

MIROŚŁAW GREWIŃSKI*

Praca socjalna i służby społeczne w Polsce. Jakich kompetencji potrzebujemy?

Social Work and Social Services in Poland: What Competences Do We Need?

Abstrakt

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na problem kompetencji służb społecznych i rozwoju profesji społecznych odpowiadających wyzwaniom przyszłości. Zmiany społeczne i cywilizacyjne oraz rosnące aspiracje społeczeństwa wymagają nowych usług społecznych, a także nowych profesji społecznych. Kompetencje pracowników sektora usług społecznych muszą być dostosowane do współczesnych wyzwań demograficznych i społecznych. Prowadzone analizy wskazują, jakich kompetencji brakuje w dzisiejszym systemie pomocy społecznej oraz jakie trzeba rozwijać.

Słowa kluczowe: kompetencje profesji społecznych, praca socjalna, służby społeczne

Abstract

The aim of the article is to draw attention to the competences of social services and the development of new social professions corresponding to the social challenges of the future. Social and civilization changes and the growing aspirations of society require the development of new social services as well as new social professions. The competences of workers in the social services sector must be adapted to the new demographic and social challenges. The analysis unveils competences that are missing in the social welfare system today and those that need to be developed.

Keywords: competences in social professions, social work, social services

* Dr hab. Mirosław Grewiński, prof. UK – Uczelnia Korczaka w Warszawie, e-mail: mgrewinski@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2975-9075.

Wstęp

W XIX wieku na ziemiach polskich to, co obecnie określa się mianem „praca socjalna” traktowane było w dużej mierze jako działalność filantropijna i dobroczynna¹. Początek istnieniu profesjonalnych i przygotowanych kompetencyjnie służb społecznych dało utworzenie w 1925 roku – z inicjatywy Heleny Radlińskiej – Studium Pracy Społeczno-Oświatowej przy Wolnej Wszechnicy Polskiej w Warszawie². Miało ono status szkoły wyższej, zatem kształcenie pracowników socjalnych było od razu podniesione do wyższego poziomu, co stanowiło ewenement w skali europejskiej. W tym okresie w Krakowie utworzono Policealną Szkołę Pracy Społecznej im. Adriana Baranieckiego. W 1928 roku – na bazie Ustawy o opiece społecznej z 1923 roku – ukazało się Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej w sprawie utworzenia samorządowych organów opieki społecznej, tj. opiekunów społecznych oraz gminnych, powiatowych i wojewódzkich komisji opieki społecznej³. Rozporządzenie wprowadzało nowy zawód – opiekuna społecznego, do którego obowiązków należało m.in. wykonywanie opieki społecznej w imieniu państwa, czuwanie, aby opieka była świadczona osobom potrzebującym, diagnozowanie sytuacji materialnej rodzin, udzielania pomocy doraźnej w nagłych wypadkach, informowanie władz gminnych o swoich spostrzeżeniach⁴. Można powiedzieć, że opiekun społeczny pełnił wówczas rolę dzisiejszego pracownika socjalnego. Po II wojnie światowej, z uwagi na ogromne potrzeby społeczne, w 1945 roku powołano w Łodzi Centrum Szkolenia Pracowników Opieki Społecznej, a w Uniwersytecie Łódzkim zorganizowano Katedrę Pedagogiki Społecznej, którą kierowała Helena Radlińska. Z kolei w Warszawie został otwarty w 1948 roku Ośrodek Szkoleniowy Pracowników Opieki Społecznej. Niestety, władze stalinowskie wycofały się z realizacji opieki społecznej z uwagi na nieprzystawanie celów tej polityki sektorowej do doktryny komunistycznego państwa dobrobytu. Dopiero w 1959 roku – po zmianach tzw. odwilży w 1956 roku – nastąpiło odrodzenie służb społecznych w postaci reaktywacji instytucji opiekuna społecznego. W 1966 roku w procesie profesjonalizacji zastąpiono zawód opiekuna spo-

¹ Por. T. Zbyrad, *Pracownik socjalny – zawód czy powołanie?*, „Praca Socjalna” 2007, nr 3, s. 17–38; tenże, *Pracownik socjalny w służbie drugiemu człowiekowi*, „Praca Socjalna” 2008, nr 1, s. 49–67.

² M. Kozak, *Rozwój służb społecznych po 1989 r. oczami praktyka*, w: *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, red. M. Rymsza, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012, s. 261.

³ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 marca 1928 r. o opiekunach społecznych i o komisjach opieki społecznej (Dz. U. z 1928 r. Nr 29, poz. 267).

⁴ M. Brenk, K. Chaczko, R. Płasek, *Organizacja pomocy społecznej w Polsce 1918-2018*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2018, s. 34–42.

łecznego nowym – pracownik socjalny⁵. Utworzono także Państwowe Szkoły Pracowników Socjalnych w Warszawie i w Poznaniu, rozpoczynając w Polsce Ludowej zawodowe kształcenie pracowników socjalnych. W latach 1969–1973 utworzono ośrodki opiekuna społecznego przy zespołach opieki zdrowotnej⁶. Po 1989 roku w ramach reformy systemu pomocy społecznej skupiono się głównie na pracowniku socjalnym, który stał się głównym zawodem pomocowym w Polsce. Zawód ten stał się profesją regulowaną i ściśle wystandaryzowaną. Na dalszy plan zeszyły inne zawody pomocowe, w tym zawód opiekuna społecznego⁷. Celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na problem kompetencji służb społecznych i rozwoju nowych profesji społecznych odpowiadających wyzwaniom społecznym przyszłości. Zmiany społeczne, cywilizacyjne i rosnące aspiracje społeczeństwa wymagają rozwoju nowych usług społecznych, a także nowych profesji społecznych.

