

Paweł Czarnecki

GLÓWNE PROBLEMY EDUKACJI I KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH W POLSCE

[**słowa kluczowe:** edukacja, praca socjalna, Deklaracja Bolońska]

Streszczenie

Kształcenie pracowników socjalnych zmierza do wyposażenia osób pragnących podjąć pracę w tym zawodzie w określony zestaw kompetencji, tak aby z jednej strony możliwe było rozwiązywanie problemów społecznych zgodnie z polityką społeczną realizowaną przez państwo, a z drugiej by absolwenci wchodzący na rynek pracy byli na tym rynku konkurencyjni. Kwestia rodzaju i zakresu wiedzy i umiejętności, które w toku kształcenia powinni przyswoić sobie studenci kierunku „praca socjalna” wiąże się z dyskusją na temat istoty i funkcji pracy socjalnej w nowoczesnym społeczeństwie. W przypadku pracy socjalnej problem ten komplikuje się dodatkowo ze względu na wspomnianą dwuwymiarowość tej dziedziny jako dyscypliny teoretycznej i jako zbioru umiejętności praktycznych. Podstawą kształcenia w wymiarze teoretycznym powinna być usystematyzowana wiedza naukowa, ponieważ jednak praca socjalna jest dziedziną interdyscyplinarną, powstaje problem opracowania „kanonu” informacji z różnych dziedzin, które powinien przyswoić sobie każdy adept pracy socjalnej bez względu na wybraną przez siebie specjalizację. Podobny problem powstaje zresztą w obszarze umiejętności praktycznych, ponieważ i tutaj można wyróżnić umiejętności uniwersalne, niezbędne wszystkim pracownikom socjalnym (np. umiejętność funkcjonowania w określonym otoczeniu prawno – instytucjonalnym) oraz umiejętności specjalistyczne, dostosowane do określonej grupy adresatów pracy socjalnej. Praca socjalna jest dziedziną interdyscyplinarną, toteż absolwenci studiów o tej specjalności powinni posiadać wiedzę podstawową z takich dziedzin, jak filozofia, psychologia, biologia i medycyna (pomoc osobom niepełnosprawnym), ekonomia i prawo (rozumienie funkcjonowania systemu pomocy społecznej, zrozumienie zjawisk mikroekonomicznych), a także rzecz jasna pedagogika społeczna i teoria

pracy socjalnej. Pracownik socjalny rozpoczynający pracę w zawodzie powinien także dysponować odpowiednimi umiejętnościami praktycznymi: umiejętnością oceny trudnych sytuacji, stosowania metod i technik interwencyjnych, pozyskiwania środków materialnych i niematerialnych, a także radzenia sobie w sytuacjach specjalnych, takich jak niepełnosprawność, bezdomność, przemoc w rodzinie itd.

Celem kształcenia zawodowego jest wyposażenie przyszłych pracowników w kompetencje niezbędne do wykonywania danej profesji. Również kształcenie pracowników socjalnych zmierza do wyposażenia osób pragnących podjąć pracę w tym zawodzie w określony zestaw kompetencji, tak aby z jednej strony możliwe było rozwiązywanie problemów społecznych zgodnie z polityką społeczną realizowaną przez państwo, a z drugiej by absolwenci wchodzący na rynek pracy byli na tym rynku konkurencyjni¹.

Przez kompetencję należy rozumieć zarówno wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne, lub też, innymi słowy, wiedzę deklaratywną, czyli wiedzę o faktach i sądach, oraz wiedzę proceduralną, czyli wiedzę o sposobach osiągania określonego rodzaju celów. Informacje tworzące pierwszy rodzaj wiedzy można potraktować jako odpowiedzi na pytanie „co?”, a informacje tworzące wiedzę proceduralną jako odpowiedzi na pytanie „jak?”. Z punktu widzenia dydaktyki różnica pomiędzy tymi dwoma rodzajami wiedzy sprowadza się do sposobu nauczania: w pierwszym przypadku wystarczy sam opis faktów, sądów, opinii itd., w drugim podstawowa metodą nauczania jest powtarzanie określonych czynności. Uczenie się bardziej złożonych umiejętności nie jest jednak możliwe jedynie drogą naśladowania demonstrowanych przez instruktora działań, ponieważ umiejętności te z reguły składają się też w dużym stopniu z wiedzy deklaratywnej². Rozstrzygnięcia wymaga zatem nie kwestia, czy kształcenie do pracy socjalnej ma być przygotowaniem teoretycznym czy praktycznym, lecz pytanie o wzajemne proporcje tych dwóch składników na poszczególnych etapach edukacji.

Ze względu na grupę osób, do których kształcenie jest adresowane, wyróżnić można edukację przygotowującą do zawodu, szkolenia specjalistyczne oraz

¹ J. Piekarski, *Problem wiedzy w instytucjonalnej pracy socjalnej*, w: E. Marynowicz Hetka, A. Wagner, J. Piekarski, *Profesje społeczne w Europie*, BPS, Katowice 2001, s. 229.

² J. Koziół, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1995.

doskonalenie zawodowe (kształcenie ustawiczne)³. Przygotowanie do zwodu jest adresowane przede wszystkim do młodzieży pragnącej w przyszłości podjąć pracę w sektorze pomocy społecznej i podlega określonym regulacjom prawnym. Szkolenia specjalistyczne przeznaczone są zarówno dla studentów, jak i dla pracowników socjalnych, którzy z różnych przyczyn chcą zdobyć dodatkową specjalizację zawodową. Z kolei kursy doszkalające powinny obejmować wszystkich pracowników socjalnych, ich celem jest bowiem aktualizacja i uzupełnianie wiedzy niezbędnej do wykonywania zawodu (np. wiedzy o zmieniających się przepisach prawa)⁴.

Kwestia rodzaju i zakresu wiedzy i umiejętności, które w toku kształcenia powinni przyswoić sobie studenci kierunku „praca socjalna” wiąże się z dyskusją na temat istoty i funkcji pracy socjalnej w nowoczesnym społeczeństwie. W przypadku pracy socjalnej problem ten komplikuje się dodatkowo ze względu na wspomnianą dwuwymiarowość tej dziedziny jako dyscypliny teoretycznej i jako zbioru umiejętności praktycznych⁵. Podstawą kształcenia w wymiarze teoretycznym powinna być usystematyzowana wiedza naukowa, ponieważ jednak praca socjalna jest dziedziną interdyscyplinarną, powstaje problem opracowania „kanonu” informacji z różnych dziedzin, które powinien przyswoić sobie każdy adept pracy socjalnej bez względu na wybraną przez siebie specjalizację. Podobny problem powstaje zresztą w obszarze umiejętności praktycznych, ponieważ i tutaj można wyróżnić umiejętności uniwersalne, niezbędne wszystkim pracownikom socjalnym (np. umiejętność funkcjonowania w określonym otoczeniu prawnym – instytucjonalnym) oraz umiejętności specjalistyczne, dostosowane do określonej grupy adresatów pracy socjalnej.

W jednym i drugim przypadku najważniejszym kryterium doboru treści przekazywanych adeptom pracy socjalnej wydaje się być kryterium użyteczności, z czego z kolei wynika, że programy kształcenia pracowników socjalnych muszą ewoluować zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. Istotne znaczenie wydaje się mieć także kryterium spójności oraz weryfikowalności wiedzy. Jednakże wbrew pozorom spełnienie tych dwóch kryteriów nie wydaje się być łatwe, jak bowiem zauważa A. Olubiński w praktyce pracownicy socjalni posługują się

³ Por. I. Dąbrowska-Jabłońska, *Kształcenie i doskonalenie zawodowe pracowników socjalnych*, w: *Pracownik socjalny. Wybrane problemy zawodu w okresie transformacji społecznej*, Uniwersytet Opolski, Opole 2002.

⁴ Por. T. Kaźmierczak, *System dokształcania pracowników służb społecznych w Polsce*, w: *Kształcenie pracowników socjalnych*.

⁵ B. Dewe zwraca uwagę na potrzebę zachowania odpowiednich proporcji pomiędzy wiedzą teoretyczną a umiejętnościami jej praktycznego stosowania. Por. tenże, *Wiedza i umiejętności w pracy socjalnej*, w: E. Marynowicz-Hetke, J. Piekarski, D. Zając-Urbaniak, *Pedagogika społeczna i praca socjalna. Przegląd stanowisk i komentarze*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1998, s. 95 i nast.

często wiedzą niepełną, fragmentaryczną, a przy tym niedostatecznie zweryfikowaną, operują więc raczej hipotezami niż potwierdzonymi teoriami naukowymi. Zdaniem tego autora, stosowanie przez pracowników wiedzy hipotetycznej jest jednak korzystniejsze z punktu widzenia dobra podopiecznych niż posługiwanie się twierdzeniami akceptowanymi na zasadzie dogmatów, ponieważ pracownicy odwołujący się do wiedzy, która nie została całkowicie zweryfikowana, są bardziej krytyczni wobec rozstrzygnięć teoretycznych, dążąc raczej do przetestowania ich praktycznej skuteczności niż do potwierdzenia za wszelką cenę słuszności własnych przekonań⁶.

