

Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie została założona w 1993 roku. Jest jedną z najdłużej istniejących niepublicznych uczelni humanistycznych w Polsce. Placówki dydaktyczne są zlokalizowane w siedmiu miastach: Warszawie, Katowicach, Olsztynie, Lublinie, Częstochowie, Szczecinie i Wałbrzychu. Boga ta oferta edukacyjna obejmuje pięć kierunków studiów: pedagogikę, socjologię, politologię, pracę socjalną oraz filologię angielską. Uczelnia posiada uprawnienia do kształcenia na poziomie studiów I stopnia – licencjackich, II stopnia – magisterskich oraz podyplomowych. WSP TWP wykorzystuje w swojej działalności dydaktycznej nowatorskie rozwiązania edukacyjne, takie jak: tutoring i mentoring akademicki, coaching, stosowane w wiodących ośrodkach akademickich na świecie.

Uczelnia rozwija system kształcenia na odległość (e-learning), w ramach którego kształci studentów i słuchaczy z Polski oraz innych krajów. Jako nowoczesna uczelnia wykorzystuje fundusze europejskie, realizując kilkanaście projektów edukacyjnych i badawczych. Aby zapewnić jak najlepszą ofertę edukacyjną, uczelnia prowadzi współpracę międzynarodową i krajową z ośrodkami naukowo-badawczymi, innymi uczelniami, instytucjami kształcenia ustawicznego, organizacjami pozarządowymi oraz środowiskami biznesowymi. Dzięki aktywności Akademickiego Biura Karier prowadzi działania doradcze i aktywizujące absolwentów i studentów w celu zwiększenia ich szans na rynku pracy i w gospodarce opartej na wiedzy.

Seria książek „Nowa polityka społeczna” dotycząca rozwoju usług społecznych (i socjalnych) w Polsce powstała w ramach projektu „Społecznie Odpowiedzialna Uczelnia”, realizowanego przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną TWP w Warszawie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Publikacje poruszają zagadnienia związane z teorią i praktyką usług społecznych realizowanych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego, pracy socjalnej i środowiskowej, gospodarki społecznej, społecznie odpowiedzialnego biznesu. Seria prezentuje cztery prace zbiorowe uznanych polskich ekspertów, którzy wnoszą nowe spojrzenie na zagadnienia społeczne.

**Środowiskowe usługi społeczne
– nowa perspektywa polityki
i pedagogiki społecznej**

**Mirosław Grewiński,
Bohdan Skrzypczak**

redakcja

Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzypczak

Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej



ŚRODOWISKOWE USŁUGI
SPOŁECZNE
– NOWA PERSPEKTYWA POLITYKI
I PEDAGOGIKI SPOŁECZNEJ

Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie

Redakcja

Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzypczak

ŚRODOWISKOWE USŁUGI
SPOŁECZNE
– NOWA PERSPEKTYWA POLITYKI
I PEDAGOGIKI SPOŁECZNEJ

Warszawa 2011

Rada Programowa

prof. dr hab. Julian Auleytner, prof. dr hab. Andrzej Rejzner,
dr hab. Mirosław Grewiński, dr hab. Ryszard Szarfenberg

Recenzenci

prof. dr hab. Barbara Smolińska-Theiss
prof. dr hab. Andrzej Rejzner

Projekt okładki

Sopocka Grupa Marketingowa Sp. z o.o.

© Copyright by Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie,
Warszawa 2011.

ISBN 978-83-61121-48-0



Realizacja wydawnicza: Dom Wydawniczy ELIPSA
ul. Inflancka 15/198, 00-189 Warszawa
tel./fax 22 635 03 01, 22 635 17 85
e-mail: elipsa@elipsa.pl, www.elipsa.pl



Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie
ul. Pandy 13, 02-202 Warszawa
tel. +48-22 823-66-23, fax: +48-22 823-66-69
<http://www.wsptwp.eu>

Książka jest przeznaczona do bezpłatnej dystrybucji, powstała w ramach projektu „Społecznie Odpowiedzialna Uczelnia” realizowanego przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną TWP w Warszawie, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IV. Szkolnictwo Wyższe i Nauka, Działanie 4.2. Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym.



Publikacja wydrukowana na papierze ekologicznym

Spis treści

Informacje o projekcie	9
Noty o autorach	15
Wstęp	
<i>Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzypczak</i>	21
 CZĘŚĆ I	
W POSZUKIWANIU ROZWIĄZAŃ SYSTEMOWYCH W LOKALNEJ POLITYCE SPOŁECZNEJ I PRACY SOCJALNEJ	
Od administrowania do zarządzania usługami społecznymi	
<i>Mirosław Grewiński</i>	31
Organizowanie społeczności lokalnej – pedagogiczne uwarunkowania środowiskowej usługi społecznej	
<i>Bohdan Skrzypczak</i>	45
Praca i praktyka środowiskowa – szkic o doświadczeniach brytyjsko-amerykańskich	
<i>Tomasz Kaźmierczak</i>	69
Profesjoniści, społecznicy, bojownicy? Edukacja środowisk lokalnych i ich liderów	
<i>Agnieszka Naumiuk</i>	91
 CZĘŚĆ II	
BADANIA I PRAKTYKA SPOŁECZNA	
Świadczenie usług społecznych – w stronę trzeciego sektora	
<i>Zbigniew Wejcman</i>	113
Rozpoznanie potrzeb grup marginalizowanych i wykluczonych	
<i>Barbara Bąbska</i>	137
Animacja społeczna – usługa i proces	
<i>Jacek Gralczyk</i>	155

Wypalenie zawodowe w pracy animacyjnej <i>Artur Czerniga</i>	170
 CZĘŚĆ III	
REFLEKSJE NAD PRAKTYKĄ SPOŁECZNĄ W ŚRODOWISKU LOKALNYM	
Rozwijanie aktywności seniorów na przykładzie uniwersytetów trzeciego wieku <i>Łukasz Tomczyk</i>	195
Zaspokajanie potrzeb społecznych seniorów na przykładzie działalności Gminnego Ośrodka Kultury w Dywitach <i>Anna Prusik</i>	219
„Pomysł na pomoc” – środowiskowy program Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci” <i>Adam Nyckowski</i>	227
Badanie potencjału społeczności wiejskiej w gminie Słupno <i>Kinga Przybyszewska</i>	250
Innowacyjność w zarządzaniu usługami społecznymi <i>Agnieszka Badelek</i>	267
Strategia rozwiązywania problemów społecznych – nowa jakość usług społecznych w Szklarskiej Porębie <i>Elżbieta Pawłowska</i>	289
Praca środowiskowa w praktyce regionalnej polityki społecznej <i>Dorota Rybarska-Jarosz</i>	309
Program Aktywności Lokalnej (PAL) w Szopienicach jako przykład wykorzystania narzędzia systemowego w środowiskowej pracy socjalnej <i>Piotr Henzler</i>	320
Edukacja środowiskowa małych dzieci na terenach wiejskich <i>Anna Witkowska-Tomaszewska, Katarzyna Stanek</i>	331
Zakończenie <i>Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzyńczak</i>	345
Bibliografia	361

COMMUNITY SOCIAL SERVICES – A NEW PERSPECTIVE OF SOCIAL POLICY AND PEDAGOGY

Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzypczak (ed.)

Table of Contents

Information about the project.....	9
Notes on the authors	15
Introduction	
<i>Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzypczak</i>	21
 PART I	
IN SEARCH OF SYSTEMIC SOLUTIONS IN LOCAL SOCIAL POLICY AND WORK	
From administration to management of social services	
<i>Mirosław Grewiński</i>	31
Community Organizing – pedagogical determinants of community social service	
<i>Bohdan Skrzypczak</i>	45
Community work and practice – a sketch on British and American experience	
<i>Tomasz Kaźmierczak</i>	69
Professionals, social activists, fighters? The education of local communities and their leaders	
<i>Agnieszka Naumiuk</i>	91
 PART II	
SOCIAL RESEARCH AND PRACTICE	
Provision of social services – towards the third sector	
<i>Zbigniew Wejzman</i>	113

Identifying the needs of the marginalized and the excluded	
<i>Barbara Bąbska</i>	137
Social animation – service and process	
<i>Jacek Gralczyk</i>	155
Occupational burnout in social animation	
<i>Artur Czerniga</i>	170
 PART III	
REFLECTIONS ON SOCIAL PRACTICE IN LOCAL COMMUNITY	
Supporting seniors activity – the example of the Universities of Third Age	
<i>Łukasz Tomczyk</i>	195
Responding to social needs of seniors – the example of Municipal Cultural Centre in Dywity	
<i>Anna Prusik</i>	219
“An idea for help” – the community program by the “Heart for Children” Association	
<i>Adam Nyckowski</i>	227
A study on the potential of rural community in Słupno	
<i>Kinga Przybyszewska</i>	250
Innovation in social service management	
<i>Agnieszka Badełek</i>	267
Strategy for solving social problems – a new quality of social service in Szklarska Poręba	
<i>Elżbieta Pawłowska</i>	289
Community work in regional social policy practice	
<i>Dorota Rybarska-Jarosz</i>	309
Local Activity Program in Szopienice – an example of systemic instrument implementation in community social work	
<i>Piotr Henzler</i>	320
Community education of young children in rural areas	
<i>Anna Witkowska-Tomaszewska, Katarzyna Stanek</i>	331
Conclusions	
<i>Mirosław Grewiński, Bohdan Skrzypczak</i>	345
Bibliography	361

Informacja o projekcie

Cel i główne zadania projektu

Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie realizowała od dnia 1 kwietnia 2009 roku do 30 kwietnia 2011 roku projekt „*Spolecznie Odpowiedzialna Uczelnia*”. Projekt uzyskał dofinansowanie z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w ramach Priorytetu IV – Szkolnictwo Wyższe i Nauka, Działanie 4.2. Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym.

Głównym celem projektu „*Spolecznie Odpowiedzialna Uczelnia*” było wypracowanie nowatorskiego podejścia do usług społecznych w ramach czterech interdyscyplinarnych grup roboczych skupionych wokół tematów związanych z: wielosektorową polityką społeczną, pedagogiką społeczną, gospodarką społeczną oraz społecznie odpowiedzialnym biznesem. Wyboru tych subdyscyplin dokonano ze względu na wiążące się z nimi duże nadzieje na tworzenie większej integracji i spójności społecznej. Powołane zostały cztery grupy robocze, składające się z naukowców, przedstawicieli sektora publicznego i pozarządowego oraz biznesowego, a także studentów. W ramach każdej z grup toczyła się dyskusja naukowa oraz wymiana poglądów dotycząca perspektyw rozwoju poszczególnych subdyscyplin. Umożliwiło to realizację kolejnego celu jakim była integracja środowisk zajmujących się szeroko rozumianą polityką społeczną w Polsce.

Wspólnym elementem debaty było analizowanie poszczególnych subdyscyplin przez pryzmat usług społecznych. W ramach grup roboczych przeanalizowane zostały takie czynniki determinujące rozwój usług społecznych jak finansowanie, aspekty prawne, produkcja i dostarczanie usług, pluralizm usługodawców, efektywność i skuteczność usług, ich różnorodność, ocena jakości usług.

W wyniku spotkań i dyskusji naukowej, a także studiów i analiz powstały cztery prace naukowe. Jedną z nich jest książka, którą mają Państwo w rękach.

Pozostałe zadania projektu

Istotnym zadaniem przewidzianym w projekcie „*Spolecznie Odpowiedzialna Uczelnia*” było upowszechnienie myśli zachodnich ekspertów i naukowców z zakresu nauk społecznych poprzez przetłumaczenie jedenastu publikacji książkowych. Były to książki do tej pory nieobecne na rynku w wersji polskiej, a dzięki projektowi zostały upowszechnione wśród środowisk naukowych i decyzyjnych wraz z publikacjami powstałymi w toku prac grup roboczych.

W celu popularyzacji nowej polityki społecznej uruchomiony został interaktywny portal edukacyjny www.spolecznieodpowiedzialni.pl. Zawiera on bogate treści merytoryczne. Ponadto portal był głównym narzędziem promującym działania projektu „*Spolecznie Odpowiedzialna Uczelnia*”.

Mając na celu upowszechnienie idei społecznej odpowiedzialności wśród studentów i młodych naukowców zorganizowano konkurs składający się z części merytorycznej i fotograficznej. Fotografie były przedstawiane podczas mobilnej wystawy, która była prezentowana w sześciu miastach Polski – Człuchowie, Lublinie, Katowicach, Olsztynie, Szczecinie, Warszawie – na wydziałach Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie.

Wszystkie rezultaty i produkty projektu zostały przedstawione podczas trzydniowej, międzynarodowej konferencji naukowej. Wzięli w niej udział uczestnicy grup roboczych, przedstawiciele nauki, biznesu, studenci, a także eksperci zagraniczni.

Projekt był realizowany przez zespół zarządzający w składzie:

Anna Cygan – koordynatorka projektu
dr hab. Mirosław Grewiński – ekspert ds. polityki społecznej
Katarzyna Hryćko – specjalistka ds. promocji i PR
Eliza Potyra – specjalistka ds. finansowych
Marek Pyz – specjalista ds. organizacji
Anna Świątek – asystentka koordynatorki projektu

Information about the project

Since 1st April 2009 the Higher School of Pedagogy of the Society of Public Knowledge in Warsaw has been carrying out the *Socially Responsible University* project which will end on 30th April 2011. The project was subsidized from the Human Capital Operational Programme, Priority IV: Higher Education and Science, Measure 4.2: Development of R&D system staff qualifications and improving the awareness of the role of science in economic growth.

The main aim of the *Socially Responsible University* project was developing an innovative approach to social services within four interdisciplinary working groups focused on topics connected with: the new social policy, new social pedagogy, social economy and socially responsible business. These subdisciplines were chosen because of high hopes for better social integration and integrity set in them. Four working groups consisting of scientists, representatives of public, non-governmental and business sectors and university students, were established. Within each group there was a scientific debate going on concerning perspectives for development of particular subdisciplines. It allowed for realizing the next objective, namely, integration of communities concerned with social policy in Poland.

The common element of the debates was analysing particular subdisciplines against social services. The working groups analysed such factors determining social services as financing, legal aspects, production and supply of services, pluralism of service providers, effectiveness of services, diversity, evaluation of service quality.

As a result of the meetings and scientific discourse, studies and analyses, there were four scientific books created. One of them is the book you are reading.

An important task of the *Socially Responsible University* was dissemination of western experts' ideas in the field of social sciences by translating eleven books. These books had been previously unavailable in Polish versions and thanks to the project they were distributed in scientific and governing communities together with publications written in the working groups.

An interactive educational website, www.spolecznieodpowiedzialni.pl, was launch in order to popularise new social sciences. It contains rich content on the matter. Furthermore, the website was the main tool for promoting the *Socially Responsible University* project.

With the aim of dissemination of the idea of social responsibility among university students and young scientists, a competition was organised, including a part concerned with the merits of the topic and a photography contest. The pictures were presented also at a mobile exhibition, which visited six Polish cities – Czluchów, Lublin, Katowice, Olsztyn, Szczecin, Warsaw – departments of the Higher School of Pedagogy of the Society of Public Knowledge in Warsaw.