Znaczenie i rola pracy socjalnej oraz służb społecznych

W polskiej literaturze przedmiotu z zakresu polityki społecznej mało miejsca poświęca się roli i znaczeniu służb społecznych oraz profesji zawodowych pomocników w realizacji zadań socjalnych lub usług społecznych, wynikających z indywidualnych i zbiorowych potrzeb społeczności lokalnych. Często można spotkać analizy dotyczące problemów i wyzwań samych instytucji i sposobów organizacji usług. Znacznie rzadziej pojawiają się analizy poświęcone kompleksowemu widzeniu problemów i wyzwań służb społecznych jako całości. W deficycie badań dominują te, które dotyczą zawodu pracownika socjalnego, a w ostatnim czasie – choć w mniejszym stopniu – także asystenta rodziny⁸. Brakuje jednak kompleksowego i holistycznego widzenia problematyki służb społecznych w szerszym kontekście planowania usług i pytania o to, kto ma planować, zarządzać i dostarczać zintegrowane usługi społeczne w przyszłości⁹. W kontekście analizowanej problematyki ważną kwestię stanowi postrzeżenie

⁵ Zarządzenie Ministra Oświaty z 4 listopada 1966 r. w sprawie zmiany nomenklatury zawodów i specjalności, do których przygotowują szkoły zawodowe (Dz. Urz. Min. Ośw. z 1966 r. Nr 16, poz. 193).

⁶ J. Staręga-Piasek, *Pracownik socjalny w pomocy społecznej*, „Polityka Społeczna” 1985, nr 11–12, s. 8–11.

⁷ M. Brenk, K. Chaczko, R. Płasek, *Organizacja pomocy...*, s. 134–139.

⁸ *Czy podejście aktywizujące ma szansę? Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce 20 lat po reformie systemu pomocy społecznej*, red. M. Rymusza, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011; *Pracownicy socjalni. Pomiędzy instytucją pomocy społecznej a środowiskiem lokalnym*, red. M. Dudkiewicz, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011; I. Krasiejko, *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny – przykład podejścia skoncentrowanego na rozwiązywaniu*, Katowice 2013.

⁹ M. Grewiński, *Usługi społeczne we współczesnej polityce społecznej. Przegląd problemów i wizja przyszłości*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2021.

nie służb społecznych – tradycyjnie wąskie bądź perspektywicznie szerokie, obejmujące ich zaangażowania w różnych systemach i podsystemach polityki społecznej. Skłania to do postawienia pytań: jakimi pracownikami dysponuje sektor społeczny? jakie kompetencje i motywacje mają pracownicy w profesjach społecznych? jakie są ich formalne kwalifikacje i ścieżki doskonalenia zawodowego? czy służbom społecznym zagraża wypalenie zawodowe i inne dysfunkcje, które mogą prowadzić do negatywnych konsekwencji dla instytucji i odbiorców usług? kto w nadchodzących latach będzie chciał pracować w służbach społecznych, jeżeli prestiż zawodów pomocowych jest bardzo niski, a wynagrodzenia znacznie poniżej średniej krajowej? czy młodzież wchodząca na rynek pracy z pokolenia Z lub pokolenia smart będzie wybierała pracę socjalną i inne profesje społeczne jako swoją ścieżkę kariery, jeżeli jedną z cech nowych pokoleń jest chęć dobrej i dobrze płatnej pracy?¹⁰.

Należy podkreślić, że służby społeczne jako kategoria pojęciowa są zawężane przez wielu ekspertów do profesji pracownika socjalnego, ewentualnie do zawodów skorelowanych z systemem pomocy społecznej, jednak wydaje się, iż nastał moment, aby na służby społeczne popatrzeć w szerszej perspektywie, która włącza do tej kategorii pojęciowej wiele innych profesji i zawodów społecznych, także tych spoza polityki pomocy społecznej i obszaru pracy socjalnej. Jest to o tyle zasadne, że jeżeli traktuje się proces integracji usług, ich personalizacji i indywidualizacji jako perspektywę przyszłościową – o czym świadczą nowe zadania tworzonych w gminach centrów usług społecznych – to jest konieczne uporządkowanie zagadnień związanych z profesjami pomocowymi w taki sposób, aby odpowiednie służby i profesje odpowiadały na rzeczywiste potrzeby w zakresie ich funkcji i oferowanych usług na rzecz odbiorców różnorodnych systemów wsparcia.

