

**ANNA KANIOS**

**PRACA SOCJALNA  
- ZAGADNIENIA TEORETYCZNE I METODYCZNE**

**LUBLIN 2014**

**ANNA KANIOS**

**SOCIAL WORK**  
**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ISSUES**

**LUBLIN 2014**

Publikacja powstała w ramach w ramach projektu 1.20 „Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników pomocy i integracji społecznej” Program Operacyjny Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

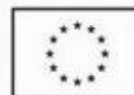
Projekt realizowany jest na zlecenie Centrum Zasobów Ludzkich w Warszawie działającym przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<b>Wstęp</b> .....	6
<b>Rozdział I. Praca socjalna w procesie zmian</b> .....	11
1. Istota pracy socjalnej.....	11
2. Wybrane teorie i modele pracy socjalnej.....	20
3. Funkcjonowanie zawodowe pracownika socjalnego – wybrane aspekty.....	24
<b>Rozdział II. Praca socjalna z jednostką i rodziną</b> .....	36
1. Praca socjalna z jednostką .....	36
2. Rodzina – podstawowe zagadnienia.....	41
3. Wybrane metody diagnozy rodziny.....	45
4. Asystentura rodzin jako nowa forma pracy socjalnej z rodziną.....	50
<b>Rozdział III. Praca socjalna z grupami zmarginalizowanymi</b> .....	56
1. Metoda grupowa w pracy socjalnej - założenia, cele, zasady i etapy.....	56
2. Praca socjalna z osobami starszymi .....	60
3. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób bezrobotnych jako forma przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.....	70
<b>Rozdział IV. Organizowanie społeczności lokalnej - wybrane zagadnienia</b> .....	78
1. Lokalna polityka społeczna – wybrane zagadnienia.....	78
2. Środowisko lokalne w świetle teorii.....	82
3. Metoda organizowania społeczności lokalnej – założenia, cele, zasady i etapy.....	89
4. Zadania, umiejętności i role organizatora społeczności lokalnej.....	96
5. Kierunki rozwoju środowiskowej pracy socjalnej.....	100
<b>Bibliografia</b> .....	106
<b>Spis tabel i rysunków</b> .....	120
<b>Aneks</b> .....	121
<b>Słownik pojęć kluczowych</b> .....	126

<b>Introduction</b> .....	6
<b>Chapter I. Social work in the change process</b> .....	11
1.The essence of social work.....	11
2.Selected theories and models of social work.....	20
3.The professional functioning of social workers: selected aspects.....	24
<b>Chapter II. Social work with individuals and families</b> .....	36
1. Social work with individuals .....	36
2.Family - the basic aspects.....	41
3.Selected methods for diagnosing families.....	45
4.Family assistants- a new form of social work with families.....	50
<b>Chapter III. Social work with marginalised groups</b> .....	56
1. Group work approach in social work: concepts, goals, rules and stages.....	56
2.Social work with elderly persons.....	60
3.Employment and social activation of unemployed persons as a form of preventing social exclusion.....	70
<b>Chapter IV. Local community organising- selected aspects</b> .....	78
1. Local social policy- selected aspects.....	78
2. Local community from a theoretical perspective.....	82
3.The local community-organising approach: concepts, goals, rules and stages.....	89
4. The tasks, skills and roles of a local community organiser.....	96
5. Development trends of community-based social work.....	100
<b>References</b> .....	106
<b>List of Tables and Figures</b> .....	120
<b>Appendix</b> .....	121
<b>Glossary of key terms</b> .....	126

## Wstęp

Zmiany zachodzące w obszarze pomocy społecznej wynikają z ciągle rosnącego zapotrzebowania na wsparcie socjalne we współczesnym społeczeństwie. Praca socjalna ukierunkowana na pomoc osobom, rodzinom, grupom i środowiskom jest postrzegana jako jedna z bardziej efektywnych form rozwiązywania problemów społecznych. Dziś wyzwaniem, przed jakim stoi praca socjalna jest zbudowanie kompleksowego systemu wsparcia, promowanie instrumentów integracji i aktywizacji społecznej oraz oddzielenie pracy socjalnej od problematyki przyznawania świadczeń materialnych.

W Polsce zawód pracownika socjalnego jest pozbawiony prestiżu. Istnieją przeszkody umożliwiające lub utrudniające prowadzenie profesjonalnej pracy socjalnej. W zawód pracownika socjalnego wkalkulowane są liczne ryzyka m.in. stresu i wypalenia zawodowego. Jest to zawód obciążony trudnościami wynikającymi np. z relacji z klientami, współpracownikami, zwierzchnikami i instytucjami. Od pracowników wymaga się profesjonalizmu, podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia metod pracy socjalnej przy jednocześnie niskich zarobkach, braku przywilejów i słabym prestiżu społecznym. Działalność pracowników socjalnych stanowi wypadkową z jednej strony pomocy zorganizowanej, sformalizowanej i odpłatnej, a z drugiej strony jest swoistym egzaminem z „bycia człowiekiem” wobec tych, którzy pomocy potrzebują. Toteż wśród pracowników socjalnych znajdują się zarówno ci, którzy wybierając ten zawód pragnęli pomagać innym, jak i ci, którzy wykonują ten zawód z przypadku – mijając się z powołaniem (Zbyrad, 2010, s.51-52).

Jak zauważa A. Weissbrot – Koziarska (2013) problemy doświadczane obecnie przez człowieka i jego rodzinę wynikające ze złożoności sytuacji społeczno-gospodarczej, wymagają skutecznych metod działania. Obecnie to już nie tylko takie zjawiska jak ubóstwo, bezdomność, bezrobocie czy patologie rodzin są w centrum zainteresowania pracowników socjalnych. Rodziny i środowiska stają przed nowymi problemami społecznymi, takimi jak wielokulturowość, migracje, które zagrażają prawidłowemu funkcjonowaniu jednostki i rodziny. Pracownicy socjalni mają więc za zadanie wspieranie jednostek, rodzin i grup społecznych w poradzeniu sobie z tymi problemami.

Aby pomagać profesjonalnie muszą posiadać wiedzę z wielu dziedzin, ale muszą również znać metody i techniki pracy socjalnej. Patrząc na pracę socjalną od strony warsztatu

pracownika socjalnego starano się uwzględnić rolę metod pracy socjalnej w strukturze działania zwanej obowiązkami zawodowymi.

Celem książki jest przybliżenie podstawowej wiedzy z zakresu pracy socjalnej w kontekście wybranych teorii i modeli oraz ukazanie specyfiki pracy socjalnej z jednostką i rodziną, grupą społeczną oraz społecznością lokalną.

Podręcznik składa się z czterech rozdziałów, które przybliżają wybrane zagadnienia pracy socjalnej z perspektywy teoretycznej i metodycznej.

W rozdziale pierwszym przedstawiono podstawowe definicje, cele, zasady i formy pracy socjalnej. Omówiono pokrótce planowane zmiany w systemie pomocy społecznej, których celem jest podniesienie efektywności systemu pomocy społecznej przez podniesienie podmiotowości odbiorcy pomocy. Omówiono wybrane teorie i modele pracy socjalnej. Analizom poddane zostały także kwestie funkcjonowania zawodowego pracownika socjalnego w kontekście pełnionych przez niego ról i zadań. Przybliżone zostały również kwestie związane z superwizją jako metodą szkolenia i wzbogacania kompetencji pracowników socjalnych.

Rozdział drugi poświęcony został zagadnieniom pracy socjalnej z jednostką i rodziną. Omówiono w nim założenia, cele, etapy pracy metodą indywidualnego przypadku. Zaprezentowano kwestie dotyczące funkcjonowania rodziny, jej cech, zadań oraz funkcji. Przedstawiono również wybrane metody diagnozy rodziny, takie jak konferencję grupy rodzinnej czy wywiad rodzinny z użyciem genogramu. Scharakteryzowano asystenturę rodzin jako nową formę pracy socjalnej z rodziną.

W rozdziale trzecim starano się przybliżyć problematykę pracy socjalnej z grupami zmarginalizowanymi. Społeczeństwo polskie od wielu lat staje się społeczeństwem starzejącym się, a sytuacja ludzi starszych ciągle jest trudna. Jednym z głównych problemów społecznych jest bezrobocie. Możemy mówić o problemie wykluczenia społecznego tych grup społecznych. W rozdziale omówiono specyfikę pracy socjalnej metodą grupową, a także scharakteryzowano istotne cechy pracy socjalnej z osobami starszymi i osobami bezrobotnymi.

Rozdział czwarty stanowi kompendium wiedzy z zakresu organizowania społeczności lokalnej. Omówiono w nim wybrane teorie pracy w środowisku lokalnym. Zaprezentowano treści dotyczące metody organizowania społeczności lokalnej (metody środowiskowej) ze zwróceniem uwagi na założenia, cele i etapy pracy tą metodą. Przedstawiono również profil zawodowy organizatora społeczności lokalnej z uwzględnieniem zadań, umiejętności oraz ról.

W końcowej części książki podjęto dyskurs nad kierunkami rozwoju środowiskowej pracy socjalnej.

Książka zawiera również aneks, w którym zamieszczono wybrane narzędzia pracy socjalnej.

Podręcznik adresowany jest przede wszystkim do studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych kierunku praca socjalna oraz innych osób, które działają lub zamierzają działać profesjonalnie w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej. Intencją tej książki jest przybliżenie czytelnikowi zagadnień z zakresu teorii i metodyki pracy socjalnej.



## **Introduction**

The changes currently taking place in the field of social assistance result from the continually growing need for social assistance in contemporary society. Social work focussed on assisting individuals, families, groups and communities is perceived as an effective form of solving social problems. Social work today faces the challenge of building a comprehensive system of support, promoting instruments of social integration and activation as well as separating social work from the problem of awarding benefits.

Social work is not a prestigious profession in Poland. There are obstacles that make professional social work difficult or even impossible. Social work involves a lot of risks such as stress and occupational burnout. This profession is burdened with various difficulties arising from relations with clients, co-workers, superiors and institutions. Social workers are expected to show professional behaviour, expand their expertise and improve the methods of social work despite their low pay, lack of special rights and poor reputation in society. On the one hand, the activity of social workers is a product of organised, formal and paid assistance and, on the other, a kind of "test for humanity" shown to those in need of help. Therefore, among social workers you can find people who have chosen this profession out of a desire to serve others as well as people who have ended up in this role accidentally (Zbyrad, 2010, p. 51–52).

As Weissbrot–Koziarska observes (2013), effective measures are required in view of the problems experienced by individuals and their families today due to the complex social and economic situation. The attention of social workers is not limited to poverty, homelessness, unemployment or pathologies in the family but also encompasses new social problems affecting families and communities such as multiculturalism or migrations that threaten the proper functioning of individuals and families. Thus, social workers are tasked with helping individuals, families and social groups to cope with these challenges.

In order to provide professional support, they need to have knowledge of various fields and be acquainted with the methods and techniques of social work. An attempt has been made to show the role of social work skills and methods in the job description and responsibilities of a social worker.

The book seeks to present the basic knowledge in the field of social work in the context of the selected theories and models, and to show the distinguishing characteristics of social work with individuals, families, social groups and local communities.

The book consists of four chapters presenting the selected aspects of social work from a theoretical and methodological perspective.

The first chapter introduces the basic definitions, goals, rules and forms of social work, and briefly describes the planned changes in the social assistance system aimed at increasing its effectiveness by ensuring a greater empowerment of the recipients of this assistance. Selected theories and models of social work are described. Problems of the professional functioning of social workers in the context of their roles and duties are also analysed. The chapter also focuses on issues of supervision as a method of training and enhancing the expertise of social workers.

Chapter II, devoted to problems of social work with individuals and families, describes the concepts, goals and stages in the casework approach. It presents problems associated with the functioning of the family and its tasks. It also discusses the selected methods for diagnosing families such as a family group conference or family interview using a genogram. Finally, the work of family assistants, a new form of social work with families, is described.

Chapter III focuses on social work with marginalised groups. Although Polish society has been ageing for many years, the situation of elderly people continues to be difficult. Unemployment is a key social problem that leads to social exclusion. The chapter also presents the distinguishing features of the group work approach and describes the key characteristics of social work with elderly and unemployed people.

Chapter IV is a compendium of knowledge on local community organising. It discusses the selected theories of work in local communities and the community-based approach with a particular focus on the concepts, goals and stages in this approach. The chapter also presents a professional profile of a local community organiser, including their duties, expertise and roles.

The book concludes with a discussion on the development trends of community-based social work.

An appendix to the book presents the selected tools in social work.

The primary audience of this monograph are students of full-time and part-time studies in social work as well as other persons who work or intend to work professionally in the field of social assistance and social work. The main goal of the book is to introduce the readers to various aspects of the theory and methodology of social work.

## **Rozdział I. Praca socjalna w procesie zmian**

### **1. Istota pracy socjalnej**

W publikacjach z zakresu pracy socjalnej występuje wiele definicji pojęcia „praca socjalna (Kantowicz, 2012, s.7).

W zakres pracy socjalnej wchodzi treści oparte na naukach humanistycznych - dotyczące człowieka, jego zachowań, otoczenia, polityki i praktyki społecznej i socjalnej, pracy socjalnej i jej służb (Dubois, Miley, 1996).

„Praca socjalna ma na celu usprawnienie funkcjonowania społecznego jednostek, tak indywidualnie, jak w grupie, przez działania skierowane na ich stosunki społeczne, rzutujące na interakcję między człowiekiem a jego otoczeniem. Działania te dzielą się na trzy grupy funkcjonalne: odnowienie utraconej lub osłabionej zdolności, zapewnienie zasobów indywidualnych i zbiorowych oraz zapobieganie społecznej dysfunkcji” (Skidmore, Thackeray, 1998, s.18).

Prowadzona praca socjalna winna mieć wieloaspektowy wymiar pomocy. Pracownik socjalny w trakcie podejmowanych działań socjalnych boryka się z trudnościami i problemami, dlatego też jego wiedza powinna mieć charakter interdyscyplinarny. Interdyscyplinarność pracy socjalnej wyrazić można w następujących aspektach:

- socjologicznym – socjologia dostarcza pracownikowi socjalnemu ogólnych ram pojęciowych pozwalających na dokonanie analizy zjawisk społecznych, tj. norm, struktur i instytucji; socjologia pozwala na relatywizację norm społecznych; teorie socjologiczne dają propozycje analizy procesów społecznych umożliwiając pracownikowi socjalnemu zrozumienie sytuacji klienta;
- psychologicznym – psychologia ułatwia pracownikowi socjalnemu zrozumienie dlaczego klient jest taki, jaki jest i pozwala zorientować się, co do jego potrzeb; dostarcza wiedzy na temat tego, co należy zrobić, by odpowiedzieć na zgłaszane życzenia; dla uzyskania pełnego obrazu sytuacji, trzeba, aby również pracownik socjalny rozumiał siebie, jako osobę działającą w relacji z innym człowiekiem; psychologia dostarcza pracy socjalnej narzędzi, które służą analizie zjawisk psychospołecznych;

- pedagogicznym – pracownik socjalny jest wychowawcą, przekazującym wiedzę i osobą ukierunkowującą na uczenie się przez klientów pomocy zachowań związanych z rolami społecznymi wypełnianymi przez dorosłych; wspomaga ponowne włączenie się do środowiska społecznego młodzień i dorosłych, którzy złamali normy społeczne i prawne (Kantowicz, 2001).

Praca socjalna została oficjalnie wpisana do polskiej nomenklatury zawodów 24 listopada 1966 roku z polecenia Ministerstwa Oświaty. Międzynarodowa Federacja Pracowników Socjalnych (IFSW) zdefiniowała pracę socjalną odwołując się do roli systemów społecznych w promowaniu zmian społecznych. „Praca socjalna proponuje zmianę społeczną, rozwiązywanie problemów w relacjach międzyludzkich i wzmocnienie (empowerment) oraz wyzwolenie ludzi w celu poprawy (zwiększenia) ich dobrostanu. Korzystając z teorii na temat ludzkiego zachowania i systemów społecznych, praca socjalna interweniuje tam, gdzie zachodzą interakcje między ludźmi i ich środowiskiem (environments). Fundamentem pracy socjalnej są zasady praw człowieka i sprawiedliwości społecznej” (Trawkowska, 2006, s. 87 – 88).

Ustawa o pomocy społecznej z 12 marca 2004 roku podkreśla, że pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mająca na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężenie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości, a pomoc tę organizują organy administracji rządowej, samorządowej, współpracując w tym zakresie na zasadzie partnerstwa z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem Katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi (Dz. U. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm., art. 2 ust. 1 i 2).

Pośród zadań pomocy społecznej ważne miejsce zajmuje „praca socjalna”. Praca socjalna przedstawiona jest w ustawie o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 roku jako „działalność zawodowa, mająca na celu pomoc osobom i rodzinom we wzmocnieniu lub odzyskaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie poprzez pełnienie odpowiednich ról społecznych oraz tworzenie warunków sprzyjających temu celowi (Dz. U. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm., art. 6 pkt 12). W pracy socjalnej chodzi więc o profesjonalną pomoc w kierunku wzmocnienia lub odzyskania zdolności adresatów pomocy w optymalnym funkcjonowaniu oraz tworzeniu sprzyjających ku temu warunków społecznych. W art.45 ustawodawca szczegółowo reguluje kwestie pracy socjalnej i jej cele. Praca socjalna

świadczona jest na rzecz poprawy funkcjonowania osób i rodzin w ich środowisku społecznym. Praca socjalna prowadzona jest:

1. z osobami i rodzinami w celu rozwinięcia lub wzmocnienia ich aktywności i samodzielności życiowej;
2. ze społecznością lokalną w celu zapewnienia współpracy i koordynacji działań instytucji i organizacji istotnych dla zaspokajania potrzeb członków społeczności (Dz. U. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm., art. 45 ust. 1 pkt 1 i 2).

Art.45 ustawy odwołuje się również do metod i technik właściwych dla pracy socjalnej, zwracając uwagę na to że:

- praca socjalna może być prowadzona w oparciu o kontrakt socjalny,
- w pracy socjalnej wykorzystuje się właściwe tej działalności metody i techniki, stosowane z poszanowaniem godności osoby i jej prawa do samostanowienia,
- praca socjalna świadczona jest osobom i rodzinom bez względu na posiadany dochód (Dz. U. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm., art. 45 ust. 2, 3 i 4).

W modelowej strukturze zadaniowej, praca socjalna jako integralny element systemu pomocy społecznej wiąże się z realizacją kilku funkcji: ratowniczej (reagowanie w sytuacjach kryzysowych); wspierającej (stymulowanie samodzielności jednostek w rozwiązywaniu problemów); profilaktycznej (zapobieganie ekskluzji, wykluczeniu społecznemu grup i jednostek) i partycypacyjnej (angażowanie instytucji, stowarzyszeń, społeczności do współpracy na rzecz wzmacniania potencjału środowiskowego).(Trafiałek, 2010, s.93).

Aby określić specyfikę zawodu, jakim jest praca socjalna, podaje się jej wstępne założenia (Skidmore, Thackeray, 1998, s.18 – 19):

- jako profesja służy do rozwiązywania problemów,
- jej praktyka jest sztuką o podłożu naukowym i wartościującym,
- jako profesja powstała i nadal się rozwija po to, by zaspokajać uznane potrzeby i aspiracje ludzi,
- wartości pracy socjalnej mają swoje źródło w wartościach wyznawanych przez społeczeństwo,
- praca socjalna posiada naukową podbudowę składającą się z trzech rodzajów wiedzy: wiedzy sprawdzonej, wiedzy hipotetycznej, która wymaga sprawdzenia i wiedzy zakładanej, która wymaga sformułowania w hipotezę oraz sprawdzenia,
- wiedza, którą powinno się posiadać w praktyce pracy socjalnej jest zależna od celów, funkcji oraz problemu, który trzeba rozwiązać,

- pracownik socjalny jest podstawowym instrumentem udzielania pomocy, dlatego musi on posiadać wiedzę zawodową oraz podstawowe wartości,
- umiejętności zawodowe pracownika socjalnego znajdują odbicie w jego działalności.

Praca zawodowa pracownika socjalnego opiera się na realizacji celów pracy socjalnej, do których zalicza się:

1. Zapewnienie podstawowych warunków życia tym, którzy są ich pozbawieni, czyli cel ratowniczy.
2. Zaspakajanie potrzeb, które nie mogą być realizowane samodzielnie lub w ramach innych instytucji, czyli cel kompensacyjny.
3. Minimalizowanie negatywnego wpływu tych czynników, które nie mogą być zmienione lub usunięte, czyli cel protekcyjny.
4. Osiągnięcie bardziej satysfakcjonującego poziomu i jakości życia poprzez wspomaganie w rozwiązywaniu problemów, w pokonywaniu trudności, czyli cel promocyjny.
5. Wzmacnianie zdolności grup i społeczności lokalnych do samodzielnego rozwoju i rozwiązywania własnych problemów.
6. Efektywne organizowanie zróżnicowanych form pomocy oraz zarządzania nimi, a także rozwój właściwej infrastruktury odpowiadającej zmieniającym się potrzebom społecznym (Rybczyńska, Olszak – Krzyżanowska, 1999, s. 82).

Podstawowymi zasadami pracy socjalnej są:

1. Akceptacja klienta – rozumiana jako tolerancja i rozumienie klienta. Zasada ta jest uważana za „fundamentalną zasadę pracy socjalnej”. Pracownik socjalny, który zna potrzeby, wartości i cele klienta powinien traktować go w sposób ludzki i rozważnie do niego podchodzić. Akceptacja pracownika socjalnego powinna polegać na dostrzeżeniu i zrozumieniu wszystkich sytuacji, w jakich się znajduje klient, pracownik nie powinien odrzucać czy faworyzować klienta ze względu na jego mocne czy słabe strony, atrakcyjność czy nieatrakcyjność cech oraz aspekty zachowania. „Akceptacja klienta oznacza budowanie na cechach stanowiących jego siłę, oraz rozpoznawanie i uznawanie jego potencjalnych możliwości rozwoju i wyzwań w tym zakresie istniejących”.
2. Zasada indywidualizacji - rozumiana jako uznanie i docenienie klienta pod względem jego wyjątkowych cech. Każdy człowiek jest indywidualną jednostką – z uwzględnieniem tego faktu, traktować go należy w kategoriach ogólnoludzkich. Indywidualizacja natomiast, oznacza wolność od jakichkolwiek nastawień i uprzedzeń oraz uznanie i zaakceptowanie różnorodności ludzkiej.

3. Celowe wyrażanie odczuć i uczuć – zasada ta dopuszcza niejako doświadczenie *katharsis* czyli inaczej oczyszczenia, które klient osiąga poprzez celowe wyrażanie swoich uczuć. Celowość polega właśnie na tym, że poprzez nieskrępowane wyrażanie uczuć klient nabiera dystansu do swojego problemu, co pozwoli na efektywniejsze i szybsze jego rozwiązanie. Pracownik socjalny powinien wręcz nakłaniać klienta do takiego postępowania.

4. Postawa nieoceniająca – to zasada będąca podstawą budowania konstruktywnego kontaktu z klientem. Jej istotą jest wstrzymywanie się od oceny. Jest to bardzo ważne w kontakcie z klientem, a zwłaszcza w początkowych fazach jego budowania, w których występuje aspekt pierwszego wrażenia wpływający na jakość i kształt dalszej współpracy. Wstrzymywanie się od oceniania w początkowych kontaktach ma znaczenie zasadnicze dla zbudowania efektywnej, trwałej relacji z klientem.

5. Obiektywizm – zasada ta ściśle wiąże się z powstrzymaniem się od oceniania. Chodzi tutaj o odrzucenie osobistych preferencji w badaniu sytuacji klienta. Pracownik socjalny musi unikać osobistych odczuć i uprzedzeń, gdyż to one mogą wywołać ocenianie klienta i jego sytuacji, w której się znajduje, co z kolei nie pozwoli na efektywny i trwały kontakt, a także może spowodować że pracownik socjalny będzie stosować jedno rozwiązanie do różnych klientów.

6. Kontrolowanie zaangażowania emocjonalnego – rozumiane jako unikanie nadmiernego identyfikowania się z klientem. Wytyczenie granicy i stosowanie jej, między obowiązkami klienta, a obowiązkami pracownika socjalnego, a także kontrolowanie swoich emocji w stosunku do osoby klienta i jego sytuacji, nie zważając na to czy jest on szczególnie odrażający, a jego sytuacja bardzo przykra. Kontrola zaangażowania emocjonalnego jest możliwa poprzez empatię. Empatia polega na „współodczuwaniu” pracownika socjalnego uczuć i odczuć klienta. Ponadto empatia jest antytezą obwiniania, odróżnia pojęcia współczucia i uzalania się nad kimś. „Aby być efektywnym i działać z empatią, trzeba osiągnąć z klientem porozumienie, które będzie pełnił rolę katalizatora dla przyjęcia odpowiedzialności i planowania procesu przemian”.

7. Samostanowienie – zasada ta jest oparta na uznaniu praw i potrzeb klientów co do wolności dokonywania wyborów i podejmowania decyzji. Przestrzeganie jej niweluje powstawanie barier między klientem a pracownikiem socjalnym. Ważne jest to by pracownik socjalny pomagał w wyborze klientowi a nie wybierał za niego.

8. Dostęp do zasobów – zasada ta boryka się z pojęciem wydziedziczenia, odnoszącego się do braku dostępu jednostki do środków. Każdy musi sprostać życiowym wyzwaniom i realizować własne możliwości, niezbędny jest do tego dostęp do zasobów i środków. Brak

takiego dostępu oznacza brak możliwości samostanowienia, rozwoju i radzenia sobie w życiu. Pracownik socjalny, zgodnie z fundamentalnymi wartościami jakimi są: godność, wartość i samostanowienie, powinien angażować się w udostępnianie tych środków wszystkim ludziom.

9. Poufność – z poufnością ściśle związane jest prawo do prywatności. Zgodnie z nim klient musi wyrazić zgodę na ujawnienie zgromadzonych o nim (jego tożsamości) informacji, treści prowadzonych rozmów czy opinii specjalistów na jego temat. Pracownik socjalny musi być zaznajomiony i świadomy prawa dotyczącego poufności oraz wynikającymi z niego własnymi obowiązkami oraz ograniczeniami (DuBois, Miley, 1996, s.121 – 130).

Formy pracy socjalnej wg. H. Radlińskiej są następujące: (za: Szatur- Jaworska, 1995, s.109-110):

1. pomoc doraźna (ratownictwo) - wymaga rozpoznania warunków natychmiastowego działania, stwierdza istnienie potrzeby i możliwości ratunku, który niesie zagrożonemu niebezpieczeństwo, bez względu na jego uprawnienia i przynależność do grupy społecznej, obejmuje ogół mieszkańców i urządzeń zagrożonego terenu, np. pomoc dla powodzian, klęski żywiołowe,
2. opieka - forma świadczona w sytuacjach życiowych, w których ludzie dotknięci nieszczęściem są niezdolni do samodzielnej egzystencji materialnej albo nie mają dość sił, by przezwyciężyć trudności. Jest formą zindywidualizowaną,
3. pomoc – ma na celu wzmocnienie się w chwilach trudnych, usuwanie przeszkód zbyt wielkich do pokonania przez jednostkę, czy małą grupę (rodzinę). Wymaga świadomego uczestnictwa i współpracy specjalnych instytucji, np. placówek ochrony macierzyństwa, placówek pomocy rodzinie. Występuje w różnorodnych dziedzinach przybierając różne formy, jest powszechna i ogólnie dostępna dla tych którzy jej potrzebują.
4. kompensacja społeczna - to wyrównywanie braków środowiskowych, utrudniających pomyślny bieg życia jednostki lub grupy np. rodziny zastępcze.

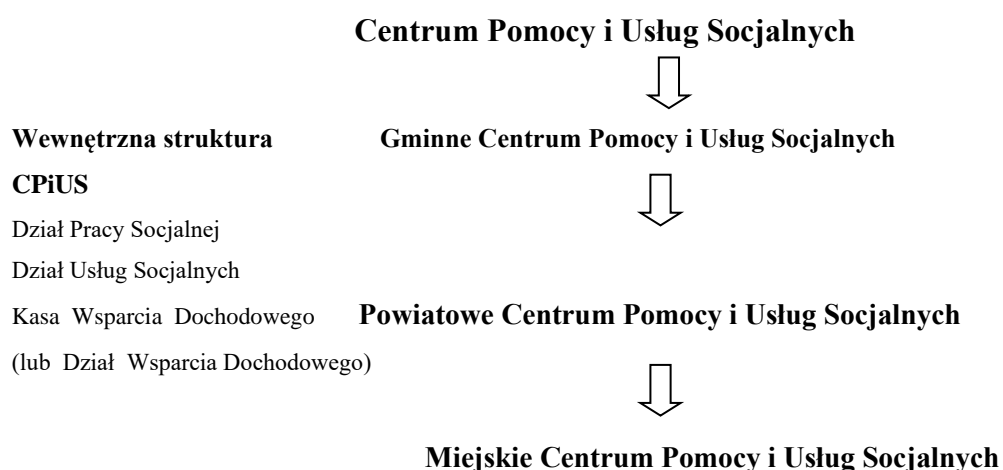
Praca socjalna jest działaniem profesjonalnym i metodycznym, i jak każda profesja polegająca na pracy z ludźmi musi być prowadzona zgodnie z wartościami moralno-etycznymi i wynikającymi z nich zasadami wykonywania zawodu. Do podstawowych wartości pracy socjalnej należy zaliczyć: godność, wolność, podmiotowość oraz równość wszystkich klientów pomocy społecznej i ich rodzin (Szarfenberg, 2011, s.7).

Obecnie planowane są zmiany w systemie pomocy społecznej, a ich celem jest podniesienie efektywności systemu pomocy społecznej przez podniesienie podmiotowości odbiorcy pomocy. „Zmiany w systemie pomocy społecznej mają przyczynić się do tego,



aby przyznawane świadczenia, oferowane usługi socjalne w tym praca socjalna odpowiadały rzeczywistym potrzebom i możliwościom osób i rodzin, a zastosowane mechanizmy bardziej mobilizująco i aktywizująco wpływały na ich postawy oraz poprawę gotowości aktywnego udziału w życiu publicznym, w tym współdziałania w lokalnym środowisku społecznym”. Wśród czterech ważnych założeń zmian wydaje się być szczególnie istotne założenie nr 2 - Podniesienie efektywności systemu organizacyjnego pomocy społecznej wraz z zapewnieniem jego kompatybilności z innymi systemami wsparcia oraz założenie nr 3 – Wzmocnienie na poziomie gminy i powiatu skuteczności podstawowych narzędzi i instrumentów pracy socjalnej dla wyprowadzania osób i rodzin ze sfery zagrożenia wykluczeniem społecznym (*Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz niektórych innych ustaw*, 2014, s.8-9).

W celu realizacji zmian na szczeblu gminy i powiatu ukierunkowanych na podniesienie efektywności systemu organizacyjnego pomocy społecznej planuje się wzmocnienie roli i znaczenia działań profilaktycznych i aktywizujących oraz usług socjalnych. Zmiany zmierzają również do wprowadzenia dla samorządu gminy i powiatu swobody w dopasowaniu wewnętrznej struktury działających jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w taki sposób, aby nastąpiło oddzielenie zadań czysto administracyjnych od wykonywania pracy socjalnej oraz świadczenia usług socjalnych.



Wyk.1. NOWA STRUKTURA ORGANIZACYJNA POMOCY SPOŁECZNEJ NA SZCZEBLU GMINY I POWIATU (na podstawie *Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz niektórych innych ustaw*, 2014)

Zmiany będą obejmowały nazewnictwo dotychczasowych placówek pomocy społecznej, czyli dotychczasowa nazwa „ośrodek pomocy społecznej” (bez względu na szczebel samorządu terytorialnego z wyłączeniem województwa) ma być zmieniona na „Centrum Pomocy i Usług Socjalnych”. W zależności od szczebla gminy czy powiatu odpowiednio: Gminne Centrum Pomocy i Usług Socjalnych (szczebel gminy) – zastąpią Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy i Usług Socjalnych (szczebel powiatu) zastąpią Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Miejskie Centrum Pomocy i Usług Socjalnych (miasto na prawach powiatu) – zastąpią Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej, Miejskie Centra Pomocy Społecznej oraz Miejskie Centra Pomocy Rodzinie.

Zmianie ma ulec również wewnętrzna struktura Centrum Pomocy i Usług Socjalnych. Proponuje się, aby dwa działy jednostki były obligatoryjnymi, chodzi o Dział Pracy Socjalnej oraz Dział Usług Socjalnych, zaś Kasa Wsparcia Dochodowego (lub Dział Wsparcia Dochodowego) mógłby być fakultatywny, tworzony wewnątrz Centrum lub poza nim (w strukturze urzędu gminy). Zależnie od decyzji samorządu gminy lub powiatu.

Nowe zadania przypisane do realizacji Centrum Pomocy i Usług Socjalnych na szczeblu gminy obejmowałyby:

1) diagnozę i monitoring sytuacji społecznej w gminie a także wykonywanie corocznej oceny zasobów pomocy społecznej wraz z przygotowywaniem rekomendacji dla Rady Gminy;

2) prowadzenie pracy socjalnej na obszarze gminy z osobami i rodzinami na podstawie wykonanych rodzinnych wywiadów środowiskowych oraz zawartych kontraktów socjalnych;

3) organizowanie gminnego systemu usług socjalnych na podstawie wyników diagnoz oraz ocen zasobów pomocy społecznej, a także bieżących potrzeb społeczności lokalnej, w tym: zakup usług socjalnych od organizacji pozarządowych, centrów i klubów integracji społecznej oraz spółdzielni socjalnych w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej, które będą posiadać status Agencji Usług Socjalnych.

4) świadczenie usług socjalnych zgodnie z potrzebami lokalnymi według przyjętych standardów ich wykonywania;

5) działania wynikające z przepisów ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej;

6) inicjowanie, organizowanie i nadzorowanie oraz koordynowanie lokalnych projektów aktywizacji i integracji społecznej określonych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym współfinansowanych z zewnętrznych źródeł finansowych

7) podejmowanie decyzji administracyjnych uprawniających do skorzystania przez osoby / rodziny do świadczeń pieniężnych, bez technicznego ich przygotowywania oraz kierowanie wniosków o wydanie decyzji oraz wypłatę świadczeń pieniężnych do Kasy Wsparcia Dochodowego (lub Działu Wsparcia Dochodowego);

8) prowadzenie działań informacyjnych/promocyjnych wobec środowiska społecznego gminy o możliwości udzielania wsparcia i pomocy;

9) współpraca z różnymi instytucjami oraz podmiotami zaliczonymi do sieciowego modelu wsparcia i pomocy na obszarze gminy, w tym przede wszystkim z powiatowym urzędem pracy, instytucjami reintegracji społecznej i zawodowej, podmiotami ekonomii społecznej, lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami edukacji szkolnej, podmiotami wykonującymi działalność leczniczą ochrony zdrowia w zakresie likwidowania barier wykluczenia społecznego.

Do podstawowych zadań Powiatowego Centrum Pomocy i Usług Socjalnych będzie należało m.in.:

- 1) organizowanie i nadzorowanie sieci instytucjonalnych usług na obszarze powiatu dla różnych kategorii odbiorców. Katalog instytucjonalnych usług socjalnych obejmuje m.in.: domy pomocy społecznej, ośrodki wsparcia, ośrodki interwencji kryzysowej, środowiskowe domy samopomocy i inne placówki;
- 2) organizowanie i nadzorowanie usług profilaktycznych, aktywizujących i interwencyjnych wobec osób zaliczonych do takich grup jak: osoby niepełnosprawne, cudzoziemcy;
- 3) organizowanie, koordynowanie i nadzorowanie systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej na obszarze powiatu.

Zadania Kas Wsparcia Dochodowego (lub Działu Wsparcia Dochodowego) będą sprowadzały się do:

- 1) przygotowywania decyzji administracyjnej;
- 2) wypłacania świadczeń pieniężnych (np. zasiłki socjalne, socjalne dodatki motywacyjne) oraz rozliczania dopłat do usług interwencyjnych, obowiązujących w ustawie o pomocy społecznej;
- 3) prowadzenia obsługi księgowo-finansowej w tym związanej z opłatami usług zewnętrznych, wykonywanych na zlecenie Centrum Pomocy i Usług Socjalnych (*Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz niektórych innych ustaw*, 2014, s.26-28).

## 2. Wybrane teorie i modele pracy socjalnej

Jedną z teorii, która wywarła wpływ na współczesne koncepcje i praktykę pracy socjalnej jest *teoria sił ludzkich* zdefiniowana przez Helenę Radlińską. Według autorki siły społeczne to zespół konkretnych czynników i wartości „funkcjonujących w środowisku w postaci jednostkowych lub zbiorowych, jawnych lub ukrytych uzdolnień wyrażających się w działaniu” (Radlińska, 1961, s. 33). Ważną rolę do odegrania ma tutaj pracownik socjalny, który ma być przewodnikiem, którego celem jest inspirowanie i wyzwalamie potencjału ludzi, dodawanie im odwagi i pomoc w zrozumieniu, że trudności mogą ich wzmacniać (Kantowicz, 2012, s.46).

Pogląd ten był rozwijany w późniejszych latach przez A. Kamińskiego (1974), R. Wroczyńskiego (1984), I. Lepalczyk (1985), a obecnie jest kontynuowany przez E. Marynowicz-Hetkę, T. Pilcha (1995) B. Smolińską-Theiss (1984), W. Teissa, W. Ciczkowskiego, A. Olubińskiego (2004), M. Winiarskiego (2006), E. Kantowicz (2001, 2012).

Kategoria sił społecznych może stać się ważnym narzędziem aktywizacji społeczno-wychowawczej czy też metodą pracy socjalnej. Można wyróżnić pewne zasady posługiwania się siłami społecznymi wynikające z założeń ich twórców (głównie H. Radlińskiej). Są to :

- uwzględnianie pedagogiczno-środowiskowych aspektów aktywizacji środowiska rozumiane jako m.in. właściwe wykorzystanie komponentów i składników środowiska do realizacji określonych celów, stosowania interdyscyplinarnej wiedzy do analiz oraz interpretacji zjawisk i procesów wychowawczych,
- dostrzeganie związków człowieka ze składnikami środowiska jego życia oraz podkreślanie znaczenie możliwości zmian tego środowiska poprzez rozumienie tych powiązań,
- odnoszenie sił społecznych do podmiotowo-kreatywnej funkcji człowieka w środowisku tj. przekonanie o możliwościach człowieka (jego uzdolnieniach, dążeniach, aspiracjach) dzięki którym może on nie tylko dostosowywać się właściwie do środowiska, ale sam je zmieniać,
- uwzględnianie w aktywizowaniu sił społecznych zasad etycznych (za: Olubiński, 2004, s.144-145).