All the activities and results of the project were presented during a three-day international scientific conference attended by members of the working groups, representatives from the fields of science and business, university students as well as foreign experts.

**Publikacje książkowe wydane przez Wydawnictwo Wyższej
Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie w ramach projektu
„Społecznie Odpowiedzialna Uczelnia”**

Seria „Współczesna polityka społeczna”

1. G. Esping-Andersen, *Społeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Warszawa 2010, [*Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, 1999].
2. J. G. Daley, *Postępy w pracy socjalnej*, Warszawa 2010, [*Advances in Social Work: Special Issue on The Futures of Social Work*, Indiana University School of Social Work, 2005].
3. T. Inglot, *Welfare States w Europie Środkowo-Wschodniej w latach 1919–2004*, Warszawa 2010, [*Welfare States in East Central Europe, 1919–2004*, Cambridge University Press, 2008].
4. N. Barr, *Państwo dobrobytu jako skarbonka. Informacja, ryzyko, niepewność a rola państwa*, Warszawa 2010, [*The Welfare State as Piggy Bank: Information, Risk, Uncertainty, and the Role of the State*, Oxford University Press, 2001].
5. A. Henriques, J. Richardson, *TBL czy wszystko się zgadza?*, Warszawa 2010, [*The Triple Bottom Line: Does It All Add Up?: Assessing the Sustainability of Business and CSR*, Earthscan, 2004].
6. A. Brandstaetter, P. Herrmann, C. O’Connell, *Definiowanie usług socjalnych w kontekście europejskim – od ogółu do szczegółu*, Warszawa 2010, [*Defining Social Services In Europe: Between Particular and the General*, Nomos, 2007].
7. J. Mair, J. Robinson, K. Hockerts (red.), *Przedsiębiorczość społeczna*, Warszawa 2010, [*Social Entrepreneurship*, Palgrave Macmillan, 2006].
8. M. Powell (red.), *Zrozumieć wielosektorową gospodarkę dobrobytu*, Warszawa 2010, [*Understanding the Mixed Economy of Welfare*, Policy Press, 2009].
9. M. Chauvière, M. Sassier, B. Bouquet, R. Allard, B. Ribes, *Uwarunkowania polityki rodzinnej w ujęciu historycznym, prawnym i politycznym*, Warszawa 2011, [*Les implicites de la politique familiale Approches historiques, juridiques et politique*, Dunod, 2000].
10. A. Evers, R.G. Heinze (red.), *Niemiecka polityka społeczna: Ekonomizacja i przekraczanie barier*, Warszawa 2011, [*Sozialpolitik: Ökonomisierung und Entgrenzung*, Springer SBM, 2008].
11. Oz Almog, *Wielokulturowy Izrael*, Warszawa 2011.

Seria „Nowa Polityka Społeczna”

1. M. Grewiński, B. Więckowska (red.), *Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce*, Warszawa 2011.
2. M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.), *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa 2011.
3. M. Grewiński, M. Rymśa (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Warszawa 2011.
4. M. Bonikowska, M. Grewiński (red.), *Usługi społeczne odpowiedzialnego biznesu*, Warszawa 2011.

Noty o Autorach

Agnieszka Badełek

Ukończyła studia w zakresie polityki społecznej na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego w 2010 r. Na co dzień związana jest ze Stowarzyszeniem Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, w którym zajmuje się projektem na Mazowszu pt: „Aktywna i twórcza polityka społeczna jako narzędzie integracji społecznej”.

Barbara Bąbska

Socjolog o specjalności praca socjalna. Ukończyła podyplomowe studia z zakresu organizacji i metod pomocy społecznej oraz podyplomowe studia Superwizji w Animacji i Współpracy Środowiskowej. Ekspert i trener Stowarzyszenia Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. W latach 1983–2009 pracownik Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Radomiu, była odpowiedzialna m.in. za wdrażanie i koordynowanie programu Centrum Aktywności Lokalnej na terenie miasta. Od 2009 roku pracuje w dwóch projektach realizowanych przez Stowarzyszenie CAL.

Artur Czerniga

Absolwent Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji UW oraz Wydziału Nauk Humanistycznych UKSW w Warszawie. Praktykujący pedagog i wychowawca, od 6 lat społeczny kurator sądowy. Obszar zainteresowań: pedagogika resocjalizacyjna i rewalidacyjna, praca socjalna z dzieckiem i rodziną. Zapalony amator żeglarstwa śródlądowego i morskiego.

Jacek Gralczyk

Z wykształcenia pedagog. Z wyboru i przekonania Bełchatowianin. Z wewnętrznej potrzeby animator kulturalny i społeczny. Z przypadku urzędnik samorządowy. Przez kilkanaście lat był także dyrektorem domu kultury. Aktywny członek i założyciel kilku organizacji pozarządowych, od 12 lat szczególnie mocno związany ze Stowarzyszeniem CAL. Obecnie trener, wykładowca i ekspert. Członek Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP, oraz Zespołu Ekspertów i Trenerów Stowarzyszenia CAL.

dr hab. Mirosław Grewiński

Polityk społeczny. Zajmuje się wielosektorową polityką społeczną i usługami społecznymi. Autor 140 publikacji naukowych, w tym ponad 20 książek. Pracuje w Wyższej Szkole Pedagogicznej TWP w Warszawie, gdzie jest Pełnomocnikiem Rektora ds. Projektów. Jest doradcą merytorycznym w projekcie „Społecznie Odpowiedzialna Uczelnia”. Pełni też funkcję doradcy Komentanta Głównego OHP. Członek Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej i Polskiego Oddziału Klubu Rzymskiego (www.mirek.grewinski.pl).

Piotr Henzler

Socjolog, supervisor animacji i współpracy środowiskowej. Trener i badacz, skupiony na działaniach w obszarze aktywizacji i aktywności lokalnej, badaniach potencjału środowiska, nawiązywaniu i funkcjonowaniu partnerstw, zmianie instytucjonalnej. Członek Zespołu Trenerów i Ekspertów Stowarzyszenia CAL.

dr Tomasz Kaźmierczak

Socjolog i polityk społeczny, adiunkt w Zakładzie Teorii i Metod Pracy Socjalnej Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego; ekspert Instytutu Spraw Publicznych. Od 1996 r. prezes Zarządu Stowarzyszenia Centrum Informacji Społecznej. Przewodniczący mazowieckiej regionalnej komisji egzaminacyjnej ds. specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny. Od wielu lat zajmuje się problematyką pomocy społecznej, służb społecznych, pracy socjalnej, a w ostatnich latach także gospodarką społeczną i rozwojem społeczności lokalnych.

dr Agnieszka Naumiuk

Adiunkt w Katedrze Pedagogiki Społecznej Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego. Zainteresowania naukowe: edukacja obywatelska, aktywizacja społeczna, organizacja środowiska, rola działaczy społecznych i organizacji pozarządowych w środowisku lokalnym. Konsultant. Autorka książek: *Edukacja i aktywizacja społeczna w organizacjach pozarządowych. Przykład ruchu United Way (2003)* i *Uczestnictwo społeczne młodzieży. Możliwości działań – opinie i postawy (2007)*.

Adam Nyckowski

Wiceprezes Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”. Aktywny działacz społeczny, który łączy ze sobą pracę: wychowawcy, animatora i trenera. Zainteresowany – w wymiarze praktycznym – animacją lokalną oraz edukacją środowiskową. Redaktor naczelny pisma młodzieżowego „Zupełnie Inny Świat”. Interesuje się futbolem, literaturą i muzyką; niemalże w identycznych proporcjach.

dr Elżbieta Pawłowska

Literaturoznawca, a także specjalista w obszarze organizacji i zarządzania jednostkami pomocy społecznej; od 2004 roku pracuje w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie, a od 2005 roku kieruje tym ośrodkiem. Od 2006 roku prowadzi różnego rodzaju szkolenia i warsztaty w całej Polsce, również jako ekspert Stowarzyszenia CAL; jest współtwórcą i realizatorem wielu projektów i programów, także współfinansowanych ze środków POKL oraz praktykiem współtworzącym lokalną politykę społeczną. Zainteresowania autorki koncentrują się wokół: organizowania lokalnych społeczności i działań prowadzących do zwiększenia ich kapitału; budowania partycypacyjnych społeczności oraz standaryzowania pracy służb społecznych, a także wprowadzania innowacyjnych rozwiązań w instytucjach pomocy społecznej.

dr Kinga Przybyszewska

Socjolog. Starszy wykładowca akademicki w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Płocku w Instytucie Pedagogiki. Wieloletni praktyk pracy socjalnej oraz specjalista w Zespole Badań i Analiz Socjalnych. Autorka lokalnej diagnozy w obszarze problemów społecznych w Płocku.

dr Anna Prusik

Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, pedagog społeczny. Zainteresowania badawcze koncentruje wokół rodziny jako środowiska wychowawczego i jej przemian w postindustrialnym świecie. Autorka publikacji dotyczących m.in. pedagogizacji rodziców, przeobrażeń rodziny i jej modelu na przestrzeni wieków, wizji rodziny w poglądach młodzieży.

Dorota Rybarska-Jaros – pełni obowiązki dyrektora Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Szczecinie; doktorantka Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Z wykształcenia pedagog, socjoterapeuta, doradca personalny. Zainteresowania zawodowe i badawcze: kapitał społeczny, partnerstwa lokalne, aktywna polityka społeczna. Autorka powieści terapeutycznej dla młodzieży „Wakacyjne graffiti”, a także artykułów z dziedziny socjoterapii, kapitału intelektualnego, zarządzania komunikacją.

dr Bohdan Skrzypczak

Animator i pedagog społeczny, adiunkt w Zakładzie Pracy Socjalnej Wyższej Szkoły Nauk Społecznych PEDAGOGIUM w Warszawie. Prezes Stowarzyszenia CAL skupiającego środowisko ludzi i instytucji zainteresowanych problematyką aktywizacji i rozwoju społeczności lokalnych, inicjator i dyrektor Centrum Badań Społeczności i Polityki Lokalnych Collegium Civitas; (współ)autor publikacji o animacji życia społecznego: „Kim jest animator społeczny” (2005), „Edukacja i animacja społeczna – w środowisku lokalnym” (2005), „Dom kultury XXI wieku” (2009); od 2010 r. kieruje pracami Laboratorium Innowacji Społecznej zajmującego się opracowaniem polskiego modelu usługi środowiskowej pracy socjalnej – „organizowanie społeczności lokalnej”.

Katarzyna Stanek

Ukończyła Pedagogikę ze specjalnością pedagogika resocjalizacyjna i socjalna w Wyższej Szkole Pedagogicznej TWP w Warszawie. Pracuje w WSP TWP jako asystentka. Doktorantka w Instytucie Badań Edukacyjnych.

Łukasz Tomczyk

Jest doktorantem Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, pedagogiem i informatykiem od kilku lat zajmującym się

czynnym nauczaniem różnych grup społecznych w dziedzinie nowych mediów. Jego zainteresowania badawcze dotyczą zagadnień z zakresu społeczeństwa informacyjnego, edukacji permanentnej (szczególnie oświaty dorosłych) oraz relacji człowieka z komputerem. Współpracuje z kilkoma uczelniami wyższymi. Wykładowca Cieszyńskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku. Jest także członkiem Polskiego Towarzystwa Informatycznego (PTI), Akademickiego Towarzystwa Andragogicznego (ATA) oraz Stowarzyszenia Gerontologów Społecznych (SGS).

Zbigniew Wejcman

Polityk społeczny, związany z wieloma organizacjami pozarządowymi (był m.in. przewodniczącym Sieci SPLOT, wiceprzewodniczącym Federacji MAZOWIA, wiceprezesem WRZOS, prezesem i dyrektorem BORIS), trener 3 stopnia i superwizor STOP, od 1993 roku pracuje w Biurze Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych BORIS. Jako konsultant, animator i szkoleniowiec specjalizuje się z problematyce współpracy międzysektorowej, działań lobbingowych i rzecznictwa, tworzeniu partnerstw lokalnych oraz standaryzacji usług społecznych. W 1994 inicjator współpracy władz Warszawy z trzecim sektorem, opracował pierwszy w Polsce system otwartych konkursów ofert (od 1995). Obecnie zaangażowany w prace Mazowieckiego Podkomitetu Monitorującego POKL oraz Krajowej Sieci Tematycznej POKL „Zatrudnienie i integracja społeczna”. Autor i współautor ponad 30 publikacji książkowych, wykładowca na UKSW, PAN, Collegium Civitas.

Anna Witkowska-Tomaszewska

Pedagog edukacji wczesnoszkolnej oraz przedszkolnej. Asystent na Wydziale Nauk Społecznych w Wyższej Szkole Pedagogicznej TWP w Warszawie. Doktorantka studiów dziennych w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej. W latach 2006–2008 pracownik organizacji pozarządowych; twórca autorskiego Projektu współfinansowanego przez Ośrodek Pomocy Społecznej Praga-Północ dla dzieci 6- i 7-letnich, pochodzących ze środowiska o dużym zagrożeniu niepowodzeniami szkolnymi lub z problemem uzależnienia od alkoholu. Współtwórca autorskiego programu adaptacyjnego skierowanego do dzieci w wieku przedszkolnym niekorzystających z edukacji przedszkolnej współfinansowanego przez Biuro Edukacji Miasta Stołecznego Warszawy.

MIROSŁAW GREWIŃSKI, BOHDAN SKRZYPCZAK

Wstęp

Oddajemy do rąk Czytelnika książkę poświęconą środowiskowym usługom społecznym, w której analiza prowadzona jest z perspektywy lokalnej polityki społecznej i pracy socjalnej. Praca ta jest jednym z czterech tomów, przygotowanych przez zespół ekspertów pracujących w ramach projektu „Społecznie Odpowiedzialna Uczelnia”, realizowanego przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie przy wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt umożliwił zawiązanie eksperckiej grupy roboczej „Pedagogika społeczna”, która zajęła się problematyką pracy środowiskowej i socjalnej, z perspektywy lokalnych usług społecznych, w kontekście procesów zmian i reorganizacji systemu pomocy i integracji społecznej w Polsce. Ekspertci skupili się przede wszystkim na tych przemianach, które wskazują na coraz silniejsze związki pomiędzy polityką społeczną a pedagogiką społeczną, widoczne w szczególności w działalności różnorodnych podmiotów lokalnej polityki społecznej, wykorzystujących coraz to nowsze metody i rozwiązania zaczerpnięte z teorii i praktyki pracy socjalnej i środowiskowej oraz animacji społecznej. W tym sensie opracowanie to ma charakter interdyscyplinarny, gdzie wspólnym mianownikiem stały się usługi społeczne, udostępniane i produkowane w ramach realizowanej lokalnej polityki rozwoju społecznego i gospodarczego.