W Polsce po ponad 30 latach od transformacji ustrojowej powinna zostać wypracowana nowa ustawa o służbach/profesjach społecznych czy zawodach pomocowych, która wprowadzałaby prawne definicje i usytuowanie poszczególnych zawodów w całości służb publicznych i administracji rządowej oraz samorządowej, a także służb funkcjonujących w podmiotach niepublicznych – organizacjach pozarządowych, instytucjach kościelnych i podmiotach o charakterze biznesowym. Od 2018 roku kilka inicjatyw w sprawie usług i służb społecznych podjęła Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej i funkcjonujący w niej Zespół ds. Rodziny i Polityki Społecznej, który przygotował założenia uchwalonej w 2019 roku ustawy o realizowaniu usług społecznych¹¹. Na początku 2020 roku pojawiła się zapowiedź kolejnych prac nad nowym aktem

¹⁰ Por. *Re-generacja. Pokolenie smart*, Ośrodek Dialogu i Analiz ThinkTank, Warszawa 2019.

¹¹ Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1818).

prawnym dotyczącym zawodów pomocowych¹². Warto podkreślić, że służby społeczne rozumiane w szerokim kontekście to bardzo zróżnicowane grupy pracowników, zajmujących się różnymi zagadnieniami polityki społecznej. Poniżej dokonano próby usystematyzowania służb społecznych, biorąc pod uwagę obszar polityki społecznej i profesjonalizację zawodów pomocowych (tabela 1).

Tabela 1. Profesje i zawody pomocowe w obszarach polityki społecznej

Obszar polityki społecznej	Profesje i zawody pomocowe	Wyzwania i rekomendacje
Pomoc społeczna i rodzina	– pracownicy socjalni – asystenci rodziny – opiekunowie – specjaliści do usług specjalistycznych – organizatorzy pomocy społecznej – koordynatorzy pieczy zastępczej – superwizorzy pracy socjalnej – interwenci kryzysowi – mediatorzy rodzinni	należy dokonać uporządkowania zawodów pomocowych; niektóre z nich są ściśle uregulowane przez ustawodawstwo socjalne, inne są quasi-zawodami, w mniejszym stopniu wystandaryzowanymi kompetencyjnie, jeszcze inne nie mają statusu profesji; w wielu zawodach brakuje chętnych do pracy, np. kilku tysięcy pracowników socjalnych i blisko 30 tys. opiekunów
Integracja i animacja społeczna	– pedagodzy społeczni – organizatorzy społeczności lokalnej – animatorzy lokalni – asystenci osoby niepełnosprawnej – asystenci osoby starszej – socjoterapeuci – streetworkerzy – terapeuci – edukatorzy środowiskowi	wyzwania są podobne jak wyżej; dodatkowo w wielu gminach nie ma chętnych do pracy na stanowisku asystenta osoby niepełnosprawnej czy starszej; nie wykorzystuje się systemowo streetworkingu ani animacji czy edukacji środowiskowej; zanika ważna rola i funkcja pedagogizacji społecznej
Zdrowie i rehabilitacja	– lekarze – asystenci lekarza – pielęgniarzy – pielęgniarki środowiskowe – ratownicy medyczni – personel pomocniczy – menedżerowie służby zdrowia – rehabilitanci – opiekunowie medyczni	w systemie ochrony zdrowia występują bardziej wystandaryzowane ramy profesji; konieczne wydaje się jednak wprowadzenie na wzór Stanów Zjednoczonych nowego zawodu – asystenta lekarza

¹² Prezydent Andrzej Duda ogłosił to 25 lutego 2020 roku na Kongresie Profesji i Zawodów Pomocowych zorganizowanym na Politechnice Warszawskiej.

Opieka długoterminowa	– lekarze – pracownicy socjalni – pielęgniarki – personel sanitarny – opiekunowie	należy wyodrębnić system opieki długoterminowej i zwiększyć w nim liczbę pracowników socjalnych, personelu sanitarnego i opiekunów
Rynek pracy	– doradcy zawodowi – doradcy klienta – pośrednicy pracy – jobcoachowie – trenerzy – pedagodzy pracy – analitycy rynku pracy	konieczne jest zwiększenie kadr oraz przeszkolenie do nowych metod doradców zawodowych i pośredników pracy; dowartościować należy zawód wychowawcy w Ochotniczych Hufcach Pracy
Edukacja i socjalizacja	– nauczyciele – wychowawcy – opiekunowie – pedagodzy szkolni – pedagodzy specjalni – pedagodzy społeczni – psychologowie szkolni – mentorzy – tutorzy – coachowie – trenerzy rozwoju osobistego – superwizorzy	należy doszkolić nauczycieli do kompetencji mentorskich, tutorskich i coachingowych; wychowawcy w szkołach specjalnych i ośrodkach socjoterapeutycznych powinni uzyskać wsparcie superwizyjne; dyrektorzy szkół powinni zostać przeszkoleni z zakresu nowoczesnego przywództwa
Resocjalizacja	– pedagodzy specjalni – resocjalizatorzy – wychowawcy specjalni – psychologowie – specjaliści ds. readaptacji społeczno-zawodowej	z uwagi na bardzo niską skuteczność resocjalizacji należy przemyśleć sposób i program kształcenia kadr resocjalizacyjnych oraz dobór odpowiednich kadr do zawodu w ramach orientacji zawodowej
Ekonomia społeczna	– doradcy ekonomii społecznej – doradcy zawodowi – animatorzy społeczni – coachowie – przedsiębiorcy społeczni	należy wprowadzić profesjonalizację kadry ekonomii społecznej na wzór innych systemów polityki społecznej
Wsparcie psychologiczne i terapeutyczne	– psychologowie – psychoterapeuci – socjoterapeuci – psychiatrzy	należy dowartościować socjoterapię jako metodę terapeutyczną mniej związaną z psychologią
Poradnictwo	– doradcy prawni – doradcy rodzinni – doradcy kariery – doradcy podatkowi i finansowi – doradcy społeczni	ponieważ doradztwo jest mocno rozproszone i bez uniwersalnych standardów, należy opracować minimalne standardy czy też kodeks etyczny dla doradców