Inną ważną dla pracy socjalnej teorią jest *teoria wsparcia społecznego* (por. Kantowicz, 2012, s.49). Wsparcie społeczne rozumiane jest jako rodzaj interakcji i relacji z innymi ludźmi. Zapotrzebowanie na nie wzrasta w sytuacjach trudnych, problemowych w których dochodzi do wymiany informacji emocjonalnej lub instrumentalnej w postaci

określonych form wsparcia (werbalnej aprobaty, porady, usługi). Warunkiem skuteczności udzielanego wsparcia jest spójność pomiędzy potrzebami biorcy a rodzajem udzielanego wsparcia (Kawula, 1997, s.13).

S. Kawula pokazuje mechanizm wsparcia społecznego na zasadzie tzw. spirali życzliwości, w której potrzeby jednostki stanowią przyczynek do uruchomienia różnych sił społecznych, tworzących system wsparcia. Wsparcie ma spontaniczny charakter. Jego celem jest pomoc, aktywizacja, integracja (za: Kantowicz, 2012, s.49).

*W myśl teorii feministycznej pracy socjalnej* praca socjalna to profesja, w której głównie kobiety świadczą usługi kobietom. Celem teorii feministycznej jest opracowanie teoretycznego zrozumienia kobiet oraz podstaw działania na rzecz poprawy tejże sytuacji. Teoria feministycznej pracy socjalnej zajmuje się kobietami, aby zwiększyć ich świadomość. W pracy socjalnej można wyodrębnić trzy nurty feministyczne, które są aktualne przez rozwój myśli feministycznej i reagują na zachodzące w niej zmiany. Są to: synergia między feminizmem a pracą socjalną oparta na wspólnych wartościach, dyrektywny dotyczące praktyki z kobietami i mężczyznami, korzystanie z feministycznej perspektywy, aby zrozumieć aspekty płci kulturowej w praktyce pracy socjalnej. Zakres teorii obejmuje społeczne, polityczne i praktyczne aspekty pozycji kobiet, ich miejsce w życiu publicznym i prywatnym. W myśl feminizmu istnieją różnice w rozumowaniu moralnym kobiet i mężczyzn, a mianowicie „kobiety działają zgodnie z etyką troski, a mężczyźni zgodnie z etyką sprawiedliwości” (Orme, 2013, s.96-102).

Następna istotna teoria - *teoria krytycznej pracy socjalnej* ma wąskie i szerokie znaczenie. W wąskim znaczeniu rozumiana jest jako idee, poglądy, które pojawiły się w latach siedemdziesiątych dwudziestego wieku. Jej zadaniem jest wyjaśniać różne okoliczności, w których znajdują się pracownicy socjalni oraz usługobiorcy w aspekcie strukturalnego spojrzenia na procesy zachodzące w społeczeństwie, które są niesprawiedliwe, oparte na wykluczaniu. W szerokim znaczeniu zaś teoria krytycznej pracy socjalnej jest ukierunkowana bardziej ogólnie. Jej zainteresowania skupiają się na rozwijaniu, promowaniu programów „dobrych praktyk”, które mają przyczynić się do rozwoju potencjału pracowników socjalnych i ich klientów. Zwraca się w niej szczególną uwagę na konieczność bycia krytycznym.

Kolejną ważną dla pracy socjalnej teorią jest *teoria strukturalnej pracy socjalnej*, która powstała w Kanadzie w latach siedemdziesiątych. Praca socjalna w powyższym ujęciu dąży do przekształcania społeczeństwa w kierunku wolności wartości humanitaryzmu, wolności, samostanowienia oraz uczestnictwa. Teoria ta zwraca uwagę na przemiany społeczne, ale jednocześnie kieruje uwagę na indywidualną sytuację jednostki. Podkreśla

związki pomiędzy zmianami indywidualnymi i strukturalnymi. Strukturalna praca socjalna ma podwójny cel: złagodzenie negatywnych konsekwencji przemian społecznych na jednostkę oraz przekształcanie społeczeństwa. Ważnymi elementami tej teorii są między innymi: obrona klienta, świadomość zbiorowa, materializm, zwiększenie władzy klienta w relacjach pracownik socjalny-klient. Pracownicy socjalni powinni reprezentować i bronić interesów klienta (wykorzystując swoją władzę instytucjonalną) w sytuacji niesprawiedliwego traktowania ich klientów, obrony ich praw. Prezentowana teoria zachęca również do tworzenia grup, w celu podkreślenia zbiorowej tożsamości danej grupy społecznej. Podejście strukturalne istotną rolę przypisuje też zwiększaniu władzy klienta w relacjach z pracownikiem socjalnym (Hick, Murray, 2013, s.123-133).

Neoliberalizm to nurt kładący główny nacisk na rynek jako zasadę organizacji życia społecznego.

Kolejnym analizowanym w niniejszym podrozdziale zagadnieniem są modele pracy socjalnej. Do typowych podejść do pracy socjalnej E. Marynowicz-Hetka (2006, s.385-387) zalicza:

1. Podejście funkcjonalne – powstałe w latach trzydziestych w pensylwańskiej Szkole Pracy Socjalnej. Współtwórcami tego modelu są J. Taft i V. Robinson. W modelu kładzie się nacisk na relacje zachodzące pomiędzy jednostką a jej otoczeniem. Ważnym założeniem jest postrzeganie siebie oraz relacji z pracownikiem socjalnym przez pryzmat własnego rozwoju, kreowania samego siebie. Ważnym aspektem tego podejścia jest traktowanie metody pracy z indywidualnym przypadkiem jako metody administrowania usługami społecznymi dla dobra jednostki. Ostatnią cechą jest traktowanie pracy z jednostką jako procesu, w którym pracownik socjalny pełni funkcję kontrolną nad udostępnianiem jednostce zasobów i usług (por. Kantowicz, 2001, s.97).

2. Podejście diagnostyczne lub psychospołeczne – powstałe na początku lat dwudziestych XX wieku. Twórczynią jest M. Richmond. Do rozwoju tego modelu przyczyniła się również G. Hamilton. Model opiera się na teorii systemów, w której zwraca się uwagę na funkcjonowanie jednostki w kontekście społecznym. Istotna również jest struktura psychologiczna człowieka. Rolą pracownika socjalnego jest mobilizowanie sił jednostki, ale również oddziaływanie na środowisko społeczne, w którym ona funkcjonuje w celu stworzenia lepszych możliwości rozwoju osobowości jednostki.

3. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniu problemu - rozwinięte w latach pięćdziesiątych przez H. Perlman koncentruje się na osobie mającej problem oraz na poszukiwaniu jego rozwiązań. Istotne w tym podejściu jest to, aby pracownik socjalny nie podsuwał klientowi

gotowych rozwiązań, tylko aby klient sam, w subiektywny sposób spojrzął na swoją sytuację i przy pomocy profesjonalisty znalazł rozwiązanie. Celem pracy socjalnej w omawianym modelu jest zaangażowanie klienta w proces pomocy oraz odnalezienie zasobów tkwiących w kliencie (wewnętrznych) oraz poza nim (zewnętrznych). W modelu tym może zostać zastosowany kontrakt socjalny.

4. Podejście behawioralne – skoncentrowane na zmianie zachowania jednostki. Tutaj również zastosowanie znajduje kontrakt socjalny.

5. Podejście zorientowane na interwencję w sytuacji kryzysowej – opiera się na teorii kryzysu i stresu. Skupia się na wyjaśnieniu znaczenia kryzysu dla przywrócenia równowagi. W myśl *modelu równowagi/nierównowagi* ludzie przeżywający kryzysy znajdują się w stanie psychicznej lub emocjonalnej nierównowagi, w którym ich znane sposoby radzenia sobie z trudnościami nie przynoszą efektów. Celem pracy socjalnej jest pomoc w rzeczywistej ocenie powstałej sytuacji oraz pomoc klientowi w przywróceniu stanu równowagi sprzed kryzysu.<sup>1</sup>

6. Podejście skoncentrowane na zadaniu - jest to podejście polegające na uczestnictwie klienta w procesie pomagania. Pracownik socjalny pełni tu rolę pomocnika, pomaga klientowi rozpoznać trudności, które przyczyniły się do wystąpienia problemu, określa cele i zadania do realizacji. Ważną rolą pracownika socjalnego jest towarzyszenie klientowi w procesie pomocy, asystowaniu mu w wykonywaniu niektórych czynności.

7. Podejście zorientowane na pomoc w rozwoju i przekształcanie - odwołuje się do społeczno-pedagogicznego wymiaru pracy socjalnej. Określane jako relacyjny model pracy socjalnej. Rolą pracownika socjalnego w tym modelu jest towarzyszenie jednostce oraz pomoc jej w dokonywaniu zmian. Zdaniem E. Marynowicz-Hetki (2006, s.394) walorem pracownika socjalnego podejmującego działanie zorientowane relacyjnie jest „zdystansowane uczestnictwo, które pozwala na zrównoważenie relacji i pozostawienie podopiecznemu pola do podjęcia inicjatywy, do doświadczania nowych zadań”.

E. Kantowicz (2001) wskazuje na trzy modele pracy socjalnej:

- model pracy socjalnej – głównym przesłaniem jest wiara w człowieka, w siebie, jako przedstawiciela profesji społecznej, i wiara w warunki zewnętrzne, sprzyjające człowiekowi i jego rozwojowi;
- model pracy socjalnej zracjonalizowanej – ukierunkowanej na identyfikację problemu i na rozwiniętą diagnozę zróżnicowanych społecznie grup ryzyka (np. imigrantów, kobiet

---

<sup>1</sup> Badacze zajmujący się problematyką interwencji w sytuacjach kryzysowych (np. W. Badura-Madej; 1996; L.J., Greenstone, S.C., Levinton, 2005; K. R. James, B.E. Gilliland, 2006) wskazują na modele postępowania wobec osób w kryzysie. Można zatem wyróżnić *model równowagi /nierównowagi*, *model poznawczy*, *model przemiany psychospołecznej*.

samotnych, rodzin zdefaworyzowanych, młodzieży) Tak pojmowana praca socjalna, począwszy od lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku, poszukiwała odniesień i uzasadnień podejmowanego działania społecznego w prakseologii i jej zasadach skutecznego działania oraz w psychologii behawioralnej. Te odniesienia teoretyczne, ale także kontekst społeczny i zmiany w polityce społecznej sprzyjały dążeniom do profesjonalizacji pracy socjalnej;

- praca socjalna nadziei w możliwość zmian, w możliwość przekształceń dla wspólnych reguł życia społecznego. Podstawową kategorią pojęciową jest relacja społeczna, relacja pomocy, relacja opieki. Celem zaś tak pojmowanej pracy socjalnej jest ułatwienie podopiecznemu, użytkownikowi nawiązania relacji z samym sobą, z przedstawicielem profesji społecznych, ze światem zewnętrznym.

### **3. Funkcjonowanie zawodowe pracownika socjalnego – wybrane aspekty**

Zawód pracownika socjalnego zaliczany jest do zawodów trudnych, niestety w Polsce jest zawodem nisko wynagradzanym, o niskim prestiżu społecznym. Jednocześnie od osób profesjonalnie pomagających wymaga się posiadania wysokich kompetencji.

Zagadnieniu profesjonalizmu pracowników socjalnych w literaturze przedmiotu poświęcono wiele miejsca. Problematyka ta znajduje się w kręgu zainteresowań wielu badaczy. Należy tu wymienić m.in. K. Wódz (1999), J. Szmagałskiego (1994, 2009), E. Kantowicz (2001, 2012), A. Olubińskiego (2004), J. Krzyszkowskiego (2005), B. Dubois i K.K. Miley (1996); J.M. Barbiera (2006), D. Trawkowską (2006) czy M. Czechowską - Bielugę (2013).

W odniesieniu do zawodu pracownika socjalnego wymagania dotyczące wykształcenia niezbędnego do wykonywania zawodu regulowane są przez Ustawę o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 roku. W myśl art. 116, pkt.1 pracownikiem socjalnym może być osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:

- posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych,
- ukończyła studia wyższe na kierunku praca socjalna,
- do dnia 31 grudnia 2013 r. ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie.

Ustalono również stopnie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego:



- I stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu uzupełnienie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych,
- II stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu pogłębienie wiedzy i doskonalenie umiejętności pracy z wybranymi grupami osób korzystających z pomocy społecznej (Ustawa o pomocy społecznej Art. 116, pkt. 1).

Zadania szczegółowe, do których realizacji pracownik socjalny jest zobligowany prawnie, zdefiniowane zostały w ustawie z dnia 12 marca 2004r. w rozdziale drugim.

Do zadań pracownika socjalnego należy w szczególności:

- 1) praca socjalna;
- 2) dokonywanie analizy i oceny zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń;
- 3) udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej; skuteczne posługiwanie się przepisami prawa w realizacji tych zadań;
- 4) pomoc w uzyskaniu dla osób będących w trudnej sytuacji życiowej poradnictwa dotyczącego możliwości rozwiązywania problemów i udzielania pomocy przez właściwe instytucje państwowe, samorządowe i organizacje pozarządowe oraz wspieranie w uzyskiwaniu pomocy;
- 5) udzielanie pomocy zgodnie z zasadami etyki zawodowej;
- 6) pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych;
- 7) współpraca i współdziałanie z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania patologii i skutków negatywnych zjawisk społecznych, łagodzenie skutków ubóstwa;
- 8) inicjowanie nowych form pomocy osobom i rodzinom mającym trudną sytuację życiową oraz inspirowanie powołania instytucji świadczących usługi służące poprawie sytuacji takich osób i rodzin;
- 9) współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia (art. 119, art. 6 pkt. 12, Dz. U. z 2009r. Nr 175, poz. 1362).

Przy wykonywaniu zadań pracownik socjalny jest obowiązany:

- 1) kierować się zasadami etyki zawodowej;
- 2) kierować się zasadą dobra osób i rodzin, którym służy, poszanowania ich godności i prawa tych osób do samostanowienia;
- 3) przeciwdziałać praktykom niehumanitarnym i dyskryminującym osobę, rodzinę lub grupę;
- 4) udzielać osobom zgłaszającym się pełnej informacji o przysługujących im świadczeniach i dostępnych formach pomocy;
- 5) zachować w tajemnicy informacje uzyskane w toku czynności zawodowych, także po ustaniu zatrudnienia, chyba że działa to przeciwko dobru osoby lub rodziny;
- 6) podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach i samokształcenie (art. 119 ustawy z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej, art. 6 pkt. 12, Dz. U. z 2009r. Nr 175, poz. 1362).

Pracownicy socjalni realizują wypełniają wiele obowiązków w swojej codziennej działalności zawodowej, a wyrażają się one w podejmowaniu następujących zadań:

- ✓ dokonywanie analizy i oceny zjawisk rodzących zapotrzebowanie na świadczenia pomocy służb społecznych oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń;
- ✓ udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy byłyby zdolne samodzielnie rozwiązywać problemu będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej;
- ✓ pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspakajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych;
- ✓ współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu programów społecznych ukierunkowanych na podniesienie jakości życia;
- ✓ ujawnianie, analizowanie i interpretowanie potrzeb oraz problemów społecznych mających wpływ na kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich, podniesienie jakości życia oraz przewycięzanie i pozytywne rozwiązywanie kwestii społecznych;
- ✓ współpraca z innymi profesjonalistami, instytucjami i organizacjami mającymi na celu doskonalenie już istniejących i poszukiwanie nowych rozwiązań w dziedzinie pracy socjalnej;
- ✓ uczestniczenie w różnego rodzaju formach doskonalenia i doksztalcania podnoszących poziom kwalifikacji zawodowych;

- ✓ inicjowanie nowych form udzielania pomocy osobom będącym w trudnej sytuacji życiowej oraz inspirowanie powołania instytucji, które mogłyby świadczyć usługi niezbędne dla poprawy tej sytuacji;
- ✓ inicjowanie i uczestniczenie w badaniach problemów społecznych (diagnoza potrzeb), monitorowanie oraz ewaluacja programów i działań (Rybczyńska, Olszak – Krzyżanowska, 1999, s. 82 – 83).

Obecnie pracownicy socjalni traktowani są w kategoriach kadr wielofunkcyjnych, odpowiedzialnych za wszystko: za diagnozowanie środowiska, za identyfikowanie źródeł różnorodnych deficytów, za doradztwo, za dystrybucję środków pomocowych, za współpracę ze środowiskiem, za aktywizację i interwencję kryzysową, za szukanie konsensusu między ustawowymi gwarancjami świadczeń osłonowych dla swoich podopiecznych, a realnymi możliwościami finansowymi jednostek samorządu lokalnego. Pozostają pod stałą presją środowiska lokalnego (roszczeniowość, wysoki poziom świadomości mieszkańców do ich praw) i władz samorządowych (skuteczność działań oceniana na podstawie wydatków na cele socjalne). Odpowiedzialność za wszystko sprowadza się w konsekwencji do działań doraźnych, interwencyjnych (Trafiałek, 2010, s.94).

Pracownik socjalny winien być również zdolny do pełnienia następujących ról:

1. Pomocnika – organizuje pierwszy kontakt z pomocobiorcą, dokonuje wstępnego rozpoznania problemu i kieruje do właściwej komórki specjalistycznej.
2. Ratownika – analizuje i ocenia zjawiska rodzące zapotrzebowanie na świadczenia pomocy służb społecznych oraz kwalifikuje do uzyskania tych świadczeń (przyznaje świadczenia).
3. Doradcy – udziela porad i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy byłyby zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy, będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej.
4. Informatora – udziela informacji, dotyczących możliwości rozwiązywania problemów życiowych pomocobiorców i udzielania im pomocy przez właściwe instytucje i organizacje.
5. Pośrednika – wspiera w uzyskiwaniu pomocy ze strony właściwych instytucji i organizacji.
6. Animatora – pobudza społeczną aktywność i inspiruje działania samopomocowe w celu zaspakajania niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin i środowisk społecznych.

7. Reformatora – inicjuje nowe formy udzielania pomocy osobom będącym w trudnej sytuacji życiowej oraz inspirowanie tworzenie instytucji i organizacji, które mogłyby świadczyć usługi niezbędne dla poprawy tej sytuacji.
8. Planisty (promotora) – współuczestniczy w inspirowaniu, opracowaniu, wdrażaniu i rozwijaniu programów społecznych, ukierunkowanych na podniesienie jakości życia.
9. Badacza (diagnosty) – ujawnia, analizuje i inspirowanie potrzeby i problemy społeczne mające wpływ na kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich, podniesienie jakości życia oraz przezwyciężenie i pozytywne rozwiązanie problemów społecznych, a także tworzy koncepcje programów działania socjalnego.
10. Koordynatora – prowadzi działania ukierunkowane na koordynację i współpracę jednostki z instytucjami i organizacjami w celu realizacji zadań pomocy społecznej.
11. Mistrza – przekazuje własne doświadczenia zawodowe praktykom lub młodszym stażem kolegom w celu wdrożenia ich w realia praktyki oddziaływania socjalnego.
12. Ucznia – stale pogłębia i rozszerza zakres wiedzy merytorycznej celem podwyższania kwalifikacji zawodowych oraz pełnej orientacji w zakresie dynamiki zmian zachodzących na polu pomocy społecznej (Żukiewicz, 2001, s. 62-63).

Ze względu na kryterium miejsca wykonywania pracy wyróżnia się trzy grupy pracowników socjalnych:

- pracownicy stacjonarni,
- pracownicy terenowi,
- pracownicy pośredni.

Pracownicy stacjonarni są grupą, która podejmuje swe działania w obrębie jednostki. Niekiedy sytuacje praktyczne zmuszają ich do realizacji zadań w terenie. Przykładem może być rzecznik, który jest równocześnie ratownikiem i pośrednikiem.

Pracownicy terenowi działają poza jednostką. Nie oznacza to jednak, że są cały czas w terenie. Mają stałe stanowiska pracy i wypełniają w nich obowiązki o charakterze ewidencyjno-sprawozdawczym. Lecz ich główną działalnością jest aktywność w środowiskach lokalnych, bezpośredni kontakt z pomocobiorcą w miejscu zamieszkania. Przykładem może tutaj być badacz czy animator.

Pracownicy grupy pośredniej wykonują zadania w terenie, jak i w obszarze jednostki. Ich zadania to m.in. pośrednictwo instytucjonalne, planowanie i wdrażanie w życie programów promujących nowe metody i formy oddziaływania socjalnego, koordynacja działań wymagających współpracy z innymi podmiotami sceny pomocy społecznej (Żółkiewicz, 2001).

Dzisiejszy pracownik socjalny powinien być kreatywny, szukać innowacyjnych metod rozwiązywania problemów, a także w jak największym stopniu mobilizować swoich podopiecznych do wprowadzania w ich życiu zmian i usamodzielniania się. Celem pożądanym jest ponadto wywieranie wpływu na środowisko, tworzenie lokalnych grup samopomocowych, przezwyciężanie bierności, anonimowości, czy często pojawiającego się wśród klientów poczucia bezradności. „Istotne jest, aby profesjonalista w pełni zintegrowany z instytucjonalną strukturą nawiązywał osobiste relacje z klientem, dawał mu poczucie, że w ramach otrzymanej pomocy widoczne są prawdziwe stosunki międzyludzkie. Zadania pracownika socjalnego związane z udzielaniem pomocy jednostkom w ich trudnych sytuacjach i problemach życiowych skierowane są na działania socjalne, których istota opiera się na realizacji wartości allocentrycznej. „Wartość allocentryczna pracy socjalnej wyraża się także w jakości udzielanej pomocy, w stosunku do drugiego człowieka, w metodach pracy i formach działań socjalnych” (Krzysińska – Żach, 2006, s.84).

Do zasadniczych cech charakteryzujących pracownika socjalnego należy zaliczyć:

1. Pracownik socjalny jako specjalista - jest to osoba, która w toku systematycznej nauki zapoznała się z metodami pracy, przygotowała się w ten sposób do wykonania różnych czynności. Jest specjalistą od spraw ludzkich, bez względu od stanowiska pracy.
2. Pracownik socjalny realizuje czynności zawodowe, których zadaniem jest rozwiązywanie problemów socjalnych. Zdaniem autora pracownikiem może być osoba, która ma nie tylko wiedzę specjalistyczną, ale i określone cechy osobowościowe.
3. Pracownik socjalny pracuje w dziedzinie zaspokajania potrzeb ludzi, celem jego pracy jest niesienie pomocy jednostkom, grupom i społecznościom, aby jednostki te i społeczności mogły zdrowo żyć, rozwijać się i pracować.
4. Pracownik socjalny wykonuje swoje czynności zawodowe za pomocą metod pracy socjalnej (Żukiewicz, 2002, s.30).

Aby pracownik socjalny profesjonalnie wykonywał przypisane mu zadania powinien posiadać umiejętności niezbędne do pełnienia roli zawodowej. Najbardziej znaną klasyfikację

prezentują A. Nocuń, J. Szmagalski (1996, s.25). Wymieniają oni wśród kluczowych umiejętności pracownika socjalnego:

1. Umiejętności metodologiczne czyli m.in. formułowania diagnozy socjalnej i planu pomocy, stosowania w praktyce technik i metod monitorowania i ewaluacji.
2. Umiejętności społeczne czyli m.in. umiejętności nawiązywania i utrzymania kontaktu, rozumienie sytuacji osób i rodzin, umiejętności empatyczne, umiejętności nawiązywania współpracy z przedstawicielami innych instytucji i wolontariuszami, prowadzenie grup zadaniowych, mediowanie i negocjowanie.
3. Umiejętności związane ze stosowaniem wiedzy z zakresu prawa czyli posługiwanie się przepisami prawa i stosowanie go w praktyce.
4. Umiejętności wskazywania kompetentnych instytucji i organizacji.
5. Umiejętności menedżerskie czyli organizowanie i kierowanie zespołem ludzkim, publiczne reprezentowanie problemów społecznych, zdobywanie funduszy dla realizacji celów pomocy społecznej.
6. Umiejętność podejmowania decyzji i szybkiej interwencji socjalnej.
7. Umiejętność stosowania w praktyce wiedzy naukowej.
8. Umiejętność wykorzystywania zdobyczy techniki podczas wykonywania zawodu.

W Polsce zawód pracownika socjalnego jest pozbawiony prestiżu. Istnieją przeszkody umożliwiające lub utrudniające prowadzenie pracy socjalnej służącej skutecznej aktywizacji, widoczne są również braki kadrowe, presja czasowa, nadmiar pracy biurowej, brak współpracy merytorycznej z pracownikami innych podmiotów w środowisku lokalnym, jak również bezradność w przypadku niewywiązywania się klientów ze zobowiązań wynikających z kontraktów socjalnych. Co więcej jest to zawód, którego przedstawiciele są narażeni na ryzyko wypalenia zawodowego, presję środowiska oraz krytykę za brak efektów (Trafiałek, 2009).

Wewnętrzne rozdarcie pracowników socjalnych polega m.in. na tym, że stoją niejako w potrzasku pomiędzy przeciwstawnymi siłami tj. tymi co dążą do dobrostanu ludzi jako przedmiotu własnej troski i odpowiedzialności a tymi, którzy wyniszczają ludzkie życie niepotrzebnymi cierpieniami i wojnami (Zbyrad, 2010, s.49)

Według Z. Kawczyńskiej –Butrym utrudnienia dzielą się na: 1) *organizacyjne* np. nadmierna liczba podopiecznych, zbyt duże rejony, obszerna dokumentacja, braki w wyposażeniu pracowników itp., 2) *wynikające z relacji z innymi osobami* głównie podopiecznymi i współpracownikami, 3) *o charakterze organizacyjnym* np. zmiany przepisów, nadmiar biurokracji, 4) *wynikające z deficytów współpracy* z innymi instytucjami

np. władzami gminy, służbą zdrowia, szkołą, parafią itp. 5) *wynikające z braku przygotowania zawodowego* (Kawczyńska-Butrym, 2001: 173-174, za: Zbyrad, 2010, s.53-54).

Metodą szkolenia i wzbogacania kompetencji profesjonalistów pracujących z ludźmi (również pracowników socjalnych) jest superwizja. J. Szmagański (2008, s.151-152) definiuje superwizję jako: „stały, obowiązkowy proces konsultacyjny, zachodzący pomiędzy formalnie wyznaczonymi doświadczonymi, wysoko kwalifikowanymi pracownikami –superwizorami, a pracownikami prowadzącymi bezpośrednią pracę z klientami”.

Z kolei J. Krzyszkowski superwizję rozumie jako: ”zorganizowaną działalność zmierzającą do oceny przydatności pracownika do organizacji oraz dużą pomoc w wykonywanej przez niego pracy. Jako taka, jest ważnym narzędziem zwiększania efektywności pracy i rozwoju zawodowego pracowników pomocy społecznej (Krzyszkowski, 1998, s.195).

Jednakże niezależnie od przyjętych definicji superwizja jest narzędziem prowadzącym do rozwiązywania problemów merytorycznych, etycznych i emocjonalnych związanych z aktywnością zawodową. Łączy się z wymianą doświadczeń, wspólnym szukaniem źródeł trudności oraz dochodzeniem do nowych rozwiązań i ujawnianiem swoich uczuć (Leśniak-Berek, 2010, s.77).

Grupami zawodowymi, najczęściej korzystającymi z superwizji są osoby zawodowo związane z niesieniem pomocy. Określenie osoby zatrudnionej w tzw. zawodach pomocowych (z jęz ang. *helping professions, human services*) sugeruje, że są to zawody, których wykonywanie polega na pomaganiu innym ludziom. Rola zawodowa wymaga od pracownika permanentnego emocjonalnego kontaktu z ludźmi i angażowania nie tylko specjalistycznej wiedzy, ale całej osobowości w kontakty zawodowe

Mianem superwizji określa się różne działania psychologiczno-społeczne odnoszące się do zagadnień funkcjonowania zawodowego człowieka. Są to zatem oddziaływania doradcze obejmujące takie aspekty jak współpraca zawodowa, organizacja pracy czy praktyczny instruktaż. Wsparcie to odbywa się między jednostką lub grupą a osobą zwaną superwizorem (Fengler, 2000, s. 169).

Potrzeba prowadzenia superwizji w odniesieniu do zawodu pracownika socjalnego jest ważna z kilku powodów. Należy wskazać wymagania ustawowe, czyli różnorodność zadań nakładanych na pracownika socjalnego związanych z realizacją pracy socjalnej. Dążąc do profesjonalizmu tej grupy zawodowej wymaga się od pracowników podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracownicy socjalni zmagają się z trudnościami w realizacji zadań (głównie

chodzi tu o ograniczone możliwości środowiska lokalnego np. brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy). Ponadto profesja ta należy do zawodów służebnych, opiekuńczych, których istotą jest bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem doświadczającym różnorodnych problemów społecznych, wymagającym pomocy. Należy również podkreślić, iż przekrój klientów pomocy społecznej jest bardzo zróżnicowany pod względem postaw. Liczną grupę stanowią osoby prezentujące postawy roszczeniowe wobec uzyskiwanych świadczeń. Nie sposób nie wspomnieć o innej, dość powszechnej trudności pracowników socjalnych, jaką jest brak dowartościowania ze strony przełożonych (niskie płace, ograniczone możliwości awansu) jak i ze strony podopiecznych (Zbyrad, 2007, s. 17).

Można wyróżnić następujące rodzaje superwizji:

- *superwizja zespołowa* – przeznaczona dla grup lub zespołów pracujących w jednej instytucji albo nad określonym projektem;
- *superwizja nastawiona na program* – służąca podniesieniu efektywności pracy zespołu w celu zrealizowania danego projektu. Ważne jest w tym przypadku, aby superwizor posiadał fachowe kompetencje w dziedzinie, w której ten zespół pracuje;
- *interwizja* – jest to zazwyczaj spotkanie praktyków, którzy spotykają się w pewnych odstępach czasu, wymieniają doświadczenia praktyczne i w ten sposób poprawiają jakość swojej pracy. Pracują bez superwizora. Są to np. lekarze omawiający stosunki między lekarzem a pacjentem (Dudak, Sarzyńska, 2001).

Jak podkreślają M. Łuczyńska i A. Olech (2013, s.16) superwizję pracy socjalnej najlepiej scharakteryzować poprzez wskazanie jej funkcji. Pełni ona funkcję administracyjną (kierowniczą, menedżerską), co oznacza wprowadzanie i utrzymywanie dobrych standardów pracy, koordynowanie praktyki z wytycznymi administracji, zapewnianie efektywności organizacyjnej, koordynowanie działań pracowników w placówce i współpracy z innymi placówkami. Ważna jest również funkcja edukacyjna superwizji rozumiana jako specyficzny rodzaj doskonalenia kadry w celu podnoszenia kompetencji pracownika napotykającego określone problemy i wymagającego zindywidualizowanego programu edukacyjnego. Funkcją superwizji jest również wspieranie i pomoc pracownikom w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami oraz stresem. Czwarta funkcja – mediacyjna rozumiana jest jako reprezentowanie potrzeb pracowników wobec kadry zarządzającej, negocjowanie koordynacji usług i wyjaśnianie roli zespołu na zewnątrz placówki.

Istnieje kilka rodzajów superwizji – w zależności od przyjętego kryterium wyróżnia się:

1. Superwizję formalną – występuje wówczas, gdy pracownik poddawany superwizji jest podległy superwizorowi. Ten rodzaj superwizji służy przede wszystkim celom bieżącym,



czyli ćwiczeniu praktyki zawodowej pod okiem przełożonego, superwizora. Ze względu na relacje jej uczestników (przełożony – podwładny) ograniczona jest otwartość oraz elementy emocjonalne, większą rolę odgrywają kwestie techniczne. Superwizja taka posiada wyraźnie określoną strukturę: czas, miejsce, cel.

2. Superwizję nieformalną – jest spontaniczną sytuacją rozmowy konsultacyjnej w warunkach pracy. Nie jest organizowana ani dokumentowana. Służy głównie sytuacjom kryzysowym, kiedy pracownik potrzebuje natychmiastowego wsparcia, uczenia się na bieżąco.

3. Superwizja bezpośrednia – jest to uczenie się przez obserwowanie pracy superwizora. Pracownik posiada bezpośredni kontakt z pracą. Superwizja ta jest stosowana głównie w celu korygowania złych nawyków.

4. Superwizja pośrednia - jest stosowana w sytuacji, kiedy superwizor nie może bezpośrednio obserwować pracy i umiejętności personelu. Metodami pracy są tu: analiza przypadku, dyskusja, granie ról, symulacja zachowań pracowniczych.

5. Superwizja koleżeńska – nie występuje tu formalny superwizor – rolę tę pełni poproszony współpracownik zaangażowany w podobny obszar aktywności zawodowej. Ten rodzaj superwizji jest bardzo ważny i efektywny, jeśli osoby uczestniczące wykazują duże zaangażowanie osobiste, są obiektywne i nie wykorzystują sytuacji do podkreślania posiadania bądź braku umiejętności zawodowych.

6. Superwizja indywidualna – pozwala na pracę z jednostką w oparciu wyłącznie o jej doświadczenie i szczegółowe określenie rozwoju zawodowego i osobistego danego pracownika. Uczestnikami tej superwizji są tylko dwie osoby (superwizor i osoba poddająca się superwizji). Opisany układ pozwala zachować uczestnikowi superwizji prywatność i poczucie bezpieczeństwa, wyklucza zagrożenie ze strony grupy.

7. Superwizja grupowa – uwzględnia grupowy charakter pracy socjalnej dając możliwość wymiany informacji i uczenia się na podstawie doświadczeń innych. Daje szansę na całościową ocenę funkcjonowania instytucji i jej personelu. Superwizja grupowa powinna być przeprowadzona w małej grupie osób. Powinny one posiadać podobny poziom wiedzy i doświadczenia zawodowego (za: Krzyszkowski, 1998, s.197–198; Szmagański, 2005, s.47).

Przedstawione zadania i funkcje superwizji nie pozostawiają wątpliwości, że nie każdy może podjąć się tej ważnej funkcji. Oprócz niekwestionowanych kompetencji (wiedzy, umiejętności, doświadczenia) superwizor powinien posiadać również pewne cechy osobowości. Ważnym warunkiem skuteczności pomocy innym jest silna i zintegrowana osobowość, dzięki temu staje się on wiarygodny i wzbudza zaufanie. Powinien również

cechować się empatią, nie bać się wyrażać własnego, nawet odmiennego zdania, ale czynić to w sposób niedyrektywny. Powinien zachęcać do ekspresji, sprawnie posługiwać się informacją zwrotną, poza tym prezentować postawę wspierającą (Leśniak-Berek, 2010, s.81).

Superwizja w pomocy społecznej może być podejmowana zarówno przez superwizorów wewnętrznych (wybranych spośród pracowników placówki) lub zewnętrznych (ekspertów spoza placówki). W każdej jednak z tych sytuacji będzie napotykała na trudności i będzie realizowana w inny sposób, co ma duże znaczenie dla jej efektywności. Superwizor wywodzący się z danego zespołu może mieć problem z kształtowaniem własnego autorytetu, gdyż wymaga to przejścia z relacji partnerskich na relacje asymetryczne. Specjalista z zewnątrz nie niesie ze sobą tego typu zagrożenia, jednakże jego słabą stroną może być, zwłaszcza na początkowym etapie pracy, mała znajomość specyfiki pracy placówki, jej organizacji przez co trudniej jest realizować superwizję traktowaną jako metodę zwiększania efektywności pracy socjalnej. Nie pożądaną jest również aby superwizorem była osoba pełniąca funkcję kierowniczą w danej placówce, personel mógłby traktować superwizję jako formę kontroli (Szmagalski, 2009).

## Zapamiętaj

- Praca socjalna została oficjalnie wpisana do polskiej nomenklatury zawodów 24 listopada 1966 roku z polecenia Ministerstwa Oświaty
- Praca socjalna prowadzona jest:
  - z osobami i rodzinami w celu rozwinięcia lub wzmocnienia ich aktywności i samodzielności życiowej;
  - ze społecznością lokalną w celu zapewnienia współpracy i koordynacji działań instytucji i organizacji istotnych dla zaspokajania potrzeb członków społeczności.
- Podstawowymi zasadami pracy socjalnej są: akceptacja klienta, indywidualizacja, celowe wyrażanie odczuć i uczuć, postawa nieoceniająca, obiektywizm, samoświadomość, kontrolowanie zaangażowania emocjonalnego, dostęp do zasobów, poufność.
- Formami pracy socjalnej są: pomoc doraźna (ratownictwo), opieka, pomoc, kompensacja społeczna.
- Do typowych podejść do pracy socjalnej (modeli) zalicza się: podejście funkcjonalne, podejście diagnostyczne lub psychospołeczne, podejście skoncentrowane na rozwiązaniu problemu, podejście zorientowane na interwencję w sytuacji kryzysowej, podejście skoncentrowane na zadaniu oraz podejście zorientowane na pomoc w rozwoju i przekształcanie.
- W myśl ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 roku ustalone zostały I i II stopień specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego.
- Metodą szkolenia i wzbogacania kompetencji profesjonalistów pracujących z ludźmi (również pracowników socjalnych) jest superwizja.

## Pytania i zadania kontrolne

- Wymień podstawowy dokument prawny, w którym zawarte są prawa i obowiązki pracownika socjalnego.
- Wymień znane Ci role pracownika socjalnego.
- Wymień rodzaje superwizji.

## Literatura

- Kantowicz E., (2012) *Pedagogika (w) pracy socjalnej*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Żukiewicz A. *Role zawodowe pracownika socjalnego*, „Praca socjalna”, 2001, Nr 4.
- Szmagałski J., (2009) (red.) *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.