Praca socjalna jest dziedziną interdyscyplinarną, toteż absolwenci studiów o tej specjalności powinni posiadać podstawową wiedzę z takich dziedzin, jak filozofia, psychologia, biologia i medycyna (pomoc osobom niepełnosprawnym), ekonomii i prawa (rozumienie funkcjonowania systemu pomocy społecznej, zrozumienie zjawisk mikroekonomicznych) a także rzecz jasna pedagogiki społecznej i teorii pracy socjalnej. Pracownik socjalny rozpoczynający pracę w zawodzie powinien także dysponować odpowiednimi umiejętnościami praktycznymi: umiejętnością oceny trudnych sytuacji, stosowania metod i technik interwencyjnych, pozyskiwania środków materialnych i niematerialnych, a także radzenia sobie w sytuacjach specjalnych, takich jak niepełnosprawność, bezdomność, przemoc w rodzinie itd.

W edukacji do pracy socjalnej szczególnie ważną funkcję pełnią dziedziny wiedzy, których opanowanie jest warunkiem rozumienia problemów klientów pracy socjalnej, takie jak socjologia, psychologia i pedagogika. Celem kształcenia w dziedzinie socjologii jest przekazanie wiedzy o funkcjonowaniu społeczeństwa, wiedza ta bowiem jest warunkiem zrozumienia zjawisk społecznych a także narzędziem pozwalającym poddawać te zjawiska analizie i ocenie oraz umiejscowić pracę socjalną. Dlatego studenci pracy socjalnej powinni zapoznać się z celem i metodami socjologii oraz poznać główne teorie socjologiczne, takie jak funkcjonalizm, strukturalizm, interakcjonizm, teoria systemów, marksizm itd⁷.

Pracownicy socjalni powinni rzecz jasna rozumieć psychologiczne mechanizmy funkcjonowania jednostki, dlatego drugą dziedziną ogólnego przygotowania do zawodu jest psychologia. W psychologii nie istnieje tak wiele odrębnych od siebie teorii jak w socjologii, a teorie, które traktuje się jako niezależne od siebie, można sprowadzić bądź do nurtu psychoanalitycznego, bądź behawiorystyczne-

⁶ A. Olubiński, *Znaczenie wiedzy w praktyce pracy socjalnej*, w: *Działanie społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, pod red. E. Kantowicz i A. Olubińskiego, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2003, s. 48.

⁷ M. Davies, *Socjologia a praca socjalna: niezrozumiałe powinowactwo*, w: *Socjologia pracy socjalnej*, pod red. M. Daviesa, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 1999.

go⁸. Kurs w zakresie psychologii obejmować powinien przegląd podstawowych koncepcji psychologicznych, wiedzę o procesach poznawczych, psychologicznych aspektach komunikowania się, wiedzę o emocjach, znajomość procesów rozwojowych, rozwoju i typów osobowości itd. Szczególnie ważna jest znajomość podstawowych odkryć psychologii społecznej, a więc dziedziny psychologii badającej zjawiska psychiczne powstające w interakcjach pomiędzy jednostką a jej społecznym otoczeniem.

Kurs pedagogiki powinien obejmować m. in. historię przedmiotu, subdyscyplin pedagogicznych ze szczególnym uwzględnieniem subdyscyplin przydatnych w pracy socjalnej (pedagogika społeczna, specjalna, rehabilitacja, resocjalizacja, współczesne zadania pedagogiki, wiedzę o wybranych środowiskach społecznych i ich problemach, wiedzę o społeczeństwie obywatelskim, związkach pedagogiki społecznej z pracą socjalną itp.).

Psychologia wraz z pedagogiką pełnią w pracy socjalnej rolę szczególną ze względu na fakt, iż obowiązki pracowników socjalnych często graniczą a niekiedy nawet pokrywają się z obowiązkami psychologów i pedagogów. Różnica pomiędzy psychologiem a pracownikiem socjalnym, nawet jeżeli obydwaj pracują w tym samym zespole, polega na tym, iż psycholog bierze pod uwagę przede wszystkim cechy indywidualne, wewnętrzny świat przeżyć jednostki, podczas gdy pracownik socjalny interesuje się w pierwszym rzędzie społecznym funkcjonowaniem swoich podopiecznych oraz możliwościami wykorzystania zasobów społecznych do rozwiązania ich problemów⁹.

Istotną rolę odgrywa też ogólna wiedza humanistyczna, a także znajomość filozofii, w tym przede wszystkim takich jej działów, jak etyka, aksjologia czy filozofia polityki. Pewne kompetencje w dziedzinie filozofii są niezbędne chociażby po to, aby rozumieć sens norm etycznych ujętych w kodeksach etyki zawodowej i dostrzegać potrzebę stosowania ich w praktyce. Z kolei znajomość problemów filozofii polityki pozwala podejmować samodzielną refleksję nad znaczeniem pracy socjalnej jako narzędzia polityki społecznej i rozwoju społecznego.

Odrębną płaszczyzną przygotowania do zawodu jest formowanie tożsamości zawodowej, czyli kształtowanie swoistego ethosu pracownika socjalnego. Studia są okresem, w którym młodzi ludzie poszukują odpowiedzi na pytanie, czy podjęte przez nich decyzje dotyczące kariery zawodowej są właściwe, dążą do zrozumienia samych siebie, odkrywają wartości właściwe dla wybranej profesji, słowem, kształtują obraz samych siebie jako pracowników socjalnych. W tym przypadku proble-

⁸ Por. C. de Robertis, *Metodyka działania w pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1998, s.61.

⁹ Por. R.A. Skidmore, M.G. Thackeray, *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1998, s. 30.

mów nie sprawia określenie, czym jest ethos pracownika socjalnego i jakie cechy osobowości powinien pracownik socjalny posiadać, lecz wypracowanie metod formowania tożsamości zawodowej. Wydaje się, że dużą rolę w kształtowaniu ethosu pracownika socjalnego odgrywa bezpośredni kontakt z autorytetami w dziedzinie pracy socjalnej, a więc przede wszystkim z doświadczonymi pracownikami, którzy ów ethos realizują w praktyce. Podkreślić też należy znaczenie zajęć z przedmiotów humanistycznych, w tym przede wszystkim filozofii i etyki. Celem tych zajęć jest nie tylko przekazanie informacji o normach etyki zawodowej, lecz także wyposażenie studentów w zdolność posługiwania się językiem etycznym w interpretowaniu i ocenianiu zjawisk i sytuacji, przede wszystkim zaś własnych działań i postaw.

Warto przy okazji zaznaczyć, że w procesie kształcenia pracowników socjalnych dużą wagę należy przywiązywać do nauczania umiejętności prawidłowego komunikowania się. Umiejętność ta w pracy socjalnej ma wyjątkowe znaczenie, ponieważ pracownicy socjalni posługują się w praktyce wieloma różnymi językami, poczynając od języka potocznego swoich klientów, poprzez żargon właściwy dla środowiska zawodowego, aż po język naukowy z kilku różnych dziedzin.

A. Kamiński był zdania, że przygotowanie do pracy socjalnej powinno przebiegać w dwóch płaszczyznach: ogólnej oraz specjalistycznej. Celem kształcenia na poziomie ogólnym powinno być przekazanie wiedzy i umiejętności niezbędnych wszystkim pracownikom socjalnym, bez względu na specjalizację. Oprócz wykształcenia ogólnego pod koniec edukacji powinno się oferować studentom kilka specjalizacji do wyboru. Podstawą kształcenia do pracy socjalnej pozostaje jednak, według Kamińskiego, przygotowanie ogólne. Postulat ten A. Kamiński uzasadniał szczególnym posłannictwem pracy socjalnej, wymagającej „wewnętrznego nastawienia na pracę z innymi, zdolności rozumienia potrzeb drugiego człowieka, tendencji do udzielania pomocy, wyrozumiałości itd.”. Stąd konieczny jest ścisły związek pomiędzy ogólną wiedzą z zakresu nauk humanistycznych i społecznych, a przygotowaniem specjalistycznym. Minusem takiego modelu kształcenia jest natomiast stosunkowo niski poziom specjalizacji, co w warunkach intensywnych przemian społecznych prowadzić może do sytuacji, w której absolwenci kierunku „praca socjalna” są niewystarczająco przygotowani do podejmowania coraz bardziej różnorodnych i złożonych zadań, których wykonywania oczekuje się od pracowników socjalnych.