Zestawienie przedstawione w powyższej tabeli ilustruje, że w różnych obszarach polityki społecznej w Polsce występuje wielość profesji społecznych. Liczne role, które dzisiaj nie są profesjami mogą być w przyszłości zamienione na zawody społeczne, gdyż dynamika wyzwań społecznych (np. pandemia) może spowodować potrzebę kolejnych profesji społecznych w następstwie nowych usług społecznych, także tych, łączących się coraz bardziej z technologiami i rozwiązaniami innowacyjnymi¹³.

Klasyfikacja służb pomocowych

Służby pomocowe można sklasyfikować według modelu przedstawionego przeze mnie podczas dyskusji eksperckiej¹⁴. Rozróżnia on służby publiczne, służby społeczne i służby socjalne. Służby publiczne to wszystkie służby, które podtrzymują ogólny ład społeczny i porządek publiczny. Taką służbą jest np. wojsko, straż graniczna, policja, straż miejska, straż pożarna, służba penitencyjna, służby interwencji kryzysowej czy inne służby porządkowe. Służby społeczne to te, które zajmują się szeroko rozumianymi usługami społecznymi w ramach różnorodnych, szczegółowych polityk społecznych, np. służby rynku pracy, służby medyczne, służby edukacyjne i socjalizacji, służby rehabilitacyjne, służby penitencjarne, służby poradnictwa. Służby socjalne oznaczałyby system pomocy i integracji społecznej i obejmowałyby obszar pracy socjalnej, usług asystenckich i opiekuńczych. Wokół takiego podziału można dokonać porządkowania kategorii pojęciowych, tak aby uwypuklić różnice pomiędzy służbami publicznymi, społecznymi i socjalnymi. Oczywiście, zawsze będą istniały profesje, które są na styku lub nawet przekraczają zarysowane granice, ale większość służb można będzie przyporządkować do którejś kategorii pojęciowej. Przy porządkowaniu należałoby uprzednio dokonać ponadsektorowej metaewaluacji i mapowania wszystkich służb, profesji i ról, a także przeprowadzić przegląd potrzeb w kontekście projektowania starych i nowych usług¹⁵.

Należy podkreślić, że do realizacji usług społecznych istotna jest odpowiednia rekrutacja pracowników do sektora służb społecznych oraz kompetencje, które nie zawsze są odzwierciedlane przez formalne kwalifikacje. Rekrutacja

¹³ Por. G. Marzano, M. Grewiński, M. Kawa, J. Lizut, *Towards Changes of Labor Market, Skills and Competences*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2020.

¹⁴ Grewiński M., Kaźmierczak T., Kromolicka B., Piątek K., Raclaw M., Rymśa M., *Praca socjalna, zawody pomocowe, służby społeczne – jaka profesjonalizacja?*, „Societas/Communitas” 2019, nr 2 (28), s. 25–41.

¹⁵ *Mapa kompetencji dla zawodów w obszarze pomocy społecznej* oprac. I. Krasiejko i in., Warszawa 2018, ekspertyza w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Opieka Zdrowotna i Pomoc Społeczna”.

odpowiednich ludzi do służb społecznych powinna zawierać minimum dwa komponenty – koncentrację na formalnych kwalifikacjach w duchu merytokracji (oficjalne dyplomy, świadectwa, certyfikaty, rekomendacje, potwierdzenia doświadczenia itd.) oraz koncentrację na kompetencjach, szczególnie tych osobistych i społecznych. Obecnie zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i w ramach krajowego projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Opieka Zdrowotna i Pomoc Społeczna”¹⁶ jest prowadzona dyskusja ekspercka nad tym, co będzie ważniejsze w służbach społecznych – formalne kwalifikacje czy takie kompetencje, jak empatia, komunikacja, umiejętności interpersonalne, praca w zespole, asertywność, umiejętność słuchania, zdolności argumentowania i sugestywność¹⁷.

Kompetencje przyszłości a służby społeczne

Temat przyszłych kompetencji służb społecznych stanowi wyzwanie także w kontekście zmian cywilizacyjnych, technologicznych, kulturowych, społecznych. Przeobrażenia w tych sferach skłaniają do pytań o jakość przygotowania służb do nowych wyzwań, związanych z przeobrażeniami w obrębie rodziny, struktury społecznej, masowej migracji, rynków pracy, czy o kolejne ryzyka zabójczych pandemii, jak pandemii COVID-19, która w latach 2020–2021 na kilkanaście miesięcy sparaliżowała świat. Aktualne pozostają pytania, czy służby społeczne są dzisiaj przygotowane do nowych wyzwań i jakie wymogi kompetencyjne będą stawiane w najbliższej przyszłości. Szwajcarski uczony Mario Raich twierdzi, że o przyszłości świata zdecydują nie formalne kwalifikacje, ale kompetencje, dlatego w każdej ze sfer życia warto jest poważnie zająć się określeniem pożądanych kompetencji kadr i sposobami ich rozwijania. Według tego autora najlepszymi pracownikami – bez względu na branżę, jakie reprezentują – będą ci, którzy połączą:

- kompetencje osobiste (ja) – zdolności wrodzone i digitalne, werbalna i pisemna komunikacja, negocjacje, myślenie krytyczne, myślenie przyszłościowe, wyobraźnia, kreatywne rozwiązywanie problemów, wrodzona przedsiębiorczość, rozwój osobisty;
- kompetencje społeczne (inni) – umiejętności budowania i podtrzymywania relacji, partnerstwa w życiu, udane rodzicielstwo, współpraca, zaufanie i szacunek, odpowiedzialność i empatia;

¹⁶ Jest to projekt Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości realizowany przez Uczelnię Korczaka, Uczelnię Łazarskiego i organizację Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej. Ma on na celu wypracowanie założeń do podejścia kompetencyjnego w służbach społecznych.

¹⁷ Na poziomie europejskim taka debata jest prowadzona m.in. w European Social Network.

- kompetencje zawodowe (praca) – wydajność, skuteczność, tworzenie wartości, zdolności adaptacyjne, współpraca, współtworzenie, przedsiębiorczość, specyficzne umiejętności profesjonalne i kierownicze¹⁸.

Ekspertki projektu „Transformers – Skills for the Future Labour Market”, zrealizowanego przez konsorcjum partnerów ze Szwecji, Finlandii i Polski¹⁹, wymieniają kompetencje społeczne jako przyszłość myślenia o służbach społecznych. Wskazują również, że w kreowaniu kompetencji przyszłości należy brać pod uwagę zmiany, jakie prawdopodobnie dokonają się w obszarze kompetencji:

- coraz mniejsze znaczenie będą miały formalne kwalifikacje, a coraz większe wiedza ukryta;
- w sferze społecznej coraz większe znaczenie będą miały kompetencje miękkie i technologiczne;
- wielozadaniowość i wielofunkcyjność będzie na porządku dziennym;
- w usługach społecznych nastąpi rozwój robotyzacji, cyfryzacji i umaszynowania;
- relacja pracodawca – pracownik zmieni się na bardziej elastyczne formy zatrudnienia;
- coraz większe znaczenie będą miały horyzontalne metody zarządzania, organizacji usług i partycypacji, nastąpi także wzrost rozwiązań w duchu ekonomii wzajemności;
- coraz więcej będzie freelancerów w zarządzaniu i produkcji usług społecznych;
- zbiurokratyzowane formy pracy urzędników zostaną zastąpione przez interdyscyplinarne zespoły merytoryczne;
- praca będzie miała charakter produktowo-zadaniowy i kontraktowy²⁰.

Podejście kompetencyjne jest nowym i ciekawym zagadnieniem w dyskursie o systemach kształcenia do zawodów społecznych. W ostatnich latach podkreślali to eksperci projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Opieka Zdrowotna i Pomoc Społeczna”²¹. Podejście kompetencyjne ma znacznie szerszą perspektywę widzenia zagadnień w kontekście profesjonalizacji zawodowej służb społecznych niż podejście kwalifikacyjne, ponieważ obejmuje m.in.: wykształcenie, formalne uprawnienia do wykonywania zawodu, wiedzę ogólną i specjalistyczną, umiejętności, zdolności, postawy, doświadczenie, wartości, zainteresowania, sposoby

¹⁸ M. Raich, *Perspectives and Challenges for Education in the Cyber-Age*, keynote speech na Kongresie Polityków Społecznych „Polityka społeczna w Polsce i w Europie”, Warszawa 13 czerwca 2016 roku.

¹⁹ Konsorcjum projektu „Transformers”, finansowanego z Baltic Sea Programm, składało się z trzech podmiotów. Liderem była Fundacja North ze Szwecji, Finlandię reprezentował uniwersytet w Helsinkach, a partnerem z Polski była Uczelnia Korczaka. Projekt zrealizowano w latach 2016–2018.

²⁰ G. Marzano M. Grewiński, J. Lizut, M. Kawa, *Towards Changes...*, s. 43–45.

²¹ Ekspertki rady wydają rekomendacje dla Ministerstwa Zdrowia i Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej dotyczące kompetencji przyszłości w obu podsektorach polityki społecznej.

myślenia, motywację, samowiedzę i/lub samoocenę, inteligencję poznawczą i emocjonalną, cechy osobowości, temperament oraz cechy psychofizyczne.

Trudności definicyjne kompetencji

W literaturze przedmiotu przyjmuje się różne definicje kompetencji. Według Maurice'a Montmollina są nimi „ustalone zbiory wiedzy, umiejętności, typowych zachowań, standardowych procedur, sposobów rozumowania, które można zastosować bez nowego uczenia się”²² Dominique Thierry, Christian Sauret i Nicole Monod kompetencjami nazywają „ogół wiedzy, zdolności do działania i postaw tworzących całość w zależności od celów i warunków działania”²³ Zdaniem Georga O. Klempa kompetencja to „zespół cech danej osoby umożliwiających jej skuteczne i (lub) wyróżniające się wypełnianie zadań związanych z wykonywaną pracą”²⁴. Richard E. Boyatzis za kompetencje uznaje „zespół cech danej osoby, na który składają się charakterystyczne dla tej osoby elementy, takie jak motywacja, cechy osobowości, umiejętności, samoocena, związana z funkcjonowaniem w grupie oraz wiedza, którą ta osoba sobie przyswoiła i którą się posługuje”²⁵. Kompetencje można także zdefiniować jako kombinację kwalifikacji, predyspozycji osobowościowych i innych cech, które zostały wymienione w konkluzji poprzedniego punktu artykułu²⁶.