## Rozdział II. Praca socjalna z jednostką i rodziną

### 1. Metoda pracy z jednostką

Metoda pracy z indywidualnym przypadkiem polega na wspieraniu człowieka znajdującego się w trudnej sytuacji i wiąże się z prowadzeniem przez pracownika socjalnego działań dwutorowych: bezpośrednich czyli ukierunkowanych na klienta i jego najbliższe otoczenie oraz pośrednich polegających na oddziaływaniu na klienta za pośrednictwem jego otoczenia, czyli środowiska w którym on funkcjonuje (Dunajska, Romaszkiwicz, Stawicki, 2005, s.8)

Praca z przypadkiem jest sposobem pomocy realizowanym przez pracownika socjalnego, w której poprzez analizę sytuacji jednostki doświadczającej problemu społecznego prowadzi się do opracowania diagnozy przypadku oraz planu pomocy i podjęcia działań profilaktycznych, kompensacyjnych i terapeutycznych. Nieodzownym elementem pracy jest włączenie jednostki w proces pomocy, wytworzenie w niej poczucia odpowiedzialności za swój los oraz uwzględnienie kontekstu środowiskowego realizowanych działań (Kantowicz, 2001, s.91).

Teoretycznym twórcą metody jest M. Richmond. Autorka zdefiniowała metodę pracy z indywidualnym przypadkiem (ang. *casework*) jako „procesy, które przez świadome dokonywanie indywidualnych aktów dostosowania się jednostek do otoczenia – rozwijają osobowość” (Mikołajewicz, 1995, s.41).

„Praca z przypadkiem jest sztuką, w której znajomość nauki o stosunkach między ludźmi oraz umiejętność utrzymywania takich stosunków wykorzystywana jest do mobilizacji zdolności klienta i zasobów społeczności dla lepszego dostosowania jednostki do całości lub dowolnej części środowiska” (za: Kamiński, 1974).

Według T. Pilcha (1977, s.123) metoda indywidualnych przypadków jest „sposobem badań polegającym na analizie jednostkowych losów ludzkich uwikłanych w określone sytuacje wychowawcze lub na analizie konkretnych zjawisk natury wychowawczej poprzez pryzmat jednostkowych biografii ludzkich z nastawieniem na opracowanie diagnozy przypadku lub zjawiska w celu podjęcia działań terapeutycznych”.

Zostały określone etapy pracy socjalnej z przypadkiem. Są one następujące:

- diagnoza przypadku,
- opracowanie planu postępowania

- praca z przypadkiem (Kantowicz, 2001).

Narzędziem za pomocą, którego przeprowadzamy diagnozę społeczną jest wywiad środowiskowy. Przeprowadza go pracownik socjalny, wychowawca, pedagog szkolny lub inny pracownik kulturalno-oświatowy z osobą w jej środowisku domowym. Uzupełniany on jest o informacje uzyskane w szkole, w miejscu pracy czy od sąsiadów. Wywiad środowiskowy opiera się na kwestionariuszu, który opracowywany jest specjalnie dla potrzeb danej instytucji. Wiele pytań zawartych w kwestionariuszu jest skategoryzowanych – wystarczy zakreślić wybraną odpowiedź spośród przedstawionych, reszta to pytania otwarte, na które należy wypowiedzieć się samodzielnie. Zarówno pytania otwarte jak i skategoryzowane dobierane są tak, aby na ich podstawie można było określić:

rodzaj i zakres kłopotów danej jednostki;

-jej niezaspokojone potrzeby;

-przypuszczalne przyczyny środowiskowe jej zaburzeń;

-,silne” cechy badanej jednostki i jej środowiska (zdolności, aspiracje),

-na podstawie, których można by poprowadzić skutecznie zabiegi wychowawczo-opiekuńcze (Gaweł-Luty, Przybycień, 2011, s.347).

Wzór i sposób przeprowadzanie wywiadu środowiskowego określa *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 stycznia 2011 roku w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego*. Zgodnie z przywołanym dokumentem prawnym pracownik socjalny obowiązany jest do sporządzenia rodzinnego wywiadu środowiskowego w miejscu zamieszkania lub pobytu klienta. Kwestionariusz podpisany przez pracownika socjalnego oraz klienta staje się dokumentem niezbędnym w procesie diagnostycznym oraz dalszych działaniach metodycznych. Treść informacji zawartych w wywiadzie jest niezwykle ważna z punktu widzenia kompleksowego rozpoznania problemu. Czasami zdarza się w praktyce, że sam opis sytuacji klienta uważany jest za diagnozę problemu, co oczywiście jest błędem i utrudnia podejmowanie działań. Jak zauważa A. Kłós (2011, s.93) wywiady środowiskowe często przeprowadzano się w celu kwalifikacji klienta do świadczeń, a nie w celu motywowania go do wyjścia z systemu pomocy społecznej. Obecnie większy nacisk kładzie się na aktywizację i usamodzielnienie klienta niż na świadczenia finansowe.

Podczas procesu pomocy muszą być przestrzegane podstawowe zasady pracy socjalnej z klientem. Oto one:

1. Zasada akceptacji, polega na respektowaniu podopiecznego jako osoby ze wszystkimi problemami i trudnościami, a także oznacza okazywanie szacunku dla odmienności oraz respektowanie prawa klienta do osobistych decyzji i wyborów.

2. Zasada komunikacji oznacza chęć nawiązania kontaktu między pracownikiem socjalnym i klientem oraz dbałość o utrzymanie tego kontaktu. Pracownik socjalny powinien dbać o to, aby jego intencje, wypowiedzi zostały zrozumiane przez klienta.

3. Zasada indywidualizacji zwraca uwagę na indywidualizm każdej osoby ludzkiej i rodziny. Nawet jeżeli pracownikowi socjalnemu wydaje się, że dana osoba doświadcza analogicznej sytuacji powinien na nią spojrzeć indywidualnie i starać się zrozumieć co specyficznego jest w sytuacji tej osoby i rodziny.

4. Zasada uczestnictwa rozumiana jest jako włączanie klienta do wszelkich działań realizowanych w celu rozwiązania jego trudnej sytuacji. Pracownik socjalny już od nawiązania pierwszego kontaktu powinien starać się określić charakter tego uczestnictwa poprzez zastosowanie tzw. kontraktu socjalnego.

5. Zasada zaufania i poszanowania prywatności – aby klient mógł w pełni uczestniczyć w procesie rozwiązywania swoich problemów, być w stanie zaakceptować pracownika socjalnego jako swojego powiernika i doradcę, musi mieć przekonanie, że wszystkie informacje, jakich udzieli w trakcie wywiadów, zostaną wykorzystane wyłącznie na użytek rozwiązywania jego problemów i w takim zakresie, w jakim on sobie tego życzy.

6. Zasada samoświadomości wyraża się w umiejętności oddzielenia problemów zawodowych od życia prywatnego, od osobistych preferencji i uprzedzeń (Lalak, 1995, s.231-232).

Jednym z instrumentów współpracy pomiędzy klientem pomocy społecznej a pracownikiem socjalnym jest kontrakt socjalny wprowadzony do ustawy o pomocy społecznej. Definicję kontraktu socjalnego wprowadza art. 6 pkt. 6 ustawy o pomocy społecznej, który przyjmuje, że kontrakt socjalny to pisemna umowa zawarta z osobą ubiegającą się o pomoc określająca uprawnienia i zobowiązania stron umowy, w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny.

Praca socjalna w ramach kontraktu socjalnego oznacza działania realizowane przez pracownika socjalnego, mające na celu pomoc osobom i rodzinom we wzmacnianiu lub odzyskiwaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie poprzez pełnienie odpowiednich ról społecznych oraz tworzenie warunków sprzyjających temu celowi (*Zasady przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2012, s.17).

Technikę kontaktu socjalnego stosuje się najczęściej w odniesieniu do metody pracy z indywidualnym przypadkiem, ale również w ramach metody pracy z rodziną bowiem „rodzinę w pracy socjalnej uważa się często za przypadek” (Skidmore, Thackeary, 1998, s.24).

Podstawę prawną do stosowania kontraktu socjalnego pomiędzy klientem a pracownikiem socjalnym stanowi ustawa 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej. Jego głównym celem jest mobilizowanie osób i rodzin do aktywności w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby i rodziny.

Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 8 listopada 2010 r. w sprawie wzoru kontraktu socjalnego wprowadza

dwa rodzaje kontraktu:

- Pierwszy (część IA i IIA) jest zawierany między osobą zainteresowaną albo jej rodziną, a pracownikiem socjalnym i dotyczy rozwiązania trudnej sytuacji życiowej.
- Drugi (część IB i IIB) może być zawarty tylko pomiędzy zainteresowanym, a pracownikiem i dotyczy wzmocnienia samodzielności i aktywności życiowej, zawodowej lub przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

Kontrakt taki jest podpisywany na podstawie skierowania z powiatowego urzędu pracy i zapewnia opłacanie zainteresowanemu składki zdrowotnej przez ośrodek pomocy społecznej.

W przypadku nierealizowania zawartego kontraktu socjalnego mogą zostać wyciągnięte pewne konsekwencje prawne wiążące się z ograniczeniem rozmiarów świadczonej pomocy lub odmową jej udzielenia. Cechami kontraktu socjalnego są: pełna zgoda obu stron co do warunków kontraktu, możliwość zmiany warunków kontraktu, wzajemna odpowiedzialność za ich dotrzymanie (Kłós, 2011, s.16-17).

Etapy pracy za pomocą kontraktu socjalnego:

- 1.Zdefiniowanie problemu - na tym etapie następuje ustalenie, zdefiniowanie jakich problemów doświadcza klient, jakie są przyczyny sytuacji trudnej klienta oraz ustalenie czy problem jest tak samo rozumiany przez klient i przez pracownika socjalnego.
- 2.Ustalenie wspólnych celów – celem pracy na tym etapie jest uzyskanie konsensusu pomiędzy potrzebami, oczekiwaniami i predyspozycjami klienta, a możliwościami zabezpieczenia i aktywizowania ze strony pracownika socjalnego.
- 3.Opracowanie planu pracy – w tej fazie pracy następuje podział zadań pomiędzy pracownikiem socjalnym a klientem, ustalenie form pracy czy częstotliwości spotkań.

4. Realizacja działań – czyli wdrażanie zaplanowanych działań w życie.
5. Ewaluacja działań – czyli bieżąca ocena wyników pracy obu stron (Arendt, Kukulak-Dolata, Hryniewicka, 2012, s.86).

Jak podkreśla A. Kłós (2011, s.177-179) istnieją zasady obowiązujące pracownika socjalnego podejmującego pracę socjalną z zastosowaniem kontraktu socjalnego. Są one następujące:

1. „Kontraktowanie usług socjalnych nie dotyczy wszystkich kategorii klientów pomocy społecznej. Nie wszystkie osoby i rodziny korzystające ze świadczeń pomocy społecznej mogą być wspierane z zastosowaniem kontraktu socjalnego jako instrumentu motywacji do zmiany sytuacji życiowej
2. Kontraktowanie nie może obejmować wszystkich usług świadczonych w obszarze pomocy społecznej.
3. Kontraktowanie usług socjalnych należy prowadzić po wykonaniu bardzo dokładnej diagnozy społecznej w odniesieniu do osoby (rodziny) korzystającej z pomocy.
4. Kontraktowanie jest procesem wymagającym rzetelnego przygotowania obydwu stron przystępujących do zawarcia kontraktu. Przygotowanie klienta polega na osiągnięciu poziomu gotowości do zmiany, przygotowanie pracownika socjalnego to odpowiednia wiedza, umiejętności oraz oferta usługowa.
5. Miejsce sporządzenia kontraktu socjalnego nie może być przypadkowe. Kontrakt socjalny powinien być zawarty w warunkach gwarantujących stronom właściwe złożenie oświadczenia woli.
6. Formułując treść kontraktu należy zachować spójność zapisów pomiędzy poszczególnymi punktami kontraktu. (np: w ograniczeniach zawarto informację, że klient jest osobą z problemem uzależnienia, a w możliwościach wskazano, że posiada dobry stan zdrowia. Takie stwierdzenie może być wątpliwe lub wynika z niedokładnej diagnozy.)
7. Zobowiązania kontraktu socjalnego powinny być rzeczywiste.
8. Planując działania kontraktu socjalnego należy przestrzegać podstawowych zasad pracy socjalnej oraz zasad prakseologii tj. celowości działań, skuteczności w rozwiązaniu problemu oraz ekonomiczności czyli uzyskania rezultatów w jak najkrótszym czasie z użyciem jak najmniejszych nakładów finansowych i osobowych.
9. W uzasadnionych przypadkach treść kontraktu może ulegać zmianom za zgodą stron.
10. Zmiany treści kontraktu powinny być dokonywane wyłącznie w formie pisemnej.
11. Strony kontraktu mają zarówno prawa jak i obowiązki.



12. Zaniechanie realizacji postanowień kontraktu powoduje konieczność zastosowania sankcji wobec stron winnych tego stanu.

13. Świadome zaniechanie stosowania kontraktu socjalnego jako narzędzia pracy socjalnej może być traktowane jako niewypełnianie ustawowych obowiązków pracownika socjalnego określonych w art.119 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej”.

W przypadku określonych osób doświadczających określonego problemu społecznego można zamiast kontraktu socjalnego stosować zamiennie inne narzędzia będące odmianą kontraktu:

1. Indywidualny program wychodzenia z bezdomności - w przypadku osób bezdomnych,
2. Indywidualny program integracyjny - w przypadku uchodźców i imigrantów -
3. Indywidualny program usamodzielnienia - w przypadku osób opuszczających rodziny zastępcze oraz placówki dla dzieci i młodzieży oraz w przypadku osób przebywających w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.
4. Indywidualny program zatrudnienia socjalnego - w przypadku osób uczęszczających na zajęcia w ramach CIS (*Zasady przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2012, s.17-18*)

## **2.Rodzina – podstawowe zagadnienia**

Rodzina jest przedmiotem analiz wielu dyscyplin naukowych. Fakt ten znajduje odzwierciedlenie w najczęściej spotykanych określeniach dotyczących rodziny. W zależności od potrzeby i kontekstu rozważań charakteryzuje się ją jako żywy organizm, układ stosunków interpersonalnych, podstawowe środowisko wychowawcze, małą grupę społeczną, komórkę społeczno-ekonomiczną itp. (Frąckiewicz, Waszczak, 1995, s.19).

Rodzinę od stuleci określa się mianem podstawowej komórki społecznej. Trudno jest wyobrazić sobie życie jakiegoś społeczeństwa, które nie znałoby grupy małżeńsko-rodzinnej. Rodzina to nie tylko grupa wzajemnie powiązanych ze sobą ludzi, z których każdy wywiera silny wpływ na pozostałych. To skomplikowana sieć miłości, dumy, trosk i radości, całej gamy ludzkich emocji. Rodzina jest naturalnym środowiskiem wychowawczym, stanowi pomost między jednostką a zbiorowością, wprowadzając młode pokolenie w życie społeczne.

W ujęciu socjologicznym rodzina określana jest jako mała grupa pierwotna złożona z osób, których łączy stosunek małżeński i rodzicielski oraz więź międzyosobnicza lub jako instytucja wychowawczo - kulturalna istniejąca dla „utrzymania i rozwijania dziedzictwa kulturalnego zbiorowości, dla socjalizacji i wychowania młodego pokolenia, dla przekazywania mu dziedzictwa kulturalnego i kształcenia go na obywateli” (Szczepański 1970, s. 204).

M. Ziemska (1978, s. 10-11) definiuje rodzinę jako „małą, naturalną grupę społeczną, w której centralnymi rolami są role matki i ojca, która stanowi całość względnie trwałą, podlegającą dynamicznym przekształceniom, związanym głównie z życiem jednostek wchodzących w jej skład. Rodzina jako grupa społeczna opiera się na zastanych tradycjach społecznych i rozwija własne.”

Biorąc pod uwagę kryterium podziału, jakim jest rozkład władzy i autorytetów wyróżniamy trzy typy rodzin:

- rodzinę patriarchalną, w której władzę sprawuje mężczyzna, łączy się to z tradycyjnym i instytucjonalnym charakterem władzy, w której członkowie muszą się bezwzględnie podporządkować woli głowy rodziny,
- rodzina matriarchalna, w której władzę sprawuje kobieta, najczęściej matka,
- rodzina egalitarna, w której akcentuje się równość współmałżonków przy równym podziale władzy i obowiązków (Tyszka, 1979, s.84 -85).

Rodzina stanowi źródło norm moralnych oraz elementarnych zasad życia społecznego. Warto zatem podkreślić najważniejsze jej cechy:

- rodzina jest pierwotną i podstawową instytucją społeczną. Jej istnienie poprzedziło powstanie wszelkich innych typów organizacji społecznych oraz instytucji. Rzeczą oczywistą jest więc, że państwo oraz jego organy zawdzięczają swój początek rodzinie.
- rodzina stanowi uniwersalną formę życia w globalnym wymiarze. Etiologia nie zna społeczeństwa ani w retrospekcji historycznej, ani obecnie, w którym nie istniała by rodzina.
- rodzina wypełnia społeczne posłannictwo. Wyraża się ona przed wszystkim nie w zapewnieniu ciągłości biologicznej gatunku, lecz w tym, że stanowi podstawę, warunek i wcielenie ładu społecznego.
- rodzina posiada różne formy, zakres i kształt, ale zawsze stanowi swoistą całość, swoistą jedność o wyraźnie określonych cechach, które decydują o jej wewnętrznej

spójności i odrębności. Ta rodzinna jedność obejmuje biologiczne, psychiczne, kulturowe i społeczne przejawy życia. Jest to wspólnota, w której jednostka przychodzi na świat, uzyskuje tożsamość oraz kształtuje charakter.

- rodzina posiada określoną strukturę i wewnętrzne relacje w płaszczyźnie: małżeństwo – rodzice – dzieci - krewni. Niemożliwe jest dla danego członka rodziny występowanie w obrębie wspólnoty rodzinnej raz w takiej, raz w innej roli. Mąż zawsze pozostanie mężem, żona żoną, matka matką, potomstwo potomstwem itd. (Kocik, 2003, s.13-14).

Prawidłowo funkcjonująca rodzina realizuje szereg funkcji, dzięki którym zdolna jest do zachowania właściwej struktury i dużej żywotności. Forma, a także zakres wypełniania tych zadań stanowi kryterium funkcjonowania rodziny, jako określonej mikrostruktury społecznej (Ratyński, 2003, s.397). W literaturze znane są podstawowe funkcje rodziny:

- prokreacyjna - dostarcza nowych członków nie tylko dla własnej grupy, lecz także i dla całego społeczeństwa. Jednocześnie zaspokajane są potrzeby seksualne małżonków.
- produkcyjna - pełnienie jej wiąże się z dostarczaniem społeczeństwu pracowników, a tym samym prowadzi do zwiększenia twórczych i wytwórczych sił, co więcej dzięki pracy zarobkowej członkowie rodziny mogą zaspokajać swoje potrzeby ekonomiczne.
- usługowo – opiekuńcza - zapewnia członkom rodziny podstawowe potrzeby życiowe oraz opiekuńcze, przy czym zostaje zaspokojona zarówno potrzeba troszczenia się o innych, jak i doznawanie opieki.
- socjalizacyjna - przejawia się w przekazywaniu młodemu pokoleniu podstawowych wzorów zachowań obowiązujących w danym społeczeństwie, wprowadza również w świat wartości moralnych i wartości kultury, kontrolując przy tym zachowanie swych członków. Funkcja socjalizacyjna rodziny odnosi się nie tylko do dzieci, ale i współmałżonków, gdyż proces dostosowywania się ich w małżeństwo jest procesem socjalizacyjnym.
- psychohigieniczna - stwarza warunki dla rozwoju osobowości członków rodziny poprzez zapewnienie stabilizacji, bezpieczeństwa, przynależności oraz możliwości wymiany emocjonalnej a tym samym przyczynia się do ich dojrzałości emocjonalnej i równowagi psychicznej (Ziemska, 1979, s.234).

We współczesnym spojrzeniu na rodzinę nie może zabraknąć ujęcia rodziny jako systemu. Postrzeganie rodziny w ujęciu systemowym pojawiło się w polskiej literaturze po roku 1990. W tym kontekście rodzina to dynamiczny i swoisty system charakteryzujący się specyficznym zespołem norm i zasad oraz środkami podtrzymującymi jego spójność. System ten ma określone cele, sposoby zaspokajania potrzeb poszczególnych członków rodziny i realizacji podstawowych zadań społecznych. Traktowanie rodziny jako systemu, a więc pewnej całości wywodzi się od ogólnej teorii systemów L. von Bertalanffy'ego (L. von Bertalanffy 1984) (za: Kazubowska, 2010, s.307).

Słowo system pochodzi od greckiego *systema* i oznacza złożoną rzecz. System to uporządkowana kompozycja elementów tworząca spójna całość. Cechą tej całości jest to, że nie jest ona zwykłą sumą jej części. Jakakolwiek zmiana w jednej części systemu wpływa na pozostałe jego części. Zasadami funkcjonowania systemu jest ekwifinalizm i ekwipotencjalność. W systemach rodzinnych działa zasada ekwifinalności, a więc możliwości osiągnięcia podobnych rezultatów końcowych przy wychodzeniu z różnych stanów początkowych oraz zasada ekwipotencjalności – doprowadzania podobnych startów początkowych do zupełnie różnych skutków (Drożdżowicz, 1994, s.11-12).

Teoria systemów społecznych w pracy socjalnej zakłada, że ludzie są zależni od systemów znajdujących się w ich najbliższym otoczeniu, ponieważ dzięki nim mogą osiągnąć bardziej satysfakcjonujący poziom życia. Z perspektywy pracy socjalnej trzy rodzaje systemów wydają się mieć szczególne znaczenie:

1. Systemy nieformalne lub naturalne, takie jak: rodzina, przyjaciele, koledzy z pracy;
2. Systemy formalne: organizacje społeczne, stowarzyszenia, związki zawodowe;
3. Systemy społeczne (infrastruktura społeczna): szpitale, szkoły, urzędy pracy i inne instytucje, ważne z uwagi na możliwość realizowania celów pracy socjalnej (Trawkowska, 2010, s.188).

W ujęciu systemowym należy wyróżnić:

- System klienta – to osoby, członkowie rodziny lub grupy mające problemy, do których jest adresowana pomoc społeczna. System ten wymaga szczególnego monitorowania oraz wprowadzania zmian ponieważ podlega przeobrażeniom.
- System podmiotów – to osoby, instytucje, organizacje, których kompetencje wymagają modyfikacji szczególnie w sytuacji niewłaściwie prowadzonych działań.
- System działania – to istniejące lub wykreowane osoby, instytucje, organizacje, które w realizacji celów pomocy społecznej współpracują ze sobą.

– System przeprowadzania zmian – to pracownik socjalny i jego instytucja w odniesieniu do problemów rodziny (Ławniczak, Marszałkowska, Mierzejewska, Polczyk, Zeller, [www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/SPS\\_RZD\\_23luty.pdf](http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/SPS_RZD_23luty.pdf))

Od lat dziewięćdziesiątych można mówić o zmianie podejścia do rodziny z centralistyczno-instytucjonalnego wymiaru rodziny do jej wymiaru aksjologiczno-indywidualistycznego. Podejście systemowe rodziny wydaje się być najbardziej trafnym podejściem do rozpoznania potrzeb rodziny oraz jej pomocy. Jest to ukierunkowanie działań w dużej mierze na prewencję i zapobieganie. Pozwala rozpoznać sposób funkcjonowania rodziny, pobudzić do działania wykorzystując wewnątrzrodzinne zasoby i siły oraz określić efektywne kierunki oddziaływań profilaktyczno-kompensacyjno-resocjalizacyjnych wobec danej rodziny. To ujęcie rodziny wpisuje się idealnie w aktualny paradygmat polityki społecznej kreowanej dla jej potrzeb. Dzisiaj priorytetem polityki państwa wobec rodziny jest uznawanie jej nadrzędności w stosunku do różnorodnych instytucji oraz maksymalne jej wspomaganie głównie przez czerpanie z jej wewnętrznych zasobów. Ideą naczelną jest bycie bliżej rodziny, nie czekając na rozwój dysfunkcyjnych zjawisk w rodzinie i możliwie szybka interwencja.

Teoria systemowa postrzega rodzinę jako aktywny system zdolny do wytwarzania nowego środowiska poprzez inicjowanie przez swoich członków nowych zachowań.

Współcześnie systemowa praca z rodziną i na jej rzecz realizuje jeszcze trzeci postulat rodzinnej polityki społecznej – w przeciwieństwie do nastawienia instytucjonalno-schematyczno-formalistycznego jest to tańsza droga pomocy rodzinie (Kazubowska, 2010, s.307).

### **3. Wybrane metody diagnozy rodziny**

Rodzina jako podmiot oddziaływań socjalno-wychowawczych staje się obiektem badań i diagnoz (Kantowicz, 2012, s.79). Samo słowo diagnoza pochodzi z greckiego *diagnosis* i oznacza rozróżnianie, osądzanie. Współcześnie nadaje się mu znaczenie nie tylko rozróżniające, ale również wartościujące. W wyniku diagnozy nie tylko rozpoznaje się jakiś stan rzeczy, i jego tendencje rozwojowe, ale również opisuje się go i poznaje stopień nasycenia tych tendencji w odniesieniu do przyjętych wskaźników (Farnicka, 2011, s.74).

Biorąc pod uwagę kryterium celu, jaki stawia się przed procesem diagnostycznym można wyodrębnić następujące typy diagnoz:

- diagnoza eksploracyjno-deskryptywna (opisowa) polega ona na przedstawieniu jakiegoś problemu wraz z wpływającymi z niego wnioskami (opis i wnioski),
- diagnoza klasyfikacyjna – jej funkcją jest klasyfikacja lub selekcja opisywanego obszaru rzeczywistości do jakiegoś znanego typu lub gatunku. Ma charakter porządkujący i systematyzujący określone problemy,
- diagnoza funkcjonalna – w której dążymy do wyjaśnienia zjawiska czy problemu na podstawie wzajemnych powiązań (korelacji),
- diagnoza przyczynowa – sprowadzająca się do wyjaśnienia przyczyny lub łańcucha przyczyn zaistniałych zjawisk (przyczyny dominujące i mniej istotne),
- diagnoza selekcyjna- pełniącą funkcję oceny przydatności (lub jej braku) do pełnienia określonych ról, zadań np. diagnoza rodziny dla celów adopcyjnych,
- diagnoza typizacyjna- nastawiona na tworzenie grup typizacyjnych ze względu na posiadany problem, poziom rozwoju,
- diagnoza różnicowa – ma na celu ukazanie różnic indywidualnych w obrębie w obrębie danego zjawiska czy problemu w stosunku do ogólnego typu lub gatunku (Jarosz, Wysocka, 2006).

W procesie opracowywania standardu pracy socjalnej z rodziną określono etapy postępowania pracownika socjalnego w pracy socjalnej z rodziną. Pierwszym etapem jest zapoznanie się z życzeniem/oczekiwaniem rodziny. Na tym etapie pracy pracownika socjalnego z rodziną z dziećmi następuje:

1. poznanie przedstawiciela (delegata) rodziny;
2. wstępna analiza zgłoszonych przez przedstawiciela (delegata) rodziny informacji oraz podjęcie decyzji czy rozwiązanie problemu leży w kompetencjach pracownika socjalnego i podejmuje się on danej sprawy, czy też kieruje osobę zainteresowaną do innej właściwej instytucji i ułatwiając przy tym pierwszy z nią kontakt;
3. przedstawienie możliwości i zasad udzielania wsparcia rodzinie w jej sytuacji;
4. umówienie się z rodziną na spotkanie w miejscu zamieszkania w celu rozpoznania sytuacji rodziny z dziećmi (jeśli spotkanie odbywa się poza miejscem zamieszkania klienta);
5. w razie potrzeby przygotowanie się pracownika socjalnego do zebrania bardziej szczegółowych informacji do rozpoznania sytuacji rodziny. Pracownik podejmie tu decyzje o narzędziach badawczych jakie zastosuje w badaniu sytuacji rodziny z dziećmi.

Drugim etapem pracy z rodziną jest analiza sytuacji rodziny z dziećmi. Jest to etap, w którym pracownik socjalny gromadzi, porządkuje, analizuje informacje i opinie o rodzinie w celu właściwego rozpoznania jej sytuacji życiowej. W celu diagnozy sytuacji rodziny powinien posłużyć się następującymi narzędziami badawczymi: wywiadem mającym na celu wstępną diagnozę (rozeznanie sytuacji), wywiadem z rodziną z dziećmi. Może wykorzystać również genogram rodziny<sup>2</sup>, ekogram rodziny lub ankietę umiejętności wychowawczych.

Kolejnym etapem postępowania jest opracowanie diagnozy - oceny sytuacji rodziny z dziećmi. Diagnoza powinna zawierać ocenę komunikacji w rodzinie, codziennego życia rodziny, możliwości rozwojowych dzieci (stan fizyczny, zdrowotny, emocjonalny, edukacja szkolna, udział w zajęciach pozalekcyjnych). Ważnym elementem rozpoznania diagnostycznego jest ocena ogólnego funkcjonowania rodziców, pod kątem posiadania przez nich odpowiednich kwalifikacji, motywacji do podjęcia pracy, doświadczania przez nich trudności, uzależnień, kryzysów.

Określenie celów pracy socjalnej z rodziną to kolejny etap pracy socjalnej z rodziną. Pracownik socjalny winien pamiętać o tym, że:

- cele szczegółowe wynikają z zidentyfikowanych przyczyn trudnej sytuacji życiowej rodziny;
- ważne jest aby cele ułożone były w kolejności, w jakiej muszą być osiągnięte, często osiągnięcie jednego celu warunkuje osiągnięcie kolejnego,
- cel główny musi być tak sformułowany aby obejmował wszystkie cele szczegółowe lub określał stan, w którym zasadniczo poprawi się sytuacja rodziny;
- cele szczegółowe wynikają z zidentyfikowanych przyczyn trudnej sytuacji życiowej rodziny;
- należy określić jak osiągnięcie wyznaczonych celów wpłynie na poprawę jakości funkcjonowania rodziny, w tym na: relacje w rodzinie, funkcjonowanie społeczne, rozwój poszczególnych członków rodziny;

Następnym krokiem jest zbudowanie planu/projektu działania i budowa indywidualnego pakietu usług. Po czym następuje realizacja planu działań oraz monitorowanie i ocena rezultatów (ewaluacja). (Ławniczak, Marszałkowska, Mierzejewska, Polczyk, Zeller, [http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/SPS\\_RZD\\_23luty.pdf](http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/SPS_RZD_23luty.pdf), s.13-30).

---

<sup>2</sup> Szczegółowe omówienie narzędzia znajduje się w dalszej części podrozdziału.

Kolejną metodą w pracy z rodziną jest *Konferencja Grupy Rodzinnej*. Pozwala ona na aktywizację całego systemu wsparcia osoby przeżywającej trudne sytuacje życiowe. Jest to sposób myślenia o rodzinie, gdzie wykorzystuje się zasoby i potencjał, jaki posiada rodzina. Konferencja grupy rodzinnej odwołuje się do wszystkich członków rodziny (bliższych i dalszych). Konferencja Grupy Rodzinnej zasadza się na przekonaniu, że poszczególni członkowie rodziny są połączeni specyficznymi więzami emocjonalnymi, które są nieosiągalne dla osób spoza niej. Rodziny składają się z osób, które w najwyższym stopniu rozpoznają jej specyficzne struktury, identyfikują jej wewnętrzne dynamizmy i sposoby podejmowania decyzji. Celem spotkań jest podjęcie próby rozwiązania problemu jaki się w niej pojawił (Krasiejko, Przepierski, 2001, s.10-11).

Jest sposobem podejmowania przez rodzinę ważnych decyzji, a szerzej – *jest sposobem myślenia o rodzinie i swoistą filozofią życiową*.

Model metody Konferencji Grupy Rodzinnej składa się z czterech etapów. Jest to zgłoszenie rodziny do udziału w Konferencji Grupy Rodzinnej. Na tym etapie następuje wstępne zakwalifikowanie rodziny znajdującej się w sytuacji problemowej do Konferencji Grupy Rodzinnej. Wymagana jest zgoda rodziny podstawowej na udział w tej metodzie. Następnie rodziny zgłasza do Centrum Konferencji Grupy Rodzinnej, gdzie odbywa się kwalifikacja rodziny do Konferencji Grupy Rodzinnej przez Centrum i wyznaczenie osoby koordynatora.

Kolejnym etapem jest przygotowanie do spotkania w ramach Konferencji Grupy Rodzinnej. Jest to najdłuższy i najważniejszy etap w pracy koordynatora.

Następnym etapem jest przygotowanie przez rodzinę (przy wsparciu koordynatora) konferencji (ustalenie listy uczestników, miejsca, godziny spotkania, rodzaju i sposobu przygotowania posiłku, który będzie spożywany podczas spotkania). Po czym koordynator rodziny podstawowej i dalszej zapoznaje uczestników z metodą, zasadami, celem spotkania. Kolejnym krokiem jest przygotowanie przez koordynatora osoby zgłaszającej do prezentacji problemu w czasie spotkania rodziny, a także przygotowanie do spotkania rodziny zaproszonych specjalistów

Kluczowym etapem Konferencji Grupy Rodzinnej jest spotkanie rodziny. Osoba zgłaszająca np. pracownik socjalny przedstawia sytuację w jakiej znalazła się rodzina. Odpowiada na pytania zadawane przez członków rodziny. Prezentuje także możliwości pomocy jakie oferuje rodzinie system pomocy a także przedstawia specjalistów (jeżeli rodzina czuje potrzebę ich zaproszenia), którzy mogą wyjaśnić wątpliwości dotyczące problemu występującego w rodzinie. W drugiej części spotkania, prywatnego czasu rodziny,



pomieszczenie opuszczają zaproszeni specjaliści, osoba zgłaszająca i koordynator. Rodzina rozważa uzyskanie informacji, poszukuje optymalnych rozwiązań oraz sporządza plan pomocy dziecku i rodzinie znajdującej się w potrzebie. Następnie dochodzi lub nie do zaakceptowania (lub nie) planu stworzonego przez rodzinę. Jeżeli osoba zgłaszająca zgadza się z planem, głównie pod względem bezpieczeństwa dla dziecka i rodziny, wypracowanym przez rodzinę, ustala sposoby wprowadzenia go w życie. Ostatnim etapem jest zakończenie KGR, podczas którego rodzina podejmuje realizację postanowień planu. Przyjęcie planu przez rodzinę jest formą zobowiązania wobec jego postanowień (zob. Przepierski, 2006, s. 1-2). Konferencja Grupy Rodzinnej to metoda wprowadzona do systemu pomocy w 2008 roku.

Kolejną metodą diagnozy rodziny jest *Wywiad rodzinny z użyciem genogramu*. Podstawą wywiadu jest zbieranie informacji od członków rodziny. Zadaniem terapeuty jest wyłapywanie różnic w wypowiedziach członków rodziny, dotyczących tych samych wydarzeń życiowych (Kołbik, 1994, s.98-99). Wśród zakresów tematycznych wywiadu niezbędnych do stworzenia genogramu rodziny należy wymienić następujące:

1. Zgłaszany problem a sprawy rodzinne.

Przykłady pytań: Kto mieszka razem? Gdzie mieszkają inni członkowie rodziny?

Kto z rodziny wie o problemie? Jaki jest ich pogląd na ten temat? Czy ktoś w rodzinie ma podobny problem? Czy próbowano go rozwiązać?

Kolejnym ważnym zagadnieniem jest aktualna sytuacja rodzinna.

Przykłady pytań: Co się ostatnio wydarzyło w rodzinie? Jakie zaszły zmiany ostatnio w rodzinie?

3. Szeroki kontekst rodzinny. Są to informacje członków rodziny mieszkających poza rodziną nuklearną (do 3 pokoleń)

Przykłady pytań: Czy rodzina otrzymuje jakąś pomoc od osób z dalszej rodziny? Od kogo?

Kto aktualnie zajmuje się dziadkami? Jak często i przy jakich okazjach rodzina się spotyka?

4. Kontekst społeczny. Zebranie danych na temat osób spoza rodziny, które pełnią ważną rolę w życiu rodziny.

Przykłady pytań: Czy rodzina ma pomoc od osób spoza rodziny? Czy ktoś mieszka z rodziną spoza rodziny? jakie doświadczenia ma rodzina w zakresie współpracy z lekarzami, innymi profesjonalistami?

5. Fakty

Daty urodzenia, separacji, śmierci, rozwodów. Przyczyny tych wydarzeń.

Wykształcenie, zawód, religia itd..

6. Perspektywa historyczna

Przykłady pytań: Jak rodzina przyjęła urodzenie się kolejnego członka rodziny? Jak reagowali na śmierć danego członka rodziny? (Kołbik, 1994, s.100-101).

Celem narzędzia jest zobrazowanie historii rodziny oraz relacji panujących w rodzinie. Korzyści z zastosowania narzędzia dotyczą osoby wspierającej i wspieranej. Wspólne rysowanie genogramu wg kodu znaków ma znaczenie terapeutyczne, służy budowaniu relacji między pracownikiem a odbiorcą pracy socjalnej – klienta/rodziny. Pytania zadawane podczas rysowania genogramu porządkują wiedzę o rodzinie.

Dzięki zastosowaniu Genogramu rodziny prześledzić można wzory powtarzające się przez generacje.

Wzory w zakresie:

- funkcjonowania – powtarzające się sukcesy lub porażki w rodzinie, objawy nerwicowe, próby samobójcze, problemy z alkoholem, lekami itp.

- relacji – powtarzające się z pokolenia na pokolenie np. bliskość między matkami i córkami, czy dystansu między rodzicem a dzieckiem odmiennej płci.

- struktur – powtarzające się przez pokolenia rozwody, związki nieformalne, separacje czy adopcje (Kołbik, 1994, s.98-99; zob. Załącznik Nr 2 *Genogram rodziny - kody*).

#### **4.Asystentura rodzin jako nowa forma pracy socjalnej z rodziną**

Niestety coraz więcej rodzin wymaga wsparcia w różnych obszarach funkcjonowania. Niezależnie od przyczyn tego stanu rzeczy, które się bardzo złożone państwo podejmuje wysiłki w ramach polityki rodzinnej w kierunku pomocy rodzinom, które tego potrzebują. W państwie funkcjonują instytucje wsparcia rodzinnego (ośrodki pomocy społecznej, szkoły, organizacje pozarządowe), których rolą jest pomoc rodzinie w sprawnym funkcjonowaniu (Kowalczyk, 2012, s.102)<sup>3</sup>.