Warto podkreślić, że nawet w krajach, w których kładzie się nacisk na przygotowanie specjalistyczne, w programach kształcenia do pracy socjalnej obecne są treści z takich dziedzin, jak pedagogika, psychologia, socjologia, polityka społeczna itd., co wynika po prostu z interdyscyplinarności pracy socjalnej. Różnice pomiędzy systemem kształcenia w Polsce i w pozostałych krajach postkomunistycznych oraz systemem kształcenia w rozwiniętych krajach europejskich wynikają również z faktu, iż w tej drugiej grupie państw istnieje kilkudziesięcioletnia tra-

dycja kształcenia do pracy w profesjach społecznych. Państwa te nie przechodziły ponadto tak głębokich przemian, jakich doświadczyły kraje postkomunistyczne w okresie transformacji, toteż ich systemy kształcenia do pracy socjalnej mogły ewoluować wraz z całym społeczeństwem¹⁰.

W okresie transformacji ustrojowej trudno jednak byłoby w Polsce wprowadzić jednolity system kształcenia, który promowałby specjalizację kosztem ogólnego przygotowania do zawodu. Transformacja ustrojowa była okresem intensywnych przemian obejmujących wszystkie dziedziny życia społecznego, toteż generowała ona problemy, z którymi służby społeczne w powojennej historii Polski nie miały nigdy do czynienia. Ani istniejący w Polsce system pomocy społecznej, ani tym bardziej programy kształcenia pracowników socjalnych nie były przygotowane do radzenia sobie z tymi problemami, ponieważ przygotowane być nie mogły. Można zatem uznać, że kształcenie dające adeptom pracy socjalnej z jednej strony ogólną wiedzę o problemach socjalnych i sposobach ich rozwiązywania, a z drugiej promujący pewną otwartość, samodzielność i zdolność twórczego myślenia był w tych warunkach systemem optymalnym.

Z uwagi na wzrastającą złożoność problemów, z jakimi w nowych warunkach musieli zmagać się pracownicy socjalni, niewystarczające okazało się kształcenie na poziomie licealnym. Przez pierwszych kilkanaście lat transformacji nie istniał samodzielny kierunek o nazwie „praca socjalna”. Uczelnie kształciły jednak na kierunkach pokrewnych, oferowały również kursy dla osób pragnących podjąć zatrudnienie w ośrodkach pomocy społecznej w ramach kierunku „socjologia”.¹¹ Sytuację tą zmieniło rozporządzenie ministra nauki i szkolnictwa wyższego z dnia 13 czerwca 2006 r. w sprawie nazw kierunków studiów (Dz. U. z dnia 7 lipca 2006 r.), wprowadzające samodzielny kierunek studiów o nazwie „praca socjalna”.

Ustanowienie formalnych warunków, których spełnienie daje dostęp do zawodu pracownika socjalnego, jest spowodowane m. in. wzrastającym zapotrzebowaniem rynków pracy na specjalistów w tym zawodzie. Z kolei przyczyną tego zapotrzebowania są różnego rodzaju czynniki społeczne, ekonomiczne i demograficzne, które w dającej się przewidzieć przyszłości nie tylko nie znikną, lecz prawdopodobnie będą się nasilać. Zwiększają się zatem wymagania stawiane pracy socjalnej oraz ilość i stopień skomplikowania zadań, jakie stoją przed pracownikami

¹⁰ Przypomnijmy, że w Polsce kształcenie pracowników socjalnych zostało zapoczątkowane przez Helenę Radlińską w 1925 r. przy współudziale socjologów m. in. (L. Krzywicki, S. Czarnowski, J. Chałasiński) i psychologów (m. in. A. Dryjski i M. Librachowa), jednak tradycje te nie były kontynuowane w okresie PRL.

¹¹ Już jednak w latach siedemdziesiątych wdrożono kształcenie na kierunkach zbliżonych do pracy socjalnej, takich jak polityka społeczna, pedagogika opiekuńcza i pedagogika specjalna. Por. E. Kantowicz, *Praca socjalna w Europie. Inspiracje teoretyczne i standardy kształcenia*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn 2008, s. 263.

socjalnymi. Wszystko to sprawia, że zawód pracownika socjalnego są w stanie skutecznie wykonywać jedynie osoby, które zdobyły odpowiednie kwalifikacje.

Zgodnie z polskim prawem pracownik socjalny musi posiadać dyplom ukończenia studiów wyższych w zakresie pracy socjalnej lub być absolwentem któregoś z następujących kierunków studiów: praca socjalna, resocjalizacja, polityka społeczna, pedagogika, socjologia, psychologia. Absolwenci innych kierunków studiów mogą podjąć pracę w zawodzie dopiero po ukończeniu dodatkowego kursu w zakresie pracy socjalnej lub organizacji pomocy społecznej. Te uzupełniające kursy stwarzają szansę na znalezienie zatrudnienia osobom, które pierwotnie wybrały inną karierę zawodową i ukończyły studia nie związane z pracą socjalną, jednak w różnych względów nie znalazły zatrudnienia w wybranych przez siebie specjalnościach i podjęły decyzje o przekwalifikowaniu się. Dopuszczenie do zawodu osób, dla których praca socjalna jest drugą profesją, należy ocenić pozytywnie ze względu na różnorodność zadań, jakie w praktyce stoją przed pracownikami socjalnymi. Pracownicy o różnorodnych kwalifikacjach są w stanie lepiej podołać różnorodnym obowiązkom niż pracownicy o jednolitym przygotowaniu. Ujemną stroną tego rozwiązania jest natomiast poziom kształcenia na kursach uzupełniających (choćby z uwagi na zmniejszoną w porównaniu ze zwykłymi studiami ilość godzin), a także niższy poziom identyfikacji z zawodem. Ponadto zawód pracownika socjalnego często wybierają jednostki, dla których niedostępne okazały się inne profesje, to zaś oznacza, że do zawodu trafiać mogą osoby o nieodpowiednich predyspozycjach i o niskim poziomie identyfikacji z zawodem. Jak zaś wskazywała H. Radlińska, predyspozycje do pracy socjalnej są nawet ważniejsze niż kompetencje. „Specjaliści w zawodzie to niekoniecznie zawodowcy całkowicie (z punktu widzenia zarobkowego) zatrudnieni w określonym fachu. To przede wszystkim ludzie o wyraźnych zamiłowaniach, nadający się specjalnie do danego rodzaju pracy, posiadający odpowiednie przygotowanie”¹².

Kształcenie na kierunku „praca socjalna” jest uregulowane odpowiednimi, przywołanymi już wyżej przepisami. Przepisy te oparte są zarówno na polskich doświadczeniach w edukacji pracowników socjalnych, jak i na regułach wyznaczonych przez instytucje międzynarodowe (np. Proces Boloński). Określają one predyspozycje, jakimi powinni odznaczać się kandydaci do zawodu, wskazują rodzaj i zakres wiadomości przyswajanych przez studentów na poszczególnych etapach kształcenia oraz precyzują kompetencje wymagane do uzyskania dyplomu.

Warto zwrócić uwagę, że przepisy prawa regulujące standardy edukacji do pracy socjalnej narzucają szkołom wyższym pewne ograniczenia, przy czym ogra-

¹² H. Radlińska, *Kształcenie pracowników socjalnych*, w: *Problemy kształcenia pracowników społecznych*, pod red. I. Lepaczyk, Warszawa 1981, s. 23.

Główne problemy edukacji i kształcenia pracowników...

niczenia te są tym mniejsze, im skromniejszy jest zakres tych przepisów. W Polsce przepisy te nie są ani zbyt restrykcyjne, ani nadmiernie szczegółowe, toteż pomimo ustanowienia minimum programowego, które muszą realizować wszystkie uczelnie publiczne i niepubliczne kształcące na kierunku „praca socjalna”, programy nauczania są w praktyce bardzo różnorodne. Poszczególne uczelnie przygotowują własne programy kształcenia, w których kładzie się nacisk na różne aspekty pracy socjalnej, tak w wymiarze teoretycznym, jak i praktycznym.