Do kluczowych kompetencji, które dzisiaj sprawdzają się na rynku pracy należy:

- wiedza, doświadczenie i umiejętności społeczne,
- kreatywność i innowacyjność,
- samodzielność i odpowiedzialność,
- przedsiębiorczość, orientacja biznesowa, orientacja na cel,
- profesjonalizm,
- decyzyjność, skuteczność i efektywność,
- komunikatywność i zdolność do współpracy,
- postępowanie etyczne,
- inteligencja i asertywność,
- kultura osobista i kultura pracy²⁷.

²² M. Gałązka-Sobotka, *Materiały konferencyjne Sektorowej Rady ds. Kompetencji w obszarze Zdrowia i Pomocy Społecznej*, Warszawa 2018.

²³ Tamże.

²⁴ Tamże.

²⁵ Tamże.

²⁶ Tamże.

²⁷ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 43–91.

Wymienione kompetencje są istotne także w kontekście służb społecznych – ich przygotowania, zdolności rozwojowych i profesjonalizmu w działaniu. W Polsce przez ostatnie ponad 30 lat temat profesjonalizacji sprowadzono do edukacji formalnej, która kończy się świadectwem, dyplomem czy certyfikatem. Tymczasem profesjonalizacja nie oznacza tylko kształcenia, ale obejmuje również proces walidacji i ewaluacji zróżnicowanych kompetencji oraz dbanie o prestiż zawodowy czy odpowiednią rekrutację do zawodu. Obecnie w naborze do profesji służb społecznych są popełniane liczne błędy. Do pracy socjalnej przyjmuje się ludzi, którzy mają odpowiednie kwalifikacje formalne, ale nie mają kompetencji społecznych, np. nie lubią ludzi. Opiekunami zostają osoby bez średniego, a nawet zasadniczego wykształcenia, które spełniają kryterium taniej siły roboczej dla firm organizujących usługi opiekuńcze. Nikt nie bierze pod uwagę tego, czy ludzie ci w ogóle nadają się do opieki nad osobą starszą, niepełnosprawną czy niesamodzielną. To jest rezultat wadliwej rekrutacji opierającej się na kryteriach formalnych lub finansowych. Ponadto na uwagę zasługuje fakt, że w wielu zawodach pomocowych zamknięte są ścieżki rozwojowe. Pracownicy socjalni, którzy decydują się na edukację na specjalizacji I lub II stopnia, po zdaniu egzaminu przed centralną lub regionalnymi komisjami egzaminacyjnymi nie otrzymują ani stosownych podwyżek, ani awansów zawodowych. Często jest nawet na odwrót. Przełożeni nie chcą wysłać pracowników na doksztalcenie, widząc w nich swoją przyszlą konkurencję²⁸.

Ryzyka i wyzwania kompetencyjne służb społecznych

System publicznych szkoleń dla służb społecznych mniej więcej od dekady zmierza w kierunku modelu rynkowego opartego na przetargach. Konkurencja między usługodawcami niekoniecznie przynosi jednak wyższą jakość usług szkoleniowych. Wcześniej resort polityki społecznej realizował szkolenia dla pracowników służb społecznych przez centralny Instytut Rozwoju Służb Społecznych, który dokonywał pewnej koordynacji doksztalcenia służb społecznych. Proces ten zakończył się w 2018 roku, wraz z rozwiązaniem Instytutu. Do tej pory w kształceniu służb społecznych nikt nie wypełnił próżni. Pewne działania podejmują uczelnie, które mają kierunki – polityka społeczna i praca socjalna, a także regionalne ośrodki polityki społecznej. Jednak ewidentnie brakuje dzisiaj wizji, jakie kompetencje służb społeczny będą pożądane za 5 czy 10 lat.

²⁸ Takie głosy płyną od osób przystępujących do egzaminów z II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownika socjalnego przed Centralną Komisją Egzaminacyjną przy Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, której autor był członkiem w latach 2012–2022.

