

Ewa Kantowicz

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID 0000-0002-6000-7277

DOI: <https://doi.org/10.35464/1642-672X.PS.2020.2.03>

Doradztwo socjalne jako nowa profesja pomocowa

Social counseling as a “helping profession”

ABSTRACT: Social counselling becomes an important factor of support and activation especially directed to clients dealing with difficulties and conflicts or being in danger of exclusion. Counseling is directed to more satisfied life, solving problems, dealing with crisis or improving social relations. Social counsellors servicing different forms of support and help become today the important representatives of “helping professions” and creating professional competencies is a great challenge for academic institutions. The persons employed as social counsellors should possess interdisciplinary knowledge and special skills to realize tasks related with consulting, coaching and widening consciousness of individuals and groups from risk environments. The author of this paper analyzes issues related to social counselling and the most important components of social work, and critical reflection on creating professional competences in educational processes of social counselors.

KEYWORDS: Social pedagogy, social work, social counsellor, professional training, professional competences.

STRESZCZENIE: Doradztwo socjalne może stać się ważnym obszarem wsparcia i aktywizacji społecznej osób borykających się z trudnościami i narażonych na wykluczenie społeczne. Doradztwo ukierunkowane jest bowiem na osiągnięcie bardziej satysfakcjonującego życia, rozwiązywanie problemów, radzenie sobie z kryzysem oraz doskonalenie relacji z innymi. Doradcy socjalni podejmujący różne formy wsparcia stają się dziś reprezentantami tzw. profesji pomocowych, a kształtowanie kompetencji profesjonalnych przyszłych doradców stanowi wyzwanie dla instytucji wyższej edukacji. Osoby zatrudniane na stanowisku doradcy winny bowiem dysponować określonym zasobem interdyscyplinarnej i specjalistycznej wiedzy oraz umiejętnościami, by efektywnie realizować zadania doradcze. Prezentowany artykuł analizuje doradztwo socjalne jako ważny obszar współczesnej pracy socjalnej oraz podejmuje krytyczną refleksję nad zakresem kompetencji kształtowanych w toku profesjonalnego kształcenia doradców socjalnych.

SŁOWA KLUCZOWE: Pedagogika społeczna, praca socjalna, doradca socjalny, kształcenie profesjonalne, kompetencje profesjonalne.

Wprowadzenie

W perspektywie ewoluujących oczekiwań społecznych i nowych wyzwań w polu pracy socjalnej doradztwo socjalne może stać się ważnym obszarem profesjonalnych działań oraz nową specjalnością kształcenia. Jest to dziedzina otwarta na nowe drogi rozumienia działań socjalnych jako działań partycypacyjno-doradczych, stymulujących aktywność własną jednostek i grup ryzyka w ich środowisku życia. Szeroko rozumiane poradnictwo i doradztwo ukierunkowane są na osiągnięcie bardziej satysfakcjonującego życia, rozwiązywanie specyficznych problemów jednostkowych i grupowych, podejmowanie decyzji w zakresie kształcenia i zatrudnienia oraz kierowanie swoim życiem osobistym w trakcie kształcenia, pracy, a także w innych sytuacjach, jak również radzenie sobie z kryzysem lub wewnętrznymi konfliktami oraz doskonalenie relacji z innymi (Kargulowa 2004; Rowland 1993; Wenta 1999).

Kształcenie kompetencji profesjonalnych przyszłych doradców stanowi wyzwanie dla instytucji wyższej edukacji, tym bardziej, że osoby zatrudniane na stanowisku doradcy winni dysponować określonym zasobem interdyscyplinarnej i specjalistycznej wiedzy oraz umiejętnościami rozwiązywania problemów i komunikowania się z innymi. Wiele uczelni opracowuje takie oferty kształcenia specjalistycznego, które mogłyby sprostać wymaganiom legislacyjnym i rynkowym, a także ukształtować zarówno myślącego absolwenta szkoły wyższej, jak i refleksyjnego praktyka doradztwa.

Doradztwo socjalne jako nowa profesja pomocowa

Doradztwo socjalne ma bogatą tradycję szczególnie w krajach anglosaskich i jest wpisane w obszar wielorakich działań wspierających, opartych na relacji doradcy z klientem i umieszczone zwykle w przestrzeni pomocy instytucjonalnej.

Doradztwo jest działaniem ukierunkowanym na kształtowanie umiejętności nawiązywania relacji, a także rozwój wiedzy (samoświadomości), samoakceptacji i osobowych zasobów. Celem doradztwa jest osiągnięcie bardziej satysfakcjonującego życia, a koncentruje się ono na rozwiązywaniu specyficznych problemów jednostkowych i grupowych, podejmowaniu decyzji, radzeniu sobie z kryzysem lub wewnętrznymi konfliktami oraz doskonaleniu relacji z innymi. Rolą doradcy jest

taka organizacja pracy z klientem, która respektuje jego system wartości, osobiste zasoby i zdolności, oraz determinację własnych wyborów (Rowland 1993, s. 18).