Wybór zagadnień do analizy w tej książce, związanych z pracą socjalną i środowiskową, podyktowany był tym, że w dalszym ciągu w Polsce obserwujemy deficyt profesjonalnych działań podejmowanych w tym zakresie. Pracownicy socjalni zatrudnieni w publicznych instytucjach pomocy społecznej zbyt mało czasu poświęcają na pracę socjalną, z rodziną, z indywidualnym przypadkiem. Prawie wcale nie prowadzi się pracy ze społecznością lokalną (*community work*). Wprawdzie pewne działania podejmowane są przez organizacje pozarządowe i instytucje publiczne oraz niepubliczne pracujące metodą CAL (Centrum Aktywności Lokalnej), to jednak nie są to rozwiązania systemowe, jakie powinny być wprowadzone już dawno do działań lokalnych instytucji

pomocy i integracji społecznej¹. Tymczasem aby mogły rozwijać się lokalne usługi społeczne koniecznym jest m.in. upowszechnianie pracy socjalnej i środowiskowej, a także aktywnej integracji społecznej i zawodowej². Potrzeba także większej świadomości i wiedzy jak prowadzić tego typu działania, aby możliwe było zarządzanie rozwojem lokalnym oraz organizowanie społeczności lokalnej, polegające na niwelowaniu lokalnych problemów społecznych i inwestowaniu w kapitał ludzki i społeczny poprzez zaspokajanie potrzeb w ramach rozwiniętych usług społecznych. Celem tej książki jest ukazanie problematyki usług środowiskowych od strony istniejących barier systemowych, ale także od strony możliwości i perspektyw rozwoju oraz prezentacji dobrych praktyk.

Na wstępie chcemy zaznaczyć, że życie człowieka jest nieustannym poruszaniem się w przestrzeni społecznej, wyznaczonej takimi pojęciami jak: rodzina, krąg przyjaciół, szkoła czy zakład pracy. To, kim jesteśmy, zależy od wzajemnych relacji. Często okazuje się, że tym, co łączy wszystkich, jest społeczność lokalna, będąca najbardziej trwałym i uniwersalnym elementem naszego otoczenia, od urodzin aż po kres życia. Daje ona poczucie siły i odpowiedzialności, przygotowując i umożliwiając zmianę istniejącej rzeczywistości. Poczucie wspólnoty z miejscem zamieszkania stwarza szansę na jego przekształcenie, na rozwój w oparciu przede wszystkim o własne możliwości. Nasz sukces indywidualny i zbiorowy zakorzeniony jest więc w środowisku, w którym żyjemy i działamy³.

Metoda środowiskowa w pracy socjalnej wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych, gdzie była już znana w latach 20-tych XX wieku. Narodziła się ona z potrzeby aktywizowania mieszkańców w celu rozwiązywania często bolesnych problemów społecznych. Polega ona na poprawie sytuacji społeczności lokalnej połączonym wysiłkiem organizacji publicznych i społecznych, mobilizujących wszelkie siły społeczne do działań opartych na wspólnym planie, wypracowanym na podstawie kompleksowych badań. Kiedy w roku 1955 ukazała się książka *Community Organization – Theory and Principles* autorstwa Murraya G. Rossa, ciesząca się ogromnym uznaniem w USA, stała się ona natychmiast głównym podręcznikiem dla organizacji działających na rzecz społeczności lokalnych. Dzięki tej książce i jej odbiorowi uznano *community*

¹ Pewne nadzieje na wprowadzenie do systemu polityki społecznej działań o charakterze aktywizacyjnym i pracy środowiskowej w duchu metody CAL dawał projekt Ustawy o zasadach prowadzenia polityki społecznej z 2007 r., ale nie wszedł on nigdy w życie.

² Pewne działania w tym zakresie są podejmowane przez OPS i PCPR w ramach realizacji projektów systemowych POKL z priorytetu 7. Nie wiadomo jednak co będzie z tymi działaniami po zamknięciu przez UE w 2013 roku finansowania w ramach interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego.

³ R. Wroczyński, *Wprowadzenie do pedagogiki społecznej*, Warszawa 1966, s. 56.

organization za trzecią metodę pracy socjalnej. Ross sformułował często powtarzaną później definicję, w myśl której organizowanie społeczności lokalnej *jest procesem, w toku którego społeczność określa swoje potrzeby i cele, porządkuje je lub ustanawia hierarchię, rozwija pewność siebie i wolę zrobienia czegoś w celu zmobilizowania wewnętrznych i zewnętrznych zasobów, aby zaspokoić potrzeby. Społeczność działa aktywnie w tym kierunku i poprzez to wspiera postawy kooperacyjne oraz czynną praktykę*. W 1962 roku *community organizing* została uznana przez amerykańską Radę do Spraw Kształcenia w dziedzinie Pracy Socjalnej (Council on Social Work Education) za trzecią podstawową metodę pracy socjalnej.

W Polsce metoda środowiskowa ma nieco inne zakorzenienie. Wyrostała ona z etosu pracy społecznej, w którym troska o losy najpierw narodu, a potem – po odzyskaniu niepodległości – państwa, łączyła się z troską o, jak to niegdyś mówiono, położenie ludu. Do rangi teorii ideę pracy środowiskowej podniosła Helena Radlińska, dla której *„przekształcanie środowiska siłami środowiska w imię ideału”* stanowiło istotę pracy socjalnej. Choć na skutek wydarzeń historycznych (II wojna światowa, PRL) ciągłość tej tradycji została brutalnie przzerwana, to przecież sama koncepcja pozostała. W polskiej pedagogice społecznej metodę środowiskową jako pierwszy zdefiniował Aleksander Kamiński określając ją jako: *...ulepszanie sytuacji zjednoczonymi siłami organizacji publicznych i społecznych, mobilizujących wszelkie siły społeczne do działań w oparciu o wspólny plan, wypracowany przy pomocy odpowiednich badań kompleksowych*⁴.

Współcześnie rozumie się środowiskową pracę socjalną wielowymiarowo, jako proces edukacyjny dążący do upodmiotowienia ludzi i samopomocy, metodę 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.

Szeroki sens metody środowiskowej oznacza więc całościowe rozumienie środowiska lokalnego, pełną rejestrację jego problemów, kompleksowy i komplementarny system działań. Chodzi o dominację perspektywicznego sensu działań społecznych (rozwój ku celom pożądanym, idealnym) nad doraźnym sensem aktywności społecznej (ratownictwo, usuwanie zagrożeń). Celem nadrzędnym jest tworzenie *wspólnoty* poprzez współdziałanie i aktywność wielu sił społecznych.

Efektem tego podejścia jest emancypacja społeczna i uruchomienie mechanizmu obywatelskiej aktywności, co umożliwia mobilizację społeczności w obliczu problemów i wyzwań. Należy też zauważyć, że aktywizacja środowiskowa zdecydowanie wykracza poza nawet szeroko rozumianą sferę

⁴ A. Kamiński, *Funkcje pedagogiki społecznej*, Warszawa 1972, s. 124.

socjalną, łącząc ją z działaniami z obszaru gospodarki, kultury, turystyki czy zagospodarowania przestrzennego. Prowadzi w związku z tym do wielowymiarowej współpracy, tworząc układ różnorodnych jednostek i instytucji służących wspólnemu celowi.

Obecne, dotychczasowe osadzenie pracy socjalnej jednocześnie w dwóch tradycjach i dyscyplinach naukowych tj. w pedagogice społecznej i polityce społecznej, wyraźnie przemieszcza się w kierunku jeszcze nie do końca zdefiniowanym – lokalnej polityki i usług społecznych. Jak zauważa badacz tej problematyki – Jerzy Krzyszkowski⁵, koncentracja uwagi na środowiskowym wymiarze usług społecznych jest zgodna z tendencjami rozwojowymi polityki i pomocy społecznej zarówno w Polsce jak i w Europie. Autorzy⁶ zajmujący się tą problematyką prognozują rozwój usług socjalnych o charakterze komunalnym nastawionych na określonego klienta. Środowiskowa, gminna pomoc społeczna, będzie główną, dominującą formą usług w przyszłości, co wynika z charakteru problemów społecznych (starzenie się ludności, gettyzacja biedy itp.), jak i zdecydowanie niższych kosztów usług socjalnych świadczonych w miejscu zamieszkania w porównaniu z pomocą instytucjonalną. W związku z tym głównym wątkiem prezentowanej książki są związki między pracą socjalną a lokalną polityką społeczną.

Coraz wyraźniej akcentuje się w teorii i w praktyce zagadnienia związane z funkcjami prewencyjnymi w aspekcie aktywizacji środowiska lokalnego, animacji społeczno-kulturalnej, budowaniem zaangażowanego społeczeństwa obywatelskiego i partycypacyjnymi strategiami rozwiązywania problemów społecznych⁷. W tej perspektywie praca socjalna definiowana jest jako usługa, która umożliwia realizować zadania socjalne przy coraz bardziej ograniczonych środkach finansowych, sięgając do różnych zasobów społecznych, angażując do działań organizacje pozarządowe, społeczności lokalne, obywateli, a także przedsiębiorców.

W prezentowanej publikacji próbujemy, wraz z gronem naszych ekspertów – teoretyków i praktyków społecznych, uchwycić dynamiczny proces kształtowania się sfery środowiskowych usług społecznych zarówno w obszarze naukowo-systemowym jak i w sferze metodyki i praktyki lokalnej. W części pierwszej książki – „W poszukiwaniu rozwiązań systemowych w lokalnej poli-

⁵ J. Krzyszkowski, *Praca środowiskowa – analiza dotychczasowych doświadczeń w obszarze pracy socjalnej i polityki społecznej*, ekspertyza Laboratorium Innowacji Społecznej, Warszawa 2010.

⁶ P. Błędowski, *Pomoc społeczna*, [w:] *Polityka społeczna*, A. Kurzynowski (red.), Szkoła Główna Handlowa, Instytut Gospodarstwa Społecznego, Warszawa 2002, s. 248.

⁷ Por. M. Grewiński, J. Tyrowicz, *Aktywizacja, partnerstwo, partycypacja – o odpowiedzialnej polityce społecznej*, Warszawa 2007 lub M. Grewiński, A. Karwacki (red.), *Strategie w polityce społecznej*, Warszawa 2009; M. Grewiński, S. Kamiński, *Obywatelska polityka społeczna*, Warszawa 2007.

tyce społecznej i pracy socjalnej” w czterech artykułach zwracamy uwagę na kluczowe perspektywy systemowego podejścia do pracy środowiskowej.

W pierwszym rozdziale przeanalizowany został proces zmian jaki obserwujemy w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej, którego istota została wyartykułowana już w tytule rozdziału – „Od administrowania do zarządzania usługami społecznymi”. Autor osadza ten proces w szerszym kontekście przemian dokonujących się w sferze polityki społecznej, która próbuje łączyć wymiar obywatelski i menedżerski, a najlepszą przestrzenią do praktykowania takiego podejścia wydaje się społeczność lokalna.

W rozdziale drugim „Organizowanie społeczności lokalnej – pedagogiczne uwarunkowania środowiskowej usługi społecznej” autor podejmuje teoretyczne rozważania na temat zarządzania lokalnym środowiskiem społecznym. Rozdział ten wprowadza Czytelnika w podstawowe zagadnienia, ważne dla zrozumienia szerszego kontekstu tej problematyki.

W trzecim rozdziale „Praca i praktyka środowiskowa – szkic o doświadczeniach brytyjsko-amerykańskich” Tomasz Kaźmierczak dokonuje klarownej – historycznej i współczesnej – systematyzacji inspiracji metodycznych w ramach pracy i praktyki środowiskowej z przykładami wynikającymi z doświadczeń anglosaskich i kontynentalnych.

Z kolei Agnieszka Naumiuk w swoim artykule pt. „Profesjonaliści, społecznicy, bojownicy? Edukacja środowisk lokalnych i ich liderów” przedstawia perspektywy osoby podejmującej działania w środowisku lokalnym. Ukazuje odwieczny dylemat dotyczący tego, czy animator lokalny to społecznik czy profesjonalista, oraz czy kompetencje które musi posiadać można się nauczyć?

Część drugą książki pt. „Badania i praktyka społeczna” rozpoczyna tekst Zbigniewa Wejcmana, który charakteryzuje, z niezwykle ważnego z punktu widzenia realizacji usług społecznych – środowisko organizacji pozarządowych. Autor wyraźnie zarysowuje perspektywę przemian już w tytule swojego rozdziału – „Świadczenie usług społecznych – w stronę trzeciego sektora”.

Barbara Bąbska w rozdziale „Rozpoznanie potrzeb grup marginalizowanych i wykluczonych”, przybliży metodykę diagnozy grup i środowisk marginalizowanych, które są głównym beneficjentem środowiskowych usług socjalnych. Od rzetelności rozpoznania istniejących potrzeb i problemów oraz od określenia stanu faktycznego zależy sensowność całej usługi i podejmowanych w środowisku działań.

Dwóch kolejnych autorów zajmuje się animacją społeczną. Jacek Gralczyk zmierzył się z zagadnieniem „Animacja społeczna – usługa i proces”, a więc analizuje trudności z przełożeniem procesowego ujęcia animacji społecznej na produktowy wymiar usługi. Z kolei Artur Czerniga w artykule „Wypalenie zawodowe w pracy animacyjnej” uświadamia nam obecne zagrożenia w pracy

środowiskowej. Dla każdego kto zetknął się z działaniami środowiskowymi – wypalenie zawodowe w pracy animacyjnej – to problem kluczowy. Dlatego kompleksowe opisanie tego zagadnienia może być istotnym uzupełnieniem wiedzy o pracy w społeczności lokalnej.

Najobszerniejszym fragmentem książki jest część trzecia, zatytułowana „Refleksje nad praktyką społeczną w środowisku lokalnym”. Poprzez przeanalizowanie tzw. dobrych praktyk autorzy ukazali wyłanianie się poszczególnych perspektyw, składników, procesów, metod działania środowiskowego wraz z ich kontekstem usługowym. Przykłady nie ograniczają się do inicjatyw „umocowanych” tylko w systemie pomocy i integracji społecznej, ale przedstawiają też działania, które mogą być inspirujące dla pracy socjalnej mimo innego zakorzenienia branżowego i sektorowego. Właśnie taki charakter mają dwa pierwsze artykuły.

Łukasz Tomczyk w artykule „Rozwijanie aktywności seniorów na przykładzie uniwersytetów trzeciego wieku” empirycznie i kompleksowo zapoznaje nas z uwarunkowaniami (współ)działania z seniorami, niezwykle ważnymi dziś społecznościami. To samo zagadnienie możemy lepiej zrozumieć w oparciu o tekst Anny Prusik „Zaspokajanie potrzeb społecznych seniorów na przykładzie działalności Gminnego Ośrodka Kultury w Dywitach”, który jest konkretnym, ciekawym przykładem lokalnym, jak można wykorzystać seniorów w społeczności lokalnej.

Adam Nyckowski w artykule „Pomysł na pomoc” – środowiskowy program Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci” daje unikalny opis i autodiagnozę długofalowego działania środowiskowego.

Następne dwa teksty dotyczą małej miejscowości Słupno i bardzo innowacyjnej, środowiskowej aktywności tamtejszego Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej i Kultury. Kinga Przybyszewska w artykule „Badania potencjału społeczności wiejskiej w gminie Słupno” prezentuje własne badania potencjału społeczności wiejskiej w gminie Słupno, które stanowią dla Czytelnika – tak jak w pracy animatora – dobre przygotowanie do zrozumienia źródła innowacyjności usług realizowanych przez GOPSiK w Słupnie, o czym także traktuje tekst Agnieszki Badełek „Innowacyjność w zarządzaniu usługami społecznymi”.