W kształceniu pracowników socjalnych w Polsce uwidacznia się tendencja do ujednolicania wymagań dotyczących zarówno zawodu pracownika socjalnego jako takiego, jak i poszczególnych specjalności. Z drugiej strony istnieją wciąż obszary, w których rola pracownika socjalnego nie została wystarczająco sprecyzowana. Za przykład posłużyć może problem motywowania osób, które z różnych powodów nie podejmują pracy zarobkowej. Istnienie ścisłych wymogów formalnych obowiązujących wszystkie szkoły wyższe i określających zarówno kompetencje absolwentów kierunku „praca socjalna”, jak i zawartość programów nauczania, w praktyce oznaczałoby, że uczelnie nie byłyby w stanie dostosowywać swoich programów, tak aby programy te brały pod uwagę również te nowe, „niezagospodarowane” obszary pracy socjalnej. Mimo więc, iż w Polsce pracownicy socjalni zatrudniani są na ogół w instytucjach państwowych¹³, państwo nie może zbyt głęboko ingerować w proces przygotowania do pracy socjalnej.

Zdaniem E. Kantowicz, w Polsce dominuje obecnie kształcenie promujące rozwojowy model pracy socjalnej, co odróżnia nasz kraj od większości krajów europejskich, w których dominuje przygotowanie do wdrażania modelu kompetencyjno-rozwojowego. Model rozwojowy charakteryzuje się przywiązywaniem dużej wagi do ogólnego rozwoju studenta, rozwijania jego zdolności samodzielnego myślenia, krytycznej refleksji nad własnym zawodem, oceny stanu faktycznego i projektowania alternatywnych rozwiązań¹⁴.

Sprawą o zasadniczym znaczeniu w edukacji pracowników socjalnych jest dobór odpowiedniej kadry dydaktycznej. W Polsce kierunek „praca socjalna” został utworzony stosunkowo niedawno, brak jest zatem nauczycieli akademickich będących absolwentami pracy socjalnej, a zajęcia ze studentami prowadzą

¹³ Z kolei instytucje te są zobowiązane do realizowania polityki społecznej państwa, bowiem w rozumieniu ustawy o pomocy społecznej z 2004 „pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa” (art. 2, pkt. 1).

¹⁴ Na temat różnic pomiędzy tymi modelami por. *Pedagogika społeczna i praca socjalna. Przegląd stanowisk i komentarze*, Pod red. E. Marynowicz-Hetki, J. Piekarskiego i D. Urbaniak-Zajac, Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996. Por też K. Frysztacki, *Nauczanie ogólnych nauk społecznych – nauczanie pracy socjalnej: podobieństwa i różnice*, w: *Profesje społeczne w Europie. Z problemów kształcenia i działania*, pod red. E. Marynowicz-Hetki, A. Wagnera i J. Piekarskiego, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2001, s. 107.

specjaliści, którzy pracą socjalną zajęli się po ukończeniu innych studiów, przede wszystkim pedagogiki, psychologii i socjologii¹⁵. Mimo więc, iż praca socjalna jest obecnie samodzielną dyscypliną teoretyczną, to na sposób jej uprawiania oraz nauczania duży wpływ wywiera bez wątpienia profil wykształcenia poszczególnych specjalistów¹⁶.

Nauczyciele pracy socjalnej powinni więc zdawać sobie sprawę, że ich własne wcześniejsze doświadczenia nie pozostają bez wpływu na wybór metody kształcenia oraz stosunek do nauczanego przedmiotu, a także informować o tym fakcie studentów. Ponadto na sposób kształcenia do pracy socjalnej (a zatem pośrednio także na stosunek przyszłych absolwentów do zawodu) wpływ mają te same czynniki, które oddziałują na proces edukacji do wszystkich zawodów związanych z pomaganiem. Dla przykładu, relacja pomiędzy nauczycielem a studentami przypomina w pewnym stopniu relację pomiędzy przełożonym a podwładnym: w jednym i drugim przypadku jeden z podmiotów dysponuje władzą w stosunku do drugiego, zatem styl nauczania i oceniania studentów zależeć będzie od preferowanego przez danego nauczyciela stylu przywództwa itd.

Ponieważ celem pracy socjalnej jest niesienie pomocy w rozwiązywaniu problemów, dużą rolę w kształceniu przyszłych pracowników odgrywają zajęcia praktyczne. Dają one studentom możliwość odniesienia wiedzy teoretycznej do problemów praktycznych, zdobywania nowych umiejętności poprzez praktyczne działanie, poznania mechanizmów działania instytucji pracy socjalnej a także rozpoznania własnych reakcji emocjonalnych na problemy podopiecznych oraz rozwijanie umiejętności radzenia sobie z nimi. Studenci zapoznają się z różnymi metodami pracy socjalnej, mają także okazję nawiązania kontaktu z grupami społecznymi i problemami, z którymi dotychczas się nie zetknęli. Warto zwrócić uwagę, że praktyki zawodowe nie uczą wyłącznie umiejętności praktycznych, bowiem dają one również możliwość zdobycia wiedzy teoretycznej (np. wiedzy o funkcjonowaniu systemu opieki społecznej, znajomość struktur instytucji pomocowych,

¹⁵ W tej sytuacji dużą pomocą są przekłady podręczników zagranicznych pracy socjalnej. Por. np. J. Lishman, *Podręcznik teorii dla nauczycieli praktyki w pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1998.

¹⁶ Por. K. Frysztacki, *Nauczanie ogólnych nauk społecznych – nauczanie pracy socjalnej: podobieństwa i różnice*, w: *Profesje społeczne w Europie. Z problemów kształcenia i działania*, pod red. Marynowicz-Hetki E., Wagnera A., Piekarskiego J., Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2001. Obecnie kształcenie na kierunku „praca socjalna” opiera się na dwóch dyscyplinach: socjologii (m. in. Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Śląski, Uniwersytet Adama Mickiewicza) oraz pedagogice (m. in. Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski). Por. E. Kantowicz, *Praca socjalna w Europie*, s. 264.

podziału obowiązków w obrębie instytucji itd.). Ponadto są one okazją do zweryfikowania nabytej wcześniej wiedzy i przetestowania stopnia jej opanowania¹⁷.

Formą kształcenia pośrednią pomiędzy przekazem wiedzy teoretycznej, a ćwiczeniem praktycznych umiejętności są symulacje. „Istotą technik symulacyjnych jest naśladowanie rzeczywistych sytuacji wymagających stosowania nabytych umiejętności”¹⁸. W nauce pracy socjalnej symulacje można stosować do opanowania różnych rodzajów umiejętności, poczynając od prostych umiejętności administracyjnych, takich jak wypełnianie formularzy czy pisanie wniosków, poprzez naukę obsługiwaną urządzeń technicznych (np. sprzętu służącego do pielęgnacji osób niepełnosprawnych), aż po opanowywanie technik rozmowy z klientem i uczenia się właściwych reakcji emocjonalnych.

Znaczenie praktyk zawodowych nie ogranicza się jednak jedynie do wymiaru dydaktycznego. Praktyki te dają studentom możliwość oceny własnej przydatności do zawodu, przekonania się, czy praca socjalna w rzeczywistości jest tym zajęciem, jakie wyobrażali sobie, podejmując studia. Dla wielu studentów praktyki stwarzają okazję do poznania „od wewnątrz” instytucji pracy socjalnej¹⁹.

W trakcie zajęć studenci obserwują działania pracowników socjalnych, uczestniczą w tych działaniach jako pomocnicy, biorą udział w spotkaniach poświęconych omawianiu konkretnych przypadków, wreszcie pod okiem doświadczonych pracowników sami świadczą pomoc podopiecznym. Jak zwracają uwagę autorzy opracowania poświęconego praktycznej nauce pracy socjalnej, z punktu widzenia dydaktyki sprawą najważniejszą jest właściwy dobór obowiązków dla studentów. Błędem jest zarówno zbyt małe, jak i zbyt duże obciążanie studentów obowiązkami.

Sformułowanie uniwersalnych wskazówek nie jest jednak możliwe ze względu na różny typ obowiązków w poszczególnych instytucjach. Opiekun zajęć praktycznych powinien w każdym przypadku starać się maksymalnie wykorzystać możliwości danej placówki. Obowiązują też rzecz jasna zasady odnoszące się do nauczania jako takiego, a więc np. reguła, zgodnie z którą nie należy przydzielać studentom zadań, w których czuliby się oni nie w pełni kompetentni, oraz takich, które powodowałyby poczucie braku kontroli i paniki, ponieważ w jednym i drugim przypadku stopień przyswojenia sobie nowych umiejętności jest znikomy. Poziom trudności zadań przydzielanych studentom powinien być dostosowany do etapu kształcenia i wzrastać z etapu na etap. Zajęcia przydzielane studen-

¹⁷ H. Burgess, *Uczenie się przez rozwiązywanie problemów w kształceniu pracowników socjalnych*, „Interart”, Warszawa 1996.

¹⁸ A. W. Nocuń, J. Szmagański, *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1998, s. 150.

