraz analizie własnych działań. Dziennik refleksji daje możliwość powrotu do określonych wątków, ponownej ich analizy oraz dodatkowych wniosków.

UCZESTNICY PROGRAMU (PILOTAŻU) ORAZ JEGO PRZEBIEG

Udział w programie indywidualnego wsparcia kadry pedagogicznej Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych był dobrowolny, pracownicy samodzielnie podejmowali decyzję o zaangażowaniu w ten pilotażowy program, nie otrzymywali za udział w nim żadnych gratyfikacji. Przed rozpoczęciem programu w trzech losowo wybranych instytucjach przeprowadzono spotkania organizacyjne, na których nastąpiła prezentacja założeń programu, jego etapów, przykładowych zadań. Każde spotkanie kończyła sesja Q&A – pytań i odpowiedzi na wątpliwości potencjalnych zainteresowanych osób. Następnie drogą elektroniczną zostały przyjęte zgłoszenia osób chętnych do wzięcia udziału w pilotażu. W momencie rozpoczęcia programu zgłosiło się dziesięć osób: osiem kobiet i dwóch mężczyzn. Po pierwszym spotkaniu, które miało charakter organizacyjny, decyzję o uczestnictwie w programie potwierdziło sześć kobiet. Program był realizowany w okresie styczeń–czerwiec 2021 roku. Przyjęto założenie, że każdy uczestnik realizuje dziesięć indywidualnych 60-minutowych spotkań. Program z uwagi na trwającą wówczas pandemię COVID-19 oraz związane z nią ograniczenia sanitarne był realizowany on-line. Ta forma okazała się dla uczestników bardzo dobrym rozwiązaniem z uwagi na zmianowy charakter ich pracy, dzięki czemu mogli dostosować spotkania do swoich potrzeb.

Tabela 1.

Uczestnicy wstępnej wersji programu

Lp.	Wiek	Staż pracy w instytucji	Stanowisko
1	42 lata	10 lat	wychowawca
2	40 lat	12 lat	wychowawca/nauczyciel
3	45 lat	20 lat	pedagog
4	42 lata	15 lat	nauczyciel
5	48 lat	22 lata	nauczyciel
6	39 lat	10 lat	wychowawca

Źródło: opracowanie własne.

Program składa się z **czterech zasadniczych etapów**, których długość oraz przebieg mogą być dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników. Poza dyskusją pozostają kwestie etyczne, związane z osobistym i poufnym charakterem spotkań.

Etap I (spotkanie nr 1) – budowanie relacji oraz ustalenie zasad współpracy

Wzajemne poznanie się uczestnika oraz osoby prowadzącej poprzez samodzielną prezentację połączoną z zadawaniem pytań i udzielaniem na nie odpowiedzi. Istotne jest także wspólne ustalenie zasad realizacji programu, m.in. liczby

spotkań, które mogą ulec zmianie na wniosek uczestnika, formy przesyłania informacji dotyczących zmiany terminu lub odwołania spotkania. Prowadzący podkreśla i omawia kluczowe wartości, które są fundamentem dla realizacji założonych celów, a mianowicie: poufność, zaangażowanie, partnerstwo, szacunek, transparentność, otwartość. Uczestnik omawia te wartości i odnosi się do nich.

Etap II (spotkanie nr 2/3) – wskazanie głównego problemu, nad którym uczestnik będzie pracował

Jest to ważny etap, w którym uczestnik wskazuje obszar problemowy oraz podejmuje się nazwania tego problemu i jego doprecyzowania. Uczestnik poszukuje odpowiedzi na pytania: Co jest dla mnie kluczowym problemem w pracy wychowawczej w MOW? Jakiego obszaru funkcjonowania instytucji on dotyczy? Prowadzący dąży do tego, aby wychowawca zrozumiał istotę omawianego problemu i kluczowych dla niego elementów. Zamknięcie tego etapu następuje wówczas, gdy uczestnik jest w pełni przekonany, że wskazał właściwy problem, rozumie go i chce nad nim pracować.

Etap III (spotkanie nr 4/5) – refleksja i pogłębiona analiza problemu

Uczestnik przygląda się wskazanemu problemowi z różnych perspektyw (nie tylko własnej) – jak mogą ten problem widzieć inne osoby? Porządkuje wiedzę na ten temat, analizuje mechanizmy leżące u podłoża omawianych trudności, a także ich skutki w wymiarze indywidualnym i grupowym (innych osób w instytucji, z którymi współpracuje).