We wszelkich odmianach doradztwa podkreśla się znaczenie relacji między pracownikiem socjalnym a klientem, które oparte są na szacunku, zaufaniu i wierze w klienta. Zakłada się też, że troska i zrozumienie klienta stanowi o efektywności działań profesjonalisty (Collins 2003, s. 77).

Istnieją przynajmniej trzy podstawowe wymiary działalności poradniczej: 1) korygowanie, zapobieganie i wspomaganie rozwoju; 2) przedmiot interwencji (jednostka, grupa, instytucje lub społeczności; 3) metody interwencji i wsparcia (rozmowy indywidualne, konsultacje, trening) (Kargulowa 2004, s. 27).

Analizując istotę doradztwa socjalnego (*social counseling*), warto podkreślić, że jest ono złożoną formą doradztwa, a wynika ze złożoności pracy socjalnej, która będąc ukierunkowana na pomaganie, promuje społeczne zmiany i rozwój oraz wzmacnianie ludzi i wyzwala ich potencjału, zgodnie z ideą *empowermentu*, a także społecznej spójności (por. Globalna definicja pracy socjalnej; ifsw.org/Get-involved/global-definition-of-social-work/; dostęp: 22.01.2018).

Doradca socjalny (społeczny) – to osoba uczestnicząca w procesach pomagania ludziom w poznawaniu siebie w relacji do zróżnicowanych, trudnych dla nich sytuacji i uwarunkowań środowiskowych w miejscu zamieszkania, pracy oraz sferze intencjonalnych kontaktów z organizacjami społecznymi i instytucjami, w stosunku do których mają oni określone oczekiwania (Wenta 1999, s. 62). Podmiotami doradztwa socjalnego mogą być zarówno dzieci, młodzież oraz osoby dorosłe czy nawet starsze, niemniej jednak, jeśli oddzielimy je od doradztwa o charakterze opiekuńczo-wychowawczym, współcześnie częściej skierowane jest ono do ludzi dorosłych.

Doradztwo socjalne obejmuje różne odmiany doradztwa indywidualnego i grupowego – w tym przede wszystkim: doradztwo personalne/indywidualne, doradztwo zawodowe i doradztwo rodzinne. Oparte jest ono na teoretycznych koncepcjach, mających zastosowanie we wszelkich formach doradztwa, określających i wyjaśniających istotę relacji z klientem i aplikowane perspektywy terapeutyczne, a wśród nich: podejście psychodynamiczne, podejście humanistyczne, podejście kognitywno-behawioralne oraz podejście eklektyczne.

Podejście psychodynamiczne – oparte jest na klasycznych teoriach psychoanalizy (Freud, Jung, Klein i in.). Kładzie nacisk na trzy komponenty osobowości: *id*, *ego* i *super ego*, kształtujące relacje jednostki ze środowiskiem oraz na stadia rozwoju psychoseksualnego, jako ważne etapy nabywania doświad-

czeń relacyjnych w przestrzeni życia (Collins 2003, s. 76). To podejście stosowane jest w doradztwie i terapii długotrwałej, szczególnie w doradztwie wspierającym osoby dotknięte przemocą w rodzinie (Collins 2003, s. 76).

Podejście humanistyczne, oparte na założeniach psychologii humanistycznej Carla Rogera, uwzględnia koncentrację na kliencie i jego potencjale oraz podkreśla znaczenie empatii, godności a także wolność wyborów klienta.

Podejście kognitywno-behawioralne odwołuje się do założeń klasycznego behawioryzmu i jego kontynuatorów (Pawłowa, Watsona, Skinnera, Bandury, Wolpe i in.) oraz koncepcji uczenia się przez doświadczanie. Koncentruje się ono na założeniu, że zachowania są kształtowane i wzmacniane przez ich konsekwencje. W procesie terapii kładzie się nacisk na obserwację, pomiar i zmianę. Chodzi o poznanie myśli i uczuć oraz tego jak one wpływają na zachowanie. Podejście to jest zwykle stosowane w krótkotrwałej terapii (Collins 2003, s. 76).

Podejściami mającymi najszersze zastosowanie w doradztwie socjalnym są *podejścia eklektyczne*, związane ściśle ze złożonymi potrzebami i sytuacjami klientów instytucji pomocy społecznych oczekującymi wsparcia. Doradca socjalny zwykle używa kombinacji psychodynamicznych, humanistycznych i kognitywno-behawioralnych modeli pracy, by poznać i zrozumieć problem i oczekiwania klienta oraz usprawnić i rozwinąć relacje (Collins 2003, s. 77).

W kontekście tak złożonych funkcji oraz działań wspierająco-terapeutycznych doradcy socjalnego wyzwaniem jest odpowiednie przygotowanie i kształtowanie kompetencji profesjonalnych w polu doradztwa socjalnego.