Dwie kolejne autorki dzielą się refleksjami związanymi z tworzeniem i praktycznym znaczeniem strategii rozwiązywania problemów społecznych. Elżbieta Pawłowska ukazuje tę problematykę z poziomu lokalnego w tekście pt. „Strategia rozwiązywania problemów społecznych – nowa jakość usług społecznych w Szklarskiej Porębie”, natomiast Dorota Rybarska-Jarosz z perspektywy regionalnej w artykule „Praca środowiskowa w praktyce regionalnej polityki społecznej”.

Piotr Henzler piszący w artykule „Program Aktywności Lokalnej w Szopie-
nicach jako przykład wykorzystania narzędzia systemowego w środowiskowej
pracy socjalnej”, pokazuje konkretny instrument środowiskowej usługi socjal-
nej i jego wykorzystanie w „trudnej” społeczności lokalnej.

Całość zamyka wspólny tekst Anny Witkowskiej-Tomaszewskiej i Kata-
rzyny Stanek pt. „Edukacja środowiskowa małych dzieci na terenach wiej-
skich”, w którym autorki przyjrzały się edukacyjnemu wymiarowi usług
społecznych.

Zapraszając Czytelnika do lektury i refleksji o środowiskowych usługach
socjalnych, ich animatorach i odbiorcach, pragniemy w tym miejscu podzię-
kować recenzentom pracy Pani Profesor Barbarze Smolińskiej-Theiss i Panu
Profesorowi Andrzejowi Rejznerowi za cenne uwagi krytyczne, które wzboga-
ciły ostateczny kształt i treść całej pracy.

Warszawa, marzec 2011 r.

Część I

W POSZUKIWANIU ROZWIĄZAŃ SYSTEMOWYCH W LOKALNEJ POLITYCE SPOŁECZNEJ I PRACY SOCJALNEJ

MIROSŁAW GREWIŃSKI

Od administrowania do zarządzania usługami społecznymi

1. PROBLEMY I DEFICYTY SYSTEMU POMOCY SPOŁECZNEJ ORAZ PRACY SOCJALNEJ I ŚRODOWISKOWEJ

Polski system pomocy społecznej stoi u progu wyzwania, jakim jest konieczność zindywidualizowania, rozwoju i lepszego adresowania usług społecznych, odpowiadających na rzeczywiste potrzeby ludzi. Należy podkreślić, że do niedawna (przez całe lata 90. i początek XXI wieku) w systemie OPS i PCPR dominowały pasywne świadczenia społeczne, związane z wypłatą zasiłków lub innych świadczeń rzeczowych. Wiązało to się z przyjęciem w 1989 roku takiego a nie innego modelu polityki społecznej, asekurującego ludzi od ryzyka poprzez zapewnienie im bezpieczeństwa socjalnego w ramach świadczeń pasywnych (finansowych), co było zresztą przedmiotem krytyki ze strony wielu naukowców i praktyków społecznych¹.

Pomimo 20 lat realizacji transformacji ustrojowej, w wielu miejscach w Polsce, w dalszym ciągu nie ma kompleksowej oferty usług społecznych, zarówno tych pielęgnacyjnych, opiekuńczych jak i sanitarnych oraz opieki długoterminowej. Wiele usług społecznych jest dostarczanych w ramach szarej strefy, bez spełniania wymogów jakości i podstawowych standardów. Wiele osób zmuszonych do korzystania z usług, skazanych jest na odpłatne usługi rynkowe lub usługi nieprofesjonalne świadczone w szarej strefie przez nieprzygotowanych opiekunów. Nieco lepsza sytuacja dotyczy rozwoju usług aktywizujących w kontekście rynku pracy i zatrudnienia, gdyż projekty systemowe i konkursowe Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 wspierają OPS i PCPR w realizacji aktywnej integracji społeczno-zawodowej.

¹ Więcej na ten temat zobacz w: M. Grewiński, *Wielosektorowa polityka społeczna – o przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa 2009.

Oprócz deficytu usług społecznych polska pomoc społeczna boryka się cały czas z deficytem pracy socjalnej i środowiskowej. W dalszym ciągu brakuje pracowników socjalnych, nie jest przestrzegana w wielu gminach ustawowa norma 1 pracownik na 2000 mieszkańców. Wielu pracowników socjalnych nie ma odpowiedniej ilości czasu aby zajmować się pracą socjalną i środowiskową, gdyż są przeciążeni biurokracją i koniecznością prowadzenia szczegółowej dokumentacji sprawozdawczej. Problemem polskich publicznych instytucji pomocy społecznej jest brak rozróżnienia na „terenowych” (środowiskowych) pracowników socjalnych i pracowników administracyjnych, zajmujących się prowadzeniem dokumentacji. Z badań prowadzonych w ostatnich latach wynika, że pracownicy socjalni generalnie dosyć krytycznie oceniali przyjęte systemowe rozwiązania w zakresie polityki pomocy społecznej oraz własną sytuację zawodową. Dla przykładu z badań prowadzonych przez autora artykułu i R. Szarfenberga w 2006 i 2007 r. na próbie ponad 350 pracowników socjalnych z województw – mazowieckiego i łódzkiego wynikały następujące wnioski, ważne z punktu widzenia oceny systemu pomocy społecznej²:

- Zawód pracownika socjalnego nie cieszy się wysokim prestiżem w lokalnym środowisku społecznym.
- W ocenie pracowników socjalnych większość klientów pomocy społecznej nie ma szacunku do pracy pracowników socjalnych.
- Wśród mazowieckich i łódzkich pracowników socjalnych zaobserwować można b. wysokie stadium wypalenia zawodowego.
- Według opinii większości pracowników socjalnych nie jest przestrzegana norma – 1 pracownik socjalny na 2000 mieszkańców.
- Zdecydowana większość pracowników socjalnych uznała, że nie ma czasu na pracę socjalną z powodu innych obowiązków.
- Ponad połowa pracowników socjalnych uważa, że pomoc społeczna nie jest skuteczna w zapobieganiu trudnym sytuacjom życiowym i innym celom ustawowym.
- Według większości pracowników socjalnych świadczenia pieniężne są zbyt niskie i nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb klientów nawet na podstawowym poziomie.
- Ponad połowa pracowników socjalnych nie czuje się bezpiecznie idąc w teren do środowisk trudnych (patologicznych). Pracownicy bardzo często spotykają się z agresją werbalną.

² M. Grewiński, R. Szarfenberg, *Sytuacja w pomocy społecznej w województwach mazowieckim i łódzkim w opinii pracowników socjalnych – raport z badań*, [w:] *Praca socjalna w środowisku lokalnym*, M. Bąkiewicz, M. Grewiński (red.), Warszawa 2009.

- Jedna trzecia pracowników socjalnych uważa warunki lokalowe jako złe lub bardzo złe. Blisko 2/3 OPS nie ma pomieszczenia do prowadzenia rozmowy z klientem na osobności.
- Przeważająca większość pracowników socjalnych spotkała się z próbami wyłudzenia świadczeń oraz twierdzi, że istnieje wiele osób potrzebujących pomocy, które nie zgłaszają się do OPS-ów.
- Większość pracowników socjalnych uznało, że tylko niewielka część bezrobotnych jest chętna do aktywizacji.
- Pracownicy socjalni są raczej sceptyczni na temat sensowności stosowania nowych instrumentów aktywizacji klientów.
- Według opinii 1/3 pracowników socjalnych orientacja władz samorządowych w problematyce pomocy społecznej i polityce społecznej jest bardzo słaba.
- Pracownikom socjalnym najlepiej współpracuje się z policją/strażą miejską, powiatowymi urzędami pracy, zakładami opieki zdrowotnej. Średnio oceniają współpracę z PCPR-ami i organizacjami pozarządowymi oraz ROPS-ami.

Z badań wynika, że pracownicy socjalni nie mają czasu na pracę socjalną i środowiskową, głównie z tego powodu, że są bardzo przeciążeni obowiązkiem permanentnej sprawozdawczości i wypełnianiem zbytnio zbiurokratyzowanych dokumentów. Ponadto, część z nich nie czuje się też przygotowana merytorycznie do roli pracownika środowiskowego. Jak twierdzą pracownicy OPS, pogłębiająca się decentralizacja zadań społecznych na gminę bez ustanawiania nowych stanowisk pracy powoduje, że pracownik socjalny ma być dzisiaj pracownikiem od wszystkiego, a tym samym staje się pracownikiem od niczego. Konieczność interdyscyplinarności zawodu pracownika socjalnego w zakresie merytorycznym, przy jednoczesnej konieczności bycia urzędnikiem administracyjnym skutkuje paraliżem w realizacji pracy socjalnej i środowiskowej w terenie.

Oprócz powyżej scharakteryzowanych problemów w systemie instytucjonalnym pomocy społecznej dodatkowe trudności sprawia piętnowany przez „szeregowych” pracowników OPS-ów i PCPR-ów model przywództwa, polegający na braku inicjatyw opartych na angażowaniu pracowników w procesy decyzyjne, braku zainteresowania pracownikiem (jego potrzebami, nadziejami, ograniczeniami). W tym obszarze należy widzieć też problemy pracowników służb społecznych w zakresie podnoszenia kwalifikacji indywidualnych. Dodatkowo, instytucje koncentrują się na zadaniach obligatoryjnych i brakuje potencjału do wychodzenia poza ramy typowych działań. Zarządzanie personelem placówki też nie zawsze jest takie jak powinno być. Wprawdzie kierownik czy dyrektor OPS czy PCPR powinien występować w roli menadżera

czy lidera, ale często w praktyce jest on „politycznym akwizytorem”, działającym na zamówienie lokalnych grup interesu czy gremiów decyzyjnych. Niestety sygnały, które płyną ze środowiska służb społecznych wskazują na liczne praktyki takiego rozpolitykowania lokalnego (*politics*) a nie realizacji polityki społecznej (*policy*). Istotnym problemem podmiotów pomocy społecznej w Polsce jest także zbyt małe przywiązywanie wagi do skuteczności i efektywności wydatkowanych środków, ich precyzyjnym adresowaniem do tych osób/rodzin/gospodarstw domowych, którzy rzeczywiście takiej pomocy potrzebują. Wiele transferów świadczeń i usług trafia nie do najbardziej potrzebujących osób, ale do tych, którzy wykorzystują naiwność lub luki prawne i korzystają z „dobrodziejstw systemu” pomimo ich nienajgorszej sytuacji społecznej i ekonomicznej³.

Cytowane powyżej badania prowadzone przez autora tego artykułu i jego współpracowników, ale także wiele innych osób, m.in. przez D. Trawkowską⁴, J. Krzyszkowskiego⁵, E. Leś⁶, pokazują, że z punktu widzenia opinii samych pracowników socjalnych jest bardzo wiele do zrobienia w celu lepszej organizacji i zarządzania instytucjami społecznymi, profesjonalizacji zawodowej służb społecznych i stosowania nowych metod, a także dla lepszego finansowania i większej współpracy międzysektorowej. Dużo zależy tutaj od samych pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz ich przełożonych, ale także bardzo dużo od świadomości osób kreujących lokalną politykę społeczną, a więc samorządowców, radnych i liderów lokalnych. Tutaj samorządy borykają się jednak z problemem nieprzygotowanych kadr i niskiej świadomości decydentów lokalnych na temat tego czym jest nowoczesna, samorządowa polityka społeczna.

Ważną rolę w kreowaniu rozwiązań powinny pełnić jednostki programujące regionalną politykę społeczną (w tym pomocy społecznej), a więc regionalne ośrodki polityki społecznej oraz instytucje nadzorująco-kontrolne, takie jak wydziały polityki społecznej przy urzędach wojewódzkich. Niestety z różnych powodów instytucje te od lat nie spełniają swoich ról, a bardzo często na dodatek utrwalają źle działający system poprzez rutynowe powtarzanie nieefektywnych i nieskutecznych działań.

Od 2007 r. wydawało się, że szansą na najbliższą przyszłość dla instytucji pomocy społecznej jest aktywne uczestnictwo w projektach systemowych

³ Więcej na ten temat w: M. Grewiński, A. Karwacki, *Pluralizm i międzysektorowa współpraca w realizacji usług społecznych w Polsce*, Warszawa 2010.

⁴ D. Trawkowska, *Portret współczesnego pracownika socjalnego. Studium socjologiczne*, Katowice 2006.

⁵ J. Krzyszkowski, *Między państwem opiekuńczym a opiekuńczym społeczeństwem*, Łódź 2005.

⁶ E. Leś (red.), *Pomoc społeczna – od klientyzmu do partycypacji*, Warszawa 2002/2003.

i konkursowych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013, w którym zarezerwowano liczne działania i możliwości dla ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie oraz regionalnych ośrodków polityki społecznej. Niestety coraz więcej sygnałów z całej Polski wskazuje, że duże środki europejskie petryfikują tylko źle działające jednostki i cały system pomocy społecznej. Zamiast reformować pomoc społeczną i wprowadzać zmiany oraz nowe rozwiązania, utrwalamy ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego to co jest, bez większego namysłu jakie cele i rezultaty długoterminowe ma to przynieść i jak powinniśmy zdyskontować szanse na rozwój pomocy społecznej przy pomocy środków pozyskiwanych z UE.

Winę i odpowiedzialność za to ponosi w części także resort pracy i polityki społecznej, któremu od lat brakuje wizji rozwoju systemu pomocy społecznej, zdynamizowania pracy socjalnej i rozwijania usług społecznych. Otaczanie się kolejnych ministrów doradcami politycznymi zamiast doradcami merytorycznymi powoduje deficyty idei, rozwiązań i pozorowanie zmian, co powoduje istnienie nierealnego i nieprzystającego do współczesnych wyzwań systemu pomocy społecznej. Wprawdzie MPiPS twierdzi, że posiada gremia eksperckie, ale mają one charakter czysto fasadowy lub towarzyski.

Z uwagi na powyższe zawód pracowników socjalnych, po 20 latach od transformacji w Polsce, jest postrzegany przez wszystkie strony (zarówno samych pracowników jak i otoczenie społeczne) jako zawód o niskim prestiżu, z niskim poziomem wynagrodzeń, niewielkimi możliwościami awansu zawodowego, którego na dodatek nikt nie reprezentuje w gremiach rządowych. Brak przywództwa wśród pracowników socjalnych jest szczególnie odczuwalny. Po śmierci Jacka Kuronia właściwie już żaden znaczący polityk nie interesował się specjalnie pomocą społeczną i pracą socjalną.

Tymczasem równolegle do wyżej opisanych problemów instytucjonalnych pomocy społecznej na poziomie lokalnym przybywa coraz więcej kwestii socjalnych. Utrwalają się stare problemy społeczne jak bezrobocie, ubóstwo, niepełnosprawność, niezaradność itp., ale ujawniają się także nowe problemy związane z wykluczeniem społecznym, starzeniem się społeczeństwa, dezintegracją rodziny, nowymi patologiami społecznymi. Instytucje publiczne, takie jak OPS i PCPR przestają nadążać za spełnianiem potrzeb społecznych, których jest coraz więcej a nie coraz mniej. Ponadto coraz bardziej świadomi swoich praw obywatele zaczynają od tych instytucji wymagać innych metod i rozwiązań w działaniu. Wymagają nie tylko działań osłonowych, ale także tych aktywizujących, do których potrzeba jest nowych usług społecznych i wykwalifikowanych specjalistów. W związku z tym, że oferta publicznych instytucji przestaje wystarczać, wyzwaniem w Polsce jest rozszerzenie możliwości rozwijania i oferowania usług społecznych przez pozapubliczne podmioty,

które mogłyby wesprzeć niedoskonały system publicznych instytucji, które nie są w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb społecznych lokalnego środowiska. Potrzeby jest zatem pluralistyczny i wielosektorowy system pomocy społecznej (*welfare pluralism*) oferujący zróżnicowane i zindywidualizowane usługi społeczne (*social mix service*). Aby taki system mógł jednak sprawnie i skutecznie funkcjonować potrzeba jest sprawnej organizacji i efektywnego zarządzania.