Pomoc dziecku i rodzinie jest zadaniem samorządu gminnego wynikającym z *Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej* z dnia 9 czerwca 2011 roku, zgodnie z art.176 gmina ma obowiązek utworzenia i stałego rozwoju systemu wspierania rodziny, którego celem jest wzmocnienie roli i funkcji rodziny, rozwijanie umiejętności opiekuńczo-wychowawczych rodziny oraz podniesienie świadomości w planowaniu oraz funkcjonowaniu

---

<sup>3</sup> Badania rodziny w aspekcie jej wielowymiarowego funkcjonowania współcześnie prowadzą m.in. Slany (2002); Kocik (2006); de Barbaro(1999); Plopa (2011); Ziemska (2005); Balcerzak-Paradowska (1999); Balcerzak-Paradowska (2004); Kawula, Brągiel, Janke (2006); Adamski (2002); Matyjas (2002); Żukiewicz 2011; Kowalczyk (2012).

rodziny oraz wzmocnienie integracji rodziny, a także przeciwdziałanie jej marginalizacji społecznej.

Cele powyższe są realizowane przez różnorodne formy wsparcia:

- asystent rodziny - wsparcie rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo –wychowawczej,
- rodzina wspierająca - pomoc rodzinie przeżywającej trudności przy współpracy asystenta rodziny,
- usługi opiekuńcze dla rodzin z dziećmi , w tym usługi specjalistyczne,
- grupy wsparcie, grupy samopomocowe,
- prowadzenie monitoringu sytuacji dziecka w rodzinie – dotyczy rodzin zagrożonych kryzysem
- placówki wsparcia dziennego dla dzieci (Kowalczyk, 2012, s.81).

Asystentura rodziny polega na zindywidualizowanej pracy „w” rodzinie, „z” rodziną, „dla rodziny” (na jej rzecz), przy dominowaniu pracy „z rodziną” (Kotlarska-Michalska, 2011, s. 62 – 72; Krasiejko, 2011, s. 7). Zdaniem A. Kotlarskiej-Michalskiej (2011, s. 68) „w modelu pracy z rodziną ukierunkowaną na asystowanie, czyli towarzyszenie rodzinie i doradzanie jej w poszukiwaniu trafnych rozwiązań, zarówno asystent, jak i członkowie rodziny są autorami scenariusza i odtwórcami ról.” Rodzina nie ma być biernym odbiorcą świadczeń i działań pomocowych, lecz powinna stać się uczestnikiem tego procesu.

Przesłanką objęcia rodziny wsparciem asystenta jest przeżywanie przez nią trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Wówczas pracownik socjalny przeprowadza wywiad środowiskowy potwierdzający, dokonuje analizy sytuacji rodziny i wnioskuje do kierownika ośrodka pomocy społecznej o przydzielenie rodzinie asystenta. Należy jednakże pamiętać o zasadzie subsydiarności w udzielaniu wsparcia osobie i rodzinie, zgodnie z którą należy udzielać pomocy w rozwoju wówczas, gdy zostaną wykorzystane wszelkie zasoby i możliwości tkwiące w jednostce i rodzinie (Kowalczyk, 2012, s.104).

Przed asystentami stawia się wiele zadań. Jest to przede wszystkim opracowanie i realizacja planu pracy z rodziną we współpracy z członkami rodziny, udzielanie pomocy rodzinom w poprawie ich sytuacji życiowej oraz prawidłowym prowadzeniu gospodarstwa domowego, udzielanie pomocy w rozwiązywaniu problemów socjalnych, psychologicznych oraz trudności wychowawczych z dziećmi. Asystenci rodziny powinni również wspierać aktywność rodzin, motywować członków rodzin do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jak również udzielać im pomocy w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy zawodowej. Poza tym ich zadaniem jest prowadzenie indywidualnych konsultacji wychowawczych dla rodziców i

dzieci, udzielania wsparcia dzieciom, oraz podejmowanie działań interwencyjnych w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin. Aby powyższe zadania mogły być zrealizowane asystenci rodzinni muszą współpracować z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny (Kowalczyk, 2012, s.104).

Jak wynika z badań prowadzonych przez I. Krasiejko (2012, s.26-27) najczęściej asystenci rodziny pomagają członkom rodziny w wyrobieniu dokumentów (dowód osobisty, świadectwo pracy), przygotowaniu i złożeniu do właściwych instytucji pism urzędowych, takich jak CV, listy motywacyjne, pozwy sądowe, podania, odwołania. Nawiązują kontakty z innymi pracownikami instytucji pomocy społecznej, poradni specjalistycznych, szkół, organizacji pozarządowych itp. Pomagają w sytuacjach trudnych dla rodziny jak interwencja policji, rozprawa sądowa, przeprowadzka i inne. Ponadto biorą udział w mediacjach rodzinnych zachęcając do poprawienia atmosfery w rodzinie, pomiędzy rodzicami, dziećmi oraz pomiędzy rodzicami lub członkami dalszej rodziny. Jeżeli istnieje taka potrzeba zachęcają do podjęcia terapii uzależnień, terapii rodzinnej, organizują wypoczynek dla dzieci (kolonie, zimowiska, wycieczki), organizują korepetycje dla dzieci lub sami dopilnowują odrabianie lekcji.

Niewątpliwie, aby móc realizować omówione zadania trzeba posiadać ku temu określone kwalifikacje. W myśl *Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej* z dnia 9 czerwca 2011 roku, która weszła w życie 1 stycznia 2012 roku (art.12) asystentem rodziny może być osoba, która:

*1) posiada:*

*a) wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie lub praca socjalna lub*

*b) wykształcenie wyższe na dowolnym kierunku uzupełnione szkoleniem z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną i udokumentuje co najmniej roczny staż pracy z dziećmi lub rodziną lub studiami podyplomowymi obejmującymi zakres programowy szkolenia określony na podstawie ust. 3 i udokumentuje co najmniej roczny staż pracy z dziećmi lub rodziną lub*

*c) wykształcenie średnie i szkolenie z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną, a także udokumentuje co najmniej 3-letni staż pracy z dziećmi lub rodziną;*

*2) nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej zawieszona ani ograniczona;*

*3) wypełnia obowiązki alimentacyjny – w przypadku gdy taki obowiązek w*

*stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego;*

*4) nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.*

Liczba rodzin, z którymi jeden asystent rodziny może w tym samym czasie prowadzić pracę, jest uzależniona od stopnia trudności wykonywanych zadań, jednak nie może przekroczyć 20 (art. 15.4 Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 9 czerwca 2011 roku). W wykonaniu czynności zawodowych asystentowi powinni pomagać pracownicy jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, organizacji pozarządowych oraz inne podmioty zajmujące się pracą z dzieckiem i rodziną. Asystent powinien też współpracować z zespołem interdyscyplinarnym lub grupą roboczą, o których mowa w Ustawie o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (art. 15.1.18 i 19 oraz 15.2).

Należy zauważyć, że wymogi dotyczące wykształcenia asystenta rodziny nie są zbyt wysokie. Wymóg legitymowania się tylko średnim wykształceniem wydaje się być niewystarczający, zwłaszcza w kontekście wymogu ukończenia studiów wyższych przez osoby chcące wykonywać zawód pracownika socjalnego. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż osoba która ukończyła studia na kierunku pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie lub praca socjalna nie musi dodatkowo np. kończyć studiów podyplomowych, ani szkolenia ani też legitymować się stażem pracy z dziećmi.

Jeżeli zaś chodzi o szkolenia to zgodnie z *rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 grudnia 2011 roku w sprawie szkoleń na asystenta rodziny* (Dz. U. z 2011 nr 272 poz. 1608) zakres programowy szkoleń obejmuje:

- wybrane zagadnienia z prawa rodzinnego, administracyjnego, karnego, cywilnego, zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy;
- wybrane elementy pedagogiki, psychologii rozwojowej i wychowawczej, z uwzględnieniem problemów dotyczących rozwoju dziecka i wpływu sytuacji kryzysowych w rodzinie na zachowanie i rozwój dziecka;
- regulacje prawne w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej;
- zadania i uprawnienia asystenta rodziny;
- etykę pracy asystenta rodziny;
- analizę własnych możliwości i ograniczeń w wykonywaniu zadań asystenta rodziny;
- komunikację interpersonalną;
- metodykę pracy asystenta;
- definicje rodziny, jej strukturę, funkcje oraz potrzeby i problemy;

- charakterystykę problemów rodziny, w tym: problemów destrukcyjnych zachowań dziecka i rodziców, nieprawidłowych postaw rodzicielskich, problemów wychowawczych, problemów w pełnieniu ról społecznych, bezrobocia, uzależnienia, choroby psychicznej,
- analizę potrzeb i problemów rodziny;
- sporządzanie planu pracy z rodziną;
- doskonalenie umiejętności opiekuńczo-wychowawczych rodziny, umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stwarzających trudności wychowawcze oraz w wypełnianiu ról społecznych;
- problemy wynikające z opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem;
- organizowanie wspomagania rozwoju dziecka z problemami emocjonalnymi i zaburzeniami zachowania;
- problematykę mediacji w rodzinie;
- elementy ekonomii i organizacji gospodarstwa domowego;
- zagadnienia dotyczące uprawnień w zakresie wsparcia osób niepełnosprawnych;
- edukację zdrowotną;
- problematykę interwencji kryzysowej w rodzinie;
- organizację czasu wolnego dzieci i młodzieży;
- pielęgnację niemowląt i dzieci;
- pomoc w funkcjonowaniu rodziny w środowisku lokalnym;
- współpracę asystenta z rodzinami oraz służbami wspierającymi rodzinę;
- zapoznanie się z systemem funkcjonowania instytucji prowadzącej pracę z rodziną, w formie praktyk w tej instytucji.

W systemie wsparcia rodziny ważną rolę do odegrania mają dwaj specjaliści, jest to pracownik socjalny oraz asystent rodziny. Role te wręcz się zazębiają dlatego trudno jest je oddzielić, a co za tym idzie ważnym wydaje się określenie obszarów współpracy obu specjalistów. Można mówić o dwóch modelach owej współpracy.

1. Model A – pracownik socjalny zastępuje pracownika socjalnego i pełni rolę koordynatora pracy z rodziną. W tym modelu pracownik socjalny pełni przede wszystkim rolę pośrednika, który ułatwia korzystanie z przysługujących usług, lub też pełni funkcję osoby monitorującej pracę asystenta rodziny. Zaś asystent rodziny po jej przejściu od pracownika socjalnego pełni raczej rolę doradczą, superwizora, nauczyciela,

2. Model B – asystent rodziny wspomaga pracownika socjalnego. Rolę koordynatora pracy z rodziną pełni pracownik socjalny, zaś pozostałych obszarach obaj specjaliści się uzupełniają (Kowalczyk, 2012, s.86).

## Zapamiętaj

- Metoda pracy z indywidualnym przypadkiem (ang. *casework*) jest najstarszą metodą pracy socjalnej. Twórcą metody jest M. Richmond.
- Zostały określone etapy pracy socjalnej z przypadkiem: diagnoza przypadku, opracowanie planu postępowania, praca z przypadkiem.
- Narzędziem za pomocą, którego przeprowadza się diagnozę społeczną jest wywiad środowiskowy.
- Jednym z instrumentów współpracy pomiędzy klientem pomocy społecznej a pracownikiem socjalnym jest kontrakt socjalny.
- Podstawę prawną do stosowania kontraktu socjalnego pomiędzy klientem a pracownikiem socjalnym stanowi ustawa 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej oraz rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 8 listopada

## Pytania i zadania kontrolne

- Omów podstawowe zasady pracy socjalnej z indywidualnym klientem
- Omów etapy pracy za pomocą kontraktu socjalnego.
- Wymień znane Ci funkcje rodziny. można posłużyć się następującymi narzędziami
- Wymień etapy postępowania pracownika socjalnego w pracy socjalnej z rodziną (sytuacji), wywiadem z rodziną z dziećmi. Może wykorzystać również genogram

## Literatura

- Stosunkowo nową metodą w pracy z rodziną jest Konferencja Grupy Rodzinnej
- Kantowicz E., (2001) *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Krasiejko I., (2010) *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach w pracy socjalnej*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Krasiejko I., (2011), *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Kowalczyk B., (2012) *O gminnym systemie wsparcia rodziny*, „Praca Socjalna”, Nr 6.
- De Barbaro B., (1999) *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

## Rozdział III. Praca socjalna z grupami zmarginalizowanymi<sup>4</sup>

### 1. Metoda pracy grupowej - podstawowe zagadnienia

Jak zauważa E. Kantowicz (2001, s.106) metoda pracy grupowej w obszarze pracy socjalnej została powszechnie wprowadzona w latach sześćdziesiątych w związku z rozwojem podejść systemowych w terapii rodzin i grup. Jej prekursorką była Clara A. Kaiser.

Jest to metoda pracy socjalnej, sposób organizacji procesu pomocy, w którym pracownik socjalny (pedagog) ma przed sobą zespolony przez wspólne zadanie (problem) zbiór osób. Celem jej jest uczynienie grupy zespołem wychowawczym. W metodzie tej oddziałuje się na jednostkę za pośrednictwem grupy.

Kluczowym zagadnieniem jest cel organizowania różnorodnych grup w pracy socjalnej. Należy podkreślić, że pracownik socjalny organizuje grupy po to, by prowadzić do indywidualnego rozwoju jednostek poprzez grupowe interakcje. Celem jest wykorzystanie grupowych doświadczeń dla realizacji indywidualnych i szerszych zamierzeń (Mikołajewicz, 1995, s.57).

Wyróżnia się jej trzy podstawowe odmiany: rozwojowo-wychowawczą, rewalidacyjną oraz psychoterapeutyczną (Kamiński, 1974, s.221; Szmagański 1995, s.242). Grupy rozwojowo-wychowawcze mają wspierać rozwój osobowości jednostek normalnie funkcjonujących. Praca psychoterapeutyczna z grupą polega na słuchaniu zwierzeń, dyskusowaniu członków grupy oraz prowokowaniu do podjęcia decyzji o poprawie. Jest nastawiona na cele ratownicze i opiekuńcze w odniesieniu do osób nieprzystosowanych społecznie. Praca z grupą rewalidacyjną polega na usprawnianiu społecznego funkcjonowania jednostek niedostosowanych społecznie.

Wyróżnia się cztery podstawowe modele pracy grupowej: model terapii całościowej (*Gestalt*), model kształtowania umiejętności społecznych (w tym trening asertywności),

---

<sup>4</sup> Zjawisko marginalizacji powodowane jest zaistnieniem wielu przyczyn, które można podzielić na tzw. stare i nowe przyczyny marginalizacji. Do starych należy zaliczyć: brak chęci przystosowania się do reguł społecznego współżycia, systematyczne łamanie prawa, uchylanie się od podejmowania pracy, przestępczy tryb życia, włóczęgostwo, świadome łamanie norm moralnych, skłonność do nadużywania alkoholu, ostentacyjna wulgarność w zachowaniu. Z kolei do nowych przyczyn marginalizacji zalicza się: ubóstwo, brak odpowiednich warunków mieszkaniowych, niską zaradność życiową lub jej brak, wiek uniemożliwiający przystosowanie się do gwałtownych zmian społecznych, wygląd zewnętrzny, traumatyczne doświadczenia życiowe (Marzec-Holka, 2005 s.72).



model mediacyjny, model rozwojowy (samorealizacyjny) oraz liczne podejścia eklektyczne (np. model organizacyjny) oraz szczegółowe (np. analiza transakcyjna) (Kantowicz, 2001).

W literaturze przedmiotu możemy odnaleźć różne typologie grup. Ze względu na kryterium celów wyróżnia się grupy: rekreacyjne, umiejętności rekreacyjnych, socjalizacyjne, terapeutyczne, spotkaniowe, trening wrażliwości, edukacyjne, samopomocy, problemowe i decyzyjne (Szmagański, 1995, s.247-249).

Podstawowymi czynnikami grupotwórczymi są: bezpośrednia interakcja, wspólne normy, wspólny cel, struktura grupowa oraz poczucie odrębności. Interakcjami społecznymi nazywamy zachowania werbalne i niewerbalne wywołujące reakcje innych. Najogólniej można interakcje społeczne rozumieć jako zachowania: polegające na wzajemnym reagowaniu ludzi na swoje działania lub podejmowane dla osiągnięcia pewnego celu. Interakcje społeczne zachodzą pomiędzy ludźmi, jednakże sama interakcja społeczna nie jest warunkiem stworzenia grupy społecznej. Należy stworzyć możliwość bezpośredniej interakcji pomiędzy członkami grupy.

Ważnym czynnikiem grupotwórczym są wspólne normy, zasady grupowe. W życiu społecznym również występują określone normy, wynikają one z poszanowania wartości narodowych, są znane każdemu obywatelowi. Normy społeczne definiowane są jako reguły wyznaczające zachowania ludzi w określonych sytuacjach. Każda grupa społeczna posiada pewne normy, ustalone wewnątrz niej lub narzucone grupie z zewnątrz. Normy wewnętrzne członkowie grupy sami ustalają i obowiązują one wszystkich członków grupy. W niektórych grupach zaś normy są narzucane jej członkom. Przestrzeganie wcześniej ustalonego zachowania pomaga w utrzymaniu grupy oraz w zapewnieniu przyjaznej atmosfery. Normy grupowe najłatwiej są przyswajane przez naśladownictwo. Stosowanie pewnych mechanizmów, zapewnia przestrzeganie norm. Należą do nich:

- stosowanie komunikatów informacyjnych i perswazyjnych,
- karanie lub usuwanie z grupy osób nieprzestrzegających norm,
- nagradzanie osób przestrzegających normy.

Kolejnym czynnikiem grupotwórczym jest wspólny cel grupy. Pojawia się jako:

- możliwość osiągnięcia indywidualnych celów pewnych osób,
- cel podzielony przez jakiś zbiór osób
- cel narzucony pewnym osobom.

Następnym czynnikiem jest struktura grupowa, która wyznacza wymiary społeczne i przestrzenne. Struktura społeczna grupy wyznacza relacje zachodzące między członkami

grupy w zakresie władzy: podporządkowania, porozumiewania się i stosunku emocjonalnego. Członkowie danej grupy zazwyczaj przestrzegają zasad grupowych ponieważ: uznają siłę, która ją ustanowiła, uznają kompetencję osób sprawujących władzę lub mają do osób sprawujących władzę pozytywny stosunek emocjonalny. Jeżeli członkowie grupy nie akceptują osób sprawujących władzę, może zostać stworzona się nieformalna struktura władzy. Podstawowymi elementami struktury społecznej grupy są role grupowe określające zachowania członka grupy wobec współczłonków. Wśród ról w grupie możemy wyróżnić:

- role formalne, określone przez grupę lub narzucone z zewnątrz,
  - role nieformalne ukształtowane w relacjach między członkami grupy, służące do spełnienia oczekiwań, których nie spełniają role formalne.
- W strukturze społecznej grupy występuje formalna struktura komunikacji wyznaczająca zasadnicze kwestie przekazywane w grupie, kolejność wypowiedzi członków grupy, formy zwracania się przez przewodniczącego do innych członków grupy i odwrotnie. W owej strukturze może występować brak jakichkolwiek emocji, ukazywanie własnych przekonań, zgłaszanie zastrzeżeń, nagłe działania. Grupowe struktury przestrzenne są pochodne od struktur społecznych i najłatwiej zauważyć ich zróżnicowanie zachodzące pomiędzy grupami formalnymi i nieformalnymi. Dokładniejsze poznanie takich grup odsłoni, że konfiguracje te często nie są losowe, ale zależą od ról członków w grupie i jej struktury emocjonalnej.

Tworzenie się grupy to powstanie struktury interakcji między jej członkami w wymiarze społecznym i przestrzennym. Fizyczna odległość i usytuowanie ludzi w stosunku do siebie mają wpływ na zachodzące między nimi na interakcje. Silnym czynnikiem grupotwórczym jest poczucie odrębności. Umacnia więzi grupowe, a także jest czynnikiem inicjującym powstanie grupy w obcym środowisku społecznym. Zostały wyróżnione dwa źródła atrakcyjności grup dla swoich członków:

- Spoistość- związana jest z ocenami przez członków grupy korzyści uzyskiwanych z przynależności do niej jako całości, czyli doświadczeń, dostępu do pożądanых zasobów i nagród.
- Więzy interpersonalne- związane są z ocenami przez członków grupy osobistych kontaktów między sobą jako pożądanых, zgłasza emocjonalnych (Szmagalski, 1998).

W toku pracy z grupą można wyodrębnić co najmniej pięć etapów profesjonalnego działania. Jest to tworzenie się grupy, etap charakteryzujący się niepewnością członków grupy co do celu, norm i przywództwa. Wówczas każdy członek grupy próbuje wy badać, jakie

zachowania są akceptowane przez innych. Jest zakończony, gdy członkowie grupy myślą o sobie jako o grupie. Kolejną fazą procesu grupowego jest atakowanie czyli konflikt wewnątrzgrupowy dotyczący przywództwa i ról. Etap ten kończy się ustanowieniem wyraźnej struktury władzy w grupie. Stabilizacja norm to etap, gdy w grupie wytwarza się spójność i więź interpersonalna. Widoczne są oczekiwania wobec członków grupy. Etap kończy się, gdy jest ustanowiona struktura grupowa. Następnym etapem jest skuteczne działanie czyli realizacja celu grupowego. Ocena pracy z grupą jest ostatnim etapem procesu grupowego. Powinna ona uwzględniać różne aspekty funkcjonowania grupy i prowadzącego grupę, a także osiągnięte efekty i niedociągnięcia.

Pracownik socjalny prowadzący grupę powinien dysponować wiedzą na temat zasad pracy grupowej. Do najważniejszych z nich należą: kształtowania autonomii grupy, stosowania wiedzy naukowej w organizacji procesu grupowego, świadomego i intencjonalnego kierowania interakcjami w grupie, samowiedzy i świadomego czerpania z własnych zasobów, akceptacji grupy i rozumnej empatii, uznania autonomii grupy, konstruktywnego stosowania ograniczeń, indywidualizacji, świadomego rozważenia konfliktów w grupie oraz komunikacji (Kantowicz, 2001, s.118-120).

Poprawna komunikacja grupowa oraz spójność grupowa to istotne warunki skutecznego działania grupowego. Spójność grupy z kolei zależy od wzajemnej atrakcyjności, identyfikacji z grupą oraz satysfakcji z przynależności do grupy. Ważnym aspektem procesu grupowego jest podejmowanie decyzji w grupie. Zdaniem A. Szmagałskiego (1998) można wyróżnić trzy modele w tym zakresie. Są to: model optymalizacji, model satysfakcjonującego wyboru oraz model ukrytej preferencji.

Zaletami wspólnego podejmowaniu decyzji przez członków grupy jest: pozyskanie więcej informacji i wiedzy, zwiększona różnorodność poglądów, pełniejsze rozumienie decyzji, zwiększona akceptacja podjętych decyzji oraz społeczne uprawomocnienie decyzji. Z kolei do utrudnień można zaliczyć: czasochłonność, konformizm (skłonność do akceptacji pomysłów pod naciskiem grupy), dominację mniejszości lub jednostki, konfliktowe cele indywidualne członków grupy, nieokreśloną odpowiedzialność oraz syndrom grupowego myślenia – uporczywe upieranie się przy decyzjach grupy nawet, gdy nie do końca są one słuszne.

Praca metodą grupową w pracy socjalnej nie łatwa. Wymaga od pracownika socjalnego przestrzegania pewnych zasad i obowiązków, do których zalicza się:

- akceptowanie osób, idei, zasad, zwyczajów itp.,
- nawiązywanie kontaktu z członkami grupy,

- umożliwianie członkom grupy akceptowania siebie i innych,
- dbanie o odpowiednią komunikację między członkami grupy,
- wyrażanie własnego „ja” poprzez podejmowaną aktywność, udział w podważaniu decyzji,
- ograniczanie występowania określonych zachowań (destrukcyjnych dla rozwoju indywidualności oraz tworzenia się więzi grupowej),
- prowadzenie dyskusji, zajęć i innych form zorganizowane aktywności,
- łagodzenie napięć, konfliktów, poczucia winy,
- interpretowanie funkcji grupy, pracownika, instytucji,
- obserwowanie i ocenianie indywidualnych bądź grupowych zwyczajów,
- obserwowanie i ocenianie efektów pracy z jednostką i z grupą,
- planowanie i organizowanie struktury grupy programu działań oraz usług (Mikołajewicz, 1995, s.58-59).

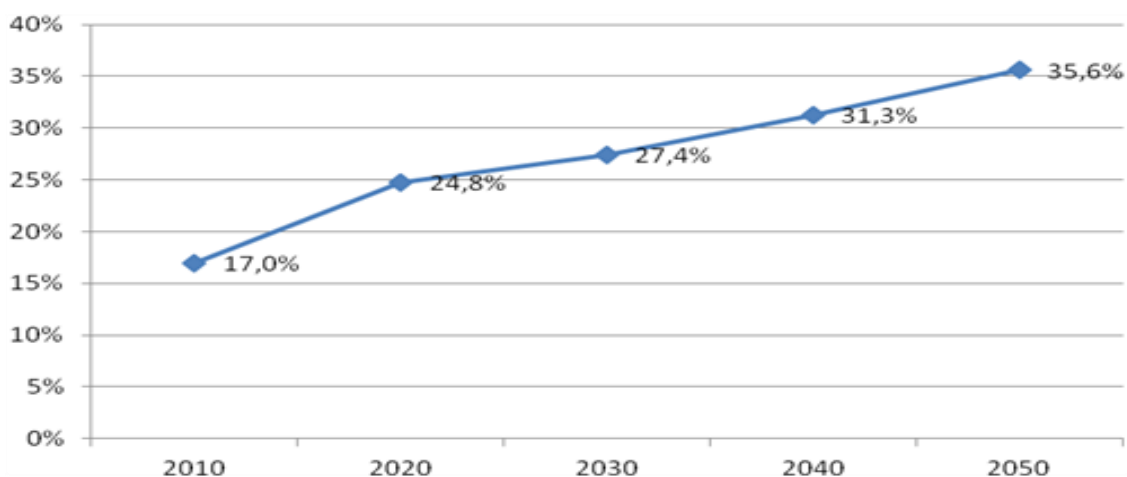
### **3.Praca socjalna z osobami starszymi<sup>5</sup>**

Proces starzenia się populacji staje się problemem społecznym państw europejskich. Obecnie wiek środkowy w Europie wynosi 40 lat, a w 2060 roku wynosić będzie 70 lat. Społeczeństwo polskie również od wielu lat staje się społeczeństwem starzejącym się (według klasyfikacji ONZ jeżeli odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej przekracza 7% jest ono demograficznie stare). Polska przekroczyła „próg demograficznej starości” w 1986 roku. Od tego czasu współczynnik obciążenia demograficznego ludźmi starszymi w Polsce systematycznie wzrasta (Kanios, 2012, s.7).

Starzenie się ludności wpływa na politykę państwa, system zabezpieczenia społecznego, system opieki zdrowotnej, gospodarkę, kulturę. Zjawisko to wyznacza zatem nowe zadania różnym sferom życia społecznego, w tym edukacji, nauce, opiece zdrowotnej czy pomocy społecznej (Leszczyńska-Rejchert, 2008, s.9).

---

<sup>5</sup> Rozdział w niewielkiej części opiera się na moim artykule opublikowanym w książce Kanios A., Czechowska-Bieluga M., (red.) *Współczesne oblicza pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Lublin, 2013.



Wyk.2. Współczynnik obciążenia demograficznego ludźmi starszymi w Polsce w latach 2010-2050 (na podstawie prognoz ONZ) (dane: GUS, Rocznik Demograficzny 2013).

Sytuacja ludzi starszych w Polsce jest trudna. Problemami osób starszych są najczęściej: brak środków finansowych na zaspokojenie podstawowych potrzeb<sup>6</sup>, eurosieroctwo seniorów oraz niski poziom opieki geriatrycznej<sup>7</sup>, poczucie nieprzydatności, wielochorobowość, inwalidztwo, samotność, które powodują, iż osoby starsze są zagrożone marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Starość zależna determinowana jest wieloma czynnikami najczęściej sprzężonymi ze sobą (Szarota, 2010, s.234).

Wspomniane problemy powodują, iż w Polsce możemy mówić o problemie wykluczenia społecznego tej grupy społecznej. Wykluczenie społeczne to "sytuacja uniemożliwiająca lub znacznie utrudniająca jednostce lub grupie, zgodne z prawem pełnienie ról społecznych, korzystanie z dóbr publicznych i infrastruktury społecznej, gromadzenie zasobów i zdobywanie dochodów w godny sposób" (Narodowa Strategia Integracji Społecznej, 2003, s.7).

Zdaniem B. Szatur-Jaworskiej (2005, s.68) można mówić o czterech wymiarach wykluczenia społecznego (społecznej marginalności) ludzi starszych i ich wskaźnikach:

1.Ekonomiczny (sfera produkcji i konsumpcji)- wskaźnikiem wykluczenia może być wówczas stopa bezrobocia w populacji w wieku poprodukcyjnym, odsetek osób żyjących poniżej minimum socjalnego,

2.Polityczny (utrudnienia w uczestnictwie w życiu politycznym)- odsetek ludzi starych deklarujących aktywność w organizacjach społecznych,

<sup>6</sup> Według danych J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza Społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*. Raport aż 12-13% seniorów jest zagrożona ubóstwem, a 8% żyje poniżej progu ubóstwa.

<sup>7</sup> Wskaźnik ten przeliczany jest jako stosunek liczby lekarzy geriatrów w stosunku do liczby osób w wieku starszym.

3. Społeczny (utrudnienia w relacjach rodzinnych, sąsiedzkich i ze społecznością, mała aktywność społeczna) – częstotliwość kontaktów z rodziną,

4. Świadomościowy (nieobecność lub niewystarczająca obecność w kulturze, w publicznej przestrzeni) – odczuwanie stanu niezaspokożenia potrzeb.

E. Trafiałek za najważniejsze potrzeby ludzi w starszym wieku uznaje: potrzebę wykonywania społecznie użytecznych działań, potrzebę uznania za część społeczeństwa, społeczności i odgrywania w niej określonej roli, wypełniania powiększonego wolnego czasu w satysfakcjonujący sposób, potrzebę utrzymywania normalnych stosunków towarzyskich, potrzebę uznania, jako jednostki ludzkiej, odpowiedniej stymulacji psychicznej i umysłowej, potrzebę ochrony zdrowia i opieki społecznej, odpowiednio ustalonego trybu życia i utrzymania stosunków z rodziną, potrzebę duchowej satysfakcji” (Trafiałek, 2003 s.107)

Dynamicznie zachodzące zmiany demograficzne owocują również kierunkami przemian polityki społecznej wobec starzenia się i starości. Obecna polityka wobec osób starszych wydaje się być niespójna, z jednej strony bowiem przedłużono wiek emerytalny do 67 roku życia, akcentując iż osoba powyżej 60 roku życia wciąż może być w pełni wartościowym pracownikiem, z drugiej zaś powstaje wiele programów skierowanych do osób będących w wieku 50+.

B. Szatur-Jaworska (2012, s.5) proponuje, aby zapobiec takiej niespójności realizować działania z zakresu polityki społecznej w trzech aspektach: *polityki wobec starzenia się ludności, polityki wobec ludzi starych oraz polityki wobec starości*. Działania ukierunkowane na pierwszą z wyróżnionych polityk powinny być reakcją państw i innych podmiotów na demograficzne starzenie się czyli wzrost odsetka osób starszych w danym społeczeństwie i powinno dotyczyć zmian w polityce gospodarczej, społecznej, migracyjnej uwzględniających owe tendencje. Coraz więcej państw prowadzi również politykę wobec ludzi starych, która skoncentrowana jest głównie na potrzebach i interesach starszego pokolenia, jak również opracowywaniu prognoz kilkunastoletnich potrzeb i kierunków wsparcia osób starszych. Trzecia wspomniana przez Autorkę *polityka wobec starości* ma na celu zapewnienie osobom będącym w pewnej fazie życia (starości) warunków do godziwego życia.

Wymaga ona długoterminowych działań mających na celu wychowanie do starości czyli ukazywanie wiedzy na temat specyfiki procesu starzenia się i starości jako fazy życia człowieka oraz przygotowywanie do starości zarówno samych ludzi starszych, jak i ludzi zajmujących się profesjonalnie działaniami adresowanymi do tej populacji, rodziny osób starszych, młodszego pokolenia oraz szerszego społeczeństwa.

Tab.1. Zadania wychowania do starości

Zadania odnoszące się do ludzi starszych	Zadania odnoszące się do osób pracujących z osobami starszymi	Zadania odnoszące się do ogółu społeczeństwa
Ukazywanie wiedzy na temat specyfiki procesu starzenia się i starości	Ukazywanie wiedzy na temat specyfiki procesu starzenia się i starości	Ukazywanie wiedzy na temat specyfiki procesu starzenia się i starości
Promowanie samodzielności osób starszych, aktywności i odpowiedzialności za samego siebie	Promowanie samodzielności osób starszych, aktywności i odpowiedzialności za samego siebie	Promowanie samodzielności osób starszych, aktywności i odpowiedzialności za samego siebie
Wspomaganie rozwoju poprzez: rozwijanie potrzeb, zachęcanie do samowychowania, samokształcenia, brania udziału w różnych przedsięwzięciach	Uświadomienie konieczności prowadzenia działań na rzecz ludzi starszych zgodnie z postulatem A. Kamińskiego ”Dodajmy życia do lat, a nie lat do życia”	Zmiana negatywnego stereotypu starości niedołączonej, zależnej od innych poprzez promowanie pozytywnego wizerunku starości jako okresu życia w którym osiąga się znaczne doświadczenie i mądrość życiową

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Leszczyńska-Rejchert, 2006, s.27

Obecnie opracowano podstawy polityki senioralnej rozumianej jako „ogół działań, w okresie całego życia człowieka, prowadzących do zapewnienia warunków dla wydłużenia aktywności, zarówno zawodowej, jak i społecznej oraz dla samodzielnego, zdrowego, bezpiecznego i niezależnego życia osób starszych” (*Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014-2020. Projekt*, 2013, s.3).

Głównymi wyzwaniami dla polityki senioralnej na najbliższe lata są:

- zwiększający się udział osób starszych w populacji i przygotowanie się na wiele społecznych i ekonomicznych konsekwencji tego zjawiska,
- wydłużenie okresu aktywności zawodowej,
- wykorzystanie potencjału osób starszych w obszarze aktywności społecznej i obywatelskiej,
- zapotrzebowanie na rozwiązania pozwalające na godzenie życia zawodowego z rodzinnym osób pracujących w wieku 50+ (konieczność sprawowania opieki nad

rodzicami lub innymi osobami zależnymi). (*Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014-2020. Projekt*, 2013, s.4).

W wyniku „rewolucji demograficznej” zmieniają się społeczne granice starości. Osoby po przejściu na emeryturę zazwyczaj przez wiele lat zachowują sprawność fizyczną i psychiczną i mogą pełnić różne role społeczne. Zmiany w modelu rodziny (z rodziny wielopokoleniowej na rodzinę nuklearną) powodują, iż osoby w okresie późnej dorosłości często zamieszkują same lub tylko ze współmałżonkiem (Szarota, 2001, s.7).

Organizując pomoc osobom starszym należy pamiętać o dwóch modelach działań: modelu interwencji społecznej dominującym w pracach służb socjalnych oraz modelu integracji społecznej, który nastawiony jest na optymalne zaspokajanie potrzeb osób starszych. Kluczowym celem jest integracja osób starszych ze środowiskiem lokalnym (Błędowski, 2002).

Obecnie lasowany jest model aktywnego starzenia się, który nakłada na seniorów konieczność kształtowania zdolności adoptowania się do zmian zachodzących we współczesnym świecie. W proces adoptowania się seniorów do zmian zaangażowane są dwie strony: pierwsza z nich to właśnie osoby starsze, przed którymi stawia się zadanie bycia aktywnymi jako gwarant ich społecznego poważania, prestiżu, samorealizacji, a jednocześnie warunek pomyślnego starzenia się. Druga strona to społeczność lokalna, na której spoczywają zadania realizowania aktywizacji społecznej osób starszych (Chabior, 2001, s.74)

„Dla ludzi starych środowisko lokalne ma szczególne znaczenie, jako że z uwagi na ograniczoną mobilność, nienajlepszą kondycję ekonomiczną i udomowiony model aktywności stanowi najważniejszą płaszczyznę życia” (Trafiałek, 2006, s.218).

Polityka społeczna wobec osób starszych powinna uwzględniać podstawowe zasady, takie jak zasada subsydiarności (pomocniczości), lokalności oraz zasada kompleksowości oceny potrzeb starszych ludzi. Zasada subsydiarności oznacza, iż w pierwszej kolejności w zaspokajaniu potrzeb starszej generacji należy wykorzystać potencjał rodziny lub sąsiadów. Jeżeli on jest niewystarczający należy włączyć do niego grupy nieformalne, organizacje pozarządowe oraz instytucje samorządu terytorialnego. Kolejną zasadą jest zasada lokalności, zgodnie z którą najlepszym obszarem dla aktywności i integracji osób starszych jest środowisko lokalne. Ostatnia z wymienionych zasad zawiera w sobie konieczność uwzględnienia w diagnozie potrzeb osób starszych nie tylko rodzaj i rozmiar potrzeb, ale także ocenę możliwości ich zaspokojenia z uwzględnieniem możliwości wykorzystania dostępnej infrastruktury i zaangażowania różnych podmiotów (Zawada, 2010, s.133, zob. też. Kanios 2012).



Można wskazać cztery modelowe strategie polityki wobec starości i osób starszych:

I. Dodać lat do życia – strategia mająca charakter krótkotrwały, koncentrująca uwagę na likwidowaniu niedoborów, uzupełnianiu deficytów i ratownictwie społecznym.