Kształtowanie kompetencji profesjonalnych doradcy

Słownik pedagogiki pracy (1986) określa kompetencje profesjonalne jako strukturę elementów osobowościowych (zinterioryzowana wiedza, umiejętności, sprawności) – nabytych w procesie kształcenia i profesjonalnej praktyki, które składają się na kompetentne działania w jakiejś dziedzinie (instytucji). Natomiast umiejętności to sprawności wykonywania specjalistycznych czynności objętych danym zawodem nabyte przez systematyczne kształcenie; umiejętności gwarantują skuteczne wykonywanie zawodu, stanowią przy tym o istocie kwalifikacji zawodowych.

Kompetencje profesjonalne (zawodowe) to także zdolność wykonywania określonych zadań, usprawnienie działania, decydowania, wypowiedzania sądów i ocen potrzebnych pracownikowi do wypełniania zawodowej funkcji. Tak rozumiane kompetencje:

- a) odnoszą się do określonego obszaru zawodowego (zawód, specjalność, specjalizacja, stanowisko pracy),

- b) stanowią zamkniętą część postępowania zawodowego (realizacja zadania, czynności zgodne z nabytymi umiejętnościami),
- c) są wymierne (mieralne; można zaobserwować skutki zmian powodowane stosowaniem kompetencji),
- d) umożliwiają wykonywanie zadań (funkcji) w określonych warunkach, wyznaczonym czasie, na odpowiednim poziomie, czyli zgodnie z przyjętym standardem (Symela 1995, s. 26).

Kompetencje zawodowe można traktować jako gotowość i umiejętność wykonywania określonych zadań, usprawnienie do działania, decydowania, wypowiadania sądów i ocen niezbędne pracownikowi do wypełniania jego profesjonalnej misji (Wojcieszak 1999, s. 158).

Ewa Marynowicz-Hetka uważa, że kształcenie profesjonalistów społecznych (wśród których sytuujemy także doradców) to kształtowanie całej osobowości, które odnosi się nie tylko do wyposażania jednostki w umiejętności techniczne, ale także do nabywania następujących kompetencji:

- *kompetencji przedmiotu*, umożliwiających analizę złożoności zjawisk społecznych, instytucjonalnych i wynikających z nich stanowisk teoretycznych, które w sposób lapidarny określają pojęcia: zmiana, dynamika, porządek-nieporządek, równowaga-nierównowaga, jednostkowa i społeczna ich perspektywa;
- *kompetencji wyjaśniania* zróżnicowanych, w zależności od podstaw epistemologicznych, przyjętych teorii. Atrakcyjność niektórych nurtów teoretycznych polega m.in. na próbie stosowania do wyjaśniania procesów i zjawisk instytucjonalnych podejść wieloprzesłankowych, wielowymiarowych, i również takiego kształcenia do profesji społecznych;
- *kompetencji kryteriów*, stanowiących propozycje orientacji badania i działania społecznego w obszarze pracy socjalnej oraz mogących być podstawą poszukiwania racji działania (np. podejmowania decyzji, dokonywania wyboru, wyznaczania granic);
- *kompetencji technicznych*, operacyjnych, obejmujących wielość propozycji metodycznych, ukierunkowujących działanie „w”, „wobec” i „z” jednostką, grupą i społecznością. Pozwalają one także na dokonanie wyboru logiki działania spośród rozwiązań przeciwstawnych, tj. „formalnej logiki racjonalności”, inaczej określanej jako „strategia działania logiki”, rachuby chwili tu i teraz, inaczej określanej jako praktyka (Marynowicz-Hetka 1999, s. 74).

Odnosząc złożone w swej istocie wymienione kompetencje profesjonalne do wiedzy i umiejętności, które z jednej strony są nabywane w toku formalnej edukacji akademickiej, z drugiej odwołują się do pewnych predyspozycji

osobowościowych oraz doświadczeń, które warunkują taką a nie inną interioryzację różnych komponentów profesjonalnego działania, świadczących o posiadanych kompetencjach. Szczególnym obszarem kontekstualności kształcenia i działania, a tym samym kształtowania profesjonalnych kompetencji, jest praca w doradztwie socjalnym (*social counselling*).

Nabywanie wieloprzesłankowych kompetencji do i w pracy socjalnej dokonuje się zarówno w procesie systematycznego kształcenia jak i praktycznego działania i jest wielorako uwarunkowane (Kantowicz 2005, s. 191).

W każdym modelu kształcenia do profesji społecznych chodzi o uzyskanie efektu finalnego, jakim jest wykształcenie absolwentów – pracowników socjalnych o wysokim poziomie kompetencji zawodowych. Chodzi tu o kompetencje, których podstawą są wiedza, umiejętności i predyspozycje osobowe.

Istnieje wiele różnych klasyfikacji kompetencji zawodowych, które są obiektem zainteresowań przede wszystkim pedagogów, podejmujących refleksje nad kompetencjami nauczycieli (Dudzikowa 1994; Czerepaniak-Walczak 1997; Kwaśnica 2004; Nowak-Dziemianowicz 2005; Szymczak 2007; Pankowska 2016 i in.). Jednym z podziałów odnoszących się do charakteru kompetencji jest podział na kompetencje interpretacyjne, autokreacyjne i realizacyjne (Dudzikowa 1994; Czerepaniak-Walczak 1997; Kwaśnica 2004; Pankowska 2016).

