

Kolegium Pracowników Służb Społecznych w Poznaniu opublikowało interesujący tekst autorstwa Renaty Dobrzyńskiej, poświęcony scharakteryzowaniu zawodu pracownika socjalnego. Trudno nie zgodzić się z diagnozą blasków i cieni tej profesji.

Istota zawodu pracownika socjalnego zawiera się w tym, że praca socjalna jaką pracownik wykonuje, zarówno w wymiarze teoretycznym, jak i praktycznym, odnosi się do społecznego funkcjonowania jednostki, grupy i środowiska społecznego. Możemy powiedzieć, że pracownik socjalny koncentruje swoją uwagę przede wszystkim na funkcjonowaniu społecznym, które jawi mu się jako nadrzędny cel pracy socjalnej. Takie rozumienie celu zakłada, iż działania pracownika socjalnego powinny się opierać na trzech podstawowych kanonach: wiedzy, umiejętnościach i wartościach. Z nich wywodzą się odpowiednie postawy w stosunku do ludzi, oraz metody rozumienia i rozwiązywania ich problemów. W literaturze z zakresu pracy socjalnej sporo miejsca poświęcono już rolom zawodowym pracownika socjalnego.

Dysponujemy bogatą wiedzą na temat oczekiwań ustawowych zawartych chociażby w ustawie o pomocy społecznej i w licznych pracach przedstawiających modelowe cechy pracownika socjalnego. Coraz częściej tak teoretycy, jak i praktycy podejmują się badań empirycznych ukazujących złożoność ról i konsekwencje jednoczesnego spełnienia oczekiwań wobec roli jak własnej koncepcji roli zawodowej. Od współczesnego pracownika socjalnego wymaga się dobrej znajomości przepisów (ciągle zmieniających się i z bardzo zawiłą interpretacją), odporności na stresy i wypalenie zawodowe, dobrego radzenia sobie w różnych sytuacjach z trudnym klientem i w dodatku kreatywności, innowacyjności, umiejętności kooperowania z różnymi podmiotami, umiejętności korzystania z zasobów (instytucjonalnych i ludzkich) i jeszcze wielu, wielu innych cech osobowościowych i moralnych.

Specyfika zawodu pracownika socjalnego polega na tym, że w praktyce zawodowej realizowana jest niejedna rola zawodowa, a seria ról. Role zawodowe pracowników socjalnych wynikają z kategorii aktywności celów, jakim służy ta aktywność. Zakres ról zawodowych zależy od specyficznych zadań, jakie pracownik realizuje wobec klienta, instytucji oraz społeczności. W literaturze przedmiotu wymienia się najczęściej takie role zawodowe jak: planista, badacz, administrator, konsultant, superwizor, nauczyciel, kierownik, adwokat, arbiter, pośrednik, zarządzający przypadkiem, mediator, negocjator, terapeuta, osoba kierująca, doradca. W świetle Ustawy o Pomocy Społecznej pojawia się zapotrzebowanie na inny model roli zawodowej pracownika socjalnego. Wyraźnemu poszerzeniu uległy zadania oraz oczekiwania posiadania przez pracowników znacznie szerszych umiejętności.

[...] Treść roli zawodowej polskiego pracownika socjalnego jest w trakcie istotnych przemian, co jest spowodowane zarówno zmianami dokonującymi się w strukturze problemów społecznych, zmianą miejsca instytucji pomocy społecznej, jak i związanymi z tymi przemianami filozofii pracy socjalnej. Zgodnie z założeniami ustawy o pomocy społecznej, pracownik socjalny winien być jednocześnie diagnostykiem, profilaktykiem lokalnych problemów społecznych oraz animatorem samopomocowych przedsięwzięć na rzecz rozwiązywania tych problemów. Zarówno badania, jak i obserwacja rzeczywistości wskazują, że sprostanie wymaganiom stawianym przez ustawę napotykają na poważne trudności natury obiektywnej, jak i subiektywnej.

Pewnym rozwiązaniem jest propozycja kształcenia pracowników socjalnych do wyraźnych wyspecjalizowanych ról zawodowych, które ułatwić mogą wybór zakresu pracy - tak samej pracy

socjalnej, jak i dla pracy socjalnej. Głównym celem kształcenia dziś jest szukanie odpowiedzi na pytanie jak najlepiej przygotować pracownika socjalnego do nowych, niezbędnych ról zawodowych, niezbędnych tak w pracy socjalnej, jak i w pełnieniu wielu ważnych zadań wiążących się z kierowaniem instytucjami pomocy społecznej, jak i wynikających z faktu współuczestnictwa w sieci podmiotów rozwiązujących problemy społeczne w środowisku lokalnym. Próbą odpowiedzi na to pytanie jest propozycja takiego sposobu kształcenia - teoretycznego, jak i praktycznego, aby spełniał on oczekiwania instytucji i środowiska lokalnego -podmiotów szukających rozwiązań.

Sylwetka pracownika socjalnego i jego rola zawodowa zmieniały się w zależności od potrzeb jednostki, grup czy całych społeczności. Poprzez rozbudowany i ciągle doskonalony system kształcenia przeszedł on drogę szeregu zmian i ulepszeń, aby w czasach współczesnych mógł być spostrzegany jako profesjonalista nastawiony przede wszystkim na pomoc ludziom potrzebującym poprzez działanie na rzecz zarówno pojedynczego człowieka, jak i całej społeczności lokalnej. Szukanie optymalnego modelu kształcenia jest zadaniem wszystkich podmiotów kształcących pracowników socjalnych, niezależnie od miejsca, gdzie ono się odbywa, jednakże najodpowiedniejsze wydają się podmioty kształcące na poziomie licencjackim – Kolegia Pracowników Służb Społecznych i uniwersyteckim. Kształcenie do roli badacza i stratega wymaga bowiem wyjścia poza schemat obligatoryjnego programu przygotowania do zawodu, wymaga też odpowiednich warunków.