2. MENEDŻERYZACJA USŁUG SPOŁECZNYCH JAKO ELEMENT PODNIESIENIA RACJONALNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI SYSTEMU POMOCY I OPIEKI?

Aby lepiej zarządzać coraz większą ilością spluralizowanych usług społecznych i jednocześnie zrationalizować wydatki przy zapewnieniu wysokiej skuteczności i efektywności polityki społecznej, w wielu państwach wprowadzono mechanizmy menedżeryzacji w działalności instytucji publicznych, odpowiedzialnych za realizację zadań socjalnych. Menedżeralizacja polegała między innymi na wprowadzeniu do działań i organizacji publicznych instytucji społecznych mechanizmów sprawdzonych w zarządzaniu organizacjami biznesowymi. Zauważono bowiem, że zwiększające się środki na programy publiczne nie spełniały wymogów skuteczności (osiągania zakładanych rezultatów) i efektywności (poniesionych nakładów). Coraz częściej kwestionowano jakość działań aparatu „rozdętej” administracji publicznej, a instytucje publiczne traktowano w dużym stopniu jako zbiurokratyzowane i zetatyzowane podmioty, w dużym stopniu hamujące rozwój i konserwujące tradycyjne rozwiązania. W literaturze przedmiotu utarł się nawet termin „państwa niezdolnego do rządzenia” (*ungovernability*). Zjawisku temu miały sprzyjać następujące procesy⁷:

- ogólny spadek akceptacji dla przywództwa politycznego,
- wzrost politycznego radykalizmu i populizmu,
- osłabienie pozycji tradycyjnych partii politycznych,
- rozwój nowych ruchów społecznych,
- wzrost przestępczości i repriwatyzacja środków bezpieczeństwa,
- kryzys państwa opiekuńczego.

Menedżeryzacja usług społecznych związana jest z koncepcją *New Public Management*, którą upowszechniono na początku lat 90. XX wieku za sprawą

⁷ J. Hausner, *Od idealnej biurokracji do zarządzania publicznego*, [w:] *Studia z zakresu zarządzania publicznego*, J. Hausner, M. Kukielka (red.), Kraków 2002, t. II, s. 54.

głośnego artykułu Ch. Hood'a – *A Public Management for All Seasons*⁸ i niezwykle popularnej książki D. Osborne'a i T. Gaebler'a pt. *Rządzić inaczej – jak duch przedsiębiorczości przenika administrację publiczną*⁹. Autorzy ci przedstawili przeobrażenia sektora publicznego w USA proponując istotne zmiany w kierunku podejścia menedżerskiego. *New Public Management* jest według nich modelem organizacji sektora publicznego opartym na profesjonalnym zarządzaniu i wykorzystywaniu narzędzi sprawdzonych w sektorze prywatnym. Model nowego zarządzania publicznego jest opisywany w literaturze przedmiotu za pomocą wielu różnorodnych określeń. Bardzo popularnymi terminami, charakteryzującymi nowe podejście w administrowaniu sektorem publicznym, są jeszcze¹⁰: menedżeryzm, rynkowa administracja publiczna, władze przedsiębiorcze, zarządzanie na zasadach biznesowych, menedżeryzm publiczny.

Zmiany dokonujące się w sektorze publicznym określano bardzo często mianem „rewolucji menedżerskiej” lub pojawieniem się nowego paradygmatu zarządzania tym sektorem. Według cytowanego powyżej Ch. Hood'a filozofia „nowego zarządzania publicznego” bazuje na następujących elementach składowych, które powinny zostać wprowadzone w życie¹¹:

- istnieje konieczność wprowadzenia profesjonalnego, menedżerskiego, zarządzania usługami w sektorze publicznym,
- należy jasno określić standardy i mierniki działalności,
- należy wprowadzić konkurencję do sektora publicznego,
- należy w większy sposób wykorzystywać w sektorze publicznym metody i techniki zarządzania stosowane w sektorze prywatnym,
- należy położyć większy nacisk na dyscyplinę i oszczędność wykorzystania zasobów.

Z kolei W. Kickert, bazując na dorobku OECD, wskazuje na kilka podstawowych trendów, będących wspólnym mianownikiem różnych podejść do nowego zarządzania publicznego¹²:

- decentralizacja władzy i zapewnienie elastyczności,
- uzyskiwanie rezultatów, kontrola i odpowiedzialność za wyniki,
- poprawa konkurencji i możliwości dokonywania wyboru usług,
- dostarczanie usług odpowiadających zapotrzebowaniu,
- doskonalenie i rozwój zasobów ludzkich,

⁸ Ch. Hood'a, *A Public Management for All Seasons*, [w:] „Public Administration”, nr 69 (1).

⁹ Tytuł oryginału z 1992 roku to: *Reinventing Government*.

¹⁰ M. Zawicki, *New Public Management, Public Governance*, [w:] *Studia z zakresu zarządzania publicznego*, J. Hausner, M. Kukielka (red.), Kraków 2002, t. II, s. 78.

¹¹ Ch. Hood'a, *A Public Management for All Seasons*, [w:] „Public Administration”, nr 69 (1)/1991, op. cit., s. 4–5.

¹² W. Kickert, *Public Governance in the Netherlands. An Alternative to Anglo-American Managerialism*, [w:] „Public Administration” 75/1997, Oxford.

- optymalizowanie technologii informatycznych,
- doskonalenie jakości stosowanych regulacji,
- wzmacnianie funkcji sterującej na centralnym szczeblu władzy.

W nowym zarządzaniu publicznym dużą wagę przywiązuje się do oddzielenia roli klienta (beneficjenta) od dostawcy i kontraktora usług społecznych, a także do rozwoju umów kontraktowania i odpowiedzialności za efekty, skutki rezultatów działań. Podkreśla się także konieczność oddzielenia czynności politycznych od procesów zarządzania i podejmowania decyzji. Wprowadza się elementy rynkowe i *quasi* rynkowe. Dużo większy nacisk kładzie się na procesy decentralizacyjne i wykorzystanie władz samorządowych do prowadzenia sprawnej polityki publicznej (*public policy*), w tym polityki społecznej.

Generalnie przegląd dorobku naukowego i praktycznych rozwiązań *New Public Management* pozwala na uogólnienie, że koncepcję menedżeryzmu charakteryzuje przede wszystkim zorientowanie na decentralizację sektora publicznego, wprowadzenie instrumentów deregulacyjnych, prywatyzacji i urynkowienia. Dużą rolę odgrywa także „otwarcie” na organizacje społeczne i współpracę międzysektorową (partnerstwo publiczno-prywatne, publiczno-społeczne) oraz wewnątrzsektorową (partnerstwo publiczno-publiczne). Wprowadza się do sektora publicznego także konkurencję, polegającą na kontraktowaniu usług w ramach przetargów publicznych. Władze publiczne stwarzają warunki do rozwoju form zarządzania a nie administrowania sektorem publicznym. W tym celu przekazują swoje uprawnienia obywatelom (uspołecznienie), którzy kontrolują i oceniają sprawność działalności agencji rządowych. Władze tworzą sprawne, przyjazne obywatelowi instytucje, a nie zbiurokratyzowane i sformalizowane podmioty, które koncentrują się na uzasadnianiu własnego funkcjonowania. W koncepcji nowego zarządzania publicznego dużą wagę przywiązuje się do osiągniętych rezultatów, kontroli wyników w oparciu o wygenerowane wskaźniki oraz dane pochodzące z metod ewaluacyjnych i z systemów monitoringu i audytu. Podmioty publiczne większą wagę przywiązują do rekrutacji i rozwoju zasobów ludzkich wprowadzając konkursy, zatrudnienie kontraktowe i bardziej elastyczne formy świadczenia pracy¹³.

Nakładając koncepcję *nowego zarządzania publicznego* na praktykę działalności podmiotów pomocy społecznej w Polsce trzeba zauważyć, że niektóre elementy tej koncepcji są już stosowane w naszym kraju (decentralizacja, delegowanie i kontraktowanie zadań, ewaluacja i monitoring postępów, rea-

¹³ Porównaj: A. Frączkiewicz-Wronka, *O potrzebie wprowadzenia zasad zarządzania publicznego do organizacji publicznych*, [w:] *Wokół polityki społecznej*, K. Głębicka, M. Grewiński (red.), Warszawa 2008, s. 111 i nast.

lizacja zadań poprzez projekty itp.), ale wiele jest jeszcze do zrobienia, szczególnie w obszarze zarządzania, koordynacji i skuteczności lokalnej polityki społecznej.

W tym zakresie podkreśla się coraz częściej znaczenie nowego kierunku dalszych zamian – od zarządzania publicznego do *governance*, czyli do stworzenia systemu współrządzenia, współzarządzania i współuczestniczenia w procesach decyzyjnych i realizacyjnych wielu różnych interesariuszy regionalnych i lokalnych, którzy stają się współodpowiedzialni za dobrobyt i rozwój społeczny. Programowanie polityki lokalnej (strategie), dostarczanie i produkcja usług społecznych, nadzór i kontrola procesów polityki społecznej, nie jest w tej koncepcji zadaniem tylko władz samorządowych i sektora publicznego, ale różnorodnych podmiotów społecznych, prywatnych, kościelnych, nieformalnych, którzy mają interes we wspólnym rozwiązaniu problemów społecznych. Aby taki wariant realizacji polityki społecznej mógł być prowadzony na poziomie regionalnym czy lokalnym potrzeba jednak woli i chęci władz samorządowych do zbudowania deliberatywnej demokracji, z rozbudowaną kontrolą społeczną i aktywnymi obywatelami. Partnerstwa lokalne, partycypacyjny sposób programowania i kreowania lokalnych strategii, wspólna realizacja projektów jest jednak możliwa jeśli istnieje silna społeczność lokalna powstała na bazie społeczeństwa obywatelskiego i wysokiego potencjału kapitału społecznego.

3. W KIERUNKU REORGANIZACJI SYSTEMU POMOCY SPOŁECZNEJ – WIĘKSZA INTEGRACJA INSTYTUCJI I USŁUG

Aby realizować idee nowego zarządzania publicznego i *governance* w polskim systemie pomocy i integracji społecznej należałoby jak najszybciej dokonać wielu zmian organizacyjnych, gdyż współczesny system nie do końca jest przystosowany do realiów czasów w których żyjemy. Organizacja systemu pomocy społecznej, powstała na początku lat 90. XX wieku nie odpowiada aktualnie współczesnym rozwiązaniom stosowanym w państwach zachodnich. Jednolitość instytucjonalna na poziomie całego kraju, ogólnopolska ustawa o pomocy społecznej bez regionalnych różnicowań w zakresie rozwiązań, słabość zaplecza i infrastruktury w wielu gminach, deficyt pracy socjalnej i środowiskowej, pozorowane partnerstwa publiczno-społeczne, słabość kadr i brak systemów motywacyjnych, polaryzacja na ośrodki wiejskie i miejskie – wszystko to w porównaniu z wieloma krajami zachodnimi stanowi stagnację a nawet kryzys systemu pomocy społecznej.

Tymczasem w wielu państwach, jak np. w Niemczech, w Hiszpanii, we Włoszech czy w Wielkiej Brytanii rozwiązania instytucjonalne i usługi różnią się w zależności od regionu. Wychodzi się bowiem z założenia, że to władze regionalne powinny kreować i kształtować politykę społeczną (w tym pomocy społecznej) a nie władze państwowe. Tymczasem polski system pomocy społecznej od 20 lat pogrążony jest w marazmie, bez pomysłu i idei w jakim kierunku należałoby go rozwijać. Brakuje tutaj prekursorów, czy mentorów, jakimi byli np. w latach 90. XX wieku niewątpliwie Jacek Kuroń czy Joanna Staręga – Piasek. Obecny decydujący w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej brakuje wizji, strategii i profesjonalnego doradztwa naukowego. Efektem tego jest długoletni zastój w rozwoju pomocy społecznej w Polsce, a szczególnie w zakresie usług społecznych.

Tymczasem jak się wydaje na logikę w Polsce powinien postępować pluralizm usługodawców, wielosektorowość, konieczność rozwoju wielu usług społecznych, indywidualizacja pomocy, nacisk na działania aktywne i pracę socjalną oraz środowiskową, partycypacyjny i partnerski model sprawowania władzy, które to procesy powinny wymusić powstanie nowoczesnego modelu *welfare mix* z różnorodnymi podmiotami publicznymi i niepublicznymi jako dostawcami i producentami usług oraz z profesjonalnym zapleczem koordynacyjnym funkcjonującym na poziomie dużych gmin i/lub powiatów. Być może w przyszłości to ROPS-y lub nawet PCPR-y powinny posiadać kompetencje związane z koordynacją i organizacją wszelkich usług społecznych, tak aby zapewnić konstytucyjny, równy dostęp do świadczeń (praw socjalnych) wszystkim obywatelom.

Oczywiście w tym kontekście znaczenie będzie miało przede wszystkim to, czy na poziomie regionalnym będzie prowadzone profesjonalne programowanie i zarządzanie polityką społeczną oraz nadzór i kontrola jakości usług i ich efektywności. Marszałkowie województw w Polsce posiadają realne instrumenty kreowania regionalnej polityki społecznej, ale często nie do końca wykorzystują wszystkie ich możliwości. Być może jest to spowodowane tym, że na poziomie regionalnym mamy w naszym kraju dwuwładzę. Za diagnozę problemów społecznych, organizację szkoleń i doradztwo dla OPS i PCPR są odpowiedzialne regionalne ośrodki polityki społecznej, natomiast za nadzór i kontrolę nad instytucjami i usługami odpowiedzialne są wydziały wojewódzkie polityki społecznej podległe wojewodom.

W celu rozwoju lokalnej, aktywizującej polityki społecznej będziemy musieli nauczyć się lepszej koordynacji usług, dywersyfikacji systemów finansowania usług i wreszcie będziemy musieli dokonać próby większej integracji usług społecznych. Aktualnym trendem w realizacji polityki pomocy społecznej na świecie staje się bowiem integracja usług, polegająca na osiągnięciu

większej koordynacji różnorodnych służb społecznych w celu poprawy skuteczności i dostępności świadczeń. Integracja usług polega na koordynacji służb i świadczeń, ale także na współpracy, partnerstwie i współdziałaniu różnorodnych podmiotów polityki społecznej, dlatego jest bardzo związana z problematyką partnerstw międzysektorowych. Z doświadczeń wielu państw wynika, że dzięki integracji usług uzyskuje się z jednej strony oszczędności w wydatkach, z drugiej strony różnorodne grupy beneficjentów mają ułatwiony dostęp do pełnej, kompleksowej pomocy społecznej. Celem integracji usług społecznych jest to, aby klient w jednym miejscu (na wzór „jednego okienka” przy zakładaniu nowej firmy) otrzymywał kompleksowe wsparcie, odpowiadające jego różnorodnym potrzebom. Integracja usług może dotyczyć różnorodnych zadań z zakresu polityki społecznej – rynku pracy, edukacji, pomocy i integracji społecznej, zdrowia, reintegracji społecznej. Może dotyczyć tylko sektora publicznego, ale coraz częściej dotyczy podmiotów działających w różnorodnych sektorach i podsektorach. W integracji nie chodzi bowiem o to, kto dostarcza usługi, tylko jakiej jakości jest i ile kosztuje dana usługa.