Kompetencje interpretacyjne rozumiane są jako zdolność do rozumienia rzeczywistości społecznej, refleksji nad sobą, swoją pracą, jej warsztatem metodycznym oraz autorefleksji nad własnymi relacjami z drugim człowiekiem, grupą, społecznością; kompetencje autokreacyjne są strukturą poznawczą, na którą składają się zdolności, system wartości, przekonania, wiedza i sposób doświadczania świata, a sprzyjają inicjowaniu i regulowaniu przebiegu działań na podstawie suwerennych decyzji opartych na wiedzy i zinterioryzowanym systemie norm, wartości; kompetencje realizacyjne opierają się na wiedzy o charakterze technicznym, która pozwala na umiejętne posługiwanie się metodami, technikami i środkami działania w obszarze pracy społecznej (Kurcz 2002, s. 19).

Większość badaczy podkreśla także (Marynowicz-Hetka, Kantowicz, Piekarski i in.), że cechami charakteryzującymi profesjonalistę w obszarze pracy socjalnej winno być oparcie prowadzonych działań na usystematyzowanej wiedzy i doświadczeniu. W kształceniu ważna jest nie tylko systematyzacja wiedzy pochodzącej z różnych dyscyplin naukowych, ale również recepcja i strukturalizacja wiedzy naukowej przez osoby prowadzące działania praktyczne. Bernd Dewe uważa, że przyrostowi wiedzy z zakresu nauk społecznych nie zawsze towarzyszy wzrost rozumienia zjawisk. W związku z tym błędne wydaje się założenie, że poprzez proste nasycenie wiedzą teoretyczną proces

kształcenia do pracy socjalnej podniesione zostaną kompetencje profesjonalne (Dewe 1996, s. 97).

Rozumienie szeroko pojętej pracy socjalnej jako nauki o działaniu społecznym, które jest skoncentrowane na praktyce, wymusza istnienie powiązań między wiedzą naukową a jej aplikacjami w konkretnej profesjonalnej działalności. Natomiast w kształceniu pracowników socjalnych (a także doradców) chodzi o możliwość dostosowania generalizującej wiedzy z zakresu nauk społecznych do rozwiązywania konkretnych sytuacji i problemów w miejscu praktyki zawodowej, a w tym kontekście pojawia się też dylemat relacji wiedzy i umiejętności, które stanowią o kompetencjach profesjonalnych (por. Kantowicz 2001, s. 62).

Kształtowanie kompetencji doradcy rozpatruje się także w kontekście formalnych wymagań i cech, które powinny charakteryzować tę profesję. Według nich doradca socjalny winien posiadać wyższe wykształcenie, a także ukończone studia kierunkowe czy też warsztaty specjalizacyjne. Wśród cech osobowych wymienia się: zdolność analitycznego, krytycznego i logicznego myślenia, a także intuicję oraz inicjatywę przejawiające się w działaniach niestandardowych. Istotne są u doradcy tak zwane umiejętności miękkie, wśród nich: otwartość i komunikatywność (w tym także umiejętność słuchania); przedsiębiorczość i dynamizm; łatwość nawiązywania kontaktów; pewność siebie; zdolności przywódcze i umiejętność motywowania i wywierania wpływu na innych ludzi; wiara w sukces; upartość w dążeniu do celu; silna wewnętrzna motywacja; samodzielność; odporność na stres (Kargulowa 2010; *www.praca.pl › Poradniki › Lista stanowisk › Doradztwo / Konsulting*; dostęp: 24.01.2019).

Augustyn Bańka wymienia cztery obszary kompetencji jakie powinien opanować profesjonalny doradca. Pierwszym obszarem są kompetencje w dziedzinie zarządzania swoim zachowaniem, skuteczne uzyskiwanie i przekazywanie informacji oraz udzielanie porad. Kolejny obszar obejmuje kompetencje umożliwiające efektywne rozpoznanie potrzeb oraz potencjalnych możliwości klientów. Następny dotyczy umiejętności rozpoznawania przez doradcę tendencji, jakie obowiązują aktualnie na rynku pracy oraz znajomość struktur zatrudnienia. Czwartym obszarem kompetencji wiąże się z realizacją doradztwa oraz umiejętnościami dokonywania trafnej diagnozy. Podkreśla on także znaczenie wiarygodności i odpowiedzialności etycznej doradcy, a także umiejętności okazywania wsparcia klientowi (Bańka 2005, s. 43).