Warto przypomnieć, że prowadzenie badań nad pracą socjalną i dla pracy socjalnej jest niewątpliwie istotnym warunkiem rozwoju zawodowego, jak też niezbędnym warunkiem rozwoju dyscypliny zwanej pracą socjalną. W podstawowym modelu pracy socjalnej zaleca się pracownikom socjalnym by wykorzystywali wyniki badań, a jednocześnie wzbogacali i rozwijali profesjonalną wiedzę poprzez prowadzenie badań w praktycznym działaniu. Stale poszerzający się i komplikujący zakres wyzwań, które stają przed pracownikami socjalnymi, wymaga od nich podejmowania i wypełniania coraz trudniejszych czynności. Różnorodne zadania jakie realizują wymagają wyposażenia w niezbędny zasób umiejętności. A zatem, spośród wielu czynników określających zawód pracownika socjalnego na uwagę zasługują:

1. Wiedza, która opiera się przede wszystkim na wykształceniu formalnym zdobywanym w odpowiednich instytucjach kształcących. Są to rozległe i pogłębione wiadomości m.in. z zakresu socjologii, psychologii, pedagogiki, polityki społecznej, organizacji i zarządzania, medycyny społecznej, prawa rodzinnego. Jest to cały proces dochodzenia do wiedzy, gdzie wykształcenie formalne stanowi jedynie pierwszy podstawowy element, na którym opiera się proces samokształceniowy.
2. Umiejętności praktyczne, które opierają się na podbudowie teoretycznej, ale stanowią jednocześnie swoistą konkretyzację tej wiedzy, wzbogaconą o określone umiejętności osobowe. Zatem np. predyspozycje psychospołeczne (empatia, życzliwość, łatwość nawiązywania kontaktów interpersonalnych, itp.) oraz cały szereg umiejętności typu technicznego (analiza, diagnoza, techniki, strategia pomocy itp.)
3. Wartości dotyczące zawodu oraz życia społecznego. Pod uwagę należy wziąć zarówno wartości deklarowane, jak i rzeczywiste, ogólne i konkretne, a wszystkie one mogą przybierać kształt zhierarchizowanego systemu, bądź też funkcjonować niejako niezależnie od siebie.
4. Etyczne standardy, które służą zarówno pracownikom socjalnym jak klientom. Istnieje silna potrzeba funkcjonowania i stosowania pewnych wypracowanych przez tradycję zawodową standardów etycznych powiązanych z obowiązującym w danym systemie kulturowym systemem wartości.

5. Udział w badaniach - ma miejsce na różnych poziomach i przy wykorzystaniu różnych metod i technik badawczych. Czynnikiem ten powinien zajmować szczególne miejsce, ponieważ jest jednocześnie dobrym wskaźnikiem aktywności zawodowej pracownika socjalnego, a także poziomu jego profesjonalizmu.
6. Współtworzenie polityki społecznej, które powinno stanowić nakaz moralny tego zawodu. Pracownik socjalny z racji swojej wiedzy i doświadczenia jest spośród przedstawicieli innych zawodów najlepiej przygotowany do takiej roli, ponieważ z jednej strony to właśnie on wciela niejako w życie politykę społeczną państwa, a z drugiej - obserwuje tego efekty i w każdej chwili może sygnalizować wszelkie nieprawidłowości.
7. Współpraca ze specjalistami innych zawodów, która stanowi nieodłączny warunek poprawności zawodowej pracowników socjalnych. Profesjonalizm w tym zawodzie zakłada ścisłą współpracę z innymi specjalistami, by uniknąć błędów w sztuce.
8. Repertuar interwencji socjalnych, który obejmuje swoim zasięgiem wszystkie poziomy i struktury życia społecznego, tj. mikro, mezo, makro. A zatem nie tylko jednostki zagrożone czy potrzebujące pomocy, ale także ich najbliższe otoczenie społeczne, całe społeczeństwa.

Jeśli chodzi o kryterium statusu oraz autorytetu zawodowego pracownika socjalnego - to w tym zakresie można powiedzieć, iż pracownik socjalny w wielu krajach zdobył już sobie społeczne uznanie przez szacunek klientów. Również w coraz większym stopniu realizowany jest atrybut rozwoju organizacji grupy zawodowej pracowników socjalnych. W naszym kraju istnieje np. Polskie Stowarzyszenie Szkół Pracy Socjalnej i Stowarzyszenie Pracowników Socjalnych. Coraz wyraźniej uwidaczniają się specyficzne cechy tej zawodowej grupy, np. w operowaniu językiem, rodzaju komunikacji czy preferencji określonych wartości, zachowań i postaw. Wreszcie widoczne są również akcenty kształcenia i doskonalenia zawodowego pracowników socjalnych: na różnych szczeblach szkolnictwa, na kursach, konferencjach i seminariach, w formie upowszechniania wiedzy w tym zakresie, wydawania specyficznych monografii, podręczników i czasopism, a także działalności badawczej oraz publikacji samych pracowników socjalnych. Pracownikiem socjalnym może być osoba posiadająca dyplom uzyskania tytułu zawodowego w zawodzie pracownik socjalny, dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych, dyplom wyższej szkoły zawodowej o specjalności praca socjalna lub ukończone studia wyższe (licencjackie lub magisterskie) o specjalności praca socjalna na jednym z kierunków: pedagogika, politologia, psychologia, socjologia lub nauki o rodzinie.

Źródło: www.kolegium.poznan.pl