Integracja może mieć charakter pionowy i poziomy. W wertykalnej integracji usług chodzi głównie o poprawę koordynacji na szczeblu centralnym i poszczególnych szczeblach samorządu terytorialnego. Taka integracja polega na wprowadzeniu systemowych, kompleksowych rozwiązań usprawniających systemy programowania, koordynacji, organizacji i produkcji zadań oraz usług społecznych. Najczęściej dotyczy sektora publicznego. W horyzontalnej integracji chodzi natomiast o to, aby w interesie grup docelowych połączyć udzielanie różnych, odrębnych dotąd świadczeń i usług socjalnych (np. usług zdrowotnych i opieki społecznej, usług edukacyjnych i rynku pracy). Tutaj częściej można się spotkać z integracją wielosektorową usług. Dostarczycielem usług są oprócz instytucji sektora publicznego także organizacje pozarządowe, podmioty gospodarki społecznej, podmioty prywatne (*welfare pluralism*).

Integracja usług społecznych może się udać w systemie pomocy społecznej tylko wtedy, gdy zostaną przełamane następujące bariery i stereotypy między poszczególnymi sektorami:

- postrzeganie sektora publicznego (przez pracowników tego sektora), jako jedynego uprawnionego do dostarczania usług społecznych,
- postrzeganie organizacji pozarządowych (przez sektor publiczny i prywatny), jako słabo zorganizowanych struktur, dysponujących niską jakością usług i słabymi kadrami działającymi na zasadzie wolontariatu,
- postrzeganie sektora prywatnego (przez sektor publiczny i pozarządowy), jako sektora działającego wyłącznie dla zysku, a nie dla niesienia pomocy innym,

- istnienie poglądu, że środki publiczne powinny przechodzić przez instytucje państwowe lub samorządowe,
- brak wiedzy i wiary w to, że partnerstwo lokalne i *outsourcing* usług są możliwe przy odrobinie dobrych chęci do współpracy i wzajemnych kontaktów.

W Polsce, ale także w wielu innych krajach, w dalszym ciągu istnieją poważne bariery, jeśli chodzi o możliwość integracji usług społecznych. Nie posiadamy także umiejętności zorganizowania w nowy, bardziej adekwatny sposób do potrzeb, systemu zarządzania usługami społecznymi. Dla stworzenia skoordynowanych systemów produkcji i dostarczania usług należy przede wszystkim zmieniać świadomość zarówno decydentów jak i realizatorów zadań socjalnych. Usługi społeczne można integrować, jeśli:

- pieniądze publiczne (świadczenia) będą „szły” za beneficjentem, a nie za konkretną instytucją publiczną, dlatego należy stworzyć podejście „osobistych usług społecznych”, które można otrzymywać niezależnie od tego, kto dostarcza usługi,
- na szczeblu regionalnym i lokalnym będzie prowadzona rzeczywista koordynacja działań, a nie pozorowanie takowych,
- będą rozwijane lokalne partnerstwa na rzecz integracji usług i koordynacji przepływów informacji i środków, (np. wspólne działania w ramach partnerstwa publiczno-społecznego, partnerstwa relacji),
- będzie postępować delegowanie zadań w ramach partnerstw realizacji usług (zlecanie zadań podmiotom na zewnątrz),
- przemysłane i ciekawe projekty finansowane ze środków europejskich (EFS) i krajowych będą realizowane wspólnie przez różnorodne podmioty w celu kompleksowego podejścia do grupy docelowej.

4. KREOWANIE NOWYCH USŁUG SPOŁECZNYCH W PLURALISTYCZNYM SYSTEMIE POMOCY SPOŁECZNEJ

Oprócz integracji usług koniecznym procesem ich inicjowania jest indywidualizacja i rozwój nowych usług. Należy zatem podjąć to wyzwanie na wzór tego co dzieje się w wielu państwach zachodnich, gdzie jest wiele zindywidualizowanych usług społecznych w ogóle niedostępnych w Polsce.

Przykładem takich usług może być usługa „Złap oddech” dostępna w wielu krajach Unii Europejskiej (min. w Hiszpanii, Szwecji, Wielkiej Brytanii) polegająca na tym, że osoby mieszkające z osobą zależną mogą raz do roku otrzymać wsparcie od instytucji publicznej, polegające na sfinansowaniu miejsca pobytu i opieki osoby zależnej w publicznej instytucji opieki. Alternatywnie

mogą otrzymać środki na sfinansowanie opiekuna do osoby zależnej, który będzie przychodził bezpośrednio do domu. Wszystko to dotyczy przypadku wyjazdu osób zajmujących się na co dzień osobą zależną na urlop, wypoczynek. Usługa przysługuje raz w roku do 30 dni. Usługi takie były wprowadzane już pilotażowo stosowane w Polsce, ale z powodów finansowych i organizacyjnych nie weszły do głównego nurtu polityki pomocy społecznej.

Innym przykładem usługi, która nie występuje w Polsce jest usługa „Jeden Guzik”. Usługa taka jest dostępna w państwach skandynawskich, w Hiszpanii i we Włoszech. Polega ona na tym, że schorowane osoby samotne, niepełnosprawne, pozbawione opieki, niedołążone otrzymują specjalne urządzenie, zainstalowane na stałe na ich ciele w postaci dużego elektronicznego guzika. W przypadku złego samopoczucia, omdlenia czy z innego powodu po naciśnięciu guzika, zainstalowanego na tym urządzeniu wysyłany jest sygnał do operatora, któremu podlegają lokalne służby sanitarne i ratownicze. Operator publiczny lub niepubliczny wysyła natychmiast karetkę pogotowia lub sanitariuszy, którzy zazwyczaj są niepublicznymi podwykonawcami takiej usługi. System wspomagany jest przez GPS, tak aby szybko namierzyć poszkodowanego.

Jeszcze inną usługą, realizowaną z kolei w Austrii i w Niemczech jest „Pomoc Techniczna dla Osób Głuchoniemych i Głuchoniewidomych”. Każda z osób poszkodowana przez los, która nabyła lub zmienia mieszkanie może uzyskać usługę w postaci pełnego dostosowania mieszkania do specyfiki swojej niepełnosprawności. Specjalna grupa techników dostosowuje wszelkie urządzenia mieszkalne (drzwi, okna, wieszaki, krany, dzwonki, toalety, kontakty itd.) do normalnego życia osób niesłyszących lub niewidzących.

Są to tylko przykłady spośród wielu innych usług, które są rozwinięte w państwach Europy Zachodniej, ale które nie występują w polskim systemie wsparcia społecznego.

W przypadku znalezienia dobrych praktyk usług społecznych oraz możliwości finansowania tych usług w Polsce konieczna jednak będzie nowa, lepsza ich organizacja i zarządzanie nimi.

Aby usługi społeczne mogły się rozwijać w Polsce konieczne jest jednak przemodelowanie finansowania całego systemu pomocy społecznej. Pieniądze powinny iść za instytucjami, które rozwijają nowe i zindywidualizowane usługi i/lub które dostarczają sprawdzonych usług dobrej jakości, a nie za instytucjami publicznymi, tylko dlatego, że stanowią trzon systemu pomocy społecznej. Potrzeba jest tu dowartościowania tych, którzy testują nowe usługi i chcą się specjalizować w określonych usługach. Koniecznym jest tu zmiana dystrybucji środków EFS, które petryfikują źle zorganizowane i zarządzane instytucje publiczne w ramach projektów systemowych. Tymczasem

cała masa pieniędzy europejskich utrwała system, który w założeniu jest już nieefektywny i nieskuteczny, z paroma wyjątkami oczywiście.

5. PODSUMOWANIE

W systemie pomocy i integracji społecznej w Polsce w ostatnich latach następują zmiany. Jedną ze zmian jest pluralizacja usług społecznych, charakteryzująca się tym, że coraz więcej usług oprócz sektora publicznego dostarcza nam sektor pozarządowy i prywatny, a także Kościół i instytucje wyznaniowe. Zmienia się zatem zakres działań i odpowiedzialność poszczególnych aktorów, w tym sektora publicznego. Postępujące urynkowienie usług socjalnych i prywatyzacja usług niesie za sobą wiele dobrego, ale i wiele zagrożeń, które należy monitorować w kontekście oceny nie tylko efektywności i racjonalności wydatków, ale także jakości usług i celowości prowadzenia niektórych działań np. w polityce aktywizacji i integracji społecznej. Przyszłość polityki społecznej w zakresie usług to z pewnością wielosektorowość i różnorodność dostawców usług, a także integracja usług konieczna w celu ułatwienia dostępu do nich obywatelom oraz w celu lepszej koordynacji zadań. Potrzebne są tu jednak dalsze zmiany polegające na partnerskiej współpracy wszystkich aktorów polityki społecznej, zlecanie zadań podwykonawcom oraz bardziej partycypacyjny system decydowania o priorytetach lokalnej polityki społecznej. Aby to wszystko mogło skutecznie oddziaływać na lokalny dobrobyt społeczny usługi muszą być znacznie lepiej zarządzane i koordynowane. Tylko w ten sposób praca socjalna i środowiskowa, a także animacja lokalna i edukacja środowiskowa, będą mogły się rozwijać. Póki co pracownicy socjalni funkcjonujący w dotychczas zarządzanym i zorganizowanym systemie pomocy społecznej nie będą mieli czasu na aktywizację i poważne traktowanie usług, gdyż priorytetem są sprawozdania zamiast człowiek.

BOHDAN SKRZYPCZAK

Organizowanie społeczności lokalnej – pedagogiczne uwarunkowania środowiskowej usługi społecznej

1. WYCHOWANIE POPRZECZ ORGANIZOWANIE ŚRODOWISKA

Obecnie ludzie nie znajdują już pomocy w najbliższej okolicy – wsparcia, które poprzednim pokoleniom pomagało się przystosowywać, modyfikować zachowania, radzić sobie w życiu. Jedną z zasadniczych konsekwencji zachodzących zmian społecznych jest stopniowa dezintegracja więzi spajających kiedyś osiedla – więzi, dzięki którym można je było określać mianem społeczności lokalnej.

Narastające nierówności i rzucające się w oczy kontrasty między bogatymi, a biednymi, dominujący w społeczeństwie etos materializmu i konsumpcji, zmniejszenie lokalnych możliwości finansowych, bezrobocie, brak wsparcia rodzinnego i ograniczony dostęp do zorganizowanej opieki nad dziećmi, brak mieszkań, a także rosnąca geograficzna mobilność (ucieczka młodych i wykwalifikowanych kadr z prowincji) oraz systemy modernizacji niszczące tradycyjne wzorce społecznej aktywności – to tylko niektóre z czynników osłabiających więzi we współczesnych społecznościach lokalnych.

Zachwianie poczucia społecznej solidarności i odpowiedzialności za innych prowadzi do zmniejszenia kapitału społecznego. Kapitał ten można definiować jako zespół nieformalnych wartości i norm, uznawanych przez członków danej grupy – wartości, które umożliwiają im współpracę. Jeżeli członkowie grupy oczekują od innych uczciwego postępowania, na którym można polegać, muszą ufać sobie nawzajem.

Tymczasem okazało się, że wolny rynek prowadzi do przyjmowania strategii bardziej rywalizacyjnej niż kooperacyjnej. A zatem duch indywidualizmu zaczyna dominować nad duchem wspólnoty i współpracy. Mimo tej nieko-

rzystnej ewolucji, w każdej lokalnej społeczności istnieją ogromne zasoby niewykorzystanych umiejętności i możliwości. Ludzkie pragnienie uczestniczenia w życiu społecznym i politycznym, które daje o sobie znać wszędzie wokół nas, często jest jednak niedostrzegane i lekceważone.

Dziś mieszkańcy lokalnej społeczności często stanowią wyłącznie przedmiot, w stronę którego władze lokalne i instytucje opiekuńcze kierują usługi. I choć wyraźnym celem tych placówek jest zaspokajanie potrzeb społecznych, często w istotny sposób przyczyniają się one do stworzenia przepaści między świadczącymi usługi, a ich odbiorcami. Powodem tego mogą być na przykład ograniczenia finansowe, zhierarchizowane i zbiurokratyzowane formy organizacji, pozycja zawodowa, centralizacja, wymagania statutowe/ustawowe. Tradycyjny model świadczenia usług daje indywidualnym osobom i grupom działającym w społeczności, jedynie niewielkie możliwości wywierania wpływu na priorytety miejscowych i centralnych władz, identyfikowanie kluczowych problemów czy wybieranie rozwiązań i metod podejścia do problemu. Stworzona na szczeblu władz centralnych koncepcja ogółu społeczeństwa jako „klienta”, dominuje w sposobie rozumowania władz lokalnych, a nawet stanowi podstawę modernizacji systemu pomocy i integracji społecznej. Jednak taki sposób – zdawałoby się nowoczesny – pojmowania związków między dostarczycielami, a odbiorcami usług koncentruje się na efektywności, jednocześnie podtrzymując społeczne relacje oparte na nierówności. Pojęcie „klient” sugeruje, że prawo ludzi do usługi opiera się na ich mocy nabywczej – mocy, której wielu brakuje. Niedostatkowi energii, charakterystycznemu dla wielu środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, towarzyszy zwykły brak wiedzy, umiejętności, a co najgroźniejsze roszczeniowa, bierna postawa.

Tym problemom starano się zaradzić „inwestując w ludzi” poprzez tzw. Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Ogromne środki finansowe Europejskiego Funduszu Społecznego jakie stoją za tym przedsięwzięciem, tylko w części spełniają oczekiwania. Zasadniczym powodem tej sytuacji – zdaniem autora – jest ograniczenie interwencji do pojedynczego człowieka (kapitał ludzki). A tymczasem okazuje się, że przedsiębiorczość indywidualna, poza wyjątkami, nie jest możliwa w środowiskach zmarginalizowanych, niedostosowanych, peryferyjnych. Oczywiście korektą jest powiązanie kapitału ludzkiego z kapitałem społecznym, czyli odwołanie się do wartości wspólnotowych: solidarności, współpracy, życzliwości, sąsiedzkości.

Zwrócenie uwagi na kompetencje społeczne, czyli taką wiedzę, umiejętności, postawy, sposób korzystania z doświadczenia, dzięki którym ludzie mogą rozwiązywać problemy, zaspokajać potrzeby w oparciu o satysfakcjonujące relacje z innymi, wskazuje na strategiczne dziś wyzwanie rozwojowe

– pomnażanie kapitału społecznego. To właśnie budowane dzięki niemu „pomosty” pomiędzy ludźmi: z różnych środowisk, zaradnymi i biernymi, kompetentnymi i niekompetentnymi, stają się realnym wyzwaniem aktywnej polityki społecznej. Odpowiedź na tak postawioną diagnozę nie jest prosta i zdecydowanie wykracza poza ramy instrumentalnie definiowanej polityki społecznej. Niezbędny okazuje się długofalowy horyzont czasowy oraz edukacyjnie konstruowane narzędzia interwencji i usług społecznych.