Cechy profesjonalnego doradcy to także: świadomość własnych potrzeb, motywów, uprzedzeń tak, aby nie wpływały one na jakość pracy; szacunek dla różnic indywidualnych i społecznych, wiara w możliwość jednostkowego rozwoju; szacunek dla autonomii klienta; otwartość na nowe cele oraz chęć sta-

łego podnoszenia własnych kwalifikacji. W pracy doradcy powinny być wykorzystywane podstawowe narzędzia komunikacyjne, takie jak: formułowanie pytań, parafrazowanie, aktywne słuchanie, komunikacja niewerbalna (jolanta-michalina...).

Analiza zakresu zadań, cech i oczekiwanych kompetencji doradcy w kontekście kształcenia do pracy socjalnej dowodzi, iż kształtowanie kompetencji profesjonalnych jest procesem złożonym i wynika z wielorakich zadań zawodowych pracowników socjalnych, w tym także doradców socjalnych. Chodzi bowiem o przygotowanie profesjonalisty do działań prorozwojowych i kreowania zmian na płaszczyźnie mikrospołecznej, szczególnie w odniesieniu do jednostek oraz grup narażonych na wykluczenie oraz objętych systemem wsparcia (edukacyjnego i socjalnego). Można też zakładać, że doradca socjalny nawiązuje bliższe relacje z innymi ludźmi z tytułu ich uwikłania w sytuacje trudne i częściej niż na przykład doradca zawodowy musi odwoływać się do wyborów o charakterze moralnym, a także do bardziej świadomego zaangażowania psycho-emocjonalnego. Dlatego też, w kształceniu doradców socjalnych ważne jest wprowadzanie takich modułów i przedmiotów profesjonalnej edukacji, które umożliwiają nabywanie różnych kompetencji autokreacyjnych i interpretacyjnych, ale także realizacyjnych, wyrażających się w umiejętnościach współpracy, komunikacyjnych i terapeutycznych.

Rozwiązania legislacyjne w zakresie poradnictwa rodzinnego i zawodowego a doradztwo socjalne

Szeroko pojęte doradztwo stanowi ważny obszar działań w polu pracy socjalnej, a ustawa o pomocy społecznej z 12 marca 2004 roku definiuje przynajmniej kilka zadań, które wyraźnie odnoszą się do doradztwa socjalnego, a wśród nich: udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom w celu przywrócenia im zdolności do samodzielnego rozwiązywania problemów; prowadzenie poradnictwa dla osób będących w trudnej sytuacji życiowej oraz wspieranie w uzyskaniu pomocy ze strony właściwych organów, instytucji i organizacji.

Wśród różnych form doradztwa socjalnego szczególnego znaczenia nabiera aktualnie poradnictwo rodzinne i zawodowe. Poradnictwo to znajduje odzwierciedlenie w określonych rozwiązaniach legislacyjnych, które stwarzają formalne podstawy realizowania różnych zadań doradczych.

Artykuł 218 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej – zgodnie z nowelizacją ustawy o pomocy społecznej, która weszła w życie 1 stycznia 2012 r. określa, obszar poradnictwa rodzinnego. *Poradnictwo rodzinne*

obejmuje różne problemy funkcjonowania rodziny, w tym problemy opieki nad osobą niepełnosprawną, a także terapię rodzinną (Ustawa z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, art. 218, pkt 13).

Chociaż powyższe zapisy nie precyzują pojęcia specjalistycznego *poradnictwa rodzinnego*, dla rodziny z dziećmi, to jednak wyraźnie wskazują działania, które powinny być podejmowane w tym zakresie, tj.:

- poradnictwo psychologiczne obejmujące relacje rodzinne, komunikację wewnątrzrodzinną, role w rodzinie, wartości rodziny i jej poszczególnych członków;
- poradnictwo pedagogiczne, obejmujące wzmocnienie kompetencji rodzicielskich, poprawę relacji rodzic–dziecko, wspomaganie rozwoju dziecka;
- poradnictwo prawne, w szczególności w obszarze prawa rodzinnego i opiekuńczego;
- działania, które zmierzają do zażegnania problemów, których źródło tkwi w sposobie funkcjonowania rodziny oraz rodzaju więzi rodzinnych.

Ustawodawca nadmienia, że specjalistyczne poradnictwo rodzinne winno być realizowane jako element działań wspierających przez różne placówki systemu pomocy oraz placówki edukacyjne.

Przykładem realizowanych działań z zakresu doradztwa socjalnego ukierunkowanego na rodzinę jest propozycja Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Suwałkach, która obejmuje:

- doradztwo w zakresie budowania partnerstwa w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie,
- pomoc doradczą w zakresie przeprowadzania wywiadu środowiskowego umożliwiającego diagnozę sytuacji rodziny lub osoby,
- pomoc doradczą w opracowywaniu i realizacji planu pomocy w indywidualnych przypadkach występowania przemocy w rodzinie, monitorowanie sytuacji rodzin, w których dochodzi do przemocy,
- doradztwo w zakresie możliwości uzyskania pomocy w środowisku lokalnym w różnych sytuacjach trudnych lub kryzysowych,
- pomoc doradczą w zakresie otrzymania schronienia przez osoby doznające przemocy,
- doradztwo w zakresie możliwości odebrania przez pracownika socjalnego dziecka w sytuacji zagrożenia jego życia lub zdrowia w wyniku przemocy,
- pomoc doradczą w przygotowaniu odpowiedniej dokumentacji poszczególnych przypadków oraz form udzielania pomocy i jej efektów,
- pomoc doradczą w zakresie innych, zgłoszonych przez klientów problemów, w ww. dziedzinach, a także pomoc związaną z przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie (Doradztwo z zakresu pracy socjalnej...).