II. Dodać zdrowia do lat – strategia mająca charakter średnioterminowy (5-10 lat). Celem jej jest głównie kompensacja, profilaktyka. Głównie jest skoncentrowana na zdrowotnym aspekcie starzenia się.

III. Dodać życia do lat – strategia długoterminowa, skupiona na promowaniu aktywności w starszym wieku. Mająca na celu poprawę/utrzymanie jakości życia seniorów. wieloletnia strategia kompensacyjno-partycypacyjna.

IV. Ku międzypokoleniowej - strategia długoterminowa, strategia partycypacyjno-integracyjna oparta na koncepcji społeczeństwa dla wszystkich grup wiekowych, uznająca za podstawowe zasadę wzajemności i równości (Woźniak, 2003, s.28).

Jak podkreślają A. Zawada i Ł. Tomczyk (2013, s.7) polityka społeczna kierująca się w swoich założeniach zasadą pomocniczości (subsydiarności) stanowi uzasadnienie dla przeniesionej na szczebel lokalny największej części działań adresowanych do osób w starszym wieku. Na poziomie lokalnym przede wszystkim powinny być rozwiązywane kwestie poprawy jakości życia seniorów oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

W coraz mniejszym stopniu polityka społeczna jest ona nastawiona na sprawowanie opieki nad osobami w starszym wieku, a w coraz większym stopniu zwraca się uwagę na dostarczenie takiej pomocy i wsparcia, która umożliwiłaby zatrzymanie jak najdłużej aktywności społecznej. Zwłaszcza, że współczesne trendy światowe eksponują model pozostawiania ludzi starych do końca życia w miejscach ich zamieszkania, nawet w sytuacji niepełnej sprawności i samodzielności prowadzenia gospodarstwa domowego (Trafiałek, 2003).

W przypadku zapewnienia odpowiednich warunków opieki i rozwoju osobom starszym niezbędna jest elastyczna i kreatywna polityka społeczna, oparta na samorządności lokalnej, przy czym seniorzy powinni być aktywnymi uczestnikami wszelkich programów do nich adresowanych, a nie jedynie odbiorcami działań dobroczynnych.

Obecnie planowane są zmiany w systemie pomocy społecznej, a ich celem jest podniesienie efektywności systemu pomocy społecznej przez podniesienie podmiotowości odbiorcy pomocy. „Zmiany w systemie pomocy społecznej mają przyczynić się do tego, aby przyznawane świadczenia, oferowane usługi socjalne, w tym praca socjalna odpowiadały rzeczywistym potrzebom i możliwościom osób i rodzin, a zastosowane mechanizmy bardziej mobilizująco i aktywizująco wpływały na ich postawy oraz poprawę

gotowości aktywnego udziału w życiu publicznym, w tym współdziałania w lokalnym środowisku społecznym”(Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz niektórych innych ustaw, 2014, s.8-9).

Realizatorami założeń polityki społecznej w odniesieniu do tej kategorii osób są pracownicy socjalni prowadzący pracę socjalną z osobami starszymi. Podstawowym narzędziem, wykorzystywanym w realizacji działań pomocowych jest praca socjalna. Jak zauważają R. Kijak i Z. Szarota (2013, s.42-46) zadania pomocy społecznej w stosunku do osób starszych, mieszkających w środowisku domowym, są realizowane przez:

- pracownika socjalnego w zakresie diagnozowania sytuacji materialnej i rodzinnej (przede wszystkim stopnia niesprawności i ubóstwa) w celu ustalenia wskazań do przyznania pomocy społecznej;
- opiekuna środowiskowego w zakresie usług opiekuńczych;
- personel specjalistyczny (pielęgniarkę, fizjoterapeutę, terapeutę zajęciowego itp.) w zakresie specjalistycznych usług opiekuńczych.

Jedną z form pracy socjalnej jest poradnictwo specjalistyczne: prawne, psychologiczne i rodzinne, czyli udzielanie informacji, wskazówek oraz pomocy w zakresie rozwiązywania problemów osób i rodzin, które przeżywają trudności lub wykazują potrzebę uzyskania wsparcia w rozwiązywaniu problemów, bez względu na posiadany dochód.

W budowaniu właściwych relacji pracownika socjalnego z osobą starszą i jego rodziną ważne jest zwrócenie uwagi na problem/problemy, których doświadcza osoba starsza. W sytuacji, gdy stan zdrowia pozwala należy motywować osoby starsze do codziennej, systematycznej aktywności. Ważną kwestią jest na pewno włączanie do działań przedstawicieli innych sektorów czyli kultury, edukacji, sportu, zdrowia, sektora pozarządowego oraz wolontariuszy. Po to, aby zbudować kompleksowy, skuteczny systemu wsparcia społecznego (Balon, Rutkiewicz, Staręga-Piasek, Stec, Szmaglińska, Zielony, 2011, s.8).

Pracując z osobami starszymi należy mieć na uwadze, że każdy jest inny, ma różne potrzeby i aspiracje, różne możliwości i kompetencje. Prowadzenie skutecznej pracy socjalnej z osobami starszymi jest możliwe po spełnieniu kilku założeń:

- praca socjalna musi być prowadzona zróżnicowanymi metodami,
- praca socjalna powinna mieć na uwadze dynamikę procesu starzenia się człowieka, czyli inne działania podejmować w stosunku do osób sprawnych, a inne do osób zależnych od innych,
- należy dostrzec i wykorzystać silne strony osób starszych,

- należy dostrzec także słabe strony ludzi starszych,
- należy spojrzeć na seniorów z uwzględnieniem ich środowiska społecznego, relacji międzypokoleniowych, podziałów społecznych, warunków przyrodniczych, uwarunkowań kulturowych,
- istotnym czynnikiem jest stan zdrowia ludzi starych (fizyczny i psychiczny) oraz poziom sprawności,
- praca socjalna musi spełniać wszystkie standardy określone dla tego typu działalności,
- nie należy się spodziewać, że rozwój pracy socjalnej z ludźmi starszymi dokona się sam, potrzebna jest więc publiczna dyskusja na ten temat (Szatur-Jaworska, 2009)

W ramach wypracowywania standardów w pomocy społecznej zostały opracowane etapy metodycznego postępowania w pracy socjalnej z osobą starszą. Są one następujące: ocena/diagnoza sytuacji związanej z problemem osoby starszej, wyznaczanie celów działania, opracowanie planu działania i budowa indywidualnego pakietu usług, realizacja konkretnych zaplanowanych działań, czynności i zadań określonych w ramach planu działania, systematyczna ewaluacja działań oraz ewaluacja końcowa. Na etapie diagnozy problemu zadaniem pracownika socjalnego jest rozpoznanie tzw. profilu klienta (osoby starszej) na podstawie wiedzy zdobytej poprzez badania narzędziami przeznaczonymi do tego celu, a mianowicie *Wywiadu z osobą starszą* i w razie potrzeby poprzez wykorzystanie narzędzia fakultatywnego - *Arkuszu obserwacji kondycji psychofizycznej osoby starszej*. Kolejnym zadaniem pracownika socjalnego jest wyznaczenie celów indywidualnej pracy socjalnej z osobą starszą i jego rodziną mieszczącego się w określonym przedziale czasowym. Narzędziem służącym temu zadaniu jest *Umowa o współpracy*. Opracowywanie planu pracy oraz pakietu usług ma się odbywać w porozumieniu z klientem i jego bliskimi. Kolejnym krokiem jest realizacja planu działania. Ważnym zadaniem pracownika socjalnego jest przy tym stałe motywowanie osoby starszej do aktywnego udziału w procesie pracy socjalnej. Niezwykle trudnym zadaniem dla pracownika socjalnego jest dokonywanie monitoringu działań bieżących i dokonywanie ich ewaluacji w odniesieniu do ustalonych wcześniej wskaźników zmiany, jak również dokonywanie ewaluacji ex-post czyli kończącej postępowanie/pracę socjalną z osobą starszą (Balon, Rutkiewicz, Staręga-Piasek, Stec, Szmaglińska, Zielony, 2011, s.9-15).

Aktywizacja ludzi starszych może przybierać różne formy i odbywać się w różnych obszarach. Należy tu wymienić chociażby aktywność społeczną czy edukacyjną ludzi starszych. Edukacja seniorów zazwyczaj przybiera formy przybiera formy edukacji

formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. Wśród instytucji działających w środowiskach lokalnych, których głównym celem jest wspomaganie rozwoju osób starszych oraz ich integracja ze środowiskiem należy wymienić Uniwersytety Trzeciego Wieku czy Kluby seniora.

Uniwersytety Trzeciego Wieku są palcówkami kształcenia ustawicznego. Ich celem jest szeroko rozumiana edukacja osób starszych, poprawa jakości życia seniorów, aktywizowanie fizyczne, psychiczne i społeczne osób starszych. Wśród form zajęć należy wymienić wykłady audytoryjne oraz w grupach zainteresowań, zajęcia aktywizacyjne, dyskusje, seminaria. Uniwersytety Trzeciego Wieku pełnią funkcje edukacyjne gdyż przekazują wiedzę z różnych obszarów tematycznych, a ponadto przeciwdziałają samotności i izolacji osób starszych. Uczestnictwo w zajęciach Uniwersytetów Trzeciego Wieku wpływa również na wzrost aktywności, poprawę samopoczucia, lepszego postrzegania samego siebie przez co pełni rolę psychoterapeutyczną. Niezwykle istotna jest również funkcja integracyjna przejawiająca się we wspólnym spędzaniu wolnego czasu czy pomaganiu sobie nawzajem lub/i innym osobom potrzebującym w środowisku (Leszczyńska-Rejchert, 2006, s.172).

Kluby Seniora są ośrodkami życia kulturalnego, towarzyskiego, edukacyjnego oraz rekreacyjnego dla osób w starszym wieku. Celem tych instytucji jest stworzenie warunków do rozwijania zainteresowań osób starszych, nawiązywania kontaktów towarzyskich z osobami w swoim wieku. Powinny one służyć tworzeniu więzi społecznych w środowisku, przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu oraz osamotnieniu seniorów. Organizacje te pełnią funkcje kompensacyjne (uzupełniają kontakty społeczne), psychoterapeutyczne (przeciwdziałają stresowi starzenia się), integracyjną (z grupą osób w podobnym wieku i społecznością lokalną) oraz adaptacyjną (przystosowują do zmian) (Leszczyńska-Rejchert, 2006, s.169-170).

Zadania polityki społecznej wobec osób starszych nie są uregulowane w szczególowy sposób w żadnym z dokumentów Wspólnoty. Standardy unijne wskazują na potrzebę gwarancji minimalnego poziomu świadczeń dla tej grupy ludności. Polityka społeczna wobec osób starszych koncentruje się na organizowaniu pomocy dla osób chorych, ubogich, na organizacji systemów monitorowania poziomu zaspokojenia potrzeb starszych osób oraz organizacji procesu kształcenia kadr, działających w obszarze polityki wobec seniorów.

Zasadami polityki unijnej jest zasada równości szans, partycypacji społecznej, partnerstwa. Celem polityki społecznej UE wobec seniorów jest zapewnienie emerytom środków utrzymania, odpowiedniego systemu zabezpieczenia społecznego, właściwej organizacji pielęgnacji i opieki zdrowotnej, zapewnienie samodzielności, zorganizowanie

mieszkalnictwa z infrastrukturą przystosowaną do potrzeb seniorów, stworzenie warunków do integracji starszego pokolenia z pozostałymi członkami lokalnej społeczności – poprzez partycypację społeczną, projekty edukacyjne, kierowane ku seniorom, samopomoc, partycypację na rynku pracy oraz stworzenie warunków dla integracji wewnątrz - i międzypokoleniowe (Kijak, Szarota, 2013, s.26).

Do istotnych dokumentów prawnych regulujących kwestie inkluzji społecznej osób starszych należą: *Wspólne Memorandum na Rzecz Integracji Społecznej*, *Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski*, *Strategia Polityki Społecznej na lata 2007- 2013*, *Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007-2015*, *Narodowa Strategia Spójności na lata 2007-2013*, *Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013*, *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*. Należy również wymienić *Ustawę o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 roku*, *Ustawę o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, *Krajowy Plan Działania na Rzecz Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności międzypokoleniowej 2012 w Polsce (MPiPS)*, *Rządowy Program na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012-2013* oraz *Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 (projekt)*.

W *Strategii Polityki Społecznej na lata 2007- 2013* wśród ważnych priorytetów do realizacji wskazano m.in. budowę systemu wsparcia dla osób w wieku poprodukcyjnym, aktywizację i mobilizację partnerów lokalnych, wspieranie rozwiązań służących pełniejszej integracji społecznej osób w wieku poprodukcyjnym; wspieranie i wzmacnianie lokalnych społeczności sąsiedzkich osób starszych (w ramach samopomocy), wspieranie różnych form samoorganizacji i uczestnictwa w życiu społecznym; rozwój działań wspierających więzi międzypokoleniowe i wzmacniające poczucie odpowiedzialności młodszych pokoleń za opiekę nad osobami starszymi; uwzględnienie potrzeby aktywizacji osób starszych w systemie kształcenia ustawicznego; zwiększenie udziału organizacji pozarządowych w realizacji programów dla osób starszych oraz tworzenie warunków uczestnictwa osób w podeszłym wieku w kulturze i wypoczynku.(priorytet IV).

Priorytetami *Rządowego Programu na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012-2013* (2012, s.25-26) są: edukacja osób starszych (priorytet I), aktywność społeczna promująca integrację wewnątrz- i międzypokoleniową (priorytet II), partycypacja społeczna osób starszych (priorytet III) oraz usługi społeczne dla osób starszych (priorytet IV). W obszarze edukacji jako ważne kierunki działań wskazano: zajęcia edukacyjne z zakresu różnych dziedzin (m.in. prawo, gospodarka, zdrowie, w tym profilaktyka zdrowotna, sport, turystyka, nowe technologie), programy edukacyjne o starzeniu, osobach starszych i

aktywnym starzeniu, zajęcia przygotowujące do usług wolontarystycznych, kształcenie opiekunów, promowanie wolontariatu kompetencji, promocja oferty edukacyjnej wśród osób starszych. Istotnymi kierunkami wsparcia osób starszych są również spieranie aktywności społecznej i fizycznej seniorów, budowanie sieci społecznych, w tym wolontariatu wewnątrz- i międzypokoleniowego, a także przeciwdziałanie e-wykluczeniu seniorów. Wspieranie aktywności osób starszych wobec społeczności lokalnych, budowanie sieci pomocowo-informacyjnych, wspieranie różnych form samopomocy, jak również wspieranie rodzin w opiece nad osobą starszą poprzez rozwój usług opartych o działalność wolontariuszy to istotne kierunki zmian w zakresie polityki społecznej osób starszych.

Podjmując działania mające na celu włączanie osób starszych do społeczeństwa należy: wychowywać do starości czyli ukazywać rzetelną wiedzę na temat specyfiki procesu starzenia się i starości, zarówno samym osobom starszym, jak i członkom rodzin i osobom z szerszego społeczeństwa. Ważnym zadaniem jest również likwidowanie negatywnego „stereotypu starości”, zapewnienie generacji osób w wieku podeszłym aktywnego udziału w życiu społecznym, dzięki m.in. środkom Unii Europejskiej, tworzenie lokalnych, zintegrowanych systemów pomocy społecznej dla osób starszych, tworzenie warunków do permanentnego kształcenia (edukacja osób starszych), tworzenie zespołów interdyscyplinarnych ukierunkowanych na pomoc i wsparcie osób w wieku podeszłym, uczenie budowania więzi międzypokoleniowej, prowadzenie walki z dyskryminacją na tle wieku (ageismem), a także promowanie nietypowych form zatrudnienia dających większą możliwość aktywizacji zawodowej emerytów.

### **3. Aktywizacja społeczna i zawodowa osób bezrobotnych jako forma przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu**

Praca najczęściej rozumiana jest jako ta z form aktywności człowieka za pomocą której, jednostka zapewnia sobie byt materialny oraz zaspokaja elementarne potrzeby życiowe organizmu. Można ją również definiować jako świadomą i celową działalność człowieka, który wykorzystując swoje fizyczne, biologiczne oraz nabyte zdolności i umiejętności dąży do zaspokojenia swych potrzeb materialnych i duchowych (Stepień, 2005, s.19).

Praca ma wtedy sens, gdy zapewnia ludziom spełnienie się, wówczas może być obszarem prawdziwej samorealizacji. Stwarza tym samym możliwość twórczego działania bez względu na obszar aktywności zawodowej, „twórczością jest bowiem nie tylko dokonanie

twórczego dzieła, ale może być nią nawet zwykła reprodukcja jeżeli okaże się wysiłkiem wolnym, umiłowanym” (za: Bera, 2003, s.86).

Praca może być rozpatrywana i definiowana zarówno z socjologicznego, pedagogicznego, ekonomicznego i psychologicznego punktu widzenia. W ujęciu psychologicznym praca to system czynności wyróżnionych i ukierunkowanych na przekształcanie otoczenia, wykonywanych względnie stale, gdy jej wykonawca ma odpowiednie kwalifikacje formalne (Szewczuk, 1998, s.451). W aspekcie ekonomicznym praca stanowi podstawowe źródło i warunek egzystencji człowieka oraz warunek rozwoju gospodarczego kraju. Praca może być również ujmowana jako proces złożonej aktywności fizyczno-umysłowej, której celem jest przekształcenie środowiska przyrodniczego w ten sposób, by zwiększyć szanse przeżycia gatunku ludzkiego (*Nowa Encyklopedia PWN*, 1996, s.303).

Praca ma wiele istotnych cech, a mianowicie:

- jest naturalną potrzebą, źródłem satysfakcji jednostek,
- jest wartością moralną i źródłem wielu innych wartości,
- jest swoistą formą przetrwania jednostek i grup,
- jest podstawą integracji społecznej,
- posiada znaczenie terapeutyczne,
- jest ważnym czynnikiem dobrej jakości życia i zdrowia,
- jest podstawą dochodu, egzystencji rozwoju osób pracujących i ich rodzin (Kwiatkowski, Bogaj, Baraniak, 2007).

Osoby pozostające bez pracy należą do jednej z potencjalnych kategorii osób najbardziej narażonych na marginalizację społeczną (Żukiewicz, 2007).

Bezrobocie powoduje różnorodne, negatywne konsekwencje psychospołeczne: pogarsza kondycję psychiczną bezrobotnych, szczególnie młodych i najstarszych wiekiem, nie podejmujących pracy dłużej niż rok, powoduje zachwianie poczucia bezpieczeństwa u bezrobotnego i jego najbliższych, rodzi obawy o bliższą i dalszą przyszłość własną oraz rodziny, zakłóca tożsamość osobową bezrobotnego, powoduje przekonanie, że jest się nieudacznikiem, niezdolnym do samodzielnego życia, wytwarza uczucie opuszczenia, apatii, opuszczenia, zniechęcenia do życia lub agresji, a także pozbawia osobę bezrobotną możliwości samopotwierdzenia się przez to, że wykonuje ona coś wartościowego i pożytecznego (Nowak, Wysocka, 2001, s.220).

Badania nad osobami bezrobotnymi, ponoszonymi przez nich kosztami psychospołecznymi pozwalają na monitorowanie dynamiki tych procesów w dłuższej perspektywie czasowej, a tym samym na podejmowanie niezbędnych działań zaradczych. Trudno dzisiaj wskazać metodę, która w sposób całościowy obejmowałaby pomoc osobom bezrobotnym, zwłaszcza długotrwale, aczkolwiek pewnym jest, że oddziaływania psychologiczne powinny im stale towarzyszyć. Najważniejszym wydaje się, aby pomoc polegała na kształtowaniu indywidualnych zasobów umożliwiających powrót na rynek pracy. Warto dodać, że bezrobotni w toku tego rodzaju oddziaływań powinni nauczyć się celowego podtrzymywania i budowania głębokich więzi społecznych (za: Czechowska-Bieluga, Kanios, Sarzyńska, 2009, s.9).

Konsekwencje związane z utratą pracy i niemożnością jej ponownego znalezienia mają na ogół charakter negatywny. O pozytywnych konsekwencjach braku pracy możemy mówić jedynie wtedy, kiedy brak pracy ma charakter krótkotrwały. Pozytywne indywidualne skutki bezrobocia krótkotrwałego, polegają min. na zwiększeniu konkurencji o miejsca pracy, a jednocześnie na pobudzaniu motywacji do podnoszenia i doskonalenia poziomu kwalifikacji zawodowych. Bezrobocie krótkotrwałe sprzyja też wzrostowi dyscypliny pracy i podniesieniu rangi jej wartości, a także ograniczeniu nadmiernej fluktuacji zatrudnienia (Faliszek, 2007, s. 3).

W celu rozwijania aktywizacji społecznej i zawodowej bezrobotnych osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, ośrodki pomocy społecznej otrzymały możliwość realizowania od 2008 roku projektów systemowych, czyli projektów dedykowanych ośrodkom w ramach działania 7.1.1. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Głównym celem tych projektów jest rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. W ramach projektów ośrodki mogą planować i finansować działania z zakresu aktywizacji zawodowej, społecznej, zdrowotnej i edukacyjnej skierowane szczególnie do osób bezrobotnych w wieku aktywności zawodowej korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Obecnie większość ośrodków realizuje takie projekty (Arendt, Kukulak-Dolata, Hryniewicka, 2012, s.53).

Usługi i instrumenty o charakterze zatrudnieniowym, edukacyjnym, zdrowotnym i społecznym realizowane w szczególności w ramach pracy socjalnej, mające na celu przywrócenie możliwości lub zdolności zatrudnienia oraz integracji społecznej osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej na rzecz zwiększenia dostępu do usług społecznych użyteczności publicznej nazywamy instrumentami aktywnej integracji (*Zasady*



przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2012, s.21).

Tab.2. Instrumenty aktywnej integracji (za: Szarfenberg, *Standaryzacja usług społecznych*, s.26-27)

Instrumenty aktywnej integracji	Możliwe formy realizacji
Instrumenty aktywizacji zawodowej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Skierowanie na zajęcia w Centrum Integracji Społecznej.</li> <li>2. Skierowanie na zajęcia w Klubie Integracji Społecznej.</li> <li>3. Dofinansowanie usamodzielnienia ekonomicznego, wysokość wsparcia oraz szczegółowe warunki i tryb jego przyznawania określa rada gminy w drodze uchwały.</li> <li>4. Skierowanie do pracy w istniejącej spółdzielni socjalnej utworzonej przez osoby prawne lub osoby fizyczne.</li> <li>5. Włączanie osób niepełnosprawnych w zajęcia na rzecz aktywizacji zawodowej, realizowane w warsztatach terapii zajęciowej (także wszystkie dodatkowe działania na rzecz aktywnej integracji nie objęte dotychczasowym działaniem WTZ, np. dodatkowe zajęcia aktywizacyjne).</li> <li>6. Usługi wspierające aktywizację zawodową; organizacja i finansowanie usług wspierających, w tym: trenera pracy, doradcy zawodowego.</li> </ol>
Instrumenty aktywizacji społecznej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. organizowanie i finansowanie uczestnictwa w ośrodkach dziennego wsparcia, świetlicach i klubach.</li> <li>2. koszty vouchera (talonu) na samodzielny zakup usług społecznych (uwarunkowane zmianami prawnymi).</li> <li>3. Organizacja i finansowanie usług wspierających osoby niepełnosprawne (np. tłumacz, przewodnik, asystent).</li> <li>4. Organizacja i finansowanie usług wspierających animację lokalną (np. animator lokalny, streetworker).</li> <li>5. Organizacja i finansowanie usług wsparcia i aktywizacji rodzin marginalizowanych (asystent rodzinny).</li> <li>6. Pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych, w tym w mieszkaniu chronionym, pomoc w uzyskaniu zatrudnienia przez osoby usamodzielniane.</li> <li>7. Organizacja i koszty wolontariatu.</li> <li>8. Organizacja i finansowanie KGR (Konferencji Grupy Rodzinnej).</li> <li>9. Organizacja i finansowanie uczestnictwa w grupach i klubach samopomocowych.</li> <li>10. Organizacja i finansowanie treningów kompetencji i umiejętności społecznych</li> <li>11. Organizacja i finansowanie poradnictwa specjalistycznego, interwencji kryzysowej, udzielanie informacji o prawach i uprawnieniach</li> </ol>

	12. Organizacja i finansowanie poradnictwa i wsparcia indywidualnego i grupowego w zakresie podniesienia kompetencji życiowych i umiejętności zawodowych.
--	---

(Źródło: Zasady przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, pierwotna wersja 2007 r.)

Destruktywne jednostkowo i społecznie skutki bezrobocia ograniczającego ludzi w różnym wieku i różnych zawodów, spychają człowieka oraz całe grupy na margines życia prywatnego i publicznego. Owa marginalizacja, a w skrajnych wypadkach wykluczenie społeczne wymaga intensywnego działania wspomagającego, które pozwoli skutecznie niwelować dysfunkcje towarzyszące bezrobociu. W zakresie pracy socjalnej można mówić o działaniach adresowanych do podopiecznych, ich rodzin oraz środowisk lokalnych, które będą zorientowane w szczególności na reintegrację społeczną i zawodową.

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (art. 2, pkt. 4) określa reintegrację społeczną jako działania w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowywanie i podtrzymywanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy, umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu.

Pojęcie reintegracja zawodowa jest węższe w stosunku do pojęcia reintegracja społeczna. Ustawodawca definiuje reintegrację zawodową jako działania mające na celu odbudowywanie i podtrzymywanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej i w klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy (Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, art. 2, pkt. 5).

Elementem reintegracji społecznej jest reintegracja zawodowa. Jej adresatami są osoby i grupy pozbawione zatrudnienia przy jednoczesnej ich zdolności do świadczenia pracy. Działania z obszaru reintegracji zawodowej odnoszą się w szczególności zarówno do osób bezrobotnych, jak i osób zagrożonych bezrobociem oraz osób poszukujących zatrudnienia. Reintegracja zawodowa obejmuje wszelkie działania zmierzającego wykreowania kompetencji, umiejętności oraz dostarczania wiedzy i wyzwiania postaw aktywności na otwartym rynku pracy z wykorzystaniem postawy szacunku dla pracy wpisanej w system wartości danego człowieka (Żukiewicz, 2007, s.96). Działaniom wychowawczym towarzyszy edukacja mająca na celu reorientację zawodową i wzbogacanie kwalifikacji celem

uelastycznienia i zwiększenia możliwości danej osoby na rynku pracy. Istotą reintegracji zawodowej jest diagnoza predyspozycji osobowościowych do pracy w określonych zawodach, a na jej fundamencie konstruowanie indywidualnych programów rozwoju umiejętności i wiedzy zawodowej, stosowanej do możliwości podopiecznego i potrzeb rynku pracy (Żukiewicz, 2007, s.99).

W kontekście pracy socjalnej z osobami bezrobotnymi ważne jest, aby priorytetem działań była reintegracja społeczna, która jako większa struktura oddziaływania wspomagającego, obejmuje obszary reintegracji zawodowej. Kreowanie społecznych umiejętności będzie bowiem fundamentem dla kompetencji zawodowych, które warunkują aktywność na rynku pracy. Jednakże wykreowane kompetencje zawodowe pozostające w izolacji z szerszym kontekstem umiejętności społecznych, nie przysporzą pracodawcy, a w konsekwencji rynkowi pracy, pożytków (Żukiewicz, 2007, s.99).

Instytucjami wdrażającymi nowe instrumenty reintegracji zawodowej i społecznej osób bezrobotnych są: Kluby Integracji Społecznej i Centra Integracji Społecznej.

Klub Integracji społecznej to jednostka której celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych jako wartości na rynku pracy. Klub Integracji Społecznej działa na rzecz integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych. To jednostka pomagająca samoorganizować się ludziom w grupy, podejmować wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia w zakresie aktywizacji zawodowej, w tym zmierzające do tworzenia nowych własnych miejsc pracy. KIS zostaje powołany przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową. Działalność Klubu Integracji Społecznej reguluje ustawa z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

Centrum Integracji Społecznej to jednostka organizacyjna utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową, realizująca reintegrację zawodową i społeczną poprzez prowadzenie dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym programów edukacyjnych, obejmujących m.in. nabywanie umiejętności zawodowych, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych oraz nabywanie innych umiejętności niezbędnych do codziennego życia. Centrum Integracji Społecznej nie jest samodzielnym podmiotem prawnym, lecz formą prawną adresowaną do instytucji oraz organizacji pozarządowych pracujących z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Podstawowym zadaniem Centrum Integracji Społecznej jest realizowanie programu zatrudnienia socjalnego przez:

- reintegrację zawodową, czyli odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach centrum zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy,
- reintegrację społeczną, czyli odbudowanie i podtrzymanie u osoby uczestniczącej w zajęciach centrum umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,
- umożliwienie zatrudnienia wspieranego, czyli udzielenie pomocy osobie uczestniczącej w zajęciach w centrum w podjęciu pracy na podstawie stosunku pracy lub ewentualnie w podjęciu działalności gospodarczej (Arendt, Kukulak-Dolata, Hryniewicka, 2012, s.72).

Instrumentami służącymi reintegracji zawodowej są również: prace społecznie użyteczne i szeroko rozumiana praca socjalna realizowana przez pracowników socjalnych.

Zgodnie z definicją ustawową określenie „prace społecznie użyteczne” oznacza prace wykonywane przez bezrobotnych, nieposiadających prawa do zasiłku korzystających ze świadczeń pomocy społecznej na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej.

Prace społecznie użyteczne mogą obejmować spełnienie różnych funkcji w zależności od lokalnej oferty usługowej kierowanej do osób bezrobotnych tak:

- w gminie gdzie oferta jest ograniczona, będą jedną z aktywnych form pomocy osobom bezrobotnym, przerywającą proces bierności, często zniechęcenia, apatii, braku motywacji, którą zapewnia określone wynagrodzenie;
- w gminie, która realizuje własny program pomocy osobom bezrobotnym ten instrument powinien być kierowany do osób bezrobotnych, wobec których inne, wcześniej stosowane instrumenty programu, okazały się z wielu przyczyn nieskuteczne, a ich sytuacja materialna, rodzinna uzasadnia udzielenie wsparcia przez Ośrodek Pomocy Społecznej.

W myśl zapisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 69 poz. 415 z 2008 r. z późn. zm.), która jest głównym aktem prawnym regulującym funkcjonowanie rynku pracy w Polsce i określającym zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, osoby bezrobotne mogą korzystać z określonych form wsparcia. Formy te podzielone są na usługi (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń), instrumenty rynku pracy oraz świadczenia.

## Zapamiętaj

- Metoda pracy grupowej w obszarze pracy socjalnej została powszechnie wprowadzona w latach sześćdziesiątych w związku z rozwojem podejść systemowych w terapii rodzin i grup. Jej prekursorką była Clara A. Kaiser.
- Wyróżnia się trzy podstawowe odmiany metody grupowej: rozwojowo-wychowawczą, rewalidacyjną oraz psychoterapeutyczną.
- Polska przekroczyła „próg demograficznej starości” w 1986 roku. Od tego czasu współczynnik obciążenia demograficznego ludźmi starszymi w Polsce systematycznie wzrasta. W roku 2012 wynosił 19,8%.
- Obecnie lasowany jest model aktywnego starzenia się, który nakłada na seniorów konieczność kształtowania zdolności adaptowania się do zmian.

## Pytania i zadania kontrolne

- Podaj cel/e organizowania różnorodnych grup w pracy socjalnej.
- Wymień podstawowe czynniki grupotwórcze.
- Wymień i omów zadania wychowania do starości w odniesieniu do ludzi starszych, do osób pracujących z osobami starszymi oraz do szerszego społeczeństwa.
- Wymień i omów instrumenty aktywizacji zawodowej i społecznej osób

## Literatura

- Szmagański J., (1998) *Przewodzenie małym grupom. Działanie grupowe*, Warszawa:
- Oyster C., (2002) *Grupy*, Warszawa: Wydawnictwo Zysk i Spółka.
- Leszczyńska-Rejchert A., (2006) *Człowiek starszy i jego wspomaganie. W stronę pedagogiki starości*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Zawada A., Ł. Tomczyk (red.) *Seniorzy w środowisku lokalnym*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E., (2009), *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.

\* w odniesieniu do

## **Rozdział IV. Organizowanie społeczności lokalnej - wybrane zagadnienia**

### **1.Lokalna polityka społeczna – wybrane zagadnienia**

Istotnym elementem polityki społecznej państwa jest lokalna polityka społeczna realizowana przez jednostki samorządu terytorialnego, zarówno w skali lokalnej, jak i regionalnej. Postępująca decentralizacja państwa powoduje, iż sprawy mieszkańców gmin i powiatów zostały oddane w ręce instytucji samorządności lokalnej (Kulesza, 2013, s.5).

Podmiotami lokalnej polityki społecznej są organy samorządu terytorialnego, których zadaniem jest zaspokajanie zbiorowych potrzeb mieszkańców.

Obecnie w Polsce obowiązuje trójstopniowy podział terytorialny państwa: gmina – powiat – województwo. Podstawową jednostką samorządu terytorialnego jest gmina. Na szczeblu gminy i powiatu działa administracja samorządowa, na szczeblu województwa działa administracja samorządowa i rządowa.

Nieco inaczej przedstawia się kwalifikacja „poziom lokalny”, „poziom regionalny” w układzie jednostek terytorialnych tworzonych dla celów polityki regionalnej Unii Europejskiej. Funkcjonują tam tzw. jednostki NUTS2 występujące w pięciu podstawowych poziomach, od NUTS-1 do NUTS-5. Poziom regionalny stanowią jednostki NUTS 3 - podregiony (45 jednostek), NUTS 4-powiaty (379 jednostek), NUTS 5-gminy (2478 jednostek). Do poziomu lokalnego zaś zalicza się jednostki NUTS 1- regiony (6 jednostek) oraz NUTS 2 -województwa (16 jednostek).(Kudłacz, s.106).

Zadaniem gminy – jako podstawowej jednostki samorządu terytorialnego -jest zaspokajanie wszystkich podstawowych potrzeb mieszkańców – członków gminnej wspólnoty. W sferze społecznej gmina odpowiada za zaspokojenie potrzeb edukacyjnych (w zakresie gimnazjum włącznie), potrzeby mieszkaniowe, podstawową opiekę medyczną, pomoc społeczną oraz kulturę. W dziedzinie infrastruktury technicznej do zadań gminy należy: budowa i utrzymanie dróg, dostarczanie wody, elektryczności, gazu i ciepła, kanalizacja, wywóz śmieci, prowadzenie wysypisk, transport publiczny. W sferze porządku i bezpieczeństwa publicznego: utrzymanie porządku, ochrona przeciwpożarowa i przeciwpowodziowa, straże gminne. Ważnymi zadaniami gminy są także: planowanie przestrzenne, gospodarka gruntami, ochrona środowiska, utrzymanie zieleni, cmentarzy, targowisk. Oprócz zadań własnych gminy wykonują zadania zlecone z zakresu administracji

rządowej (meldunki, urzędy stanu cywilnego, część zadań z zakresu pomocy społecznej). (Regulski, s.20).

Zadaniem samorządu powiatowego z kolei jest podejmowanie przedsięwzięć o charakterze ponadgminnym, do których z obszaru polityki społecznej można zaliczyć: edukację (prowadzenie szkół ponadgimnazjalnych, ochronę zdrowia (prowadzenie szpitali powiatowych), kulturę (prowadzenie instytucji kultury), pomoc społeczną (prowadzenie powiatowych centrów pomocy rodzinie, domów pomocy społecznej), przeciwdziałanie bezrobociu i aktywizację zawodową, wspieranie osób niepełnosprawnych (zob. Rysz-Kowalczyk, 2011, s.11).

Samorząd terytorialny ma do odegrania szczególną rolę na rzecz społeczności lokalnej – jest to realizacja zasady subsydiarności rozumianej jako ograniczenie roli państwa na rzecz większego zaangażowania społeczeństwa. Wynika to z założenia, że podmioty publiczne działające na szczeblu lokalnym lepiej znają problemy społeczne występujące na danym terenie i mogą – szybciej i lepiej - odpowiedzieć na zapotrzebowanie społeczne w tym zakresie (Kulesza, 2013, s.10).

Za realizację zadań na poziomie polityki społecznej odpowiada wiele podmiotów. Ze względu na rodzaj sprawowanej władzy możemy wyróżnić podmioty sprawujące: władzę ustawodawczą, wykonawczą i sądowniczą. Dodatkowo jeszcze wymienia się podmioty kontrolne. Z kolei ze względu na umiejscowienie podmiotu w danym sektorze można mówić o podmiotach publicznych (sektor państwowy), prywatnych (biznes) oraz społecznych (sektor pozarządowy). Społeczne podmioty wykonujące zadania z zakresu polityki społecznej odgrywają istotną rolę w realizowaniu lokalnej polityki społecznej oraz rozwiązywaniu problemów lokalnych (Kulesza, 2013, s.16-18).

Charakterystyka środowiska lokalnego wymaga zdefiniowania pojęcia „lokalny”. Można go interpretować co najmniej dwojako: jako zdarzenie, proces odbywający się w danym miejscu lub mniejszym najczęściej obszarze lub jako zdarzenie, działanie czy proces, którego „rozpęd” leży głównie w ramach danego obszaru.

Można mówić o różnych rodzajach środowisk lokalnych. Na gruncie nauk pedagogicznych H. Radlińska wyróżniła środowisko wychowawcze, wskazując dwie podstawowe formy pracy pedagogicznej: kompensację<sup>8</sup> oraz przetwarzanie środowiska<sup>9</sup>. Z

---

<sup>8</sup> Kompensacja to „odnajdywanie sił, które można uruchomić, czynników, którymi można się posłużyć w celu przeciwważenia braków, zadośćuczynienia niezaspokojonym potrzebom, zapobieżenia grożącym niebezpieczeństwom” (Radlińska, 1961, s.15).

<sup>9</sup> Przetwarzanie środowiska, polega „na planowej organizacji środowiska, odnajdowaniu w nim sił społecznych, zdolnych do dokonania planowych zmian” (Radlińska, 1961, s. 15).

kolei A. Kamiński (1974) wyróżnił środowisko obiektywne (niezależne od człowieka, zastane w chwili urodzenia się) i subiektywne (zależne od człowieka, jego potrzeb).