Jednym z wymogów współczesności staje się potrzeba synergii pomiędzy wiedzą i jej stosowaniem. Edukacja zaczyna dotyczyć wszystkich, każdy może być więc jednocześnie „nauczycielem” i „ucznem”. Tymczasem obserwacja przynosi wniosek, że zarówno usługi społeczne jak i edukacyjne nie nadążają za zmianą społeczno-gospodarczą bo, nie potrafią wywołać odejścia od negatywnych wzorów kulturowych i mentalnych. Dlatego niezbędne staje się wzmocnienie sfery interwencji polityki społecznej o paradygmat aktywnej edukacji środowiskowej skoncentrowanej na kompetencjach społecznych. Taka konkluzja kontekstu środowiskowych usług społecznych otwiera potrzebę nowego odczytania idei i dorobku polskiej pedagogiki społecznej.

2. WSPÓŁCZESNE ODCZYTYWANIE TRADYCJI PEDAGOGIKI SPOŁECZNEJ

Podstawowy bodziec do powstania pedagogiki społecznej stanowiły przeobrażenia gospodarcze, społeczne i kulturowe Europy i Ameryki w końcu XIX w., wywołane przez postęp techniki i ruchy rewolucyjne. Powstawały nowe potrzeby społeczne, wymagające nowych instytucji dla ich zaspokojenia¹. To wówczas powołano pierwsze instytucje opiekuńcze, kompensujące braki oraz zapobiegające patologii i degradacji społecznej: ochronki, towarzystwa dobroczynności, sierocińce, domy społeczne, świetlice oraz spółdzielnie i towarzystwa samopomocowe.

Działalność filantropijna i społecznikowska z jednej strony i ruchy rewolucyjne z drugiej (niepodległościowe, robotnicze lub chłopskie), każde na swój sposób przeciwstawiały się upośledzeniu i niesprawiedliwości społecznej. Budziły pragnienie, równości obywatelskiej, demokratyzacji, sprawiedliwości społecznej, przebudowy świata, wymagały jednak wytrwałości w praktykowaniu aktywności obywatelskiej. Szybki rozwój techniki przyspieszał zmienność świata, a w szczególności pracy zawodowej, co wymuszało konieczność ciągłego przystosowywania się do nowych potrzeb życia i pracy. Pojawiło się

¹ A. Kamiński, *Funkcje pedagogiki społecznej*, Warszawa 1980, s. 9.

hasło *lifelong education* – uczenia się przez całe życie. Obserwowano wówczas zjawisko „uspołeczniania” się i „uobywatelniania” warstw upośledzonych, dążących do zdobycia praw politycznych oraz narastania potrzeb najszerzych mas społecznych w zakresie oświaty i kultury. W tych okolicznościach wyłoniła się pedagogika społeczna, jako teoria zmierzająca do uogólnienia wychowawczego aspektu warunków środowiskowych oraz praktyki instytucji powoływanych do ich ulepszenia (kulturalnych, oświatowych, opiekuńczych, rekreacyjnych).

Pedagogika społeczna ukształtowała się jako nauka empiryczna polegająca na *wnioskowaniu indukcyjnym, opierająca się na badaniach, analizująca wpływy wychowawcze, których źródłem jest środowisko oraz ustalająca zasady organizowania środowiska z punktu widzenia potrzeb wychowania*².

W Polsce rola niekwestionowanej twórczyni tej subdyscypliny naukowej przypadła Helenie Radlińskiej. Jej biografia i dorobek pedagogiczny pozwala dostrzec wyraźną paralelność sytuacji społecznej początków XX i XXI wieku. Podobnej skali były problemy i wyzwania cywilizacyjne oraz jakże znajoma recepta. Zarówno dzisiaj jak i w wypracowanej na przełomie XIX i XX w. społeczno – pedagogicznej koncepcji H. Radlińskiej punktem wyjścia do zmiany był *człowiek, twórca i główny podmiot społeczeństwa. (...) osoba, która żyje godnie i ma poczucie własnej siły i odpowiedzialności za zastane realia. To on w swoim działaniu dostrzega to, co ludzi łączy*³. Widzi konieczność utrwalania, zmieniania i ulepszenia istniejących warunków życia, rozwiązuje własne i środowiskowe problemy. Wiesław Theiss, autor biografii twórczyni Wolnej Wszechnicy Polskiej, analizując jej pedagogiczne *credo* ukazał współczesny kształt i wymiar tej tradycji uwypuklając trzy podstawowe zasady:

- *pomocniczości*, oznaczającej nie interweniowanie w życie podmiotów społecznych (rodziny, organizacji, środowiska), dopóty są one zdolne do samodzielnego funkcjonowania. Przed pedagogiką społeczną stoją więc zadania wspierania wszystkich, którzy nie potrafią sami rozwiązywać występujących problemów oraz wzmacniania występujących sił społecznych (pomoc dla samopomocy);
- *solidarności*, czyli potrzeby dostrzegania i rozwiązywania problemów środowisk upośledzonych, zmarginalizowanych oraz konieczność współpracy i współdziałania wszystkich podmiotów życia społecznego na rzecz rozwoju dobra wspólnego;

² R. Wroczyński, *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1966, s. 46.

³ W. Theiss, *Radlińska*, Warszawa 1984, s. 137.

- *aktywności jednostki*, a więc postawy czynnej, w wysokim stopniu nasyconej pierwiastkami idealnego dobra. Kształtowanie postawy czynnej jest zdaniem Radlińskiej głównym celem wychowania⁴.

Tak odczytane wartości pedagogiki Radlińskiej sytuują ją w centrum współczesnego dyskursu o kształt i jakość demokracji stawiając fundamentalne pytania: Czy zadawalająca jest sytuacja, że tylko wybrani reprezentanci społeczeństwa mogą kontrolować władzę i mieć realny na nią wpływ? Czy jest potrzeba i sens swoistej „demokratyzacji demokracji” poprzez czynne zaangażowanie w nią ogółu obywateli? Podobnie jak w czasach pionierów pedagogiki społecznej właściwa wydaje się odpowiedź, że demokracja jest przede wszystkim celem, a nie gotową, zastaną jakością. Istotny jest więc proces angażowania obywateli (wychowania), który w ujęciu Radlińskiej, jak i współczesnym, łączy pedagogikę (teorię) i pedagogię (sztukę wychowania). Z jednej strony uwzględnia działalność celową, systematyczną, planową, opartą na naukowych podstawach, z drugiej na oddziaływaniach spontanicznych, obecnych w środowisku bliższym jednostce.

Zakłada się, że nie ma grup i środowisk, które by nie posiadały pozytywnych sił tj. pragnień, dążeń, aspiracji opartych na systemie aprobowanych wartości, chociaż różny może być ich zakres i charakter. Siły społeczne są związkiem człowieka z wartościami. Należy jednak do nich dotrzeć, wyzwolić je i ukierunkować. Rolę czynnika pobudzającego siły społeczne mogą pełnić ludzie lub instytucje, prekursorzy nowych wartości i działań.⁵ Funkcją wychowania jest wzmacnianie (*empowering*) i rozwój społeczności lokalnej (*community development*).

Pedagogika społeczna musi więc ujmować zagadnienie wychowania (rozwoju) w szerokim kontekście: wpływów społeczno – historycznych, dostrzeżenia zależności występujących między rozwojem osobowości a warunkami życia człowieka, zaangażowania szeroko rozumianej edukacji formalnej i nieformalnej do procesu przebudowy społecznej⁶.

Oznacza to wyprowadzenie pedagogiki społecznej z zagadnień wyłącznie socjalnych i oświatowych oraz osadzenie jej także w sferze polityki i ekonomii. Nowatorstwo Radlińskiej polegające na rozszerzeniu celów, środków oraz funkcji edukacji dziś staje się szczególnie aktualną i konieczną perspektywą. Wynikające z niej funkcje obywatelskie i demokratyczne powiązane z celową działalnością, która zmierza do odkrywania i dynamizowania sił ludzkich

⁴ Ibidem, s. 128–130.

⁵ Ibidem, s. 130.

⁶ Ibidem, s. 130.

w toku rozwiązywania problemów społecznych konstytuują nowy wymiar wychowania – edukację środowiskową.

3. ŚRODOWISKO – SPOŁECZNE I WYCHOWAWCZE

Głównym wyróżnikiem tej najbardziej społecznej subdyscypliny pedagogiki jest ujmowanie badanej rzeczywistości, a przede wszystkim procesu wychowania, w perspektywie teorii środowiska wychowawczego. Wychowanie jest w niej rozumiane jako funkcja życia społecznego. Ostateczne efekty wychowania są wypadkową zarówno celowych (planowych), jak i spontanicznych (naturalnych) oddziaływań na jednostki, co można też określić terminem F. Znanieckiego samowychowującego się społeczeństwa⁷.

Środowisko wychowawcze jest częścią obiektywnego środowiska społecznego człowieka (łącznie z podłożem przyrodniczym i kontekstem kulturowym). Tworzą je osoby, grupy społeczne i instytucje pełniące zadania wychowawcze pobudzające ludzi do przyswojenia wartości moralnych i zgodnych z nimi zachowań społecznych. Pedagogika społeczna skupia się na problematyce środowiskowych uwarunkowań procesów wychowawczych oraz na analizie warunków (czynników) umożliwiających zaspokajanie potrzeb rozwojowych człowieka (grup ludzkich) w różnych fazach jego życia i różnorodnych sytuacjach życiowych (w różnych formach i przejawach aktywności)⁸. Koncentruje się na dwóch obszarach:

- głównym, obejmującym instytucje celowo powołane do pełnienia funkcji wychowawczych (dydaktyczne, opiekuńcze, socjalne, kulturalne, zajmujące się tworzeniem więzi i kontaktów społecznych),
- instytucje nie ukierunkowane wychowawczo (np. osiedle mieszkaniowe, zakłady pracy, stowarzyszenia, instytucje publiczne i administracyjne), które próbuje przekształcić w intencjonalną sferę wychowawczą.

Wychowywać to, z punktu widzenia pedagogiki społecznej, realizować w swoim środowisku zadania indywidualne, grupowe i instytucjonalne, zmierzające do ulepszania stanu rzeczy, zgodnie z celami i wartościami społeczeństwa obywatelskiego i demokratycznego.

Jeden z twórców polskiej pedagogiki społecznej Aleksander Kamiński zdefiniował środowisko *jako te elementy otaczającej struktury przyrodniczej, społecznej i kulturalnej, które działają na jednostkę stale lub przez czas dłuższy, albo krótko, lecz ze*

⁷ Zob. F. Znaniecki, *Socjologia wychowania*, Warszawa 1928.

⁸ S. Kawula, *Pedagogika społeczna*, [w:] *Elementarne pojęcia pedagogiki*, s. 197.

znaczną siłą, jako samorządny lub zorganizowany system kształtujących ją podmiot⁹. Jest ono częścią otoczenia będącego strukturą (trwałą i zmienną; oddziaływującą na człowieka lub nie), która wywiera wpływ na jednostkę¹⁰. Kiedy indziej określa się przez środowisko sieć interakcji człowieka i zewnętrznego świata, która ustawicznie się zmienia, kreuje nowe siły¹¹ lub zespół warunków, wśród których bytuje jednostka i czynników kształtujących jej osobowość, oddziałujących stale lub przez określony czas¹². Siła bodźców środowiskowych nie jest jednak faktem obiektywnym, ale zależy od osobistych kompetencji postrzegania posiadanych przez jednostkę. Środowisko jest bowiem zawsze czymś środowiskiem. W kontaktach z nim człowiek uczy się współdziałania, nabiera kompetencji społecznych. Stąd wynika dążenie i postulat by było ono najbardziej przyjazne i umożliwiający rozwój. Możliwe jest to poprzez właściwe zorganizowanie środowiska, tak by ludzie znajdowali sposobność do łączenia się z innymi w twórcze siły społeczne zdolne zmieniać w pożądaną sposób świat i nadawać mu odpowiedni kierunek.

Pedagogika społeczna opierając się na teorii i praktyce (badaniach empirycznych) środowiska wychowawczego analizuje warunki, ustala zasady i określa metody jego przekształcania, z punktu widzenia potrzeb wychowania i rozwoju jego podmiotów. Przekształca je w imię ideałów, poprzez siły samego środowiska. Tak rozumiany proces wychowania uwidacznia się (przejawia) w różnych formach ludzkiej aktywności (jednostkowej i grupowej).

Postulowane organizowanie przyjaznego środowiska powinno odbywać się wspólnie z jego mieszkańcami, a zawodowy wychowawca występuje przede wszystkim w roli animatora i facylitatora zespołów ludzkich w procesie społeczno-edukacyjnym. Istotnym problemem badawczym i praktycznym jest proces integrowania, komunikowania, moderowania rozmaitych wpływów środowiskowych oraz ich wzorcowe modelowanie i organizowanie.

Dlatego współczesna pedagogika społeczna nadal jest przede wszystkim refleksją nad czynnikami i kontekstem – głównie środowiskowym i kulturowym – warunkującym przebieg oraz efektywność procesów edukacyjno-rozwojowych jednostki i grup¹³. Specjalizuje się jednak nie tylko w analizowaniu, ale głównie w inspirowaniu procesu wychowawczego¹⁴ obejmującego:

⁹ A. Kamiński, op. cit., s. 40; por. R. Wroczyński, op. cit.

¹⁰ Ibidem, s. 40.

¹¹ D. Lalak, T. Pilch, *Środowisko*, [w:] *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, D. Lalak (red.), Warszawa 1999, s. 297.

¹² H. Radlińska, *Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego. Szkice z pedagogiki społecznej*, Warszawa 1935, s. 20.

¹³ S. Kawula, *Pedagogika społeczna jako subdyscyplina naukowa i kręgi jej działalności*, [w:] *Pedagogika społeczna. Dokonania – aktualności – perspektywy*, S. Kawula (red.), Toruń 2001, s. 14.

¹⁴ A. Kamiński, *Studia i szkice pedagogiczne*, Warszawa 1978, s. 17.

1. Diagnozę warunków i sił społecznych środowiska.
2. Antycypację następstw (zagrożeń i czynników rozwoju).
3. Racjonalizację działań (zwłaszcza o charakterze wspólnotowym-grupowym i instytucjonalnym)¹⁵.

4. W POSZUKIWANIU LOKALNYCH SIŁ SPOŁECZNYCH

Pedagogika społeczna skupiając się na środowiskowych uwarunkowaniach procesów wychowawczych (a ostatnio coraz częściej także rozwojowych) szuka czynników umożliwiających zaspakajanie potrzeb rozwojowych człowieka i grup. W klasycznej już definicji Heleny Radlińskiej *jest nauką praktyczną, rozwijającą się na skrzyżowaniu nauk o człowieku, biologicznych i społecznych z etyką i kulturoznawstwem (teorią i historią kultury), dzięki własnemu punktowi widzenia. Można to najkrócej określić jako zainteresowanie wzajemnym stosunkiem jednostki i środowiska, wpływem warunków bytu i kręgu kultury na człowieka w różnych fazach jego życia, wpływem ludzi na zapewnienie bytu wartościom przez ich przyjęcie i krzewienie oraz przetwarzanie środowiska siłami człowieka w imię ideału*¹⁶.