Większość podejmowanych w ramach przybliżonego projektu działań doradczych związanych jest z sytuacjami zagrożenia i przemocą w rodzinie, niemniej jednak pojawiają się też nowe wyzwania, skoncentrowane na doradztwie w zakresie możliwości uzyskania pomocy i wsparcia instytucjonalnego w innych sytuacjach trudnych lub kryzysowych.

Innym niezwykle ważnym obszarem poradnictwa związanego z poradnictwem socjalnym jest też „[...] poradnictwo zawodowe jako proces, który pozwala obywatelom, niezależnie od ich wieku i w każdym momencie ich życia, określić swoje umiejętności, kompetencje i zainteresowania, podejmować decyzje w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia oraz kierować swoim życiem osobistym w trakcie kształcenia, szkolenia, pracy i w innych sytuacjach, w których możliwe jest nabycie lub wykorzystanie tych umiejętności i kompetencji. Poradnictwo obejmuje prowadzone indywidualnie i zbiorowe działania w zakresie informowania, doradztwa, oceny kompetencji, wsparcia oraz nauczania umiejętności niezbędnych do podejmowania decyzji i kierowania własną karierą” (Rezolucja Rady UE z dnia 21 listopada 2008, s. 1).

Poradnictwo zawodowe realizowane jest za pośrednictwem doradcy zawodowego jako zawodu formalnie zarejestrowanego w wielu krajach, a także od 1994 roku w Polsce. Fundamentalnym celem pracy doradcy zawodowego jest udzielanie wsparcia, pomocy osobom bezrobotnym lub tym, które chcą zmienić swoją obecną pracę. Na tę pomoc składa się głównie uświadomienie klientowi jego predyspozycji, kompetencji, zdolności oraz potencjału niezbędnego do wykonywania pracy na nowym stanowisku. Wsparcie świadczone przez doradcę obejmuje również pomoc przy wyeksponowaniu umiejętności i możliwości do podjęcia nowego zawodu czy kierunku kształcenia, a także szkolenia (Stańczyk 2013, s. 41).

Dla przykładu w Niemczech poradnictwo zawodowe realizowane jest jako usługa doradcza w obszarze pracy socjalnej oraz jako rehabilitacja zawodowa, a centra rehabilitacji zawodowej są instytucjami świadczącymi pomoc osobom dorosłym, które uzyskują uprawnienia do przekwalifikowania z tytułu problemów zdrowotnych lub innych, po określonych procedurach kwalifikacyjnych i diagnozie dotychczasowej kariery zawodowej (Riemann 2006, s. 128).

Zgodnie z założeniami legislacyjnymi polskie **poradnictwo zawodowe** jest usługą rynku pracy, realizowaną przez powiatowe urzędy pracy i centra informacji i planowania kariery zawodowej działające w wojewódzkich urzędach pracy, a polega na udzielaniu pomocy przez pracownika urzędu pracy w rozwiązywaniu problemów zawodowych osób zgłaszających się po taką pomoc do urzędu (art. 35 ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., t.j. z 2017 r., poz. 38, 60. Dz.U.2016, poz. 645).

„Doradca zawodowy (*professional advisor, professional advisor counsellor*) świadczy usługi doradcze w sprawach zawodowych zarówno jednostkom, jak i grupom oraz gromadzi informacje z zakresu zawodoznawstwa, szkolenictwa zawodowego, gospodarki i usług, które są pomocne w poradnictwie osobom mającym problemy z wyborem celów zawodowych i szkoleniowych” (Wenta 1999, s. 63).

Ustawa o przeciwdziałaniu bezrobociu i promocji zatrudnienia z 2004 roku określa szereg zadań doradcy zawodowego powiązanych z instytucjonalnym systemem wsparcia, w tym m.in.: inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz udzielanie pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy, a także wspieranie bezrobotnych i udzielanie im porad zawodowych (art. 38, ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., t.j. z 2017 r., poz. 38, 60. Dz.U.2016, poz. 645).

Ujednolicenie procesu poradnictwa zawodowego i powiązania z systemem doradztwa socjalnego regulują także dokumenty opracowane przez Radę Unii Europejskiej, zatwierdzone przez przedstawicieli rządów państw członkowskich, gdzie m.in. poradnictwo zawodowe stanowi ważny element zrównoważonego rozwoju (Rezolucja Rady UE z dnia 21 listopada 2008, s. 1).