¹⁹ N. Thompson, M. Osada, B. Anderson, *Praktyczna nauka pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999, 7 i nast.

tom powinny być w miarę różnorodne, jednocześnie jednak powinny stanowić w miarę spójną całość. Spełnienie tego ostatniego warunku może okazać się trudne ze względów praktycznych, ponieważ instytucje pomocy społecznej, w których studenci odbywają praktyki, często traktują praktykantów jako dodatkową pomoc w wykonywaniu doraźnych zadań, przydzielając studentom po prostu to, co w danym momencie jest do zrobienia²⁰.

Celem zajęć praktycznych jest z jednej strony nauczenie studenta stosowania wiedzy teoretycznej w działaniu, a z drugiej zmniejszenie dystansu pomiędzy teorią a przyziemną i nieraz zniechęcającą do działania codziennością. W trakcie zajęć praktycznych student poznaje warunki, w jakich w rzeczywistości żyją niektórzy podopieczni, także dzieci, a więc niejako „uodparnia” się na niezawinione cierpienie, rzecz jasna nie w sensie utraty wrażliwości, lecz zdolności zachowania dystansu niezbędnego w przyszłości do skutecznego niesienia pomocy. Student ma też okazję przekonać się, że podopieczni okazują się często „mniej prostolinijni i bezbronni, niż można by tego oczekiwać”, a kontakty z nimi pozwalają przyszłemu pracownikowi wyzbyć się naiwności i łatwowierności²¹. Ponadto dzięki zajęciom praktycznym, a potem stażom zawodowym młodzi pracownicy łatwiej adaptują się w nowym środowisku pracy, mniejsze jest ich poczucie bezradności i osamotnienia, łatwiej przebiega identyfikacja z zawodem.

Proces poznawania podopiecznych i uczenia się dystansu wobec ludzkich problemów zostaje jedynie zapoczątkowany podczas praktyk studenckich. Właściwy etap gromadzenia doświadczeń i określania własnego, indywidualnego stosunku do podopiecznych, współpracowników i samego zawodu rozpoczyna się dopiero po studiach. U poszczególnych pracowników etap ten przebiega w różny sposób, a adaptacja do nowej pracy bywa łatwiejsza lub trudniejsza w zależności od instytucji, do której trafia młody pracownik. Niemniej jednak w tym pierwszym okresie pracy zawodowej pojawiają się pewne typowe dla pracy socjalnej problemy, które rozwiązać musi każdy pracownik rozpoczynający karierę zawodową.

Problemem tym jest przede wszystkim rozdźwięk pomiędzy założeniami teoretycznymi, a praktyką pracy socjalnej. Wprawdzie w trakcie studiów przyszli pracownicy socjalni mają okazję zetknąć się z praktycznym wymiarem pomagania, jednak nie są oni jeszcze wówczas samodzielnie pracownikami, toteż z realiami pracy socjalnej stykają się bardziej jako obserwatorzy niż jako osoby osobiście zaangażowane w problemy podopiecznych.

W pierwszym okresie młodzi pracownicy emanują entuzjazmem, co prowadzi może do nadmiernego angażowania się w problemy podopiecznych i wczes-

²⁰ Tamże, s. 32 i nast.

²¹ Por. M. Granosik, *Profesjonalny wymiar pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2006, s. 163.

nego wypalenia zawodowego. Młodzi pracownicy socjalni są często przekonani, że problemy podopiecznych mogą zostać rozwiązane tylko dzięki ich osobistemu zaangażowaniu, co prowadzi do traktowania podopiecznych jako ludzi niezaradnych i całkowicie zależnych, to zaś jest przyczyną przekonania, że winę za każdy nierozwiązany problem i każdą porażkę podopiecznego ponosi wyłącznie pracownik socjalny. U młodych pracowników prędzej czy później przychodzi moment kryzysu, zniechęcenia do pracy i utraty sensu pomagania. Proces ten może być powolny i trwać latami, może też mieć postać nagłego załamania. Tego rodzaju kryzys bywa na ogół momentem zwrotnym w karierze zawodowej, prowadzi on bowiem albo do odejścia z zawodu, albo do zmiany stosunku do pracy i zasadniczej rewizji dotychczasowych wyobrażeń o zadaniach pracowników socjalnych.

Dodatkowym obciążeniem psychicznym jest świadomość odpowiedzialności za własne decyzje. Pracownicy socjalni działają zwykle w warunkach niepewności spowodowanych przez niedostateczną ilość informacji o sytuacji podopiecznego. Dla wielu pracowników poważnym problemem może być podejmowanie decyzji dotyczących najistotniejszych obszarów życia swoich podopiecznych, często decyzji, których skutków nie da się cofnąć, w takich właśnie warunkach. Najtrudniejsze są zawsze decyzje dotyczące dzieci, a więc występowanie z wnioskami o odebranie lub ograniczenie opieki rodzicielskiej i umieszczenie dziecka w instytucji opiekuńczej. Pracownik socjalny nigdy nie ma całkowitej pewności, czy postąpił słusznie i czy swoją decyzją nie skrzywdził dziecka.

Dla wielu młodych pracowników problemem może okazać się pokonanie własnych uprzedzeń i zahamowań. Problem ten dotyczy sytuacji, które nie wzbudzają współczucia, powodować zaś mogą uczucie niechęci, a nawet odrazy. Młodzi pracownicy muszą nauczyć się kontrolować ten rodzaj emocji, co dla wielu z nich może być równie trudne jak powstrzymywanie się od nadmiernego zaangażowania w sprawy podopiecznych.

Wszystkich pracowników socjalnych w mniejszym lub większym stopniu dotyka też problem stresu. Wprawdzie indywidualna odporność na stres jest różna, w pracy socjalnej nie sposób jednak tego stresu uniknąć. Należy się zgodzić z opinią K. Wódz i E. Leśniak-Borek, że „podstawowym źródłem stresu w pracy socjalnej są czynniki zewnętrzne wobec pracownika (...)”²². Wśród tych zewnętrznych czynników stresu autorki wymieniają jednak również przyczyny, które można wyeliminować, takie jak zła atmosfera w pracy, nadmierne wymagania ze strony przełożonych, zła organizacja pracy, niedostateczne zasoby, braki kadrowe, obarczanie pracowników winą za brak skuteczności działania, niskie płace, brak auto-

²² K. Wódz, E. Leśniak-Borek, *Superwizja w pomocy społecznej – ważne źródło wsparcia w pracy profesjonalisty*, w: pod red. Pawlas-Czyż S., Leśniak-Borek E., w: *W kręgu zagadnień profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego*, Katowice 2010, s. 41.

nomii działania itp. Czynniki te są niewątpliwie źródłem stresu, jednak nie należą one do istoty pracy socjalnej i występują w większości zawodów.

Jeżeli mówimy o stresie związanym z pracą socjalną jako taką, powinniśmy wziąć pod uwagę jedynie te czynniki, które wiążą się z wykonywaniem obowiązków pracownika socjalnego i nie mają związku z organizacją systemu pomocy społecznej czy też problemami występującymi w danym miejscu pracy. Do czynników tych należy zaliczyć w pierwszym rzędzie kontakty z klientami. Jak wspomniałem, dla wielu pracowników socjalnych już samo zetknięcie się z problemami podopiecznych staje się źródłem stresu. Do innych czynników stresogennych (choć nie dotyczy to w tym samym stopniu wszystkich pracowników) zaliczyć należy agresję ze strony części podopiecznych lub ich otoczenia społecznego (werbalną i fizyczną), próby wyłudzenia świadczeń socjalnych, nieokazywanie wdzięczności za otrzymaną pomoc itp.

Wydaje się, że przygotowanie przyszłych pracowników socjalnych do przejścia przez ten początkowy okres pracy zawodowej jest równie ważne jak przekazanie wiedzy i umiejętności technicznych. Ponadto w początkowym okresie pracy młodzi pracownicy socjalni powinni otrzymywać dodatkowe wsparcie, które pomogłoby przezwyciężyć typowe dla tego okresu trudności. Wsparcie starszych stażem współpracowników nie zawsze jest możliwe, ponieważ współpracownicy mają do wykonania swoje własne zadania.

Z kolei pracownikom socjalnym z dłuższym stażem, jak zresztą wszystkim osobom trudniącym się zawodowo pomaganiem innym, zagraża rutyna zawodowa. Jak zauważa M. Stepulak, „człowiek w sytuacji nadmiaru relacji traci z pola swojej świadomości istnienie faktu, iż przedmiotem jego odniesień jest osoba”²³. Pracownik, który popadł w rutynę zawodową, przestaje dostrzegać zasadniczy sens swojej pracy, podopiecznych traktuje przedmiotowo, dostrzega w nich kolejne „przypadki”, relacje z podopiecznymi ogranicza do niezbędnego minimum, nie angażuje się emocjonalnie, pozostaje obojętny zarówno wobec sukcesów, jak i porażek zawodowych, a swoje obowiązki wykonuje mechanicznie, traktując je wyłącznie jako sposób zarabiania na życie.