Elementem podstawowym środowiska lokalnego jest zamieszkująca je społeczność lokalna. Pod tym pojęciem należy rozumieć „nie tylko wspólnotę mieszkańców zamieszkujących określone terytorium, ale również osobiste powiązania, sieci kontaktów grupowych, tradycji i wzorców zachowania, które powstają na tle konkretnej dzielnicy, wsi i sytuacji społeczno-gospodarczej” (Wejcman, 2008, s. 8).

Społeczność lokalna jest terytorialnie i społecznie określonym miejscem realizacji różnych form aktywności jednostki, w tym jej aktywności ekonomicznej.

Społeczność lokalna jest również definiowana jako „sieć osobistych powiązań, kontaktów grupowych, tradycji i wzorców zachowania, które powstają na konkretnym obszarze i w określonej sytuacji społeczno-gospodarczej. Gdy mamy do czynienia z bogatą siecią społecznych interakcji i więzi wytworzonych w procesie umożliwiającym osiągnięcie poczucia wspólnych wartości, symboli, tradycji, przy równoczesnej świadomości odrębności i chęci współdziałania, możemy mówić o zaistnieniu wspólnoty lokalnej” (Skrzypczak, 2001, s.14).

Można mówić o dwóch modelach pracy socjalnej ze społecznością lokalną. W pierwszym modelu, autorstwa J. Rothmana w ramach pojęcia interwencji środowiskowej (*community intervention*) wyróżnia się trzy podstawowe strategie w pracy ze społecznością: planowanie, rozwój potencjału społeczności oraz rzecznictwo społeczne. Planowanie to realizowanie wyidealizowanej wizji zarządzania społecznością przez odpowiednio przygotowanych ludzi (administratorów, planistów oraz badaczy). Przykładem tego typu działań może być opracowywanie strategii rozwiązywania problemów społecznych. Rozwój potencjału społeczności to działania na rzecz upodmiotowienia członków społeczności lokalnych (działania na rzecz aktywnej partycypacji). Ważne jest tu tworzenie warunków do rozwoju spójności i integracji społecznej a także budowania społeczności (*community-building*) rozumiane jako m.in. aktywne uczestnictwo mieszkańców w planowaniu, realizacji różnorodnych programów lokalnych, rozwój umiejętności przywódczych wśród mieszkańców, budowanie różnorodnych form współpracy pomiędzy organizacjami, instytucjami oraz mieszkańcami (Szarfenberg, 2012, s.3-5).

Drugi model praktyki społecznościowej (*community practice*) M. Weil składa się z ośmiu rodzajów działań. Celem pierwszego z nich czyli organizowania sąsiedztwa i społeczności jest rozwój środowiska lokalnego. W działania zaangażowane są władze miejskie i lokalne, zewnętrzni agenci rozwoju oraz członkowie społeczności. Pracownik



socjalny pełni to rolę organizatora działań, edukatora, facilitatora. Kolejnym elementem modelu jest organizowanie społeczności funkcjonalnych, którego celem są działania na rzecz sprawiedliwości społecznej ukierunkowane na zmianę zachowań i postaw ogółu społeczeństwa czy instytucji rządowych. Główną formą działania jest rzecznictwo. Planowanie rozwoju środowiska lokalnego i przygotowanie mieszkańców do inwestycji ekonomicznych i społecznych to cel kolejnego elementu modelu jakim jest rozwój społeczny i ekonomiczny społeczności. W działanie te zaangażowani są nie tylko obywatele ale również instytucje bankowe oraz organizacje pozarządowe. Wsparcie kierowane jest do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i zmarginalizowanych. Pracownik socjalny pełni tu rolę planisty, menedżera, negocjatora. Planowanie usług społecznych mające na celu uwzględnienie potrzeb społecznych w systemie publicznego planowania terytorialnego to istotny składnik omawianego modelu. Rozwój programów i łączność ze społecznością ukierunkowany na rozwój usług społecznych dla konkretnej zbiorowości, akcja społeczna i polityczna, koalicje oraz ruchy społeczne również wchodzi w skład omawianego modelu praktyki społecznościowej (Szarfenberg, 2012, s.6-9).

Możliwości, umiejętności mieszczące się wewnątrz danej społeczności lokalnej powiązane z większymi systemami, do których należy społeczność lokalna stanowią potencjał społeczności lokalnej. „Powstaje on w toku interakcji dokonujących się między kapitałem ludzkim, zasobami organizacji i kapitałem społecznym, które istnieją w danej społeczności lokalnej i które mogą być wykorzystane, aby rozwiązywać wspólne problemy oraz poprawiać bądź utrzymywać dobrobyt danej społeczności lokalnej” (Chaskin, Brown, Venkatesh, Vidal, 2007, s.37).

Cechami charakteryzującymi potencjał społeczności lokalnej są: poczucie tożsamości ze społeczeństwem lokalnym, angażowanie się członków społeczności we wspólne sprawy, umiejętność rozwiązywania problemów oraz dostęp do zasobów. Kolejnym krokiem budowania potencjału społeczności lokalnej jest działanie społeczne. Może ono się odbywać na trzech poziomach: jednostki, organizacji i sieci stowarzyszeń, które funkcjonują w różnych konfiguracjach. Działanie społeczne podejmowane przez jednostki odnosi się do umiejętności, wiedzy i zasobów mieszkańców oraz ich zaangażowania w sprawy wspólne dla danego środowiska lokalnego. Na poziomie organizacyjnym potencjał społeczności lokalnej uwidacznia się w działaniach realizowanych przez różne podmioty (instytucje, organizacje, wspólnoty) i ich umiejętności skutecznego i efektywnego rozwiązywania problemów mieszkańców. Kolejny wyróżniony poziom – sieci przejawia się w umiejętności

budowania pozytywnych relacji społecznych przyczyniających się do budowania zaufania społecznego (kapitału społecznego). (Chaskin, Brown, Venkatesh, Vidal, 2007, s.55-56).

Cechy rozwoju lokalnego są następujące:

1. Rozwój lokalny to proces, działanie, rzadziej stan.
2. Podmiotem rozwoju lokalnego są nie tyle władze lokalne, co cała lokalna wspólnota mieszkańców danego terenu.
3. Motorem rozwoju są głównie siły i czynniki endogenne.
4. Rozwój lokalny jest czymś więcej niż lokalnym rozwojem gospodarczym.
5. Ważnym kryterium rozwoju jest zadowolenie mieszkańców, zaspokojenie ich potrzeb (Kudłacz, s.105).

Fundamentem rozwoju lokalnego jest rozwój społeczności lokalnej. Jest to proces zmiany społecznej, który polega na planowym działaniu (najczęściej w oparciu o konkretny program), wymaga zaangażowania ludzi mieszkających na danym obszarze, a jego celem jest umożliwienie ludziom sprawowanie coraz większej kontroli nad własnym życiem i uczestniczenie w podejmowaniu decyzji, które ich dotyczą.

Według standardów National Standards Boards for Community Work Training & Qualification (za: Skrzypczak, 2001, s.15) podstawowymi celami i założeniami rozwoju społeczności lokalnej są: wypracowywanie wspólnych działań, poprawa dostępu do informacji i umiejętności, zdobywanie lub tworzenie nowych zasobów materiałowych (organizacyjnych, rzeczowych, finansowych) w obrębie społeczności lokalnej, zwiększanie demokratycznego uczestnictwa lokalnych mieszkańców w procesach podejmowania decyzji, wypracowywanie wspólnych działań (zakładanie i wspieranie grup obywatelskich (mieszkańców)).

## **2. Środowisko lokalne w świetle teorii**

Współczesne teorie odnoszące się do środowiska mają źródło głównie w poglądach H. Radlińskiej, którą uznaje się za twórczynię polskiej pedagogiki społecznej (Kanos, 2012, s.94). Jednakże należy podkreślić, że refleksja naukowa nad organizowaniem społeczności nie ogranicza się tylko do teorii pracy socjalnej, ale czerpie również – tak jak i cała praca socjalna – z dorobku innych dyscyplin: pedagogiki społecznej, socjologii, polityki społecznej czy nawet filozofii politycznej (Mendel, Rymśa, 2012, s.314).

E. Kantowicz (2012, s.47) wśród ważnych teorii eksponujących siły społeczne wskazuje *teorię aktywizacji społecznej i edukacji środowiskowej*. Aktywizacja społeczna i

edukacja środowiskowa są ze sobą ściśle powiązane w sposób niejednoznaczny metodą organizowania środowiska i łączą się z różnymi formami aktywności w środowisku, a zwłaszcza z pracą środowiskową (*community work*), wzmocnieniem społecznym (*empowering*) oraz środowiskowym działaniem (*community action*).

Przyjmując praktyczny i prakseologiczny charakter współczesnej pedagogiki społecznej oraz rozpatrując ją głównie na poziomie form działania społecznego, którego celem jest przetwarzanie/ulepszenie środowiska człowieka, w określonych obszarach jego funkcjonowania najlepiej obrazuje je *koncepcja edukacji środowiskowej* autorstwa M. Winiarskiego oraz w ujęciu W. Theissa.

M. Winiarski przyjmuje funkcjonalną wizję środowiska, jego struktury oraz wzajemnych zależności pomiędzy tworzącymi je elementami. Podkreśla szczególną rolę środowiska lokalnego jako środowiska wychowawczego. Naczelną zasadą zaś jest zasada integracji jako zasada organizowania tego środowiska. Naczelnym zadaniem zaś oraz celem pedagogiki społecznej jest organizowanie, kreowanie i ulepszenie środowiska wychowawczego. Rozważania nad edukacją środowiskową autor powiązał z działalnością środowiskową wyróżniając w jej ramach: aktywizację społeczności lokalnej (*community development*), modernizacji środowisk wychowawczych, integratywnej strategii kształtowania środowiska wychowawczego. Ostatecznie M. Winiarski przyjął rozumienie edukacji środowiskowej jako procesu, metody pracy społeczno-wychowawczej oraz postawy pro środowiskowej (Cichosz, 2004, s.217).

Nieco inny sposób rozumienia edukacji środowiskowej przyjmowany na gruncie pedagogiki społecznej prezentuje W. Theiss. Autor prezentuje model humanistyczno-personalistyczny, tzn. wskazuje na głębsze podstawy filozoficzne tej teorii akcentując bardziej podmiotową rolę oraz miejsce człowieka w strukturach społecznych. Autor wskazuje na trzy fundamentalne idee w przyjmowanej przez siebie koncepcji:

- koncepcję człowieka – podmiotu który aktywnie uczestniczy w budowaniu świata
- koncepcję społeczeństwa otwartego - obywatelskiego, czyli takich zbiorowości w których realizowane są idee tolerancji
- idee demokracji przedstawicielskiej i uczestniczącej.

Koncepcja W. Theissa nawiązuje do kategorii „małych ojczyzn”, którą autor definiuje w następujący sposób „występujące w środowisku lokalnym styczości społeczne i kulturowe, które sprawiają że niekiedy staje się ona mała ojczyzną.

W. Theiss (1996, s.8) wyróżnia następujące formy edukacji środowiskowej:

- praca środowiskowa (*community work*) polegająca na dostarczeniu jednostkom, grupom społecznym, organizacjom profesjonalnego wsparcia edukacyjnego, organizacyjnego;
- wzmocnienie społeczne (dostarczanie wiedzy, umiejętności, pewności siebie);
- działanie środowiskowe (*community action*) aktywność, która łączy osoby, podmioty w celu realizacji potrzeb lokalnych.

G. Dubois i K. K. Miley (1996, s. 161) wyróżniają pięć teorii organizacji społeczności lokalnej. Teoria strukturalna postrzega społeczność z perspektywy polityczno-prawnej oraz geograficznej i przestrzennej, skupia się na stratyfikacji społecznej i strukturze władzy w danej społeczności. Podejście socjopsychologiczne postrzega społeczność w aspekcie indywidualnej percepcji psychologicznej charakterystyki swoich członków oraz bierze pod uwagę czynniki kulturowe, spośród których kładzie się nacisk na normy, zwyczaje, wzory zachowań obowiązujące w danej społeczności. Podejście demokratyczne lub ekologiczne bierze pod uwagę wpływ środowiska fizycznego i ludzkiego z perspektywy socjologicznej. Podejście funkcjonalne i podejście zorientowane na działania koncentruje się na funkcjonalnych wymiarach społeczności, jak np. procesach działań społecznych i rozwoju społecznego. Podejście systemowe bada lokalne funkcje społeczne pełnione przez członków społeczności oraz rozpatruje społeczność w kontekście państwa i narodu. Działania w społeczności wywierają wpływ na zmiany na poziomie makrosystemów, zmiany takie mają z kolei swój wpływ na dobro i funkcjonowanie społeczne członków społeczności (Dubois, Miley, 1996, s. 161).

Kolejną teorią w pedagogice społecznej mającą na celu przekształcanie środowiska życia człowieka, pozostająca w związku z szeroko rozumiana edukacja środowiskowa jest *teoria modernizacji* A. Radziejwicz – Winnickiego (2005). Autor przyjął, iż modernizacja to działanie (obok profilaktyki i kompensacji) zmierzające do przeobrażania środowiska wychowawczego. Rozumiana jest ona jako teoria zmiany, jako kontynuowanie przemian wynikających z rozwoju procesów historycznych. Składają się na nią wszelkie innowacje, przekształcenia jednostkowych i grupowych postaw wobec przemian, a także prewencja niepożądanych, ubocznych skutków zmian. Modernizacja znaczy tyle co unowocześnianie lub modyfikacja, która oznacza zmianę, przekształcenie. Jest to zastępowanie starych rzeczy i sposobów działania nowymi. Są to działania, które prowadzą ku nowoczesności, postępowi. Możemy mówić o modernizacji na płaszczyźnie ekonomicznej, politycznej, kulturowej i społecznej.

Z kolei E. Marynowicz-Hetka (2006) w swoich rozważaniach nawiązuje do *teorii działania społecznego* (Parsonsa, Habermasa) przyjmując humanistyczną wizję działania

społecznego jako tworzenia instytucji. Autorka rozumie instytucję w trojaki sposób: jako instytucja realna, wyobrażeniowa i symboliczna.

Pedagogika społeczna postrzega człowieka co najmniej w czterech wymiarach:

- jako podmiot działający (aktywny, przygotowany do działania społecznego)
- jako podmiot na rzecz, którego podejmuje się działania, dla którego i przez którego się działa,
- jako podmiot refleksyjny, namyślający się nad swoim działaniem, filozofia pedagogiki
- jako podmiot poznający (przez badanie i działanie) pole praktyki

W bardziej konkretnym wymiarze autorka odnosi tę teorię do działania w obszarze edukacji i pracy socjalnej.

Z kolei w myśl *konceptji zasobów wychowania środowiska* S. Kawuli (2006, 2009) zasoby wychowania stanowią wszelkie potencjały, możliwości znajdujące się w środowisku i jego komponentach, które należy wykorzystać dla jego aktywizacji, modernizacji i regeneracji. Zasoby wychowania stanowią tu zarazem warunki rozwojowe lub hamujące tkwiące w konkretnym środowisku (głównie lokalnym lub regionalnym) i jego komponentach. Do pierwszej grupy warunków można zaliczyć fizjograficzne cechy środowiska (przyroda, ukształtowanie terenu, czystość lub zanieczyszczenie gleby), rodzaj zabudowy, typ miejscowości, infrastruktura miejscowości lub regionu: usług, służby i ochrony zdrowia, pomocy społecznej, urządzeń do rekreacji i sportu lub wczasowania, sieć komunikacyjna oraz edukacyjna, a także sieć pomocy społecznej i związanej z życiem kulturalnym (biblioteki, kawiarenki internetowe, muzea, kluby itp.). Stanowią one rodzaj i wielorakość kapitału społecznego konkretnego środowiska, zwłaszcza lokalnego.

Do drugiej grupy zasobów można zaliczyć rodzaj relacji międzyludzkich i relacji społecznych, w tym sąsiedzkich i indywidualnych z instytucjami, stowarzyszeniami o obrębie konkretnego środowiska. To także świadomość osób, rodzin i całej społeczności lokalnej w zakresie realizacji zadań rozwojowych oraz radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych. Ważnym elementem jest również istnienie systemu wsparcia społecznego oraz obecność tzw. osób znaczących i liderów w środowisku zamieszkania. Do tej grupy zasobów autor zalicza również działania o zasięgu lokalnym wzmacniające całe środowisko. „Wszystkie te elementy stanowią kapitał społeczny w ścisłym znaczeniu” (Kawula, 2009, s.29).

Trzecim zasobem, potencjałem środowiska lokalnego jest obszar kultury, na który składają się tradycje, tożsamość kulturowa, poczucie przynależności, obyczaje, kultura osobista mieszkańców, uznawane i realizowane wzorce zachowań indywidualnych i

zbiorowych. Ważnym składnikiem tego komponentu są również urządzenia multimedialne np. Internet oraz miejsca kultury w środowisku np. świetlice środowiskowe (Kawula, 2009, s.29).

Ważną teorią w obszarze pracy socjalnej jest teoria *empowerment* (wzmacnianie). *Empowerment* definiowany jest zazwyczaj jako cel i jako proces. Jako cel oznacza stan ostateczny – uzyskanie siły, mocy. Jako proces zaś oznacza ułatwianie, umożliwianie, sprzyjanie kompetentnemu funkcjonowaniu. Wzmacnianie opiera się na przekonaniu, że w człowieku tkwi pewien potencjał. Związane jest to z przekonaniem, że ludzie posiadają trudne do szacowania zasoby zdolności umysłowych, fizycznych, emocjonalnych i społecznych (Dubois, Miley, 1996, s. 143).

Pojęcie *empowerment* jest również definiowane jako „specyficzne zajmowanie się klientem, nakierowane na zasadniczy cel, jakim jest korzystanie przez niego z potencjału posiadanych sił i możliwości. Istotą takiego podejścia jest zainicjowanie kompleksowych zmian. Według J. Chamberlin (za: Kucharska, Zdebska, 2011, s.57) *empowerment* jako model terapeutyczno-rozwojowy powinien uwzględniać następujące płaszczyzny oddziaływania:

1. Zdolności podopiecznego/klienta do podejmowania decyzji.
2. Przekonanie o posiadaniu własnego potencjału w zakresie zmian.
3. Dostęp podopiecznego/klienta do informacji i możliwości działania.
4. Możliwości wyboru w zakresie podejmowania decyzji, ale także w zakresie działania.
5. Poczucie przynależności podopiecznego/klienta do naturalnej grupy społecznej.
6. Świadomość posiadanych praw.
7. Samodzielne dokonywanie zmian we własnym życiu
8. Nabywanie nowych zdolności i umiejętności.
9. Otwartego przyznawania się do choroby, kryzysu, zagrożenia.
10. Planowanie wizji własnego wewnętrznego wzrostu (Kucharska, Zdebska, 2011, s.57).

*Empowerment* jako sposób uprawiania pracy socjalnej dotyczy klienta, jest procesem, który ma na celu:

- po pierwsze rozwijanie pozytywnego obrazu siebie jako kogoś kto jest w stanie skutecznie wpływać na rzeczywistość,
- po drugie wyposażanie w wiedzę, dzięki której klient będzie mógł bardziej krytycznie analizować czynniki społeczne i polityczne współkształtujące jego środowisko życia,
- po trzecie zasobów własnych (kompetencji, umiejętności) aby lepiej osiągać własne indywidualne cele (Kaźmierczak, Rymsza, 2003, s.238).

Koncepcjami teoretycznymi, na których można oprzeć rozważania dotyczące organizowania społeczności lokalnej są z pewnością *koncepcje kapitału społecznego*.

Po raz pierwszy pojęcie kapitału społecznego zostało użyte prawdopodobnie w 1916 roku. Popularność natomiast zdobyło w latach osiemdziesiątych – po ukazaniu się tekstów P. Bourdieu (1983), J. Colemana (1988) oraz R. Putnama (1995, 2000) (za: Marzec-Holka, 2009).

Wyróżnia się trzy podstawowe podejścia do jego definiowania: strukturalne – Pierre’a Bourdieu - funkcjonalne Jamesa Colemana - działania zbiorowego, kooperacji i sieci powiązań Roberta Putnama.

P. Bourdieu pojęcie kapitału określa w kontekście dwóch innych terminów, tj. pola społecznego oraz habitusu. Wśród form kapitału P. Bourdieu wyróżnia:

- kapitał ekonomiczny – pieniądź oraz przedmioty materialne, które mogą zostać wykorzystane do wytwarzania produktów i usług;
- kapitał kulturowy - umiejętności, zwyczaje, nawyki, styl życia;
- kapitał symboliczny, na który składają się symbole stosowane do uprawomocnienia posiadania pozostałych form kapitału;
- kapitał społeczny, który definiuje jako: „sumę zasobów aktualnych i potencjalnych, które należą się jednostce lub grupie z tytułu posiadania trwałej, mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanej sieci relacji, znajomości, uznania wzajemnego” (Bourdieu, Wacquant, 2001, s.105).

Kapitał społeczny w ujęciu P. Bourdieu jest dobrem prywatnym, indywidualnym. Człowiek (aktor) może wykorzystywać kapitał społeczny w różny sposób, zależy od tego w jakim polu funkcjonuje. Potencjał kapitału społecznego, jakim aktor dysponuje, zależy od pola, w którym uczestniczy, ale też umiejętności jego mobilizacji wyznaczonej przez habitus.

Według J. Colemana kapitał społeczny powstaje wówczas, gdy relacje między osobami zmieniają się w sposób ułatwiający działanie. Najważniejszą jego formą są zobowiązania w stosunku do podmiotu. Funkcją kapitału społecznego jest to, że służy on wspólnemu działaniu, a nie wyłącznie dobru indywidualnemu. Jeżeli dana osoba udziela pomocy, posiada zasób w postaci perspektywicznie odwzajemnionej pomocy. Istnienie tego kapitału - zdaniem J. Colemana - zależy od wielu czynników, np. pewności co do odwzajemniania pomocy, liczby podmiotów, własnej zasobności osoby. Drugą formą kapitału są kanały informacyjne, dzięki którym podmiot znajdujący się w danej strukturze społecznej może uzyskać dostęp do szczególnie cennych informacji (np. dostęp do miejsc pracy

ułatwiony przez znajomych i krewnych). Inną formą kapitału społecznego są normy wzajemności, zaufania, które zwiększają prawdopodobieństwo odwzajemnienia relacji między podmiotami. J. Coleman kapitałem społecznym nazywa umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji w celu realizacji wspólnych interesów. Jego zdaniem idea kapitału społecznego tkwi w ludziach, w ich wiedzy i umiejętnościach oraz w zdolności łączenia się w grupy dla realizacji założonego celu (za: Przychodzki, 2004).

Konceptualizację kapitału społecznego, zapoczątkowaną przez J. Colemana, kontynuuje F. Fukuyama (1997, s. 38-39) w swojej teorii wychodzi z założenia, że podstawowym składnikiem kapitału społecznego jest zaufanie. Według niego zaufanie to „mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwe i kooperatywne zachowanie oparte na wspólnie wyznawanych normach”. Kapitał społeczny jest zatem umiejętnością rozpowszechnienia zaufania w obrębie społeczeństwa lub jego części. Różni się on od innych form kapitału ludzkiego tym, że jest tworzony i przekazywany za pomocą różnych mechanizmów kulturowych, takich jak tradycja czy religia. Rozwój kapitału społecznego zależy od zaakceptowania przez członków danego społeczeństwa pewnych norm moralnych, takich jak: lojalność, uczciwość i rzetelność.

Odmienne spojrzenie na kapitał społeczny prezentuje R. D. Putnam (1995), który jest zdania, że postawa obywatelska w społeczności pozytywnie wpływa na sposób działania instytucji. Funkcją obywatelskości na poziomie regionu jest świadomie podejmowana dobrowolna współpraca. Kapitał społeczny jest tu utożsamiany z cechami, które ułatwiają współpracę. Do takich cech organizacji społeczeństwa autor zalicza: zaufanie, normy, powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa ułatwiając wspólne działanie.

W publikacji pt. *Samotna gra w kręgle* próbował zdiagnozować poziom kapitału społecznego społeczeństwa amerykańskiego, określając go jako: powiązania między jednostkami – sieci społeczne, normy wzajemności oraz wyrastające z nich zaufanie (Putnam 2008).

Inną koncepcją na której można oprzeć rozważania dotyczące organizowania pracy w środowisku lokalnym, która akcentuje rolę polityki społecznej w tym obszarze jest *koncepcja welfare pluralism* (pluralizm instytucjonalny sfery społecznej) zakłada, że świadczenia społeczne powinny być zapewniane częściowo przez sektor publiczny, częściowo prywatny, a częściowo – społeczny, co gwarantuje możliwość wyboru i wydajność. Przedstawiciele tej koncepcji cenią różnorodność, uważają ją za istotną wartość, ponieważ przynosi ona dodatkowe korzyści związane z możliwością wyboru. Pojawienie się koncepcji pluralizmu w polityce społecznej oznaczało prowadzenie polityki opartej na różnych podmiotach – zarówno



publicznych, prywatnych, jak i na sektorze pozarządowym. Cechą tej koncepcji jest odejście od prowadzenia polityki społecznej tylko przez instytucje publiczne, ale również włączenie do działań organizacji pozarządowych, instytucji międzynarodowych oraz samych beneficjentów. Nowością w tej teorii jest nie podważanie roli państwa w realizacji polityki społecznej, a raczej ukazanie roli pozostałych sektorów jako równie ważnych w kształtowaniu dobrobytu społecznego oraz niewskazywanie podmiotu (rynek, państwo, organizacje pozarządowe) dominującego. W założeniach tej teorii wszystkie one są równouprawnione (Grewiński, 2009, s.43, por. Kanios 2012).

### **3. Metoda organizowania społeczności lokalnej – założenia, cele, etapy**

W piśmiennictwie polskim *metoda organizowania społeczności lokalnej* jest zwana również *metodą środowiskową*. Obie nazwy wywodzą się z pierwowzoru amerykańskiego. Za czasów M. Richmond metoda ta zwana również *metodą organizowania wspólnoty lokalnej* (community organization) wykorzystywana była na rzecz zmian społeczno-wychowawczych i kulturalnych w społecznościach lokalnych. W wyniku przeobrażeń i rozwoju organizowania społeczności lokalnej w Stanach Zjednoczonych zaczęto używać również określenia aktywizacja społeczności lokalnej (community development). Początkowo używano zamiennie obu pojęć, (organizowanie oraz aktywizacja), później zaś uzyskały one swoją odrębność. Znacznemu rozszerzeniu uległo pojęcie aktywizacji społeczności lokalnych, które obecnie rozumiane jest nie tylko jako działania pracowników socjalnych na rzecz rozwiązywania problemów społecznych, ale również działania ukierunkowane na rozwój gospodarczy środowiska (Cichosz, 2004, s.95-96).

Praca w środowisku lokalnym polega na zjednoczeniu i skoncentrowaniu wysiłków organizacji społecznych i publicznych w celu polepszenia sytuacji społeczności lokalnej. Może być ona rozumiana jako: proces edukacyjny dążący do upodmiotowienia ludzi i samopomocy, metoda koncentracji na efektach lub jako ruch społeczny będący sposobem samoorganizacji obywateli (Babaszak-Danowska, Babska, Dunajska, Jakubowska, Jordan, Kowalska, Romaszekiewicz, Schimanek, Stawicki, 2005, s.10).

W pedagogice społecznej problematyce środowiska poświęca się wiele miejsca ze względu na kluczową funkcję tych pojęć. Problematyka ta leży w kręgu zainteresowań m.in. H. Radlińskiej (1961), A. Kamińskiego (1961, 1974, 1980), R. Wroczyńskiego (1966), T. Pilcha (1995), W. Theissa (1996), E. Kantowicz (2001), S. Kawuli (2002) czy M. Winiarskiego (2007).

Pojęciu organizowanie społeczności lokalnej bliskie są terminy: planowanie w zakresie rozwoju infrastruktury lokalnych usług społecznych (*community care*) i zasobów ludzkich, działanie na rzecz zmiany społecznej, wzmacnianie spójności społecznej (*empowerment*) czy zapewnianie warunków ekonomicznego rozwoju wspólnot lokalnych (Mendel, Rymśa, 2012, s.314).

Jak zauważają badacze (por. J. Krzyszkowski, 2011, s.9) metoda środowiskowa zaczyna obecnie przeżywać swój renesans, ponieważ pobudzanie do działań lokalnych, samopomocowych jest zgodne z tendencjami decentralizacji polityki społecznej oraz z koncepcjami aktywizującego państwa opiekuńczego.

W historii pracy socjalnej głównymi metodami działania były: metoda pracy z przypadkiem (*casework*), metoda pracy grupowej (*group work*), oraz metoda środowiskowa (*organizowania społeczności lokalnej*) (*community work*). Pojęcie „organizowanie społeczności” stanowi odpowiednik angielskiego *community organizing*. Zdaniem A. Niesporcka i K. Wódcz (2003, s.134) organizowanie społeczności lokalnej jest czymś więcej niż środowiskową pracą socjalną.

Metoda środowiskowa (*community organization, community work*). Metoda pracy socjalnej, która polega na ulepszaniu i wzbogacaniu życia społecznego w ramach długofalowego planowania, badania i organizowania społeczności. Jej zasadniczym celem jest wspomaganie rozwoju środowiska, aktywizowanie, inspirowanie do pozytywnych zmian.

Wyróżnia się wąskie i szerokie rozumienie metody organizowania środowiska. W wąskim ujęciu to sposób pobudzania i organizowania środowiska w sytuacji, gdy na użytek pracy socjalnej uruchamiana jest jakaś akcja na rzecz jednej grupy klientów np. osób starszych, niepełnosprawnych, bezrobotnych lub jest ukierunkowana na jedną kategorię problemów np. ubóstwo, bezrobocie. W szerokim znaczeniu zaś metoda ta może odnosić się do pracy socjalnej, opiekuńczej i wspomagającej rozwój, a polega na ulepszaniu sytuacji społeczności lokalnej zjednoczonymi wysiłkami instytucji społecznych i organizacji (Pilch, 1995, s.266).

W tym drugim ujęciu zakłada się zawsze jakiś horyzont czasowy, który powinien doprowadzić do:

- całkowitego lub częściowego wyeliminowania zjawisk zakłócających sprawne funkcjonowanie społeczności,

Celem organizowania środowiska jest zawsze wspomaganie jego rozwoju, aktywizowanie, inspirowanie do pozytywnych zmian, przekształcanie zachowań i postaw ludzi zamieszkałych w tym środowisku. Ważnym elementem jest również tworzenie

warunków do właściwego rozwoju jednostek i grup należących do danej społeczności, jak również budowanie więzi emocjonalnych, przełamywanie anonimowości i izolacji społecznej.

Wielość definicji tłumaczy istnienie licznych rodzajów i odmian metody środowiskowej. Według klasycznej koncepcji J. Rothmana wyróżnia się trzy modele pracy środowiskowej:

1. Planowanie społeczności (*community planning*) - to inicjowanie i koordynowanie działań planistycznych dla rozwiązania problemu społecznego, poprzez reorganizację istniejących instytucji społecznych bądź organizację nowych;

2. Aktywizację i rozwój społeczności lokalnej (*community development*) – metoda wspierania rozwoju społeczności lokalnej jej integracji poprzez m.in. motywowanie do samopomocy, wspieranie przywództwa lokalnego, rozwój partycypacji mieszkańców do budowy demokracji lokalnej, działania na rzecz środowiska lokalnego;

3. Akcję socjalną (*community action, social action*) – polegającą na aktywności grup potrzebujących pomocy, pokrzywdzonych, poprzez nacisk na władzę (marsze protestacyjne itp.) (za: Krzyszkowski, 2011, s.19-20).

Schemat ten przez wiele lat modyfikowany doprowadził w efekcie do wyróżnienia kilku podejść w zakresie metodyki organizowania społeczności lokalnej. Można zatem wyróżnić:

- „rozwój społeczności (*community development*) versus planowanie społeczne (*social planning*);
- wspieranie aktywności samopomocowej i rozwoju usług społecznych versus podejście nastawione na wywieranie wpływu (*influence approach*);
- ogólna (niespecyficzna) versus specjalistyczna praca socjalna ze społecznością lokalną;
- praca skoncentrowana na procesie (*process oriented*) versus praca zorientowana na efekty (*product oriented*);
- ułatwiająca (*enabling*) versus organizująca (*organizing*) rola pracownika socjalnego;
- właściwa praca socjalna (*community work in its own right*) versus
- praca w społeczności towarzysząca innym formom interwencji (*approach or attitude in other forms of work*);
- płatna (*paid*) versus nieodpłatna (*unpaid*) praca ze społecznością (Wódz, 2013, s.2).

Organizowanie społeczności lokalnej jest zarazem pracą dla społeczności, ze społecznością i w społeczności.

Jest to proces, przez który ludzie organizują się dla określenia swojej sytuacji i przez rozwijanie poczucia wspólnoty oraz uruchamianie tkwiących w tej wspólnotcie sił, a także

angażowanie instytucji zewnętrznych w celu zmiany swojej niekorzystnej sytuacji. W procesie pracy ludzie uczą się brania odpowiedzialności za przyszłość społeczności lokalnej oraz swojej własnej. W proces ten włączone są różnorodne instytucje i organizacje, grupy, wolontariusze, liderzy. Jest to praktyka nowego podejścia do rozwiązywania problemów społecznych, poprzez uruchamianie mechanizmu „pomocy dla samopomocy” (Niesporek, Wódz, 2003, s.124).

To przede wszystkim wspieranie inicjatyw słabszych grup społecznych poprzez zaoferowanie im wsparcia w różnej formie: organizacyjnej, edukacyjnej czy strategicznej. Ważne jest również konstruowanie i wspieranie rozwoju społeczności lokalnej poprzez badanie problemów, ale i odkrywanie potencjałów, stymulowanie rozwoju. Działania na rzecz społeczności lokalnej mogą być realizowane na trzech różnych płaszczyznach: rozwoju lokalnego, planowania społecznego oraz działań społecznych (Puszczewicz, 2003, s.276)

Najbardziej rozpowszechnione metody rozwijania społeczności lokalnej to:

- A. Organizowanie społeczności (*community organizing*) (pomoc społeczna),
- B. Animacja społeczno-kulturalna (kultura),
- C. Aktywizacja i rozwój społeczności lokalnych (*community development*), (przedsiębiorczość),
- D. Planowanie społeczne w środowisku lokalnym (*social – planning*) (samorząd),
- E. Kształcenie społeczności (*community education*) (oświata),
- F. Działanie społeczne (*social action*) (organizacje pozarządowe i grupy nieformalne) (Skrzypczak, 2001, s.22-25).

*Community organizing* rozumiane jako działanie na rzecz środowiska lokalnego „siłami tego środowiska”. Jako siły środowiska rozumiane są osoby ważne dla tegoż środowiska (liderzy lokalni, pracownicy socjalni, osoby znaczące). Celem działania jest wspomaganie rozwoju poprzez aktywizowanie i organizowanie środowiska. Jest to kompleksowy i komplementarny system działań, którego celem nadrzędnym jest tworzenie wspólnoty poprzez współdziałanie i aktywność wielu sił społecznych (Skrzypczak, 2001, s.23).

*Animacja społeczno-kulturalna* polega ona na dążeniu do poprawy sytuacji społeczności lokalnej zjednoczonymi wysiłkami organizacji publicznych i społecznych, mobilizujących wszelkie siły społeczne do działań ukierunkowanych na wartości, wykształcenie krytycznej postawy wobec nowych idei, nowych wzorów zachowań, które przyjmowane bezkrytycznie mogą powodować utratę własnej tożsamości. Animacja ma dwa oblicza – bierne i czynne. Animacja bierna polega na realizacji projektów i przedsięwzięć dla

ludzi, aktywna zaś ukierunkowana jest na włączanie ludzi do działania. Jest to „bycie ze społecznością”. Ważną umiejętnością animatora jest prezentowanie postawy otwartości, empatii, odpowiedzialności. Animator, aby skutecznie wypełniać swoje zadania, musi dysponować zarówno właściwym poziomem motywacji, odpowiednimi kompetencjami, umiejętnościami i wiedzą (Łuszczynska, Rybka, 2011, s.38-39).

*Aktywizacja i rozwój społeczności lokalnych (community development)* można rozpatrywać w czterech zasadniczych aspektach: procesu, metody działania, programu oraz ruchu społecznego. W aspekcie procesu kładzie się nacisk na sekwencje zmian oraz organizację przeprowadzania zmian. W aspekcie metody *community development* zwraca się uwagę na efektywność i sposoby działania. W ujęciu *aktywizacji i rozwoju społeczności lokalnych* jako programu kładzie się nacisk na zadania do zrealizowania oraz wytyczenie najważniejszych kierunków. I ujęcie ostatnie – jako ruchu społecznego jest pewnego rodzaju przedsięwzięciem mającym na celu ustalenie nowego porządku, zwanego czasem tzw. ”cichą rewolucją” (Wierzbicki, 1973, s.24-25).

W literaturze przedmiotu mówi się o tzw. szerokim podejściu do organizowania społeczności lokalnej określanym jako *comprehensive community initiatives* (CCI). Podejście to pojawiło się pod koniec lat osiemdziesiątych jako reakcja na wąskie (ekonomiczne) rozumienie rozwoju społeczności lokalnej. Jest to działanie mające na cele jednoczesne zaangażowanie wielu podmiotów, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych w kompleksowe rozwiązywanie problemów danej społeczności. Model ten zakłada pracę na dużym zasięgu, obejmującym bowiem wszystkie obszary życia społeczności czyli edukację, kulturę, życie społeczne, ekonomię jak również środowisko naturalne.

Można wyróżnić cztery podstawowe cele działań realizowanych w ramach CCI:

1. Koordynacja działań instytucji sektora publicznego i pozarządowego w celu bardziej efektywnego zaspokajania potrzeb członków społeczności lokalnej lub rozwiązywania problemów społeczności. Dzięki takiemu podejściu można wiele działań realizować międzysektorowo i w partnerstwie.
2. Zwiększenie efektywności i wydajności pracy instytucji świadczących usługi na rzecz społeczności lokalnej poprzez realizację wielu projektów czy programów ukierunkowanych na poprawę jakości życia w środowisku.
3. Kształtowanie się nowych form partycypacji społecznej (reguł samorządzenia się społeczności – *governance*) oraz budowa kapitału społecznego.