Magdalena Ślusarczyk uważa, że doradztwo zawodowe i doradztwo w pracy socjalnej mogą być ze sobą powiązane. Jako że obie te sfery mieszczą się w profesjach pomocowych, to niosą z sobą podobne charakterystyki osób wykonujących te prace, przykładowo: posiadanie interdyscyplinarnej wiedzy, umiejętność udzielania pomocy bez oceniania, kompetencje komunikacyjne czy empatia. Zdecydowanie ważniejsze jest jednak, że w wielu przypadkach znajdują się we wspólnej sieci działań, gdy klient doradcy zawodowego z różnych powodów będzie potrzebował także wsparcia pracownika socjalnego (Ślusarczyk 2017, s. 134). Autorka wyłania przynajmniej dwa rodzaje sytuacji, w których działania doradcy zawodowego korespondują z działaniami pracownika socjalnego, np. w wyniku wcześniejszej pracy z klientem, który został skierowany przez ośrodek pomocy społecznej na kurs aktywizacyjny. Druga sytuacja pojawia się wtedy, gdy działania doradcy na płaszczyźnie inicjowania, organizowania i prowadzenia porad zawodowych są niewystarczające oraz równocześnie pojawia się potrzeba innych działań z zakresu wsparcia socjalnego (Ślusarczyk 2017, s. 134). Taka sytuacja może dotyczyć osób opuszczających instytucje opiekuńczo-wychowawcze czy zakłady karne, które muszą zmierzyć się nie tylko z powrotem na rynek pracy, ale i powrotem do „normalnego” życia (np. znalezienia mieszkania).

Kompleksowa praca socjalna z osobami w trudnej sytuacji życiowej czy też pochodzących z grup defaworyzowanych czy wykluczonych oraz współpraca na płaszczyźnie doradztwa socjalnego i zawodowego często wydaje się wręcz konieczna. Przenikanie się tych dwóch sfer pomocy powinno znaleźć swoje odzwierciedlenie w tworzeniu programów współpracy zarówno na poziomie całego systemu, jak i lokalnych społeczności. Tak już się dzieje w wielu miejscach: tworzone są partnerstwa lokalne na rzecz przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji bezrobotnych i wykluczonych, a ten kierunek – coraz ściślejszych powiązań między instytucjami, ale i profesjami pomocowymi – wydaje się efektywnym sposobem na zapewnienie wsparcia w sytuacji życiowych trudności (Ślusarczyk 2017, s. 138).

Współcześnie rozwijanie różnych form poradnictwa zawodowego powiązanego z poradnictwem socjalnym w innych krajach UE wskazuje, że mogą one dotyczyć również: migrantów, osób niepełnosprawnych lub osób bezdomnych.

Refleksje podsumowujące

Refleksja nad praktyką profesjonalnego systemu wsparcia i aktualnie podejmowanymi działaniami w polu tej praktyki, prowokuje pytania o kształcenie przyszłych profesjonalistów do nowych ról zawodowych. Taką nową rolą i profesją staje się doradztwo socjalne, które choć ma swoje bogate tradycje w innych krajach i legislacyjne uzasadnienie, nie jest rozpowszechnione w Polsce, a może ono stanowić ważną specjalizację w zawodzie pracownika socjalnego. Kształcenie profesjonalistów pomocy społecznej do działań doradczych i aktywizujących jednostki oraz grupy znajdujące się w trudnych dla nich sytuacjach staje się coraz bardziej oczekiwane. Wynika to także ze zmiany sposobu postrzegania instytucji społecznych i samej pracy socjalnej jako profesji. Można przypuszczać, że doradztwo socjalne będzie tym obszarem działania profesjonalistów, które znajdzie swoje szersze uzasadnienie w systemie wsparcia i codziennej pracy profesjonalistów zatrudnionych w instytucjach oraz organizacjach społecznych oferujących szerszy wachlarz usług. To odpowiednio przygotowani i kompetentni profesjonalisci m.in. w polu doradztwa mają być towarzyszami w rozwoju oraz rozwiązywaniu problemów życiowych, promując wspólne podejmowanie decyzji i udział klientów w osiągnięciu celów i definiowaniu strategii rozwiązań tych problemów.