Rytmizacji pracy socjalnej sprzyja także tendencja do „menedżeryzmu”, czyli do wprowadzania do pomocy społecznej mechanizmów rynkowych. Tendencja ta może towarzyszyć przesuwaniu pomocy społecznej do sektora prywatnego, z czym mamy do czynienia w niektórych krajach (np. Wielkiej Brytanii²⁴), jest ona

²³ M. Stepulak, *Psycholog jako zawód zaufania społecznego*, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2007, s. 134.

²⁴ J. Kearney, *Edukacja w zakresie pracy socjalnej w Wielkiej Brytanii: historia, uwarunkowania pracy socjalnej, praktyka i kształcenie*, w: *Kształcenie pracowników socjalnych w przeddzień rozszerzenia Unii Europejskiej...*, s. 69.

widoczna także w instytucjach państwowych. Mechanizmy te sprawiają, że kluczowe dla oceny pracy socjalnej stają się kryteria ilościowe, nie zaś jakościowe²⁵.

W tej sytuacji najlepszym rozwiązaniem wydaje się superwizja, a więc rodzaj nadzoru nad pracownikami, którego celem jest podniesienie jakości pracy. Superwizją mogą być objęci zarówno studenci²⁶, jak i początkujący pracownicy, a jeżeli warunki na to pozwalają także pracownicy z długim stażem pracy. Wyróżnić można superwizję „kontrolną”, zmierzającą do eliminacji błędów czy też rozwiązania problemów emocjonalnych związanych z pracą zawodową, oraz superwizję, której głównym celem jest podniesienie kwalifikacji pracownika.

Najprostszą metodą superwizji w pracy socjalnej jest rozmowa superwizera z pracownikiem, w trakcie której ten ostatni przedstawia relację z podjętych przez siebie działań. Inną formą są relacje pisemne, sporządzane bądź w formie wypełnionych formularzy, bądź też w formie luźnej wypowiedzi²⁷. Tematem rozmów i relacji pisemnych powinny być w pierwszym rzędzie problemy, z których rozwiązywaniem pracownik ma szczególne trudności (np. stosowanie nowej metody pracy socjalnej). Warunkiem udanej superwizji jest otwartość ze strony osób jej podlegających, a więc gotowość ujawnienia superwizerowi problemów związanych z wykonywaną pracą, własnymi reakcjami emocjonalnymi, zahamowaniami, uprzedzeniami, lękami, motywacjami itd.

Ze względu na ilość uczestników można wyróżnić superwizję indywidualną i grupową. Superwizję indywidualną stosuje się często w przypadkach wymagających zaufania i poufności, a także w rozwiązywaniu problemów nietypowych, trudnych do przewyciężenia drogą zwykłych konsultacji. Zaletą superwizji grupowej jest możliwość wymiany doświadczeń również pomiędzy członkami grupy, natomiast jej główna wada polega na trudności wypracowania klimatu otwartości i zaufania.

W kształceniu do pracy socjalnej często wykorzystywana jest także superwizja bezpośrednia, polegająca na bezpośredniej obserwacji. Osoba poddawana superwizji może sama obserwować działania superwizera (uczenie się przez naśladowanie), może też sama być obserwowana przez superwizera i wówczas jej postępowanie stanowi przedmiot krytycznej analizy.

Superwizja, której głównym celem jest podnoszenie kwalifikacji, ma szansę powodzenia pod warunkiem trafnej identyfikacji słabych punktów w wyszkoleniu pracowników. Identyfikacja słabych stron jest względnie łatwa u studentów, wynika ona bowiem z programu szkolenia, jeśli natomiast superwizji poddawani są

²⁵ Por. K. Wódz, E. Leśniak-Berek, *Superwizja w pomocy społecznej...*, s. 33.

²⁶ W przypadku praktyk studenckich funkcję superwizera pełni opiekun praktyk a także pracownicy ośrodka, w których odbywają się praktyki.

²⁷ Niektórzy autorzy rozróżniają superwizję i konsultację. Por. K. Wódz, E. Leśniak-Berek, *Superwizja w pracy socjalnej*, s. 37 i nast.

pracownicy, identyfikacja braków w wyszkoleniu wymaga zastosowania specjalnych metod (np. konfrontacji posiadanej wiedzy z trudnymi sytuacjami).

Należy jednak pamiętać, że superwizja w pracy socjalnej jest postulatem, którego zrealizowanie w wielu instytucjach pomocy społecznej może nie być możliwe. Przyczyną tego stanu rzeczy jest fakt, że instytucje te są na ogół przeładowane pracą, toteż przeznaczanie nawet kilku godzin w tygodniu na superwizję pracowników musiałoby się odbywać kosztem czasu przeznaczonego dla podopiecznych.

Pracownik socjalny zmaga się z problemami społeczeństwa, które podlega ustawicznym, dynamicznym zmianom. Zmieniają się zarówno rodzaje problemów, jak i sposoby oraz możliwości ich rozwiązywania. Oznacza to, że pracownik socjalny nie może zakończyć edukacji wraz z otrzymaniem dyplomu licencjata lub magistra, lecz powinien przez cały okres swojej pracy zawodowej pogłębiać i uaktualniać wiedzę. Drugim czynnikiem, dla którego konieczne jest ciągle podnoszenie kwalifikacji, jest wzrastająca złożoność ekonomicznego i prawnego otoczenia pracy socjalnej. Rzeczywistość społeczna staje się coraz bardziej skomplikowaną siecią instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych zależności, w obrębie której ścierają się interesy rozmaitych grup społecznych. Bez znajomości ekonomicznych i prawnych uwarunkowań rządzących społeczeństwem pracownik socjalny nie będzie w stanie zrozumieć problemów egzystencji swoich podopiecznych, nie będzie też równym partnerem dla urzędników i polityków mających bezpośredni wpływ na rzeczywistość.

Jednym z celów kształcenia ustawicznego jest zwalczanie stereotypów wśród pracowników socjalnych. Stereotypy te utrzymują się niezależnie od wiedzy teoretycznej, dlatego czysty przekaz o charakterze informacyjnym może okazać się niewystarczający. Na utrzymywanie się stereotypów wśród pracowników socjalnych, pomimo posiadania przez nich teoretycznej wiedzy o zjawisku, którego te stereotypy dotyczą, zwraca uwagę A. Olubiński. Autor ten zwrócił uwagę, że zgodnie z wynikami badań na agresywne zachowania dzieci duży wpływ wywiera negatywny klimat w rodzinie. Pracownicy socjalni znają wyniki tych badań, mimo to niektórzy są nadal przekonani, iż najlepszą metodą wychowawczą jest surowa dyscyplina²⁸.

Oznacza to, że sama wiedza z różnych dziedzin naukowych nie zawsze przekłada się w prosty sposób na podniesienie jakości pracy socjalnej. Dlatego kształcenie ustawiczne powinno zarówno obejmować przekaz informacji o najnowszych odkryciach w takich dziedzinach, jak psychologia, socjologia czy pedagogika, jak i zawierać pewien instruktaż dotyczący obszarów, w których wiedza naukowa po-

²⁸ A. Olubiński, *Znaczenie wiedzy w praktyce pracy socjalnej*, w: *Działanie społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, pod red. E. Kantowicz i A. Olubińskiego, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2003, s. 47.

Główne problemy edukacji i kształcenia pracowników...

winna znaleźć zastosowanie, zastępując dotychczasowe, bezrefleksyjne i stereotypowe myślenie. Natomiast identyfikacja, pokutujących w środowisku pracowników socjalnych, stereotypów jest zadaniem teorii pracy socjalnej.

Należy zdawać sobie sprawę, że już samo wykonywanie zawodu pracownika socjalnego jest rodzajem edukacji. Pracownicy socjalni zdobywają doświadczenie, dzięki któremu wzrasta poziom ich kompetencji, a jednocześnie przedefiniowaniu ulegają ich początkowe wyobrażenia o pracy socjalnej. Poza tym każdy pracownik podlega oddziaływaniu swego środowiska pracy, oddziaływanie to zaś prowadzi do pewnych zmian w sposobie myślenia i postępowania. Zjawisko to można porównać do procesu socjalizacji, który M. Porębska określa jako całość zmian zachodzących w jednostce w związku z tym, że przebywa ona w określonym otoczeniu społecznym²⁹. W przypadku absolwentów rozpoczynających pracę zawodową oddziaływanie to może okazać się szczególnie silne, dlatego wydaje się, że szkolenie do pracy socjalnej powinno przygotowywać przyszłych pracowników również do radzenia sobie z presją środowiska. Rzecz jasna problemem nie jest tu sama akceptacja panujących w środowisku pracowników socjalnych poglądów, postaw i wartości, lecz nabywanie przez młodych pracowników poglądów, nawyków (takich jak wspomniane właśnie stereotypy), które współczesna teoria pracy socjalnej uważa za szkodliwe.