Etap IV (spotkanie nr 6/7/8) – opracowanie strategii rozwiązania problemu

Wspólne opracowanie strategii rozwiązania omawianych trudności, z jednoczesną możliwością zastosowania określonych działań w praktyce, pomiędzy spotkaniami. Uczestnik na bieżąco omawia swoje doświadczenia oraz emocje, które zidentyfikował w ich trakcie. Takie podejście dodaje pewności siebie uczestnikowi i pomaga poradzić sobie z napięciem emocjonalnym dotyczącym nowych wyzwań zawodowych w niedalekiej przyszłości.

Etap V (spotkanie nr 9/10) – podsumowanie i ocena

Uczestnik dokonuje analizy stopnia realizacji celu założonego na początku programu, z uwzględnieniem czy miał on charakter bardziej ogólny, czy też szczegółowy, tzn. rozwiązania konkretnego problemu. Na tym etapie uczestnik określa, w jakim miejscu swojego rozwoju zawodowego się znajduje, czy i w jaki sposób planuje zmodyfikować własny model pracy. Jest to związane z oceną dotychczasowych działań w kontekście różnych czynników, także związanych z osobistą sferą życia. Wśród nich ważne miejsce zajmuje ocena skuteczności własnej pracy, satysfakcja z tego, co się robi oraz wpływu podejmowanych oddziaływań na podopiecz-

nych. Tu także mieści się ocena stopnia realizacji własnych wartości, potrzeb, zasad – poczucie spójności, zgodności działania z przekonaniami i poczuciem sensu czy też misji wypełnianej roli (Serkowska, 2012). Prowadzący dokonuje podsumowania zrealizowanego programu i przekazuje uczestnikowi informację zwrotną dotyczącą uzyskanych efektów.

W zrealizowanym pilotażowym programie wsparcia kadry pedagogicznej MOW pojawiły się następujące cele ogólne:

1. Zwiększenie świadomości własnych interwencji oraz ich znaczenia dla wychowanków.
2. Zrozumienie, na czym opiera się relacja wychowującego z wychowywanym oraz jej dynamiki.
3. Podejmowanie samodzielnych decyzji o zmianie strategii postępowania wobec podopiecznych w przypadku, gdy z perspektywy wychowawcy jest ona nieskuteczna.
4. Wzmocnienie poczucia pewności siebie w relacji z innymi współpracownikami.

Cele szczegółowe uczestników programu zawiera poniższa tabela.

Tabela 2.

Szczegółowe cele uczestników programu

Lp.	Indywidualne cele
1	umocnienie współpracy z innymi członkami zespołu wychowawczego polegającej na skutecznej wymianie informacji po dyżurach
2	określenie jasnych granic działań realizowanych w szkole – jako nauczyciel, i w internacie – jako wychowawca
3	wprowadzenie zmian w sposobie współpracy z rodzicami podopiecznych, angażowanie ich w proces resocjalizacji nieletnich
4	zwiększenie poczucia, że jest się częścią zespołu wychowawczego – ważnym jego członkiem
5	umiejętność stawiania granic podopiecznym, polegająca na tym, aby realizować zaplanowane zadania w czasie lekcji, a nie rozmawiać na tematy z tym niezwiązane – wychowankowie chcą rozmawiać na tematy dowolne, tym samym nie chcą robić konkretnych zadań z danego przedmiotu (matematyki)
6	wprowadzić do realizowanych przez siebie działań cykl zajęć dotyczący własnej pasji, tzn. malarstwa i innych prac artystycznych

Źródło: opracowanie własne.

Obszar planowanej zmiany, która jest pod kontrolą człowieka, jest funkcją indywidualnego systemu motywacyjnego oraz systemu wartości, które mogą inicjować wybrane formy działania. Ważnym obszarem samorealizacji w tym kontekście jest właśnie rozwój zawodowy nauczyciela, który jest zarówno stymulowany sro-