Można mówić o pewnym schemacie postępowania przydatnego w organizowaniu społeczności. Pierwszym etapem jest rozpoznanie, diagnoza potrzeb i braków danego

środowiska na rzecz którego podejmowane będzie działanie. Na tym etapie następuje rozpoznanie sił tego środowiska (instytucji, organizacji działających na terenie tego środowiska oraz osób mogących włączyć się do działań (wolontariuszy, mieszkańców, rodziców, lokalnych polityków). Następnie należy dokonać podziału zadań pomiędzy poszczególne podmioty i ludzi oraz zadbać o sprawny przepływ informacji. Kolejnym krokiem jest planowanie i koordynacja działań opiekuńczo-wspomagających. Polega on na zdefiniowaniu celów działań i wskazaniu sposobów ich realizacji, a także podziale zadań pomiędzy uczestników. Koordynatorem działań staje się pracownik socjalny. Wtórne pobudzanie czyli motywowanie do pracy na rzecz środowiska, zwłaszcza w przypadku pojawiających się trudności to ważny element profesjonalnego działania. Kolejnym etapem jest systematyczne ulepszanie środowiska czyli realizacja działań ukierunkowanych na podnoszenie jakości życia w środowisku. Ostatnią fazą jest kompleksowa ocena społecznego działania obejmująca efekty działań w oparciu o założone cele (Pilch, 1995, s.269-270; por. Skrzypczak, 2011, s.59-60).

Wskazuje się na następujące elementy rozpoznania sytuacji wyjściowej środowiska lokalnego:

- charakterystyka geograficzna społeczności uwzględniająca m.in. granice terytorialne środowiska, jego infrastrukturę społeczną, zagospodarowanie przestrzenne, warunki mieszkaniowe ludności, stan środowiska naturalnego,
- charakterystyka ludności zamieszkującej dane środowisko lokalne czyli struktura wieku, płci, wykształcenia, wielkość i struktura rodzin, struktura społeczno-zawodowa, struktura dochodów itd.,
- charakterystyka społeczno-kulturowa ludności czyli tradycje, zwyczaje, obyczaje, instytucje i organizacje społeczne, autorytety, poziom religijności,
- charakterystyka lokalnych układów politycznych,
- charakterystyka sytuacji ekonomicznej ludności w odniesieniu do sytuacji danego regionu czy kraju,
- opis najważniejszych problemów społecznych dotyczących danej społeczności. Dopiero tak kompleksowa diagnoza pozwala przygotować wariantowy plan działania (Wódz, 1998, s.153).

Można wyróżnić na pewne założenia skutecznych zmian na poziomie społeczności lokalnej:

- społeczności mogą rozwijać zdolność rozwiązywania własnych problemów,
- ludzie pragną zmian i są w stanie się zmieniać,

- ludzie powinni uczestniczyć w dokonywaniu, dopasowywaniu lub też kontrolowaniu zasadniczych zmian odbywających się w ich społecznościach,
- zmiany w społeczności tylko wtedy są trwałe jeżeli dokonywane są przez daną społeczność, a nie są jej narzucone,
- tylko holistyczne podejście do problemów zapewnia radzenie sobie z problemami danej społeczności,
- system demokratyczny wymaga współuczestnictwa i podejmowania przez ludzi działań na rzecz społeczności,
- społeczności lokalne potrzebują pomocy i wsparcia aby radzić sobie ze swoimi problemami.

W procesie wprowadzanie planowych zmian w społeczności lokalnej uczestniczą różne podmioty (instytucje i organizacje rządowe, samorządowe, organizacje pozarządowe, eksperci (fachowcy) oraz mieszkańcy) mające odmienne interesy. Władze lokalne i urzędnicy samorządowi zwykle chcą spełnić wiodącą rolę ponieważ to oni są bardzo często dysponentami środków i decydentami. Eksperci (fachowcy) zazwyczaj dostarczają niezbędnej wiedzy merytorycznej i są zaangażowani w działania. Ważnym uczestnikiem działań są sami mieszkańcy środowiska lokalnego. Aby zatem działania były efektywne, skuteczne i uwzględniały potrzeby wszystkich zaangażowanych stron potrzebna jest osoba koordynująca całość. Profesjonalista, który połączy wszystkie zaangażowane strony we wspólnym działaniu sprawi, że różne instytucje i różni ludzie będą się wzajemnie wspierać i uzupełniać dla osiągnięcia celów zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych (Wódz, Faliszek, 2002, s.135).

Można mówić o pewnych zasadach organizowania społeczności lokalnej.

1. Pobudzenie mieszkańców do refleksji na temat problemów występujących w środowisku.
2. Uświadomienie im jak wiele zależy od nich i jak siła tkwi w nich samych.
3. Wskazanie mieszkańcom środowisk lokalnych zasobów, które można wykorzystać w celu rozwiązania problemów lokalnych.
4. Umożliwienie mieszkańcom nabycia możliwości działania w środowisku, współdziałania w grupie, promocji własnych (Banaszak-Dankowska i inni, 2005, s.26).

Istota pracy w społeczności lokalnej może być analizowana poprzez trzy zasadnicze perspektywy:

- rozwoju społeczności lokalnej mającego na celu wypracowanie sieci powiązań i kontaktów pomiędzy ludźmi, aby zwiększyć ich pewność siebie, ale również aby łatwiej pokonywać ich trudności oraz zaspokajać ich potrzeby. Jest to proces społecznej zmiany, który w centrum stawia wspólne działanie jako sposób do osiągnięcia również własnych celów. Dzięki któremu ludzie mogą również się rozwijać, pogłębiać swoją wiedzę. Podstawą zmiany jest spojrzenie na człowieka (nawet doświadczającego problemów społecznych) z perspektywy partnera, a nie klienta. Równie istotne wydaje się również uznanie, iż nie należy postrzegać człowieka w oderwaniu od jego środowiska ponieważ to ono wywiera znaczący wpływ na jego funkcjonowanie,
- społeczeństwa obywatelskiego – czyli przestrzeni obejmującej obywatelską aktywność grupową (działalność organizacji pozarządowych, wspólnot lokalnych i samorządowych), jak również świadomość obywatelską,
- środowiskowej usługi społecznej/socjalnej (Skrzypczak, 2011, s.57-58).

#### **4.Zadania, umiejętności i role organizatora społeczności lokalnej**

M. Mendel i M. Rymsza (2012, s.318) stawiają przewrotne pytanie o to czy pracownicy socjalni organizujący społeczność są w Polsce potrzebni. A jeżeli tak, to jakie są ich zadania wobec środowisk lokalnych i ludzi zamieszkujących owe terytoria. Autorzy stoją na stanowisku, że pracownicy socjalni pracujący w środowiskach lokalnych powinni wspierać nieustanne rekonstrukcje zanikającej solidarności, tworzyć społeczności sprzymierzeńców, w których solidarność jest naturalną cechą więzi społecznych, kształtować i umacniać na poziomie lokalnym partnerstwo, które wyraża podmiotowość zarówno partnersko funkcjonującej społeczności, jak i każdego z jej członków.

Osobami podejmującymi się organizowania społeczności lokalnej zwanymi liderami lub operatorami (por. Wódz, Faliszek, 2002, s.135) są najczęściej pracownicy socjalni wyposażeni w szerokie kompetencje decyzyjne. Wydaje się, że profesjonalnie wykształcony pracownik socjalny posiada najszersze kompetencje by pełnić role związane z funkcją operatora. Role pracownika socjalnego jako lidera społeczności lokalnej zawiera tab.3.



Tab.3. Role pracownika socjalnego jako lidera społeczności lokalnej  
(za: Wódz, Faliszek, 2002, s.137)

Nazwa roli	Opis
Badacz społeczny	Diagnostuje potencjały (zasoby) oraz potrzeby mieszkańców oraz środowiska lokalnego
Planista	Formułuje plan działań mający doprowadzić do realizacji zamierzonych celów
Koordinator	Oddziałuje na wszystkich partnerów, mobilizuje ich do działania, dla o harmonijną i efektywną współpracę oraz o to, aby działanie się nie dublowały. Jego rolą jest również rozwiązywanie ewentualnych konfliktów pomiędzy stronami.
Organizator	Projektuje i buduje struktury dla realizacji poszczególnych zadań, zgodnie z potrzebami i możliwościami dostępnych zasobów.
Edukator	Umożliwia osobom zaangażowanym w realizację działań poszerzenie wiedzy na temat rozwiązywania problemów społecznych.
Negocjator	Umożliwia rozwiązywanie konfliktów w drodze kompromisu godzącego interesy wszystkich partnerów.
Rzecznik	Wspiera najsłabszego partnera (mieszkańców środowiska lokalnego) w tym, aby przyjęto rozwiązania uwzględniające ich interesy.
Menedżer	Poszukuje sojuszników działań na zewnątrz i podejmuje starania mające na celu troskę o pozytywne opinie społeczne.

W literaturze przedmiotu wymienia się również inne role pracownika socjalnego podczas realizowania przez niego środowiskowej pracy socjalnej. Są to role pośrednika, eksperta, planisty, rzecznika czy aktywisty. Rola pośrednika (brokera) polega na łączeniu ludzi potrzebujących pomocy z systemem wsparcia społecznego. Głównym zadaniem jest tu podnoszenie świadomości ludzi jak z niego korzystać. Pracownik socjalny w roli eksperta doradza jak działać, jak się zorganizować, jakie stosować strategie w rozwiązywaniu problemów swojej społeczności. Planista projektuje zmiany, szuka środków na ich realizację. Kolejną rolą jest rola rzecznika, czyli osoby, która broni interesów jednostek lub grup pokrzywdzonych społecznie, którzy w zetknięciu z instytucjami nie posiadają umiejętności zazwyczaj przegrywają. Aktywista zaś to osoba motywująca do podejmowania działań, która wspiera inicjatywy społeczne, tworzenie grup obywatelskich oraz wolontarystycznych

(Bąbska i inni, , [http://www.cal.org.pl/wp-content/uploads/2012/02/Ramowy\\_model\\_OSL.pdf](http://www.cal.org.pl/wp-content/uploads/2012/02/Ramowy_model_OSL.pdf) s.21-22).

Organizator społeczności lokalnej łączy w sobie podstawowe role społeczno-zawodowe pracownika socjalnego, do których można zaliczyć:

1. Animatora lokalnego – osoby, która włącza się do społeczności, mobilizuje ją do działania, stymuluje do podejmowania różnorodnych inicjatyw, wspiera, edukuje, ale nie wyręcza, sam nie rozwiązuje problemów.
2. Mediatora-organizatora sieci społecznych - osoba, która inicjuje powstawanie sieci społecznych w środowisku lub podtrzymywanie już istniejących. We współczesnym społeczeństwie wzrasta znaczenie współpracy międzyludzkiej, międzyinstytucjonalnej. To osoba, która stara się budować partnerstwa lokalne dla dobra innych mieszkańców.
3. Lokalnego polityka społecznego – osoby, której zależy na kreowaniu lokalnej polityki społecznej obejmującej lokalne strategie i programy rozwiązywania problemów społecznych (Skrzypczak, 2011, s.64).

Organizator społeczności lokalnej to również osoba posiadająca rzetelną wiedzę. T. Kaźmierczak (2011, s.87) wskazuje jako istotne następujące obszary wiedzy: rozwiązywanie problemów, ewaluacja, zarządzanie wolontariuszami, praktyczne wspieranie, znajomość zasad działania i zasad planowania działania przez władze publiczne i oraz partnerstwa, wiedza z zakresu demokracji lokalnej oraz rozumienie mechanizmów wpływu i władzy.

Do istotnych zadań organizatora społeczności lokalnej należy zaliczyć diagnozę potencjałów i deficytów danej społeczności. Ważne są tu zarówno dane statystyczne, jak i odczucia ludzi zamieszkujących dane terytorium. Rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji, planowanie zadań to również istotne elementy pracy. Współpraca z organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi a także kontakty z mediami, udział w konferencjach prasowych , kampaniach stanowią o jakości pracy lidera społeczności lokalnej (Puszczewicz, 2003, s.277).

Organizator społeczności lokalnej powinien mieć praktyczną wiedzę na temat procesów zachodzących w obrębie środowiska, umiejętność szacowania potencjału zmiany, wynikającą z obserwacji edukacyjno-animacyjnej pracy sił (jednostkowych i społecznych, jawnych i ukrytych) występujących w społeczności, powinien również wykazywać się umiejętnościami pozwalającymi na efektywną, korzystnie przekształcającą (meliorującą) społeczność pracę z jednostkami, rodzinami i grupami, jak również przejawiać dyspozycje do

zachowań prospołecznych i zorientowanych na dobro wspólne społeczności (Mendel, Rymsza, 2012, s.316).

Można mówić o co najmniej trzech rolach organizatora społeczności lokalnej: animatora lokalnego, organizatora sieci społecznych (networkera) oraz lokalnego polityka społecznego (planisty).

*Organizator społeczności lokalnej, podejmując rolę animatora lokalnego, koncentruje swoją pracę w społeczności na budowaniu sprawnie działających grup zadaniowych, czyli grup świadomie i celowo organizowanych z myślą o rozwiązaniu konkretnych problemów lub zrealizowaniu określonych zadań praktycznych. W szczególności zaś asystuje on członkom społeczności w zawiązywaniu takich grup, rozwijaniu ich działalności i podejmowaniu przez nie współpracy z innymi grupami (Rymsza, 2013, s.17).*

Mając na uwadze zadania stojące przed pracownikiem socjalnym, liderem społeczności lokalnych w procesie kształcenia osób przygotowujących się do pracy w pomocy społecznej, które zamierzając pobudzać i wspomagać społeczności lokalne w rozwiązywaniu własnych problemów ważne wydają się umiejętności profesjonalnego działania. Można do nich zaliczyć umiejętności badawcze niezbędne w rozpoznawaniu potrzeb społeczności lokalnej, umiejętność współpracy z ludźmi i różnorodnymi podmiotami, umiejętność pełnienia wielu ról (lidera, partnera, negocjatora, menedżera), umiejętność planowania i przewidywania działań, tak aby móc pracować w ciągle zmieniających się warunkach (Czekanowski, 2002, s.159).

Organizator społeczności lokalnej powinien cechować się umiejętnością komunikowania się i wzbudzania zaufania, pracy w zespole, zdolnością do pracy ukierunkowanej na długookresowe cele, a także odznaczać się cierpliwością, wrażliwością na potrzeby społeczne. Wśród ważnych kompetencji należy również wspomnieć o posiadaniu gruntownej wiedzy na temat lokalnych struktur społecznych i politycznych, usług lokalnych, dostępności urządzeń i źródeł wsparcia. Niezbędna jest również znajomość interakcji grupowych oraz metod komunikowania się, a także wiedza z zakresu projektowania, zarządzania i ewaluowania (Puszczewicz, 2003, s.276-277).

P. Czekanowski (2003, s.252-253) zwraca uwagę na kwestie przygotowania zawodowego organizatorów społeczności lokalnych czyli specjalistów potrafiących pracować zarówno w pomocy społecznej jak i umiejących pobudzać i wspomagać społeczności lokalne w aktywnym rozwiązywaniu własnych problemów. Wśród treści nauczania ważne wydaje się omówienie zagadnień związanych z metodą organizowania społeczności lokalnej i jej specyfiką, społecznością lokalną, metodycznym podejściu w zakresie rozpoczynania pracy ze

społecznością, określaniu potrzeb, problemów, celów, organizowaniem grup i organizacji, współpraca na rzecz dobra wspólnego oraz powolnym wycofywaniem się z pracy ze społecznością, która powinna być zakończona ewaluacją. W procesie kształcenia obejmującym warsztaty proponowane są zajęcia z zakresu metod badań społecznych, tworzenia map potrzeb i zasobów społeczności, metody projektowania czy też tworzenia kontraktów.

## **5.Kierunki rozwoju środowiskowej pracy socjalnej**

Środowiskowa praca socjalna rozumiana wielowymiarowo to proces edukacyjny dążący do upodmiotowienia ludzi i samopomocy. Może być rozumiana jako metoda koncentracji na efektach, program dla liderów – reformatorów instytucji, ruch społeczny niosący często niezadowolenie i bunt, ale będący jednocześnie formą partycypacji obywatelskiej i alternatywnym sposobem samoorganizacji (Grewiński, Skrzypczak, 2011, s.24).

Praca środowiskowa odwołuje się do wartości leżących u podstaw pracy socjalnej, takich jak:

- równość i sprawiedliwość społeczna rozumiana jako umożliwienie ludziom pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, przeciwdziałanie wykluczeniu i marginalizacji,
- poszanowania godności człowieka, niezależnie od jego przekonań, postaw czy doświadczeń;
- poszanowanie prawa do samostanowienia, które wymaga podjęcia działań na rzecz wzmocnienia i rozwoju jednostek, grup, społeczności (Bąbska i inni, s.18, [http://www.cal.org.pl/wp-content/uploads/2012/02/Ramowy\\_model\\_OSL.pdf](http://www.cal.org.pl/wp-content/uploads/2012/02/Ramowy_model_OSL.pdf)).

Zadaniami pracownika socjalnego w zakresie pracy środowiskowej powinny być:

- pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób czy rodzin
- współpraca z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania patologii
- inicjowanie nowych form pomocy osobom i rodzinom mającym trudną sytuację życiową
- uczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu oraz wdrożeniu programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia (Banaszak – Dankowska i in., 2005)

Można wymienić etapy ewolucji środowiskowej pracy socjalnej.

Pierwszy etap (lata 1990-1994) charakteryzuje się łagodzeniem negatywnych skutków przemian społecznych, rosnącą liczbą klientów pomocy społecznej, nieprzygotowaniem ówczesnej kadry ośrodków pomocy społecznej do pracy z klientami, jak również priorytetowym traktowaniem świadczeń o charakterze materialnym. Kolejny, drugi etap (lata 1995-1998) to okres gdy warunki społeczno- ekonomiczne uległy stabilizacji, ludzie zaczęli przyzwyczajać się do nowej sytuacji. Nastąpił znaczący wzrost liczby osób bezrobotnych, który jednocześnie spowodował wzrost klientów pomocy społecznej i znaczne obostrzenie w przyznawaniu świadczeń materialnych. Ośrodki pomocy społecznej zaczęły przypominać „urzędy śledcze”, które zaczęły poszukiwać powodów odmowy świadczeń. Trzeci etap rozwoju środowiskowej pracy socjalnej to lata 1999-2002. To okres zmian w systemie pomocy społecznej związany z reformą samorządową, tworzeniem powiatów. Ciężar finansowania pomocy społecznej zostaje przeniesiony na gminy. Większość gmin nie jest w stanie udźwignąć tego zadania – zmniejsza się liczba wypłacanych świadczeń. Okazuje się, że tradycyjna forma pomocy (materialnej) nie jest wystarczająca, nie stać na nią samorządy lokalne. W województwie mazowieckim powstaje pierwsze w Polsce Centrum Aktywności Lokalnej (CAL). Lata 2003-2006 to zdaniem B. Skrzypczaka czwarty z kolei etap rozwoju pracy socjalnej w środowisku. Wprowadzenie w dniu 12 marca 2004 ustawy o pomocy społecznej, która wprowadzała ograniczenie świadczeń materialnych na rzecz świadczeń niematerialnych (art.36) stanowiło impuls do rozwoju działań ukierunkowanych na środowiska lokalne oraz rozwijanie nowych form pomocy i samopomocy. Ważnym imperatywem rozwoju środowiskowej pracy socjalnej stała się możliwość pozyskiwania funduszy unijnych wraz z wejściem Polski do Unii Europejskiej. Zapowiedziano potrzebę wprowadzenie *kontraktu aktywizacji lokalnej*. Wprowadzono *Krajowy Program zabezpieczenie i Integracja społeczna*. (Skrzypczak, 2011, s.68-71).

Metodę Centrum Aktywności Lokalnej (CAL) można zdefiniować jako zintegrowane i kompleksowe działanie środowiskowe oparte na „ożywianiu społeczności lokalnej” poprzez ożywienie lokalnej instytucji/organizacji publicznej (takiej jak: dom kultury, organizacja pozarządowa). Najważniejszą zasadą CAL jest realizowanie zasad na rzecz osiedla przy zaangażowaniu jego mieszkańców. Zespół CAL powinien wyłonić się na danym terenie. W jego skład powinni wchodzić liderzy lokalni – wolontariusze, wspierani przez innych mieszkańców, którzy sami będą rozwiązywać problemy i realizować własne pomysły. CAL opiera się na nowoczesnej diagnozie środowiska lokalnego obejmujące potrzeby i zagrożenia

tego środowiska niezbędnej w tworzeniu rozwoju zrównoważonego. Ideą działania jest aktywizacja i rozwój społeczności lokalnych (Skrzypczak, 2009, s.233-234).

Najważniejsze założenia CAL to:

1. Opis kompetencji pracy ze społecznościami (metoda animacji społecznej) oraz rozwój nowej roli animatora społecznego. Opracowanie *modelu CAL* czyli instrumentarium pracy środowiskowej na potrzeby instytucji i organizacji lokalnych, które będzie przez nie wykorzystywane i doprowadzi do opracowania własnego modelu pracy w środowisku.
2. Zapewnienie trwałości podejmowanych działań poprzez budowanie krajowego systemu wsparcia budowanej na *sieci CAL* czyli współpracy partnerów lokalnych oraz podnoszeniu jakości ich pracy (*standardy i certyfikat CAL*). Ważnym elementem działań było również stworzenie *Stowarzyszenia CAL*, które pełni rolę centrum wsparcia aktywności lokalnej. Swoje cele realizuje ono poprzez prowadzenie *Szkoły Animacji Społecznej* oraz *Instytutu Radlińskiej*.
3. Wypracowywanie rozwiązań metodycznych i upowszechnianie ich na poziomie polityki lokalnej i krajowej (powstanie *Laboratorium Innowacji Społecznej* czy Programu Aktywności Lokalnej w POKL). (Skrzypczak, 2009, s.240-241).

Mówiąc o standardach metoda CAL należy pamiętać, że służy ona budowaniu dobra publicznego i zaufania społecznego. Opiera się na zasadach tolerancji, poszanowania praw człowieka, solidarności społecznej oraz współpracy. Praca metodą CAL wymaga posiadania miejsca, które będzie służyć ożywieniu i integracji społeczności lokalnej, tworzenia w środowisku koalicji na rzecz pracy w środowisku i wokół problemów, inicjowanie ruchów samopomocowych i obywatelskich, promowanie i wdrażanie pracy wolontarystycznej i zespołowej, inicjowania lokalnym wydarzeń oraz działań opartych na projektach i programach (Banaszak-Dankowska i inni, 2005, s.96).

Metoda CAL jest również wykorzystywana na polu pomocy społecznej. Ośrodek pomocy społecznej pełniący funkcje centrum aktywności powinien być inicjatorem konkretnych działań skupiającym lokalne siły wokół problemu społecznego i koordynującym ich pracę w tym zakresie. Ośrodek Pomocy Społecznej pracujący metodą CAL ma do realizacji określone zadania, są to m.in.:

- organizowanie działań integrujących środowisko,
- podejmowanie współpracy z organizacjami pozarządowymi,
- współtworzenie koalicji na rzecz rozwiązywania problemów lokalnych,
- rozwijanie różnych form edukacji w środowisku,

- diagnoza potrzeb i problemów środowiska lokalnego (Skrzypczak, 2009, s.240-242).

P. Jordan i B. Skrzypczak (za: E. Solecka-Florek, 2012, s.14) opisują CAL jako „metodę budzenia aktywności społecznej w celu samoorganizowania się do rozwiązywania konkretnych problemów danej społeczności, Jest to metoda na wskroś demokratyczna, zakładająca zaangażowanie społeczne jako podstawowy element swojej skuteczności. Natomiast najważniejszą metodą CAL jest realizowanie działań na rzecz miejscowości czy osiedla przez zaangażowanie mieszkańców”.

Można wyróżnić komponenty CAL:

1. Badanie w działaniu – polega na odkryciu lokalnego potencjału, ma za zadanie wyróżnić siły społeczne
2. Praca środowiskowa - profesjonalne wsparcie o charakterze edukacyjnym, organizacyjnym i informacyjnym; cel to uzyskanie wiedzy, informacji oraz umiejętności
3. Wzmacnianie społeczne – promowanie zdolności jednostek i grup, organizacji oraz instytucji
4. Działanie środowiskowe – polega na gromadzeniu ludzi wokół aktywności i wspólnego działania na rzecz realizacji określonych potrzeb lokalnych

Powyższa metoda jest realizowana przez istniejące w środowisku podmioty tj. kluby osiedlowe, domy kultury, szkoły, organizacje pozarządowe.

Elementami CAL które będą miały wpływ na skuteczność działań to:

1. Animator społeczny
2. Planowanie
3. Rozpoznanie środowiska
4. Budowanie lokalnego partnerstwa
5. Mobilizowanie do działania
6. Wspieranie i rozwój organizacji pozarządowych
7. Komunikacja i dialog społeczny
8. Instytucja jako centrum działań podejmowanych na rzecz społeczności lokalnej (Solecka-Florek, 2012)

Nowym narzędziem pracy socjalnej stają się Programy Aktywizacji Lokalnej (PAL). Program Aktywności Lokalnej (PAL) jest programem zaplanowanym na rzecz aktywizacji i rozwiązywaniu problemów społecznych na danym terenie. Celem jest współpraca organizacji i instytucji na rzecz zaspokajania potrzeb danej społeczności lokalnej oraz jej wzmacniania. Elementem PAL jest animacja lokalna. Jest metodą polegającą na rozbudzaniu chęci do

działań na rzecz danej społeczności lokalnej. Konsekwencją animacji lokalnej ma być rozwój społeczności lokalnej. Animacja w ujęciu pracy socjalnej ma za zadanie aktywizowanie kogoś, wydobywanie sił twórczych z człowieka.

Według J. Kargula (za: Gulej, 2011, s.252) animacja jest metodą „działania polegającą na stymulacji do aktywnego zachowania zarówno zbiorowości terytorialnej jak i małej grupy, do działania mającego na celu ulepszenie życia społecznego środowiska poprzez ukazywanie wizji owych ulepszeń i stymulowanie ludzi do ich realizacji, bądź też działanie wydobywające potrzeby, zainteresowania, motywacje wśród członków danej grupy społecznej”.

Działania animacyjne oparte są na procesach:

- Odkrywaniu problemów do rozwiązania w środowisku
- Tworzeniu związków pomiędzy jednostkami, grupami, środowiskiem lokalnym
- Kreacji działań twórczych pomiędzy jednostkami, grupami, środowiskiem lokalnym (Gulej, 2011)

Stosunkowo nową formą pracy w środowisku i na rzecz środowiska lokalnego jest budowa partnerstw lokalnych ukierunkowanych na wzrost potencjału środowiska lokalnego. Lokalne partnerstwa społeczne powstają i rozwijają się już w wielu krajach Europy. Tworzone są ponieważ tradycyjne systemy pomocowe nie są w stanie rozwiązywać problemów społecznych, których liczba i skala skomplikowania jest już tak wielka, że do ich rozwiązania potrzebne są nowatorskie podejścia. Wymagają one szczególnej zdolności wypracowywania metod pozwalających na łączenie oddolnej inicjatywy, wiedzy i zaangażowania z ciągłą diagnozą warunków życia, które się nieustannie zmieniają. Żyjemy bowiem w społeczeństwie zmiany (Zybała, 2008, s.7).



## Zapamiętaj

- W piśmiennictwie polskim *metoda organizowania społeczności lokalnej* jest zwana również *metodą środowiskową*. Obie nazwy wywodzą się z pierwowzoru amerykańskiego. Za czasów M. Richmond metoda ta zwana również *metodą organizowania wspólnoty lokalnej* (community organization). Jej zasadniczym celem jest wspomaganie rozwoju środowiska, aktywizowanie, inspirowanie do pozytywnych zmian.
- Metoda mająca na celu zintegrowane i kompleksowe działanie środowiskowe oparte na „ożywianiu społeczności lokalnej” poprzez ożywienie lokalnej instytucji/organizacji publicznej (takiej jak: dom kultury, organizacja pozarządowa) jest metoda Centrum Aktywności Lokalnej (CAL).
- Nowym narzędziem pracy socjalnej stają się Programy Aktywizacji Lokalnej (PAL).

## Pytania i zadania kontrolne

- Wyjaśnij jak rozumiesz metodę organizowania społeczności lokalnej, jakie są jej cele.
- Wymień etapy pracy metodą środowiskową.
- Podaj zasady organizowania społeczności lokalnej.
- Wymień role pracownika socjalnego jako lidera społeczności lokalnej.
- Scharakteryzuj metodę Centrum Aktywności Lokalnej (CAL).

## Literatura

- Wódcz K., (1998) *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Kaźmierczak T., Bąbska B., Popłońska-Popławska M., Rymsza M.,(red.) *Środowiskowe role zawodowe pracownika socjalnego*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Grewiński M., Skrzypczak B., (2011) *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie.
  - Rymsza M., (2012) *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

\* w odniesieniu do

## **Bibliografia:**

Adamski F., (2002) *Rodzina. Wymiar społeczno-kulturowy*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Arendt Ł., Kukulak-Dolata I., Hryniewicka A., (2012) *Bezrobocie - między diagnozą a działaniem*, <http://irss.pl/wp-content/uploads/2014/01/Bezrobocie%20mi%C4%99dzy%20diagnoz%C4%85%20a%20dzia%C5%82aniem.pdf>, (dostęp z dnia 7.01.2014 roku).

Badura-Madej W., (red.) *Wybrane zagadnienia interwencji kryzysowej*. Warszawa: Wydawnictwo Interart.

Balon K., Rutkiewicz G., Staręga-Piasek J., Stec K., Szmaglińska I., Zielony M., (2011) *Standard pracy socjalnej z osobą starszą*, Warszawa, <http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/2.1.STANDARD%20PRACY%20SOCJALNEJ%20Z%20OS.pdf>, (dostęp z dnia 2.03.2014 r.).

Barbaro de B., (1999), *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Barbier J. M., (2006) *Działanie w kształceniu i pracy socjalnej*, Katowice: Wydawnictwo Śląsk.

Bera R., (2003) *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych*, Warszawa: Wydawnictwo Bellona.

Błęadowski P., (2002) *Lokalna polityka społeczna wobec ludzi starych*, Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej.

Bourdieu P., Wacquant J.D.L., (2011) *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Warszawa: Oficyna Naukowa.

Brańciel J., Kurcz A., (2002) *Pracownik socjalny. Wybrane problemy zawodu w zakresie transformacji społecznej*, Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.

Chabior A., (2001) *Kluby seniora miejscem uczestnictwa kulturalnego i animacji społeczno-kulturalnej*, W: Z. Szarota (red.) *Aktywizacja, rozwój, integracja – ku niezależnej starości*, Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM, Biblioteka Gerontologii Społecznej.

Chaskin R. J., Brown P., Venkatesh S., Vidal A., (2007), [W:] T. Kaźmierczak (red.) *Zmiana w społeczności lokalnej. Szkice o kapitale społecznym w praktyce społecznej i nie tylko*, Warszawa: Instytut Służb Publicznych.

Cichosz M., (2004) *Polska pedagogika społeczna w latach 1945-2003 (wybór tekstów źródłowych)*, tom I, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

- Cichosz M., (2011) *Środowisko i środowisko wychowawcze w refleksji pedagogicznej – rozwój i przemiany*. [W:] M. Cichosz, R. Leppert (red.) *Współczesne środowiska wychowawcze. Stan oceny i kierunki przemian*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Kujawskiej-Pomorskiej Szkoły Wyższej.
- Ciczkowski W., (1999) *Bogactwo życia i twórczości Aleksandra Kamińskiego*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Czapiński J., Panek T., (red.) *Diagnoza Społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*. Raport, [http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza\\_raport\\_2011.pdf](http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2011.pdf), (dostęp z dnia 10.12.2013).
- Czechowska-Bieluga M., (2013) *Poczucie zadowolenia z życia pracowników socjalnych w socjopedagogicznej perspektywie uwarunkowań pełnionej roli zawodowej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E., (2009), *Profile kompetencji społecznych*
- Czekanowski P., (2002) *Organizowanie społeczności lokalnej – propozycja kształcenia*, [W:] K. Frysztacki, K. Piątek (red.) *Wielowymiarowość pracy socjalnej*, Toruń: Wydawnictwo Akapit.
- Czekanowski P., (2003) *Nauczanie pracy socjalnej ze społecznościami. Teoria a praktyka*, [W:] E. Kantowicz, A. Olubiński (red.) *Działanie społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, Toruń: Wydawnictwo Akapit.
- Domaradzki M., Włoch B., *Kontrakt socjalny*”, „Praca Socjalna”, 2007, Nr 3.
- Drożdżowicz L., (1994) *Ogólna teoria systemów*, [W:] B. de Barbaro (red.) *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, Kraków: Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Dubois B., Miley K., (1996) *Praca socjalna. T. 1, Zawód, który dodaje sił*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Warszawa: Interart.
- Dudak A., Sarzyńska E. (2001), *Superwizja jako dziedzina doradztwa zawodowego*. [W:] J. Kargul (red.), *Dyskursy młodych andragogów 2*, Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Dunajska A., Romaszkiwicz B., Stawicki A., (2005) *Wprowadzenie*, [W:] A. Banaszak-Dankowska, B. Bąska, A. Dunajska, J. Jakubowska, P.Jordan, A. Kowalska, B. Romaszkiwicz, T. Schimanek, A. Stawicki, *Praca socjalna w środowisku lokalnym*, Warszawa: Wydawnictwo Verlag Dashofer.
- Faliszek K., (2007) *Bezrobocie jako problem społeczny*, [W:] S. Pawlas – Czyż (red.) *Praca socjalna wobec współczesnych problemów społecznych*, Toruń: Wydawnictwo „Akapit”.

- Farnicka M., (2011) *Spoleczne uwarunkowania diagnozy w pracy instytucji*, „Praca Socjalna” Nr 2.
- Fengler J. (2000), *Pomaganie męczy. Wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk.
- Frąckiewicz L., Waszczak S., (1995) *Polityka ludnościowa i rodzinna: materiały do studiowania*, Katowice.
- Fukuyama F., (1997) *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa, Wrocław.
- Gawel-Luty E., Przybycień K., (2011) *Wybrane obszary pracy socjalnej z perspektywy pedagoga*, Stalowa Wola: Drukarnia Diecezjalna w Sandomierzu.
- Greenstone L.J., Levinton S.C., (2005) *Interwencja kryzysowa*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Grewiński M., (2009) *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie.
- Grewiński M., Skrzypczak B., (2011) *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie.
- Grey M., Webb S. A., *Krytyczna praca socjalna*, [W:] M. Grey, S.A. Webb, *Praca socjalna. Teorie i metody*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Gulej A. (2011), *Pracownik socjalny a animacja społeczności lokalnej*, [W:] K. Piątek, K. Szymańska –Zybertowicz (red.) *Profesjonalna praca socjalna*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Akapit.
- Hick S.F., Murray K., (2013) *Strukturalna praca socjalna*, [W:] M. Grey, S.A. Webb, *Praca socjalna. Teorie i metody*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- James K.R., Gilliland B.E., (2006) *Strategie interwencji kryzysowej. Pomoc psychologiczna poprzedzająca terapię*. Warszawa: Wydawnictwo Edukacyjne Parpamedia.
- Jarosz E., Wysocka E. (2006) *Diagnoza psychopedagogiczna - podstawowe problemy i rozwiązania*, warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Wódz K., Faliszek K. (red.) (2009) *Aktywizacja – Integracja - Spójność społeczna*, Toruń: Wydawnictwo „Akapit”.
- Kamiński A., (1974), *Funkcje pedagogiki społecznej*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Kamiński A., (2004) *Trzy metody pracy społeczno-wychowawczej*, W: Cichosz M., *Polska pedagogika społeczna w latach 1945-2003 (wybór tekstów źródłowych)*, t.2, Toruń: Wydawnictwo Akapit.

Kanios A., (2011) *Przejawy wykluczenia społecznego i dyskryminacji osób starszych w Polsce - analiza wybranych obszarów*, [W:] M. J. Jarosz, A. Włoszczak-Szubzda, W. Kowalski (red.) *Problemy starzenia się społeczeństwa. Teoria i praktyka. Perspektywa polska i brytyjska*, Lublin: Innovatio Press.

Kanios A., (2012) *Przemiany społeczno-edukacyjne środowisk lokalnych Lubelszczyzny zaangażowanych w polsko-duńską współpracę partnerską*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej.

Kanios A., (2012) *Sytuacja demograficzna Polski w kontekście problemu starzenia się społeczeństwa. Bariery i szanse inkluzji społecznej osób starszych*, [W:] M. J. Jarosz, A. Włoszczak-Szubzda, W. Kowalski (red.) *Polska i Wielka Brytania w obliczu starzenia się społeczeństwa*, Lublin: Innovatio Press.

Kanios A., Czechowska-Bieluga M., (2013) (red.) *Współczesne oblicza pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS (w druku).

Kantowicz E., (2001) *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.

Kantowicz E., (2012) *Pedagogika (w) pracy socjalnej*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.

Kasperczyk A., (2006) *Wsparcie społeczne w instytucjach opieki paliatywnej i hospicyjnej*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Kawula S., (1997) *Spirala życzliwości. Od wsparcia do samorozwoju*. [W:] E. Kantowicz (red.) *Wsparcie społeczne w różnych układach ludzkiego życia*, Olsztyn: Wydawnictwo Glob.

Kawula S., (1997) *Spirala życzliwości. Od wsparcia do samorozwoju*. [W:] E. Kantowicz (red.) *Wsparcie społeczne w różnych układach ludzkiego życia*, Olsztyn: Wydawnictwo Glob.