Praca socjalna polega na niesieniu pomocy jednostkom i grupom, dlatego niezwykle ważny jest etyczny wymiar zawodu pracownika socjalnego. Warunkiem realizowania wartości etycznych w pracy socjalnej jest zaś świadomość etyczna, którą pracownik socjalny powinien pogłębiać poprzez refleksję nad własną profesją oraz ciągłą pracą nad sobą. Świadomość etyczną można wprowadzić do pewnego stopnia ukształtować lub przynajmniej rozbudzić u przyszłych pracowników socjalnych w czasie studiów, jednak w późniejszym okresie jedyną drogą moralnego rozwoju jest samokształcenie i samowychowanie. O jakości pracy socjalnej decyduje nie tylko umiejętność wyznaczania sobie celów i ich osiągnięcia, lecz także duchowy rozwój, bez którego niemożliwe okazuje się intelektualno – emocjonalne otwarcie na innych³⁰. Dlatego pracownik socjalny powinien we własnym zakresie pogłębiać ogólną wiedzę o świecie i dążyć do coraz pełniejszego zrozumienia sa-

²⁹ Por. M. Porębska, *Rozwój społeczny dzieci i młodzieży*, w: *Encyklopedia psychologii*, pod red. W. Szewczuka, Fundacja Innowacja, Warszawa 1998, s. 756 i nast. Można też mówić o socjalizacji w sensie szerszym, czyli o nabywaniu umiejętności niezbędnych do życia w grupie społecznej jako takiej i o socjalizacji w sensie węższym, czyli przyswajaniu sobie umiejętności życia w ściśle określonej grupie (subkulturze). Por. W. Skorny, *Proces socjalizacji dzieci i młodzieży*, WSiP, Warszawa 1987, s. 10 i nast.

³⁰ Por. W. Mikołajewicz, *Praca socjalna jako działanie wychowawcze*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1999, s. 198.

mego siebie, swoich relacji z podopiecznymi, własnego zawodu i sensu niesienia pomocy innym.

Jedną z metod podnoszenia jakości pracy socjalnej jest międzynarodowa wymiana doświadczeń. Na potrzebę nawiązywania kontaktów przez pracowników socjalnych z różnych krajów zwracano wprawdzie uwagę już od początku istnienia pracy socjalnej (w Polsce mówiła o tym m. in. H. Radlińska³¹), jednak dla polskich pracowników socjalnych możliwość taka powstała na dobrą sprawę dopiero w momencie wstąpienia Polski do Unii Europejskiej.

Tendencja do ujednociania standardów prawnych dotyczących pracy socjalnej w Europie występująca w sferze edukacji. Fakt ten wiąże się z postępującą unifikacją systemów kształcenia na poziomie wyższym, będącą przejawem postępującej integracji w obrębie Unii Europejskiej. Momentem przełomowym było spotkanie europejskich ministrów spraw zagranicznych w Bolonii w 1999 r. i ogłoszenie tzw. Deklaracji Bolońskiej, w której wskazywano m. in. na konieczność utworzenia jednolitych kryteriów oceny jakości kształcenia.

Regulacje dotyczące standardów kształcenia do pracy socjalnej istnieją też w pozostałych krajach europejskich. W żadnym z krajów członkowskich Unii Europejskiej regulacje te nie są wprawdzie w pełni zgodne z unormowaniami międzynarodowymi (w szczególności z Deklaracją Bolońską), jednocześnie jednak rozwiązania te stanowią realizację panujących w poszczególnych krajach poglądów dotyczących społecznej roli pomocy społecznej i pracy socjalnej. Za przykład może tutaj posłużyć Hiszpania, w której, jak zauważa E. Kantowicz, „programy edukacji do pracy socjalnej pozostają pod wpływem nauki Kościoła katolickiego”³².

Z pewnością zatem dążenie do standaryzacji kształcenia do pracy socjalnej w Europie nie oznacza utraty z pola widzenia lokalnych odmienności, w tym także odmiennych światopoglądów i systemów wartości. Z formalnego punktu widzenia standaryzacja kształcenia do pracy socjalnej w Unii Europejskiej wymagałaby jedynie opracowania i wdrożenia odpowiednich przepisów. Samo ujednoczenie programów kształcenia mogłoby jednak w praktyce przynieść więcej szkód niż korzyści, ponieważ narzucone odgórnie rozwiązania formalne nie uwzględniałyby lokalnych, politycznych, społecznych, ekonomicznych i kulturowych uwarunkowań w poszczególnych krajach. Problemem nie jest więc standaryzacja jako taka, lecz wypracowanie takiego jej modelu, który brałby pod uwagę te właśnie lokalne różnice. Mówiąc o standaryzacji kształcenia, unifikacji kryteriów uznawania kwa-

³¹ A. Kurcz, *Europejskie wymiary kształcenia do zawodu pracownika socjalnego*, w: *Pracownik socjalny. Wybrane problemy w okresie transformacji społecznej*, Uniwersytet Opolski, Opole 2002, s. 13.

³² Por. E. Kantowicz, *Praca socjalna w Europie...*, s. 262. Stwierdzenie to odnosi się do okresu przed dojściem do władzy hiszpańskich socjalistów.

Główne problemy edukacji i kształcenia pracowników...

lifikacji itd., powinniśmy zatem pamiętać, że standaryzacja kształcenia nie jest równoznaczna z ujednoczeniem treści kształcenia. Główny nacisk kładzie się na poszukiwanie zarówno elementów wspólnych, jak i różnic, wychodząc z założenia, iż nawet jeżeli metody kształcenia do pracy socjalnej w poszczególnych krajach nie są w pełni porównywalne, to mimo wszystko powinny one spełniać określone standardy.

W Unii Europejskiej działa kilka organizacji promujących wprowadzanie do programów kształcenia elementów wspólnych. Standaryzację kształcenia do pracy socjalnej na poziomie europejskim wspiera Europejskie Stowarzyszenie Szkół Pracy Socjalnej (EASSW), skupiające 330 szkół różnego typu. Stowarzyszenie organizuje liczne konferencje i seminaria poświęcone możliwościom wdrażania wspólnych celów i zasad kształcenia, wspiera także wspólne badania w dziedzinie pracy socjalnej. W 1985 roku utworzono Europejskie Centrum Edukacji Społecznej (*European Centre for Community Education*), do którego zadań należy porównywanie modeli kształcenia m. in. w dziedzinie pracy socjalnej. W 1989 r. powstała prywatna organizacja o nazwie Europejskie Stowarzyszenie Centrów Kształcenia Pracy Socjalno – Wychowawczej i Opiekuńczej (*European Association for Training Centres for Socio – Educational Care Work*), podejmujące współpracę ze szkołami kształcącymi na poziomie wyższym w zakresie pedagogiki społecznej. W połowie lat dziewięćdziesiątych utworzono w Maastricht pod auspicjami Rady Europy wspólną instytucję zajmującą się kształceniem pracowników socjalnych na poziomie magisterium, tzw. MACESS (*MA Comparative Social Studies*). W działalność tej instytucji zaangażowały się 32 uniwersytety z różnych państw europejskich. Instytucją koordynującą badania nad pracą socjalną jest *European Resource Centre for Social Work Research*. Do jej zadań należy tworzenie bazy prac naukowych poświęconych pracy socjalnej, w tym w szczególności prac specjalistów z różnych dziedzin podejmujących badania nad pracą socjalną. Projekt ten ma zatem nie tylko wymiar międzynarodowy, lecz także interdyscyplinarny³³.

Wspomnieć też należy o współpracy między uczelniami z różnych państw europejskich, realizowanej w ramach programów Tempus/ Erasmus/ Sokrates, obejmującej wszystkie kierunki kształcenia na poziomie licencjackim i magisterskim, a zatem także kształcenie do pracy socjalnej. Przykładem projektu realizowanego w ramach współpracy międzyuczelnianej był projekt „Europejska praca socjalna – różnice i podobieństwa” przewidziany na lata 2002 – 2005, w którym wzięły udział dwie uczelnie w Polsce (Uniwersytet Warmińsko – Mazurski i Uniwersytet Warszawski). Owocem tej współpracy są różnego rodzaju publikacje poświęcone europejskiej pracy socjalnej. Wspomnieć tu należy o dwóch podręcznikach pra-

³³ Por. E. Kantowicz, *Praca socjalna w Europie. Inspiracje teoretyczne i standardy kształcenia*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn 2008, s. 241 i nast.

cy socjalnej: *European Social Work. Commonalities and Differences* (2004) oraz *Children, Young People and Families – Examining Social Work Practice* (2005).