dowiskowo, jak i wynika z indywidualnych aspiracji człowieka. Rozwój zawodowy, zdaniem Ogonowskiej i Słowika (2016) „jest procesem trwającym nieprzerwanie do momentu zakończenia kariery zawodowej, oznacza on systematyczną rozbudowę wachlarza możliwości oraz działań, a także rozwój zasobów poznawczych, emocjonalnych i społecznych pracownika” (s. 105). Wyzwania, z jakimi muszą się mierzyć w swojej pracy wychowawcy i nauczyciele z Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych, systematycznie rosną, na co wpływ ma wiele czynników, głównie zewnętrznych, ale też wewnętrznych. W tej pierwszej grupie znajdują się też czynniki losowe, np. pandemia COVID-19, natomiast w drugiej grupie – wsparcie dyrektora czy innych pracowników. Gotowość i możliwości kadry pedagogicznej MOW-ów, aby odpowiadać na te dynamiczne zmiany, jest różna. Stąd też udział w tego typu programach to działanie na rzecz własnego rozwoju, poprawy obrazu „ja”, podniesienia samooceny i poczucia skuteczności. To także możliwość budowania swojego dobrostanu psychicznego jako kapitału do pracy z wychowankami, którym można się z nimi dzielić.

PODSUMOWANIE

Analiza własnych działań oraz związana z nimi refleksja są wpisane w obszar aktywności wychowawcy. Refleksja promuje różne formy uczenia się oraz ulepszenia praktyki, będące domeną superwizji – terminu, które nie jest jeszcze na stałe obecny w pracy pedagogów. Bez wątplenia istnieje potrzeba prowadzenia systematycznego wsparcia psychologicznego wśród kadry pedagogicznej Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych, rozumianego jako działalność służąca zwiększaniu efektywności procesu resocjalizacji. Dodatkowo może się to stać ważnym czynnikiem w procesie podnoszenia jakości w wychowaniu, pomocy i wsparciu oferowanym nieletnim oraz ich rodzinom. To są działania w zakresie superwizji pedagogicznej. W prezentowanym artykule termin „superwizja” nie został zastosowany celowo, pomimo że omawiany program zawiera jej elementy. Superwizja w pracy wychowawczej oraz model, na którym mogłaby się opierać, wymaga osobnego opracowania oraz interdyscyplinarnej analizy. Modele tego typu z powodzeniem są stosowane w innych krajach, np. Finlandii, Portugalii (Ferreira i in., 2014; Salonen, 2021). To, czy ten typ działań kierowanych do kadry pedagogicznej instytucji wychowawczych i opiekuńczych zostanie nazwany „superwizją” czy „programem wsparcia”, to kwestia drugorzędna. Kluczowe stają się tu: odpowiednia oferta odpowiadająca na potrzeby kadry pedagogicznej, jej popularyzacja, stopniowe włączanie nauczycieli i wychowawców pracujących w Młodzieżowych Ośrodkach Wychowawczych w takie działania, dążąc do tego, aby stały się one standardem pracy wychowawczej z nieletnimi.

WNIOSKI

Zrealizowany pilotażowy program indywidualnego wsparcia kadry pedagogicznej Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych, poprzedzające go spotkania i liczne rozmowy z pedagogami, pozwalają stwierdzić, że jest zapotrzebowanie na tego typu działania w tej grupie zawodowej. Oczywiście wprowadzenie takiego standardu to proces, który wymaga wielu działań, zaczynając od kształcenia studentów pedagogiki, pracy socjalnej jako potencjalnych zasobów kadrowych. Aktualnie kadra pedagogiczna MOW częściej deklaruje chęć udziału w tego typu programach, niż rzeczywiście poszukuje tego typu działań i angażuje się w nie. W mojej ocenie stopniowo się to zmienia i będzie dalej rozwijać się w kierunku systematycznego wzrostu zapotrzebowania na programy wsparcia psychologicznego. Po latach licznych szkoleń dla wychowawców i nauczycieli, m.in. w ramach WDN (wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli) nadeszła era dbałości o własny dobrostan psychiczny i równowagę emocjonalną. Wielu autorów, m.in. Ogonowska, Słowik (2016), wskazuje na dużą motywację tej grupy zawodowej do uczestnictwa w szeroko rozumianej edukacji psychologicznej. Bez wątplenia tego typu programy mają znaczenie dla poziomu efektywności działań wychowawczych w danej instytucji. Wskazują na to sami wychowawcy i nauczyciele pracujący w MOW. Taka forma pracy nad sobą i jednocześnie uczenia się buduje ich poczucie skuteczności, a przede wszystkim pozwala właściwie interpretować zmiany w zachowaniu swoich podopiecznych i własnym.

Regularne uczestnictwo w tego typu programach pozwala zachować energię i zapał do pracy, podmiotowy, oparty na zrozumieniu i wzajemnym szacunku kształt relacji międzyludzkich, które są kluczowe w procesie resocjalizacji nieletnich. Dodatkowo, jak podkreśla Mańkowska (2020), podtrzymuje „satisfakcję zawodową, co świadczy zarazem o podtrzymywaniu dobrostanu psychospołecznego, będącego synonimem zdrowia” (s. 167).