W kontekście rozwoju i profesjonalizacji służb społecznych warto rozważyć to, co sprawdziło się w wielu państwach zachodnich, czyli wprowadzenie modułowego kształcenia służb społecznych. Takie rozwiązanie zastosowano m.in. w Wielkiej Brytanii i części krajów skandynawskich, w których osoba pomagająca, po ukończeniu różnych modułów szkoleniowych, może wykonywać wiele zawodów pomocowych. Ma ona zatem większe możliwości pracy zawodowej, a zarazem jej umiejętności są lepiej wykorzystane. Jeśli w Polsce nie dokona się przejście na system modułowy, to młodzi ludzie nie będą chcieli studiować ani pracy socjalnej, ani polityki społecznej, ani innych podobnych specjalności. Już dzisiaj kierunki te są zagrożone. Ich absolwentom trzeba dać większe możliwości poruszania się na rynku pracy. Pracownik socjalny mógłby np. łączyć pracę w Ośrodku Pomocy Społecznej z pracą doradcy zawodowego w organizacji pozarządowej. W tej materii należy być coraz bardziej elastycznym i bardziej cenić szerokie kompetencje niż wąskie kwalifikacje. Ponadto jest konieczne docenianie praktyki zawodowej. W Niemczech studia zawodowe w Fachhochschule do pracy socjalnej obejmują obowiązkową roczną praktykę w instytucji pomocy społecznej. Jeśli w Polsce uznaje się system boloński kształcenia akademickiego, to studia pierwszego stopnia należałoby uczynić studiami mocno praktycznymi, a nie teoretycznymi. W kompetencjach służb społecznych w Polsce – bazując na doświadczeniach innych państw – powinno się także przełamać deficyty, które w kontekście wyzwań edukacyjnych sprowadzają się do następujących zagadnień:

- Istniejący model edukacji szkolnej nienastawionej na kształtowanie miękkich kompetencji, pracy zespołowej i rozwijania wrażliwości społecznej, w tym empatii, jest przestarzały i niedostosowany.
- Brak (pre)orientacji zawodowej 13–15-latków oraz doradztwa kariery dla 18–20-latków w wyborze zawodów społecznych jako kierunków studiów i późniejszej pracy zawodowej.
- Brak kolegów służb społecznych i deficyt szkół pomaturalnych przygotowujących do zawodów społecznych.
- Niewielka liczba uczelni ma kierunki polityka społeczna, praca socjalna, gerontologia itp. Brakuje również chętnych do studiowania na tych kierunkach.
- Brak dyscyplin naukowych polityka społeczna i praca socjalna, co degradowe ponad stuletni dorobek i potencjał nauki w tych obszarach.
- Niski udział pracowników służb społecznych w kształceniu ustawicznym.
- Brak systemu kształcenia łączącego edukację teoretyczną z praktyką w zakładzie pracy (np. na wzór niemieckiego *duale Ausbildungssystem*). Koniecznym jest powrót do dualnego systemu studiów (teoria łączona z rocznym stażem itp.).

Zakończenie

Pracę socjalną i profesjonalne usługi społeczne należy realizować przez dobrze przygotowane służby. Kluczowa jest tu edukacja, doskonalenie zawodowe służb i podniesienie profesjonalizacji oraz prestiżu zawodów społecznych. Obecnie stanowi to problem, gdyż niski prestiż zawodów „społecznych pomocników” i brak systemowej wizji rozwoju służb społecznych w Polsce nie przyciąga najlepszych kandydatów do pracy w zawodach społecznych²⁹. Wysoki stopień wypalenia zawodowego pracowników służb społecznych, brak systemowo stosowanej superwizji i coachingu³⁰, a także migracja zagraniczna pracowników socjalnych pogłębia tylko kryzys związany z jakością służb społecznych w Polsce. Wiele instytucji pomocy społecznej zgłasza problem deficytu pracowników socjalnych, którzy wybierają pracę za granicą w związku z niskim uposażeniem i brakiem perspektyw rozwoju i awansu zawodowego.

Tradycyjny model kształcenia służb społecznych bez umożliwienia studentom i słuchaczom odpowiedniej praktyki i metodyki spłyca przygotowanie służb, pozbawia je szerszej refleksji oraz znajomości alternatywnych metod i technik wsparcia³¹. Likwidacja w większości województw kolegiów służb społecznych³², a także Instytutu Rozwoju Służb Społecznych³³ pogłębiły kryzys doskonalenia zawodowego służb społecznych w Polsce. Podobnie ograniczony wpływ na decyzje polityczne decydentów środowiska, takich jak Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej czy Polskie Stowarzyszenie Szkół Pracy Socjalnej³⁴, sprawia, że kształcenie do zawodów społecznych staje się poważnym wyzwaniem. Nie

²⁹ Por. M. Grewiński, A. Zasada-Chorab, *System pomocy społecznej w Polsce. Wyzwania i kierunki*, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu, Toruń 2012.

³⁰ M. Grewiński, J. Reis Jorge, M. Ferreira, *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*, tłum. K. Geletta, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka, Warszawa 2014; *Zastosowanie coachingu w polityce społecznej*, red. M. Grewiński, S. Majewska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka, Warszawa 2016.

³¹ W Niemczech większość studentów służb społecznych w procesie edukacyjnym musi odbyć minimum roczną praktykę ciągłą w instytucji polityki społecznej. Po takiej praktyce student wraca na uczelnię i kontynuuje zdobywanie dyplomu. Jest to jeden z elementów *duale Ausbildungssystem*, który sprawdza się także w Austrii i Holandii.

³² Likwidacja ta była decyzją polityczną, bez analizy skutków regulacji dla przyszłych zasobów pracowników socjalnych. Kolegia pozostały tylko w niektórych województwach, np. śląskim i lubelskim. W takiej sytuacji brakuje pracowników socjalnych, np. w województwie dolnośląskim.

³³ Pogłębiło to kryzys związany z kształceniem do zawodów społecznych. Wprawdzie zadania zlikwidowanego instytutu przeniesiono do Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, ale podmiot ten nie ma większych doświadczeń w tym zakresie.