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej oznaczało konieczność dostosowania – tak w sensie formalnym, jak i nieformalnym – programów kształcenia do standardów unijnych, co rodzić może obawy o przyszłość pracy socjalnej w Polsce. Dążenie do ujednoczenia standardów kształcenia w krajach Unii Europejskiej niesie ze sobą zarówno korzyści, jak i pewne niebezpieczeństwa. Z pewnością wprowadzenie jednolitych zasad ułatwi przepływ pracowników z rejonów, w których istnieje stosunkowo niewielkie zapotrzebowanie na pracę socjalną, do rejonów, gdzie takie zapotrzebowanie jest wysokie. Porównywalność kwalifikacji, jakimi dysponują pracownicy z poszczególnych krajów, z pewnością ułatwi ich weryfikację oraz dostosowywanie programów kształcenia do zmian społecznych, a ostatecznie przyczyni się do podniesienia jakości kształcenia.

Istnieją też pewne zagrożenia dla pracy socjalnej w Polsce związane z integracją z Unią Europejską. Głównym niebezpieczeństwem jest możliwość odpływu części absolwentów do bardziej zamożnych krajów³⁴. Jednakże nawet emigracja części pracowników nie musi być na dłuższą metę szkodliwa i może przynieść pewne korzyści. Zdaniem R. Pachocińskiego, w dłuższej perspektywie czasowej migracja pracowników przyczyni się do podniesienia ogólnego poziomu wykształcenia. Zdaniem tego autora, „nawet jeśli negatywnie postrzegany tzw. drenaż mózgowi stanowi składowy element systemu międzynarodowej wiedzy, umożliwiając krążenie idei i utrwalanie hegemonii – w dziedzinie badań – krajów najbardziej rozwiniętych, to masowa cyrkulacja wykształconych ludzi ma duży wpływ na transfer wiedzy i ogólny postęp”³⁵. Część pracowników socjalnych, którzy obecnie pracują w różnych krajach Unii Europejskiej, w przyszłości zapewne powróci do Polski, przywożąc ze sobą nową wiedzę i doświadczenie, które będzie można spożytkować, gdy w naszym kraju pojawią się te same problemy, z którymi obecnie borykają się kraje bardziej rozwinięte (np. problem imigracji).

Praca socjalna podlega stałej ewolucji wraz ze zmianami dokonującymi się w społeczeństwie. Fakt ten każe zastanowić się nad kierunkami kształcenia pracowników socjalnych w najbliższej przyszłości. Praca socjalna podlega tym samym mechanizmom rynkowym, którym podlegają wszystkie inne zawody, toteż należy się spodziewać, że w przyszłości wystąpią w niej te same tendencje, które występują w większości współczesnych zawodów. W najbliższych latach prawdopodob-

³⁴ W. Anioł, *Polityka socjalna i rynek pracy w Unii Europejskiej – implikacje dla Polski*, w: *Wymiar społeczny członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, pod red. T. Mołdawii, K. A. Wojtaszczyka i A. Szamańskiego, Warszawa 2003.

³⁵ R. Pachociński, *Kierunki reform szkolnictwa wyższego na świecie*, Wydawnictwo IBE, Warszawa 2004, s. 8 i nast.

nie narastać będzie tendencja do specjalizacji, można się też spodziewać, że coraz większą rolę będzie odgrywać kształcenie ustawiczne. Edukacja do pracy socjalnej będzie musiała wyjść naprzeciw wszystkim tym wyzwaniom, nie tracąc jednocześnie z pola widzenia tych podstawowych wartości, z których sama wyrasta i które nie zmieniają się wraz ze zmianami społecznymi i wymaganiami rynku pracy.

Określenie, w jakich kierunkach rozwijać się będzie edukacja w sektorze pracy socjalnej w najbliższych latach wymaga prowadzenia systematycznych badań nad zmianami społecznymi, tylko bowiem takie badania stanowią wiarygodną podstawę formułowania hipotez dotyczących społecznego zapotrzebowania na pracę socjalną. Prognozowanie takie spełnia zresztą podwójną rolę, ponieważ w Polsce i w większości krajów rozwiniętych praca socjalna jest narzędziem realizowania polityki społecznej państwa. Prognozowanie kierunków rozwoju zmian społecznych ma więc na celu z jednej strony dostosowanie do tych zmian polityki społecznej, a z drugiej umożliwia szkołom kształcącym do pracy socjalnej wdrażanie optymalnych programów nauczania.

Bibliografia

- Anioł W. (2003); *Polityka socjalna i rynek pracy w Unii Europejskiej – implikacje dla Polski*, w: *Wymiar społeczny członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, pod red. Mołdawii T., Wojtaszczyka A. K. i Szamańskiego A., Warszawa.
- Burgess H. (1996); *Uczenie się przez rozwiązywanie problemów w kształceniu pracowników socjalnych*, „Interart”, Warszawa.
- Davies M. (1999); *Socjologia a praca socjalna: niezrozumiałe powinowactwo*, w: *Socjologia pracy socjalnej*, pod red. M. Daviesa, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice.
- Dąbrowska-Jabłońska I. (2002); *Kształcenie i doskonalenie zawodowe pracowników socjalnych*, w: *Pracownik socjalny. Wybrane problemy zawodu w okresie transformacji społecznej*, Uniwersytet Opolski, Opole.
- Dewe B. (1998); *Wiedza i umiejętności w pracy socjalnej*, w: pod red. Marynowicz-Hetke E., Piekarski J., Zając-Urbaniak D., *Pedagogika społeczna i praca socjalna. Przegląd stanowisk i komentarze*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Frysztacki K. (2001); *Nauczanie ogólnych nauk społecznych – nauczanie pracy socjalnej: podobieństwa i różnice*, w: *Profesje społeczne w Europie. Z problemów kształcenia i działania*, pod red. Marynowicz-Hetki E., Wagnera A., Piekarskiego J., Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Granosik M. (2006); *Profesjonalny wymiar pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Kantowicz E. (2008); *Praca socjalna w Europie. Inspiracje teoretyczne i standardy kształcenia*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Olsztyn.

- Kozielecki J. (1995); *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa.
- Kurcz A. (2002); *Europejskie wymiary kształcenia do zawodu pracownika socjalnego*, w: *Pracownik socjalny. Wybrane problemy zawodu w okresie transformacji społecznej*, Uniwersytet Opolski, Opole.
- Lishman J. (1998); *Podręcznik teorii dla nauczycieli praktyki w pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Mikołajewicz W. (1999); *Praca socjalna jako działanie wychowawcze*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Nocuń W. A., Szmagałski J. (1998); *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Olubiński A. (2003); *Znaczenie wiedzy w praktyce pracy socjalnej*, w: *Działanie społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, pod red. Kantowicz E. i Olubińskiego A., Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń.
- Pachociński R. (2004); *Kierunki reform szkolnictwa wyższego na świecie*, Wydawnictwo IBE, Warszawa.
- Piekarski J. (2001); *Problem wiedzy w profesjonalnej pracy socjalnej*, w: E. Marynowicz Hetka, A. Wagner, J. Piekarski, *Profesje społeczne w Europie*, BPS, Katowice.
- Porębska M. (1998); *Rozwój społeczny dzieci i młodzieży*, w: *Encyklopedia psychologii*, pod red. Szewczuka W., Fundacja Innowacja, Warszawa.
- Radlińska H. (1981); *Kształcenie pracowników socjalnych*, w: *Problemy kształcenia pracowników społecznych*, pod red. I. Lepaczyk, Warszawa.
- Robertis de C. (1998); *Metodyka działania w pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Skidmore A. R., Thackeray G. M. (1998); *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Skorny W. (1987); *Proces socjalizacji dzieci i młodzieży*, WSiP, Warszawa.
- Stepulak M. (2007); *Psycholog jako zawód zaufania społecznego*, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin.
- Thompson N., Osada M., Anderson B. (1999); *Praktyczna nauka pracy socjalnej*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Wódz K., Leśniak-Berek E. (2010); *Superwizja w pracy socjalnej – ważne źródło wsparcia w pracy profesjonalisty*, w: pod red. Pawlas-Czyż S., Leśniak-Berek E., w: *W kręgu zagadnień profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego*, Katowice.