BIBLIOGRAFIA

- Ferreira, M., Grewiński, M., Jorge, J.R., Geletta, K. (2014). *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*. Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej. Pobrane 15, Maja, 2021 z: https://www.researchgate.net/publication/315852666_Superwizja_jako_instrument_rozwoju_zawodowego_w_sluzbach_spoecznych_Supervision_as_an_instrument_for_professional_development
- Gibbs, G. (1998). *Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods*. Oxford Centre for Staff and Learning Development, Oxford Polytechnic. Further Education Unit.
- Hreciński, P. (2016). *Wypalenie zawodowe nauczycieli*. Difin.

- Kocór, Z. (2019). *Wypalenie zawodowe nauczycieli – diagnoza, wsparcie, profilaktyka*. Societas Vistulana.
- Konopczyński, M. (2014). *Pedagogika resocjalizacyjna w stronę działań kreujących*. Impuls.
- Kozera-Mikuła, P. (2017). Poczucie sensu życia i stosunek do wartości a wypalenie zawodowe nauczycieli. W M. Urlińska, M. Urlińska (Red.), *Dyskursy wyzerowane: inspiracje, badania, działania* (s. 119–141). Akapit.
- Mańkowska, B. (2020). *Superwizja, jak chronić się przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia*. Wolters Kluwer.
- Ogonowska, A., Słowik, P. (2016). Nauczyciel wobec zmian społeczno-kulturowych. Rola edukacji psychologicznej. *Studia Pedagogiczne. Problemy społeczne, edukacyjne i artystyczne*, 28, 101–125.
- Pyżalski, J. (2010). Jakie działania można podejmować, by ograniczyć stres zawodowy nauczycieli? W J. Pyżalski, D. Merecz (Red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem* (s. 47–52). Impuls.
- Salonen, M. (2021). *A Competence Needs Analysis in Residential Child Care in Finland: The Need for Specialization Training Through Experts' Eyes*. Pobrane 15, Maja, 2021 z: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021060213656>
- Serkowska, W. (2012). Superwizja – model i zastosowanie w praktyce rozwoju coachów. *Coaching Review*, 1, 88–103.
- Sęk, H. (Red.). (2006). *Wypalenie zawodowe – przyczyny i zapobieganie*. PWN.
- Wilson, G. (2013). Evidencing Reflective Practice in Social Work Education: Theoretical Uncertainties and Practical Challenges. *British Journal of Social Work*, 43(1), 154–172.
- Zadok-Gurman, T., Jakobovich, R., Dvash, E., Zafrani, K., Rolnik, B., Ganz, A.B., Lev-Ari, S. (2021). Effect of Inquiry-Based Stress Reduction (IBSR) Intervention on Well-Being, Resilience and Burnout of Teachers during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 36–89. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073689>

THE INDIVIDUAL PROGRAM OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR TEACHING STAFF FROM YOUTH EDUCATIONAL CENTRES

Introduction: Teachers who work in the Youth Educational Centres often come across difficult and demanding situations, which makes them adapt to changing circumstances in internal and external reality, i.e. social and cultural environment. The staff have to become adjusted to these challenges and build their self-efficiency at the same time. It is closely related to the process of improving their convictions that they have appropriate skills in coping with daily difficulties. The teachers also perceive those as challenges not as threats. In order to prevent the teachers' mental overload while upbringing youths with learning disabilities, emotional and behavioral disorders, the long-term, systematic programs are essential. One of the examples may be the program under discussion.

Research Aim: Description of the individual supporting program for Youth Educational Centres staff and presentation of the preliminary program with six participants from different institutions.

Evidence-based Facts: Although the results of research conducted with the professional burn-out phenomenon are known and described widely, there is relatively little information about the specific prevention tasks, especially in the group of teachers working with troubled youths.

Summary: The teaching staff from Youth Educational Centres have participated in various forms of professional development, e.g. workshops, courses, lectures. They make teachers more effective in their efforts. At present, there is a strong need to take care of the employees' mental health in these institutions. This problem has been particularly visible during the COVID-19 pandemic and its consequences and now it is time to introduce individual standard support procedures in educational work in Youth Educational Centres.

Keywords: the individual psychological support, personal and professional development, teaching staff, Youth Educational Centres.