³⁴ Należy do niego ponad 30 uczelni kształcących na kierunku praca socjalna, polityka społeczna, pedagogika społeczna, i chociaż Stowarzyszenie nie ma wpływu na decyzje polityczne związane z kształceniem kadr do zawodów społecznych, stanowi ważny *network* uczelni kształcących przyszłych kandydatów do pracy w instytucjach polityki społecznej.

można jednak zapominać, że „cechami dystynktywnymi profesji związanej ze służbami społecznymi są: wiedza, umiejętności, kształcenie zawodowe, status profesji i związany z nim prestiż, sankcja zawodowa do wykonywania zawodu, organizacja zawodowa, wartości i etyka zawodowa. Profesjonalizacja natomiast to nabywanie cech profesji przez zawody, czyli usankcjonowanie kulturowe sposobu uzyskiwania legitymizacji społecznej, spójności i autonomii. Termin ten definiuje się także jako proces uaktywniania, wzmocnienia i wykształcenia relacji klient-usługodawca”³⁵. Patrząc na polskie realia służb społecznych, tj. przygotowanie i doskonalenie zawodowe pracowników służb społecznych do zarządzania i realizacji usług społecznych, można zaryzykować stwierdzenie, że system kształcenia do zawodów społecznych jest niedoskonały i nie odpowiada realiom współczesności. Konieczne jest zatem widzenie służb społecznych w szerokiej perspektywie ich funkcji i ról oraz ich odpowiednie przygotowanie kompetencyjne do wyzwań przyszłości.

Bibliografia

- Brenk M., Chaczko K., Płasek R., *Organizacja pomocy społecznej w Polsce 1918-2018*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2018.
- Czy podejście aktywizujące ma szansę? *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce 20 lat po reformie systemu pomocy społecznej*, red. M. Rymsha, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011.
- Gałązka-Sobotka M., *Materiały konferencyjne Sektorowej Rady ds. Kompetencji w obszarze Zdrowia i Pomocy Społecznej*, Warszawa 2018.
- Grewiński M., *Usługi społeczne we współczesnej polityce społecznej. Przegląd problemów i wizja przyszłości*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2021.
- Grewiński M., Kaźmierczak T., Kromolicka B., Piątek K., Raclaw M., Rymsha M., *Praca socjalna, zawody pomocowe, służby społeczne – jaka profesjonalizacja?, „Societas/Communitas”* 2019, nr 2 (28), s. 25–41.
- Grewiński M., Reis Jorge J., Ferreira M., *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*, tłum. K. Geletta, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka, Warszawa 2014.
- Grewiński M., Zasada-Chorab A., *System pomocy społecznej w Polsce. Wyzwania i kierunki*, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu, Toruń 2012.
- Kozak M., *Rozwój służb społecznych po 1989 r. oczami praktyka*, w: *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, red. M. Rymsha, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012, s. 261–277.
- Krasiejko I., *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny. Przykład podejścia skoncentrowanego na rozwiązywaniu*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2013.

³⁵ J. Krzyszkowski, *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem. Determinanty funkcjonowania środowiskowej pomocy społecznej na poziomie lokalnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005, s. 180–183.

- Krzyszkowski J., *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem. Determinanty funkcjonowania środowiskowej pomocy społecznej na poziomie lokalnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005.
- Mapa kompetencji dla zawodów w obszarze pomocy społecznej, oprac. I. Krasiejko i in., Warszawa 2018, ekspertyza w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji – Opieka Zdrowotna i Pomoc Społeczna”.
- Marzano G., Grewiński M., Kawa M., Lizut J., *Towards Changes of Labor Market, Skills and Competences*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2020.
- Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Pracownicy socjalni. *Pomiędzy instytucją pomocy społecznej a środowiskiem lokalnym*, red. M. Dudkiewicz, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011.
- Raich M., *Perspectives and Challenges for Education in the Cyber-Age*, keynote speech na Kongresie Polityków Społecznych „Polityka społeczna w Polsce i w Europie”, Warszawa 13 czerwca 2016 roku.
- Re-generacja. Pokolenie smart*, Ośrodek Dialogu i Analiz ThinkTank, Warszawa 2019.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 marca 1928 r. o opiekunach społecznych i o komisjach opieki społecznej (Dz. U. z 1928 r. Nr 29, poz. 267).
- Staręga-Piasek J., *Pracownik socjalny w pomocy społecznej*, „Polityka Społeczna” 1985, nr 11–12, s. 8–11.
- Zastosowanie coachingu w polityce społecznej*, red. M. Grewiński, S. Majewska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka, Warszawa 2016.
- Zarządzenie Ministra Oświaty z 4 listopada 1966 r. w sprawie zmiany nomenklatury zawodów i specjalności, do których przygotowują szkoły zawodowe (Dz. Urz. Min. Ośw. z 1966 r. Nr 16, poz. 193).
- Zbyrad T., *Pracownik socjalny – zawód czy powołanie?*, „Praca Socjalna” 2007, nr 3, s. 17–38.
- Zbyrad T., *Pracownik socjalny w służbie drugiemu człowiekowi*, „Praca Socjalna” 2008, nr 1, s. 49–67.