Bibliografia

- Bańka A., (2005), *Ocena, pomiar i usprawnienie jakości procesu doradztwa zawodowego*, „Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego”, nr 33.
- Collins S., (2003), *Counselling*, [w:] *The Blackwell Encyclopaedia of social work*, (red.) M. Davies, Blackwell Publishing Ltd., Hong Kong.
- Czerepaniak-Walczak M., (1997), *Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela*, Wydawnictwo Edytor, Toruń.
- Dewe B., (1996), *Wiedza i umiejętności w pracy socjalnej*, [w:] *Pedagogika społeczna i praca socjalna. Przegląd stanowisk i komentarze*, (red.) E Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, Interart, Warszawa.
- Dudzikowa M., (1994), *Kompetencje autokreacyjne – czy i jak możliwe do nabycia w toku studiów pedagogicznych?*, [w:] *Ewolucja tożsamości pedagogiki*, (red.) H. Kwiatkowska, Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego, Warszawa.
- Kantowicz E., (2001), *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*, Wydawnictwo UWM, Olsztyn.
- Kantowicz E., (2005), *Praca socjalna w Europie. Inspiracje teoretyczne i standardy kształcenia*, Wydawnictwo UWM, Olsztyn.
- Kargulowa A., (2004), *O teorii i praktyce poradnictwa. Podręcznik akademicki*, PWN, Warszawa.
- Kargulowa A., (2010), *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradczo-nawczyczego dyskursu*, PWN, Warszawa.
- Kurcz A., (2002), *Europejskie wymiary kształcenia do zawodu pracownika socjalnego*, [w:] *Pracownik socjalny. Wybrane problemy zawodu w okresie transformacji społecznej*, (red.) J. Brągiel, A. Kurcz, Wydawnictwo UO, Opole, s. 13–33.
- Kwaśnica R., (2004), *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:] *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, t. 2, (red.) Z. Kwieciński, B. Śliwerski, PWN, Warszawa, s. 291–323.
- Marynowicz-Hetka E., (1999), *Społeczno-pedagogiczny wymiar kształcenia do profesji społecznych w Polsce – próba analizy podejść teoretycznych i inicjatyw edukacyjnych*, [w:] *Kształcenie pracowników socjalnych w przeddzień rozszerzenia Unii Europejskiej*, (red.) J. Krzyszkowski, W. Warzywoda-Kruszyńska, Katedra Socjologii Ogólnej UŁ, Wydawnictwo Omega-Praxis, Pabianice, s. 73–92.
- Nowak-Dziemianowicz M., (2005), *Wiedza i kompetencje nauczycieli w świetle teorii pedagogicznych*, [w:] *Kompetencje zawodowe nauczycieli i jakość kształcenia w dobie przemian edukacyjnych*, (red.) R. Gmoch, A. Krasnodębska, Wydawnictwo UO, Opole, s. 61–66.
- Organization for Economic Co-operation and Development, *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, OECD, Paris 2003.
- Pankowska D., (2016), *Kompetencje nauczycielskie: próba syntezy (projekt autorski)*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, t. 35, z. 3.
- Riemann G., (2006), *Praca z klientem w rehabilitacji zawodowej: działania profesjonalne a procesy biograficzne*, [w:] *Metoda biograficzna w doradztwie zawodowym i pracy socjalnej*, (red.) A. Golczyńska-Grondas, Ł. Dunajew-Tarnowska, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź, s. 127–162.
- Rowland N., (1993), Chapter 3: *What is Counselling?*, [w:] *Counselling in General Practice*, (red.) R. Corney, R. Jenkins, Routledge, London, s. 17–30.
- Stańczyk I., (2013), *Doradztwo personalne i zawodowe*, Difin, Warszawa.
- Symela K., (1995), *Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego*, „Pedagogika Pracy”, nr 26–27.
- Szymczak J., (2007), *O nauczycielu słów kilka... czyli wyjątkowość osoby nauczyciela*, „Forum Dydaktyczne”, nr 2, s. 36–44.

- Ślusarczyk M., (2017), *Doradztwo zawodowe w kontekście pracy socjalnej*, „Zeszyty Pracy Socjalnej”, t. 22, nr 2, s. 125–141.
- Wenta K., (1999), *Doradca społeczny (socjalny)*, [w:] *Elementarne pojęcia pedagogik społecznej i pracy socjalnej*, (red.) D. Lalak, T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- Wojcieszak B., (1999), *Wyznaczniki kompetencji zawodowych pracowników socjalnych*, [w:] *Praca socjalna w Polsce – badanie, kształcenie, potrzeby praktyki*, (red.) A. Niesporek, K. Wódz, Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
- Wojtasik B., (1997), *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Wydawnictwo Szkolne, Warszawa.

Źródła internetowe

- Doradztwo z zakresu pracy socjalnej*, <http://www.mops.suwalki.pl/strona/pdf/do3.pdf> (data pobrania: 20.02.2018).
- <https://jolantamichalina.wordpress.com/.../cechy-profesjonalnegodoradcy/> (data pobrania: 24.01.2019).
- Socialcounselor*, <http://www.agency.governmentjobs.com/tennessee/default.cfm?action> (data pobrania: 20.02.2019).
- www.praca.pl › *Poradniki* › *Lista stanowisk* › *Doradztwo / Konsulting* (data pobrania: 24.01.2019).

Akty prawne

- Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich Rezolucja zebranych w Radzie z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględniania poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie (2008/C 319/02), Dziennik Unii Europejskiej z dnia 13.12.2008, s. 1.
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. RP, Warszawa, 25 stycznia 2018, poz. 227).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r., w sprawie szczególnych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy. Na podstawie art. 35 ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674 z późn. zm).
- Ustawa z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, art. 218, pkt 13 (Dz. U. z 2011 r., nr 149, poz. 887 z późn. zm.).