Kawula S., (2006), *Czynniki i sieci wsparcia społecznego w życiu człowieka*, [W:] S. Kawula (red.), *Pedagogika społeczna. Dokonania – aktualność – perspektywy. Podręcznik akademicki dla pedagogów*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

Kawula S., (2009) *Pedagogika społeczna w ujęciu Aleksandra Kamińskiego (1903-1978)*, W: S. Kawula (red.) *Pedagogika społeczna. Dokonania – aktualność- perspektywy*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

- Kawula S., (2009), *Zasoby wychowania w środowisku życia współczesnego Polaka*, [W:] K. Marzec-Holka, H. Guzy-Steinke (red.), *Kapitał społeczny a nierówności – kumulacja i redystrybucja*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Kawula S., Brągiel J., Janke A.W., (2006) *Pedagogika rodziny. Obszary i panorama problematyki*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Kazubowska U., (2010) *Rodzina jako swoista przestrzeń w pracy socjalnej – aktualność i perspektywy*, [W:] A. Kanios, M. Czechowska-Bieluga (red.) *Praca socjalna. Kształcenie – działanie- konteksty*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”
- Kaźmierczak T., (2011) *Praca i praktyka środowiskowa – szkic o doświadczeniach brytyjsko-amerykańskich*, [W:] *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa: WSP TWP.
- Kaźmierczak T., (2013) *Animator lokalny*, [W:] T. Kaźmierczak, B. Bąbska, M. Popłońska-Popławska, M. Rymśza (red.) *Środowiskowe role zawodowe pracownika socjalnego*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Kaźmierczak T., K. Hernik (2008) (red.) *Spoleczność lokalna w działaniu. Kapitał społeczny. Potencjał społeczny. Lokalne governance*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Kaźmierczak T., Rymśza M., (2003), *W stronę aktywnej polityki społecznej?*, [W:] T., Kaźmierczak, M. Rymśza (red.) *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Kijak R.J., Szarota Z., (2013) *Starość. Między diagnoza a działaniem*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Kocik L., (2006) *Rodzina w obliczu wartości wzorów życia ponowoczesnego świata*, Kraków: KSW.
- Kłós A., (2011) *Kontrakt socjalny w teorii i w praktyce*, Częstochowa: Centrum AV.
- Kocik L., (2003) *Rodzina jako uniwersalny mikroświat człowieka*, „Małżeństwo i rodzina” Nr 1.
- Koźbik I., (1994), *Wywiad rodzinny z użyciem genogramy*, [W:] B. de Barbaro (red.) *Wprowadzenie do systemowego rozumienia rodziny*, Kraków: Collegium Medicum UJ.
- Kowalczyk B., (2012) *Asystenci rodziny w nowym systemie wsparcia*, „Praca Socjalna”, Nr 2.
- Kowalczyk B., (2012) *O gminnym systemie wsparcia rodziny*, „Praca Socjalna”, Nr 6.
- Kotlarska-Michalska A. (2011), *Praca socjalna w rodzinie, z rodziną i dla rodziny w perspektywie ról zawodowych pracownika socjalnego i asystenta rodziny* [W:] A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodzinny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki do wsparcia*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

- Krasiejko I., (2010) *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach w pracy socjalnej*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Krasiejko I., (2011), *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Krasiejko I., (2012) *Asystent rodziny – profesjonalista, ale nie cudotwórca*, „Praca Socjalna, Nr 4.
- Krasiejko I., Przepierski J., (2011), *Nowoczesne formy wsparcia rodziny – asystentura rodzin i Konferencja Grupy Rodzinnej*, „Praca Socjalna”, Nr 2.
- Kromolicka B., (2008), *Wprowadzenie*, [W:] B. Kromolicka (red.) *Pedagog społeczny w meandrach środowiska lokalnego*, Szczecin: Wydawnictwo Ars Atelier.
- Krzesińska – Żach B., (2006) *Człowiek w sytuacji zagrożenia jako podmiot oddziaływań pracownika socjalnego*, Białystok: Wydawnictwo Trans Humana.
- Krzyszowski J., (1998) *Elementy organizacji i zarządzania w pomocy społecznej*, Łódź: Omega-Praxis.
- Krzyszowski J., (2005), *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Krzyszowski J., (2011) *Analiza doświadczeń w obszarze pracy socjalnej i polityki społecznej*, [W:] B. Skrzypczak, M. Wiczorek (red.) *Organizowanie społeczności lokalnej. Analizy, konteksty, uwarunkowania*, Warszawa, <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/464189844.pdf>, (dostęp z dnia 27.12.2013 r.)
- Kucharska J., Zdebska E., (2011) *Przygotowanie kadr pomocy społecznej w obszarze wsparcia dla seniorów*, [W:] Z. Szarota (red.) *Aktywizacja, rozwój, integracja – ku niezależnej starości*, Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM, Biblioteka Gerontologii Społecznej.
- Kudłacz T., *Rozwój lokalny*, W: J. Hausner (red.) *Ekonomia społeczna a rozwój* (red.), [http://www.msap.uek.krakow.pl/doki/publ/es\\_ekonomia.pdf](http://www.msap.uek.krakow.pl/doki/publ/es_ekonomia.pdf), (dostęp z dnia 20.12.2013 r.)
- Kulesza E., (2013) *Lokalna polityka społeczna*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Kwiatkowski M.S., Bogaj A., Baraniak B., (2007), *Pedagogika pracy*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Lalak D., (1995), *Teoretyczny i praktyczny sens metody indywidualnych przypadków*, [W:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.) *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa: Wydawnictwo Żak.

- Lepalczyk I., Marynowicz-Hetka E. (1985), *Wzmacnianie sił społecznych środowiska lokalnego*, [W:] A. Radziejewicz-Winnicki (red.), *Pedagogika societatis. Przedmiot, zadania a współczesność*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Leszczyńska-Rejchert A., (2006) *Człowiek starszy i jego wspomaganie. W stronę pedagogiki starości*, Olsztyn, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Leszczyńska-Rejchert A., (2008) *Wspomaganie osób starszych w domach pomocy społecznej*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Leśniak-Berek E., (2010) *Superwizja pracy socjalnej – ważne źródło wsparcia profesjonalisty*, [W:] S. Pawlas-Czyż, E. Leśniak-Berek (red.) *W kręgu zagadnień profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego. Materiały dydaktyczne dla słuchaczy specjalizacji II stopnia w zawodzie pracownik socjalny*, Katowice: Wydawnictwo "Śląsk".
- Ławniczak D., Marszałkowska M., Mierzejewska B., Polczyk D., Zeller L., Standard Ławniczak, Marszałkowska, Mierzejewska, Polczyk, Zeller, [www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/SPS\\_RZD\\_23luty.pdf](http://www.wrzos.org.pl/projekt1.18/download/SPS_RZD_23luty.pdf), (dostęp z dnia 20.01.2014 r.)
- Łuczynska M., Olech A., (2013) *Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Łuszczynska M., Rybka I., (2011) *Praca środowiskowa. Analiza doświadczeń obszarze pracy socjalnej i animacji społecznej*, [W:] B. Skrzypczak, M. Wieczorek (red.) *Organizowanie społeczności lokalnej. Analizy, konteksty, uwarunkowania*, Warszawa, <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/464189844.pdf>, (dostęp z dnia 16.01.2014 r.)
- Marynowicz-Hetka E. (2006), *Pedagogika społeczna jako dyscyplina akademicka: stan i perspektywy*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Marzec-Holka K., (2005) *Marginalizacja w problematyce pedagogiki i praktyce pracy socjalnej*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Matyjas B. (red.), (2002) *Formy pomocy dziecku i rodzinie w środowisku lokalnym*, Kielce: Wszechnica Świętokrzyska.
- Mendel M., Rymśa M., (2012) *Po co nam pracownicy socjalni – organizatorzy społeczności? Solidarność, partnerstwo, przymierze w środowiskowej pracy socjalnej*, [W:] M. Rymśa (red.) *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Mikołajewicz W.,(1995) *Praca socjalna jako działanie wychowawcze*, Warszawa: Wydawnictwo Interart.



*Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski* przygotowana przez Zespół zadaniowy ds. Reintegracji Społecznej pod przewodnictwem Ministra Pracy i Polityki Społecznej, 2003, [www.mpips.gov.pl/userfiles/File/mps/NSIS.pdf](http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/mps/NSIS.pdf), (dostęp z dnia 12.01.2013 r.)

Szymańska-Zybertowicz (red.), *Profesjonalna praca socjalna. Nowy paradygmat czy niedokończone zadanie*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.

Niesporek A., Wódz K., (2003) *Grupy zmarginalizowane, przedsiębiorczość społeczna, praca socjalna –strategie rozwoju społeczności lokalnych*, [W:] T. Kaźmierczak, M. Rymsza (red.), *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Nocuń A., Szmagałski J., (1996) *Podstawowe umiejętności w pracy socjalnej i ich kształcenie*, Warszawa: Interart.

*Nowa Encyklopedia PWN (1996)* tom IV i V, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Nowak A., Wysocka E., (2001) *Problemy i zagrożenia społeczne we współczesnym świecie. Elementy patologii społecznej i kryminologii*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.

Olubiński A., (2004), *Praca socjalna. Aspekty humanistyczne i pedagogiczne*, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.

Orme J., (2013) *Feministyczna praca socjalna*, [W:] M. Grey, S.A. Webb, *Praca socjalna. Teorie i metody*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Oyster C., (2002) *Grupy*, Warszawa: Wydawnictwo Zysk i Spółka.

Pilch T., (1995) *Środowisko lokalne – struktura, funkcje, przemiany*. [W:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.) *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.

Pilch T., (1999), *Środowisko*, [W:] D. Lalak, T. Pilch (red.) *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.

Pilch T.,(1977) *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

*Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz niektórych innych ustaw*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2014, <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/pomoc-spoeczna/zalozenia-do-zmiany-ustawy-o-pomocy-spoecznej>, (dostęp z dnia 20.02.2014 r.).

Przeperski J., *Praca z rodziną z zastosowaniem metody Konferencji Grupy Rodzinnej*, „EsOEs” 2006, Nr 2, <http://www.rops.krakow.pl/lewa/publikacje-13/kwartalnik-esoes-25.html>, (dostęp z dnia 03.02.2014 r.)

- Przychodzki Z., (2004) *Znaczenie kapitału społecznego w rozwoju*. [W:] A. Jewtuchowicz (red.) *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, Łódź.
- Puszczewicz R., (2003) *Warsztat metodologiczny pracownika socjalnego w pracy ze społecznością lokalną*, [W:] E. Kantowicz, A. Olubiński (red.) *Działanie społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, Toruń: Wydawnictwo Akapit.
- Putnam R., (1995) *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak.
- Putnam R., (2008) *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Radziewicz-Winnicki A. (1998), *Modernizacja środowisk wychowawczych w procesie zmiany społecznej*, [W:] E. Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, E. Cyrańska (red.), *Pedagogika społeczna jako dyscyplina akademicka. Stan i perspektywy*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Radziewicz-Winnicki A. (2005), *Społeczeństwo w trakcie zmiany. Rozważania z zakresu pedagogiki społecznej i socjologii transformacji*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Radziewicz-Winnicki A., (1998) *Modernizacja środowisk wychowawczych w procesie zmiany społecznej*. [W:] E. Marynowicz - Hetka, J. Piekarski, E. Cyrańska (red.) *Pedagogika społeczna jako dyscyplina akademicka. Stan i perspektywy*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Ratyński W., (2003) *Problemy i dylematy polityki społecznej w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Difin SA.
- Regulski J., *ABC samorządu terytorialnego. Poradnik nie tylko dla radnych*, Wyd. Fundacja im. Batorego,  
[http://www.frdl.org.pl/pliki/frdl/document/publikacjeFRDL/Poradnik%20dla%20radnych\\_AB\\_C\\_samorzadu.pdf](http://www.frdl.org.pl/pliki/frdl/document/publikacjeFRDL/Poradnik%20dla%20radnych_AB_C_samorzadu.pdf), (dostęp z dnia 05.01.2013 r.)
- Robertis D.C., (1999) *Metodyka działania w pracy socjalnej*, Warszawa: Interart.
- Rybczyńska D. A, Olszak Krzyżanowska B., (1999) *Aksjologia pracy socjalnej - wybrane zagadnienia*. Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Rybczyńska D., (1996) *Wybrane zagadnienia pracy socjalnej*, Zielona Góra: Wydawnictwo Organon.
- Rymsza M., (2008) *Aktywna polityka społeczna w Polsce. Szanse i ograniczenia upowszechnienia koncepcji*, [W:] A. Karwacki, H. Kaszyński (red.) *Polityka aktywizacji w Polsce*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

- Rymsza M., (2012) *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Rysz-Kowalczyk B., (1998) *Skale polityki społecznej*, [W:] A. Rajkiewicz, J. Supińska, M. Księżopolski (red.) *Polityka społeczna*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Rysz-Kowalczyk B., (2011) *Polityka społeczna gmin i powiatów. Kompendium wiedzy o instytucjach i procedurach*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Rządowy Program na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012-2013* (2012), Warszawa, [http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/se\\_niorzy/Rzadowy%20Program%20ASOS\\_2012-2013.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Aktualnosci/se_niorzy/Rzadowy%20Program%20ASOS_2012-2013.pdf), (dostęp z dnia 23.11.2013 r.).
- Skidmore R. A., Thackeary M. G., (1998) *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Skrzypczak B., (2001) *Spoleczności lokalne - zmierzch czy renesans?*, „Rocznik” Nr 6, 2000/2001.
- Skrzypczak B., (2009) *Kierunki rozwoju środowiskowej pracy socjalnej w kontekście doświadczeń programu Centra Aktywności Lokalnej*, [W:] W. Szymczak (red.) *Współczesne wyzwania i metody pracy socjalnej*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Skrzypczak B., (2011) *Organizowanie społeczności lokalnej – pedagogiczne uwarunkowania*, [W:] B. Skrzypczak, M. Grewiński (red.) *Środowiskowe usługi społeczne- nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Warszawie.
- Skrzypczak B., (2011) *Renesans środowiskowej pracy socjalnej*, [W:] M. Grewiński, J. Krzyszkowski (red.) *Współczesne tendencje w pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Warszawa.
- Smolińska-Theiss B., (1984) *Sily ludzkie w teorii pedagogiki społecznej*, „Studia pedagogiczne” t. XLVI.
- Solecka-Florek E., (red.) (2012), *Metody pracy z seniorami*. Kraków: ROPS.
- Szmagalski J., (2005) (red), *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Szarfenberg R., (2011), *Standardy pracy socjalnej. Wprowadzenie*, Warszawa: WRZOS.
- Szarfenberg R., (2012) *Ewaluacja organizowania i rozwoju społeczności lokalnej, czyli o odmianach i sprawności trzeciej metody pracy socjalnej*, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/ewaluacjaOSL.pdf>, (dostęp z dnia 7.01.2013).

Szarfenberg R., Kowalczyk J., *Model realizacji usług o określonym standardzie w gminie*.  
materiały niepublikowane.

Szarota Z., (2010) *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Kraków:  
Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN.

Szarota Z., (2011) *Wstęp*, [W:] Z. Szarota (red.) *Aktywizacja, rozwój, integracja – ku  
niezależnej starości*, Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM, Biblioteka Gerontologii  
Społecznej.

Szatur – Jaworska B. (2009), *Starzenie się ludności - zadania dla pracy socjalnej*, [W:] K.  
Wódz, K. Faliszek (red.) *Aktywizacja – integracja – spójność społeczna : w poszukiwaniu rozwiązań  
w obszarze polityki społecznej i pracy socjalnej*, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.

Szatur-Jaworska (2000) *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, Warszawa: Oficyna  
Wydawnicza ASPRA-JR.

Szatur-Jaworska B., (2005) *Uwagi o ekskluzji i inkluzji na przykładzie polityki społecznej  
wobec ludzi starych*, [W:] J. Grotowska-Leader, K. Faliszek (red.) *Ekskluzja i Inkluzja  
społeczna. Diagnoza-uwarunkowania-kierunki działań*, Toruń: Wydawnictwo „Akapit”.

Szatur-Jaworska B., (2012) *Zasady polityk publicznych w starzejących się społeczeństwach*,  
[W:] B. Szatur-Jaworska (red.) *Strategie działań w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i  
rekommendacje*, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy> (dostęp z dnia  
1.12.2013 r.).

Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dzięgielewska M., (2006) *Podstawy gerontologii  
społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo Aspra-Jr.

Szatur-Jaworska B., (1995) *Teoretyczne podstawy pracy socjalnej*, [W:] T. Pilch, I. Lepalczyk  
(red.) *Pedagogika Społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa:  
Wydawnictwo „Żak”.

Szczepański J.,(1970) *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo  
Naukowe.

Szewczuk W., (1998) *Encyklopedia Psychologii*, Warszawa: Fundacja Innowacja i WSSE.

Szmagalski A., (1995) *Metoda grupowa w pracy socjalnej*, [W:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.)  
*Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa: Wydawnictwo  
„Żak”.

Szmagalski J. (2005), *Koncepcje superwizji w pracy socjalnej*. [W:] J. Szmagalski (red.),  
*Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb  
Społecznych.

- Szmagalski J., (1994) *Teoria pracy socjalnej a ideologia i polityka społeczna: przykład amerykański*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Szmagalski J., (1995) *Metoda grupowa w pracy socjalnej*, [W:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.) *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Szmagalski J., (1998) *Przewodzenie małym grupom. Działanie grupowe*, Warszawa: Centrum Animacji Kultury.
- Szmagalski J., (2008) *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Szmagalski J., (2009) (red.) *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Theiss W., (1996) *Edukacja środowiskowa. Zarys problematyki*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” Nr 3.
- Tomczyk L., (2011) *Rozwijanie aktywności seniorów na przykładzie uniwersytetów trzeciego wieku*, [W:] M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.) *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa: WSP TWP.
- Trafiałek E., (2003) *Życie na emeryturze w warunkach polskich przemian ... starość w dobie przemian*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Trafiałek E., (2006) *Starzenie się i starość. Wybór tekstów z gerontologii społecznej*, Kielce: Wydawnictwo Wszechnicy Świętokrzyskiej.
- Trafiałek E., (2009) *Predyspozycje, kompetencje i umiejętności pracownika socjalnego kontekście wyzwań aktywnej polityki społecznej*, [W:] W. Szymczak (red.) *Współczesne wyzwania i metody pracy socjalnej*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Trafiałek E., (2010) *Pracownik socjalny wobec wyzwań aktywnej polityki społecznej*, [W:] M. Czechowska-Bieluga, A. Kanios (red.) *Praca socjalna. Kształcenie – działanie – konteksty*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Trafiałek E., (2003) *Polska starość w dobie przemian*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Trawkowska D., (2006) *Portret współczesnego pracownika socjalnego. Studium socjologiczne*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.
- Trawkowska D., (2010), *Bariery w rozwoju pracy socjalnej w pomocy społecznej w perspektywie systemowej. Przykład pracy socjalnej z rodziną*, „Roczniki Socjologii Rodziny”, Nr XX.
- Tyszka Z., (1979) *Socjologia rodziny*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Ustawa z dnia 29.11.1990r., Dz. U. z 1998 r. nr 64, poz. 414 z późniejszymi zmianami, art. 49

*Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym*

Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2013 r., Po.595 ze zm.).

*Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa*

*Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju*

*Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym* (Dz. U. z 2013 r., Poz. 594).

*Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym* (Dz. U. 2003 Nr 122 poz. 1143).

Weissbrot-Koziarska A., (1998) *Doskonalenie pracowników socjalnych w ich opinii*, J. Brągiel, I. Mudrecka (red.) *Problemy Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego Pracowników Socjalnych*, Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.

Weissbrot – Koziarska A., (2013) *Współczesne problemy społeczne jako wyzwanie dla etyki zawodowej pracowników socjalnych*, [W:] M. Czechowska-Bieluga, A. Kanios (red.) *Współczesne oblicza pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Lublin: Wydawnictwo UMCS (w druku).

Wejcman Z., (2008) *Partnerstwa lokalne dla rozwoju społecznego. Doświadczenia w Mazowsza*, Warszawa: Stowarzyszenie BORIS.

Wierzbicki Z., (1973) *Aktywizacja i rozwój społeczności lokalnych*, [W:] Z. Wierzbicki (red.) *Aktywizacja i rozwój społeczności lokalnych*, Warszawa: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Winiarski M., (2006), *Edukacja środowiskowa – istota, wymiary, aktualne problemy*, [W:] S. Kawula (red.), *Pedagogika społeczna. Dokonania – aktualności – perspektywy*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

Wolska-Prylińska D., (2010) *Projekt socjalny w kształceniu i działaniu społecznym*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.

Wódcz K., (1999) *Profesjonalizm jako podstawowy wyznacznik tożsamości zawodowej pracownika socjalnego*. [W:] A. Niesporek, K. Wódcz (red.) *Praca socjalna w Polsce. Badania. Kształcenie. Potrzeby praktyki*, Katowice: Wydawnictwo ”Śląsk”.

Wódcz K., Faliszek K., (2002) *Organizowanie społeczności lokalnej w programach rewitalizacji zdegradowanych obszarów miasta*, [W:] K. Frysztacki, K. Piątek (red.) *Wielowymiarowość pracy socjalnej*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Akapit.

Wódcz K., (1998) *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Katowice: Wydawnictwo „Śląsk”.

Wódcz K., Leśniak-Berek E. (2007), *Superwizja w pomocy społecznej*. [W:] S. Pawlas-Czyż (red.), *Praca socjalna wobec współczesnych problemów społecznych*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.

Wroczyński R. (1985), *Pedagogika społeczna*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

*Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014-2020. Projekt*, Warszawa, 2013

*Zasady przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, 2012, [http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/93/Zasady OPS\\_PCPR\\_2012\\_poerracie.pdf](http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/93/Zasady OPS_PCPR_2012_poerracie.pdf), (dostęp z dnia 1.03.2014 roku)

Zawada A., Tomczyk Ł., (2013) *Wstęp*, [W:] A. Zawada, Ł. Tomczyk (red.) *Seniorzy w środowisku lokalnym*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Zbyrad T., (2007), *Pracownik socjalny – zawód czy powołanie?* „Praca Socjalna”, Nr 3.

Zbyrad T., (2010) Zawodowa deformacja procesu pomagania – teoria a realia, [W:] A. Kanios, M. Czechowska-Bieluga (red.) *Praca socjalna – kształcenie – działanie - konteksty*, Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Ziemska M. (red.), (2005) *Rodzina współczesna*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.

Zrałek M., (2012) *Mieszkanie i środowisko zamieszkania ludzi starszych*, [W:] B. Szatur-Jaworska (red.) *Strategie działań w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje*, Warszawa: Rzecznik Praw Obywatelskich.

Zybała M., Misztal W., (2008) *Partnerstwo społeczne – model rozwoju Polski*. Warszawa: Centrum Partnerstwa Lokalnego.

Żukiewicz A., *Role zawodowe pracownika socjalnego*, „Praca socjalna”, 2001, Nr 4.

Żukiewicz A., (2002) *Praca socjalna Ośrodków Pomocy Społecznej*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Żukiewicz A., (2007) Bezrobocie i bezrobotni - reintegracja społeczna i zawodowa, [W:] Staręga-Piasek J., (red.) *Ekonomia społeczna. Perspektywa rynku pracy i pomocy społecznej*, Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.

Żukiewicz A., (2011) *Asystent rodzinny: profesja i pomoc. Odniesienia do etycznych aspektów ingerencji w życie rodzinne*, [W:] A., Żukiewicz (red.) *Asystent rodzinny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

## Spis tabel i rysunków

	Str.
Tab.1. Zadania wychowania do starości.....	63
Tab.2. Instrumenty aktywnej integracji.....	73
Tab.3. Role pracownika socjalnego jako lidera społeczności lokalnej.....	97
Wyk.1. Nowa struktura organizacyjna pomocy społecznej na szczeblu gminy i powiatu.....	17
Wyk.2. Współczynnik obciążenia demograficznego ludźmi starszymi w Polsce w latach 2010-2050 .....	61



## Aneks

### Załącznik Nr 1 Wzór narzędzia *Genogram rodziny*

(opracowany przez Zespół ds. narzędzi pracy socjalnej, w składzie Ignasiak, Olber, Maciejewska, Dłubała, Kubiak Horniątko w ramach projektu Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”, [http://wrzos.org.pl/projekt1.18/download/NPS23\\_2601.pdf](http://wrzos.org.pl/projekt1.18/download/NPS23_2601.pdf), (dostęp z dnia 23.02.2014 roku).



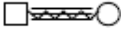









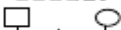
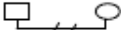






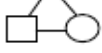


Narzędzie pracy socjalnej nr 23
<b>Genogram rodziny</b> <sup>1</sup>
Przeznaczenie narzędzia: <i>Etap I (1b) – Ocena / Diagnoza (Pogłębienie wiedzy o sytuacji związanej z problemem osoby/ rodziny)</i>
Zastosowanie narzędzia: <i>fakultatywne</i>
Rodzaj narzędzia: <i>specjalistyczne</i>
Wypełnia: <i>Pracownik socjalny z Klientem</i>
Syg natura: <i>FS_RzD_23</i>

Genogram rodziny \_\_\_\_\_  
Data sporządzenia genogramu \_\_\_\_\_  
Osoba sporządzająca genogram \_\_\_\_\_

GENOGRAM RODZINY

<sup>1</sup> Narzędzie zostało opracowane przez Zespół ds. narzędzi pracy socjalnej

Załącznik – kod genogramu

	związek bardzo bliski	relacje w rodzinie
	związek bliski	
	związek bliski, ale konfliktowy	
	dystans	
	relacje konfliktowe	
	kontakt zerwany	
	mężczyzna	
	kobieta	
	dana osoba nie żyje	
	tzw. osoba identyfikowana- mężczyzna	
	tzw. osoba identyfikowana- kobieta	
	małżeństwo	
	związek nieformalny	
	małżeństwo w separacji	
	małżeństwo po rozwodzie	
	urodziło się martwe dziecko -córka	
	urodziło się martwe dziecko-syn	
	poronienie sztuczne	
	poronienie naturalne	
	bliźnięta jednojajowe	
	bliźnięta różnojajowe	
	ciąża	
	dziecko adoptowane	

## Załącznik Nr 2 Wzór narzędzia Wywiad z osobą starszą<sup>10</sup>

(opracowany przez Zespół ds. narzędzi pracy socjalnej, w składzie Ignasiak, Olber, Maciejewska, Dłubała, Kubiak Horniątko w ramach projektu Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”, [http://wrzos.org.pl/projekt1.18/download/NPS23\\_2601.pdf](http://wrzos.org.pl/projekt1.18/download/NPS23_2601.pdf), (dostęp z dnia 23/02.2014 roku).

1. Imię i nazwisko.....

2. Czy i w jakiej formie utrzymuje P. kontakty z rodziną zamieszkałą oddzielnie?  
*/z kim, jak często, osobiście, telefonicznie, w innej formie/*

.....  
.....

3. Jak postrzega P. swój stan zdrowia?

*/proszę uwzględnić subiektywne odczucia Klienta w swobodnej wypowiedzi na temat własnego stanu zdrowia/*

- tak, czuję się zdrowa/y
- tak, ale okresowo dolegają mi schorzenia /jakie?/

.....  
.....

- nie, choruję /na co?/

.....  
.....

4. Czy samodzielnie opuszcza P. mieszkanie?

*/w celu zrobienia zakupów, odbycia wizyty u lekarza, spotkań towarzyskich/*

- tak, wychodzę samodzielnie
- tak, wychodzę ale z inną osobą /z kim, gdzie, jak często?/

.....  
.....

- nie wychodzę /dlaczego?/

.....  
.....

5. Czy jada P. regularnie? Czy sam/a przyrządza P. posiłki?

*/proszę określić sposób odżywiania się osoby starszej, co pozwoli nam na potwierdzenie lub wykluczenie konieczności wsparcia osób trzecich; w swobodnej wypowiedzi rozpoznać zwyczaje i upodobania żywieniowe/*

.....  
.....

6. Czy jakieś czynności dnia codziennego sprawiają P. trudność – jakie?

*Jakie czynności są dla P. łatwe i nie stanowią przeszkody w samodzielnym funkcjonowaniu?*

*/proszę określić sprawność funkcjonalną – czy Klient napotyka jakieś trudności, jak je pokonuje, na ile jest samodzielny a na ile potrzebuje wsparcia/*

.....  
.....

---

<sup>10</sup> W myśl autorów narzędzie jest przeznaczone do oceny / diagnozy (pogłębienia wiedzy o sytuacji związanej z problemem osoby/ rodziny). Zastosowanie narzędzia: obligatoryjne. Rodzaj narzędzia: specjalistyczne.

Wypełnia: pracownik socjalny z Klientem

7. Czy ktoś pomaga P. w codziennym funkcjonowaniu – kto, w jaki sposób?

/proszę wskazać osoby z najbliższego otoczenia udzielające pomocy Klientowi, czyli te, które pośrednio lub bezpośrednio wpływają na stan i sposób zaspokojenia potrzeb Klienta a także sposób w jaki pomagają i rodzaj czynności, jakie wykonują i ich częstotliwość/  
.....  
.....

8. Z kim i jak lubi P. spędzać czas - gdzie, jak często, co robić w czasie spotkań?

/znajomi, sąsiedzi, kościół, słuchanie radia, oglądanie TV, inne upodobania Klienta dotyczące spędzania czasu/  
.....  
.....

9. Kto P. odwiedza w miejscu zamieszkania?

Kogo chciałby/aby P. gościć u siebie i kogo odwiedzać?

/proszę wskazać osoby spoza rodziny, które odwiedzają Klienta oraz określić jak ważne są to osoby; rozpoznać czyjej obecności i bliskości Klient najbardziej oczekuje/  
.....  
.....

10. Jakie są P. zainteresowania i w jaki sposób je P. realizuje?

/proszę jeżeli nie realizuje to jak może zacząć realizować/rozwijać swoje zainteresowania/  
.....  
.....

11. Czy uczestniczy P. w zajęciach/spotkaniach seniorów w klubach, świetlicach – jakich, kiedy, gdzie?

Czy chciałby/aby P. uczestniczyć w takich zajęciach/spotkaniach – jakich, kiedy, gdzie?

/proszę rozpoznać wszystkie aspekty dotyczące udziału w zajęciach oferowanych przez ośrodki wsparcia dziennego a w przypadku braku udziału w takich zajęciach uwzględnić zgłaszane potrzeby i oczekiwania w tym zakresie oraz możliwości ich realizacji/  
.....  
.....

12. Fotografia dnia poprzedniego

/proszę ustalić możliwie jak najdokładniej co wydarzyło się poprzedniego dnia – rozpoznać sposób funkcjonowania Klienta, jego upodobania, przyzwyczajenia oraz trudności w codziennym funkcjonowaniu; odnotować również czy był to dzień powszedni czy świąteczny i ewentualnie uzupełnić opis to czym różni się te dni dla Klienta/  
.....  
.....

12.1. Jak spędził/a P. czas od rana do obiadu?

.....  
.....

12.2. Jak spędził/a P. czas od obiadu do kolacji?

.....  
.....

12.3. Jak spędził/a P. czas wieczorem?

.....  
.....

13. Czy możliwa jest poprawa P. sytuacji i w jakim zakresie?

Kto i jak mógłby wpłynąć na poprawę P. sytuacji?

/proszę uwzględnić wszystkie plany i marzenia zgłaszane przez Klienta, warunki niezbędne do ich zrealizowania – w tym wskazać inne osoby, które mogą w tym uczestniczyć oraz odnieść się do rzeczywistości tych planów i marzeń  
.....  
.....

14. Pytania dodatkowe

/to jest miejsce przeznaczone na inne pytania i odpowiedzi, które wyniknęły w czasie wywiadu i mogą mieć znaczenie dla rozpoznania sytuacji życiowej Klienta oraz jego możliwości i zasobów oraz ograniczeń i barier

odnoszących się do poprawy jakości życia/

.....

.....

Data przeprowadzenia wywiadu .....

Podpis osoby, z którą przeprowadzono wywiad.....

Podpis pracownika socjalnego.....

## Słownik pojęć kluczowych

**Pomoc społeczna** jest instytucją polityki społecznej państwa, mająca na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwycięzenie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości, a pomoc tę organizują organy administracji rządowej, samorządowej, współpracując w tym zakresie na zasadzie partnerstwa z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem Katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi (Ustawa o pomocy społecznej z 12 marca 2004 roku Dz. U. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm., art. 2 ust. 1 i 2).

**Pracownikiem socjalnym** może być osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:

- posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych,
- ukończyła studia wyższe na kierunku praca socjalna,
- do dnia 31 grudnia 2013 r. ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie (Ustawa o pomocy społecznej z 12 marca 2004 roku art. 116, pkt.1)

**Superwizja** definiowana jest jako: „stały, obowiązkowy proces konsultacyjny , zachodzący pomiędzy formalnie wyznaczonymi doświadczonymi, wysoko kwalifikowanymi pracownikami–superwizorami, a pracownikami prowadzącymi bezpośrednią pracę z klientami” (Szmagański, 2008, s.151-152).

**Praca z przypadkiem** jest sposobem pomocy realizowanym przez pracownika socjalnego, w której poprzez analizę sytuacji jednostki doświadczającej problemu społecznego prowadzi się do opracowania diagnozy przypadku oraz planu pomocy i podjęcia działań profilaktycznych, kompensacyjnych i terapeutycznych. Nieodzownym elementem pracy jest włączenie jednostki w proces pomocy, wytworzenie w niej poczucia odpowiedzialności za swój los oraz uwzględnienie kontekstu środowiskowego realizowanych działań (Kantowicz, 2001, s.91).

**Kontrakt socjalny** to pisemna umowa zawarta z osobą ubiegającą się o pomoc określająca uprawnienia i zobowiązania stron umowy, w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny (art. 6 pkt. 6 ustawy o pomocy społecznej z 12 marca 2004 roku (Dz.U. 2004 Nr 64 poz. 593).

**Konferencja Grupy Rodzinnej** jest metodą pozwalającą na aktywizację całego systemu wsparcia osoby przeżywającej trudne sytuacje życiowe. Jest to sposób myślenia o rodzinie, w którym wykorzystuje się zasoby i potencjał, jaki posiada rodzina. Opiera się na przekonaniu, że poszczególni członkowie rodziny są połączeni specyficznymi więzami emocjonalnymi, które są nieosiągalne dla osób spoza niej. Celem pracy jest podjęcie próby rozwiązania problemu, jaki się w niej pojawił (Krasiejko, Przepierski, 2001, s.10-11).

**Genogram rodziny** to metoda, której celem jest zobrazowanie historii rodziny oraz relacji panujących w rodzinie. Korzyści z jej zastosowania dotyczą osoby wspierającej i wspieranej. Wspólne rysowanie genogramu wg kodu znaków ma znaczenie terapeutyczne, służy budowaniu relacji między pracownikiem a odbiorcą pracy socjalnej – klienta/rodziny. Pytania zadawane podczas rysowania genogramu porządkują wiedzę o rodzinie (Kołbik, 1994, s.98-99).

**Asystentura rodziny** polega na zindywidualizowanej pracy „w” rodzinie, „z” rodziną, „dla rodziny” (na jej rzecz), przy dominowaniu pracy „z rodziną”. W modelu pracy z rodziną ukierunkowaną na asystowanie, czyli towarzyszenie rodzinie i doradzanie jej w poszukiwaniu trafnych rozwiązań, zarówno asystent, jak i członkowie rodziny są autorami scenariusza i odtwórcami ról.” Rodzina nie ma być biernym odbiorcą świadczeń i działań pomocowych, lecz powinna stać się uczestnikiem tego procesu (Kotlarska-Michalska, 2011, s. 68; Krasiejko, 2011, s. 7).

**Metoda pracy grupowej** (ang. *group method*) to metoda pracy socjalnej, sposób organizacji procesu pomocy, w którym pracownik socjalny (pedagog) ma przed sobą zespolony przez wspólne zadanie (problem) zbiór osób. Celem jej jest uczynienie grupy zespołem wychowawczym. W metodzie tej oddziałuje się na jednostkę za pośrednictwem grupy (Kantowicz, 2001)

**Reintegracja społeczna** to działania, w tym również o charakterze samopomocowym, mające na celu odbudowywanie i podtrzymywanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej, klubie integracji społecznej lub zatrudnionej u pracodawcy, umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu. (art. 2, pkt. 4 Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym).

**Reintegracja zawodowa** to działania mające na celu odbudowywanie i podtrzymywanie u osoby uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej i w klubie integracji społecznej zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy (art. 2, pkt. 5 Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz. U. 2003 Nr 122 poz. 1143).

**Klub Integracji społecznej** to jednostka, której celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych jako wartości na rynku pracy (Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz. U. 2003 Nr 122 poz. 1143).

**Centrum Integracji Społecznej** to jednostka organizacyjna utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową, realizująca reintegrację zawodową i społeczną poprzez prowadzenie dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym programów edukacyjnych, obejmujących m.in. nabywanie umiejętności zawodowych, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych oraz nabywanie innych umiejętności niezbędnych do codziennego życia (Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz. U. 2003 Nr 122 poz. 1143).

**Metoda organizowania społeczności lokalnej** (*metoda środowiskowa; community organization, community work*) to metoda pracy socjalnej, która polega na ulepszaniu i wzbogacaniu życia społecznego w ramach długofalowego planowania, badania i organizowania społeczności. Jej zasadniczym celem jest wspomaganie rozwoju środowiska, aktywizowanie i inspirowanie do pozytywnych zmian (Pilch 1995; Kantowicz 2001; Rymsza, 2013).



**Środowiskowa praca socjalna** to wielowymiarowy to proces edukacyjny dążący do upodmiotowienia ludzi i samopomocy. Może być rozumiana jako metoda koncentracji na efektach, program dla liderów – reformatorów instytucji, ruch społeczny niosący często niezadowolenie i bunt, ale będący jednocześnie formą partycypacji obywatelskiej i alternatywnym sposobem samoorganizacji (Grewiński, Skrzypczak, 2011, s.24).

**Metoda Centrum Aktywności Lokalnej (CAL)** to zintegrowane i kompleksowe działanie środowiskowe oparte na „ożywianiu społeczności lokalnej” poprzez ożywienie lokalnej instytucji/organizacji publicznej. Najważniejszą zasadą CAL jest realizowanie zasad na rzecz osiedla przy zaangażowaniu jego mieszkańców (Skrzypczak, 2009).

**Program Aktywizacji Lokalnej (PAL)** to narzędzie pracy socjalnej, program zaplanowany na rzecz aktywizacji i rozwiązywaniu problemów społecznych na danym terenie. Jego celem jest współpraca organizacji i instytucji na rzecz zaspokajania potrzeb danej społeczności lokalnej oraz jej wzmocnienia.