Współczesnemu animatorowi szukającemu inspiracji do działania z pewnością polecić można sięgnięcie do doświadczeń zespołu badawczego skupionego przez H. Radlińską wokół Studium Pracy Społeczno-Oświatowej Wolnej Wszechnicy Polskiej w Warszawie (istniało od 1925 r.), które zaowocowało koncepcją pedagogiki środowiskowej, przedstawioną w pracy „Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego” (1935). To w niej Radlińska stwierdzała, że osią wychowania jest aktywny, wzajemny stosunek jednostki i środowiska. *Edukacja powinna więc służyć zaaktywizowaniu wartości, sił jednostek i grup społecznych w życiu kraju i środowiska lokalnego*¹⁷.

Tak pojmowany proces wychowawczy przejawiający się w ludzkiej aktywności jednostkowej i grupowej obejmuje: wpływ środowiska na jednostkę i grupy, oddziaływanie różnorodnych sił tkwiących w społeczeństwie dążącym do zmiany i integrację wpływów środowiska¹⁸. Człowiek nie jest zdeterminowany przez warunki środowiskowe, ponieważ może doprowadzić do ich zmiany wykorzystując siły tego środowiska. Takie podejście ujawniło nowy sens działalności wychowawczej, która może inspirować i organizować przekształcanie środowiska siłami społecznymi (jednostek, grup, instytucji).

¹⁵ S. Kawula, op. cit., s. 13.

¹⁶ H. Radlińska, *Pedagogika społeczna*, Wrocław 1961, s. 361.

¹⁷ W. Theiss, *Radlińska...*, op. cit., s. 84.

¹⁸ S. Kawula, op. cit., s. 17.

Proces wychowawczy przebiega pod wpływem: środowiska życia (siły naturalne) i instytucji powołanych do realizacji zadań wychowawczych (siły intencjonalne). Obszary nie ukierunkowane wychowawczo można, a nawet należy przekształcić w intencjonalną pracę wychowawczą. Do tego potrzebne jest zaprojektowanie praktycznego postępowania wychowawczego. W tym procesie Radlińska podkreślała równoległość dwóch obszarów: wartości i ideałów oraz środków i narzędzi ich realizacji. Ważna jest także świadomość, że dynamizowanie (uaktywnienie) indywidualnych i społecznych sił odbywa się w środowisku rozumianym jako wspólnota lokalna.

Pedagogika społeczna traktuje środowisko lokalne zarówno jako źródło bodźców rozwojowych, jak i teren działalności wychowawczej¹⁹. Interesują ją przede wszystkim kręgi wpływów pedagogicznych, działających na wychowanków poza szkołą – w środowisku życia. Rozszerza więc pojęcie planowej działalności wychowawczej na czynności związane z kontrolą środowiska społecznego, uczestniczenie w instytucjach społecznych, kulturalnych i gospodarczych.

Przypominając klasyczne ujęcie pedagogiki społecznej warto zauważyć, szczególnie istotne elementy odnoszące się do wychowawczego organizowania środowiska lokalnego. Punktem wyjścia jest pojęcie wychowania środowiskowego, które w tradycji pedagogicznej polega na organizowaniu pozytywnych podniet rozwojowych w środowisku lokalnym, a realizuje się w procesie naturalnych doświadczeń. Jednak rodzaj podniet stymulujących te doznania jest zamierzony i planowy²⁰. Efektywność wychowawcza poczynąń środowiskowych możliwa jest tylko wówczas, gdy wychowawca spożytkuje siły społeczne środowiska i na nich opiera swą działalność. Siły społeczne to czynniki działające w środowisku w postaci uzdolnień jednostkowych i zbiorowych wyrażających się w działaniu. Wyróżniamy następujące siły: a) jednostkowe, czyli przywódców opinii publicznej w środowisku, realizatorów pragnień zbiorowych, przodowników w aktywności zbiorowej, zwiastunów nowo powstałych potrzeb, chętniej od innych asymilujących wartości kultury, aktywizujących otoczenie oraz b) zbiorowe, a więc przede wszystkim dynamiczne grupy społeczne, wzorcowe urządzenia i placówki społeczne²¹.

Pedagodzy społeczni zgodnie twierdzą, że powinno się wspierać siły już działające, a także wspomagać te kształtujące się, dotychczas utajnione. Wypracowanie owego sposobu wspierania, wspomagania, budzenia odbywa się poprzez eksperymenty i projekty pilotażowe²². Początkiem pedagogicz-

¹⁹ R. Wroczyński, op. cit., s. 40.

²⁰ R. Wroczyński, *Wychowanie poza szkołą*, Warszawa 1968, s. 19.

²¹ H. Radlińska, *Pedagogika...*, op. cit., s. 33.

²² H. Radlińska, *Postawa wychowawcy*, s. 167.

nej interwencji w środowisko lokalne powinna być diagnoza społeczności (*survey*), czyli procedura badań zespołowych mających ujawnić różnorodne potrzeby środowiska oraz dostrzec różnorodne siły społeczne, mogące włączyć się do poczynąń ulepszających aktualny stan. Ważne jest by przy jej inicjowaniu, planowaniu i analizie aktywne były lokalne siły społeczne²³. Jej użyteczność polega na możliwości spożytkowania wyników dla meliorowania (ulepszania) wszystkiego, co w danym środowisku mogłoby funkcjonować sprawniej (placówki, stowarzyszenia, kręgi społeczne). Projektowanie działań wychodzić powinno od potrzeb ludzi, ujawniających braki, które wprowadzają jednostki w stan niepokoju, będący zwykle motywem do działania w kierunku zaspokojenia potrzeby²⁴. W efekcie powstaje model rozumiany jako wyselekcjonowanie i wyabstrahowanie z określonej rzeczywistości pewnych jej istotnych elementów, a następnie zbudowanie z nich syntetycznej struktury, będącej skróconym obrazem danej rzeczywistości. Przy czym model może być obrazem rzeczywistości empirycznie stwierdzalnej, bądź pożądanej, postulowanej, projektowanej²⁵. Wprowadza go pedagog jako animator zmiany, *który idzie w gromadzie, jak towarzysz i współpracownik, nigdy nie powinien naśladować dobroczyńcy, zstępującego z wysoka do maluczkich. Wartość jego pracy mierzy się nie tym, co czyni sam, lecz tym, co potrafi wydobyć z gromady, wśród której i z którą pracuje*²⁶.

Pedagogikę społeczną interesuje przede wszystkim: wzajemne oddziaływanie wpływów środowiska i sił jednostek przekształcających środowisko, badanie roli akcji wychowawczych w całokształcie życia społecznego oraz stworzenie modelu zmiany²⁷. *Zasady celowego działania, wypracowane w pedagogice społecznej i oświatowej, mają znaczenie nie tylko dla pracy społecznej i oświatowej, lecz również dla wielu dziedzin życia, w których wychowanie stanowi lub stanowić powinno jeden z czynników świadomego oddziaływania. Dziedziny te są liczne i obejmują – jak wylicza Radlińska – m.in. administrację terytorialną i gospodarczą, organizację pracy, budownictwo, zapobieganie chorobom i przestępczości, lecznictwo, sądownictwo*²⁸.

²³ A. Kamiński, *Pedagogika...*, op. cit., s. 282.

²⁴ H. Radlińska, *Postawa...*, op. cit., s. 168.

²⁵ A. Kamiński, *Funkcje pedagogiki...*, s. 62.

²⁶ H. Radlińska, *Istota i zakres służby społecznej*, Warszawa 1928, s. 267.

²⁷ H. Radlińska, *Postawa...*, op. cit., s. 157.

²⁸ H. Radlińska, *Egzamin z pedagogiki społecznej*, Łódź 1951, s. 157.

5. ŚRODOWISKOWA USŁUGA SOCJALNA – WSPÓŁCZESNE PARADYGMATY PRACY W SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Szerokie przypomnienie źródeł i wiodących idei charakterystycznych dla pedagogiki społecznej, zaprezentowane w pierwszej części artykułu, nie ma jedynie historyczno-sprawozdawczego charakteru, lecz ukazuje kluczowe źródła aktualnych poszukiwań, innowacyjnych rozwiązań w sferze usług społecznych i pracy socjalnej. Obserwacja ewolucji praktyki działań środowiskowych i najnowszych rozwiązań metodycznych pokazuje wyraźne integrowanie się konceptu usługi społecznej (w tym środowiskowej) z procesem organizowania społeczności lokalnej.

Głównym celem tak pojmowanej usługi jest praca ze społecznościami lokalnymi znajdującymi się w niekorzystnym położeniu, mająca umożliwić im wspólne określenie potrzeb i praw, jasne przedstawienie celów i podjęcie działań pozwalających te cele realizować w ramach demokratycznych struktur. Źródłem działania, punktem wyjścia zawsze pozostaje pojęcie społeczności lokalnej (*community*), która pełni następujące funkcje²⁹:

- socjalizacyjną, przez którą społeczność zaszczepia pewne wartości swoim członkom,
- zaradności gospodarczej, społeczność zapewnia egzystencję swoim członkom,
- udziału w społeczeństwie, spełniając potrzebę życia towarzyskiego i społecznego,
- kontroli społecznej, wymagając przestrzegania wartości społeczności.

Jest to proces polegający na rozwoju, będący doświadczeniem zarówno zbiorowym, jak i indywidualnym. Bazuje na przekonaniu o równości i partnerstwie między zaangażowanymi stronami. Opiera się o lokalną edukację społeczną (*community education*), polegającą na dzieleniu się umiejętnościami, świadomością, wiedzą i doświadczeniem w celu doprowadzenia do zmiany.

Praca w społeczności jest procesem, dzięki któremu jakaś grupa określa swoje potrzeby lub cele ogólne, dokonuje ich hierarchizacji, zwiększa poczucie zaufania do siebie oraz wolę pracy na rzecz zaspokojenia tych potrzeb, znajduje niezbędne środki wewnętrzne lub zewnętrzne, podejmuje konieczne działania, wykazuje się postawami i działaniami zmierzającymi do podjęcia współpracy w ramach społeczności³⁰. Istotę pracy w społeczności lokalnej, można zauważyć poprzez trzy zasadnicze perspektywy:

²⁹ Zob. R. L. Warren, *The Community in America*, Chicago 1963.

³⁰ M.G. Ross, *Community Organization: Theory, Principles and Practice*, New York 1967, s. 40.

- *Rozwoju społeczności lokalnej* – warto w tym miejscu przytoczyć słowa angielskiego ekonomisty E.F. Schumachera, według którego *rozwój zaczyna się nie dobrami, ale ludźmi, ich wykształceniem, zorganizowaniem się i dyscypliną. Bez tych trzech warunków wszystkie źródła są ukryte, niewykorzystane, pozostają tylko możliwości*³¹. Społeczna funkcja rozwoju społeczności lokalnej ma podwójne znaczenie. Pomaga tym, którzy tego potrzebują w przystosowaniu się do społeczeństwa i pomaga zmienić warunki systemu społecznego.
- *Społeczeństwa obywatelskiego* – społeczeństwo obywatelskie to sfera publiczna, sfera solidarności, gdzie formułują się różne interesy, spierają się ze sobą, gdzie zdarzają się konflikty pomiędzy jednostkami, grupami, organizacjami. Jak pisze Ralf Dahrendorf: *ludzie potrzebują związków i możliwości wyboru, aby delectować się możliwościami życia. Te związki wymagają wariacji autonomicznych połączeń, co nazywamy społeczeństwem obywatelskim*³². Wzajemne reakcje zachodzą w określonej przestrzeni lokalnej i tam też wytwarza się społeczeństwo obywatelskie.
- *Profesjonalnej strategii społeczno-edukacyjnej* – choć źródła pracy w społeczności lokalnej mają charakter społecznikowski, to jednak z czasem (przynajmniej od lat 20-tych XX wieku) nabrały one charakteru profesjonalnej działalności.

Właśnie ten ostatni aspekt – integrując i włączając w pole refleksji także dwie pozostałe perspektywy – określany jest jako środowiskowa usługa społeczna/socjalna. Stanowi to dziś najbardziej obiecujący sposób myślenia o pracy w społeczności lokalnej.

Rozważania na ten temat w dalszej części artykułu zostaną oparte na wciąż inspirujących wnioskach z klasycznego dziś raportu zatytułowanego „Praca środowiskowa i zmiana społeczna”³³, który nakreślał dwie kluczowe dla pracy na rzecz społeczności koncepcje. Zgodnie z nim środowiskowa działalność koncentruje się na:

- pomaganiu mieszkańcom w podejmowaniu decyzji, planowaniu i podejmowaniu działań mających na celu realizowanie ich własnych potrzeb przy pomocy dostępnych zasobów zewnętrznych (*proces organizowania*), a jej celem jest:

³¹ E.F. Schumacher cyt. za I. Versagi, *Community Development Partnership Building in Central and Eastern Europe*, Budapeszt 2003, www.kozossegfejleszt.es.hu oraz www.sas.engo.pl

³² R. Dahrendorf, cyt. za I. Versagi, *ibidem*, s. 10.

³³ Raport Gulbenkiana w 1968 roku (*Calouste Gulbenkian Foundation*), za: M Webster, E. Coffin, *Przegląd problemów pracy środowiskowej i rozwoju społeczności w kontekście doświadczeń brytyjskich*, materiały edukacyjne Szkoły Animacji Społecznej.

- pomaganie lokalnym służbom w tym, by stawały się bardziej skuteczne, przydatne i dostępne dla tych, których potrzeby starają się zaspokajać (*zarządzanie środowiskową usługą społeczną*).

W raporcie po raz pierwszy wskazano, że praca środowiskowa powinna być uznana za część profesjonalnej praktyki całej grupy pracowników lokalnych, od nauczycieli po pracowników socjalnych, od duchowieństwa do włodarzy miast (nowa rola pracownika socjalnego). Podkreślał on potrzebę planowego podejścia i podkreślał rolę wielozadaniowej agencji pracującej w celu skutecznego zaspokajania potrzeb społeczności.

6. PRACA ŚRODOWISKOWA – PLANOWANIE I ORGANIZOWANIE PROCESU ZMIANY

Proces organizowania społeczności lokalnej nastawiony jest na zmianę rzeczywistości społecznej. Bazuje on na potencjale i aktywności mieszkańców oraz wykorzystaniu potencjału grup, instytucji i organizacji. Podstawowym zadaniem jego inicjatorów/realizatorów jest rozpoznanie sił i możliwości mieszkańców, a następnie ich aktywizacja, ukierunkowana na twórcze kreowanie nie tylko życia własnego, ale także środowiska, w którym ono się toczy. Takie działania są szczególnie znaczące w odniesieniu do osób, grup oraz społeczności zagrożonych lub dotkniętych społecznym wykluczeniem. Proces zmiany w danym miejscu zamieszkania zachodzi w oparciu o zidentyfikowane potrzeby i wykorzystuje potencjał lokalnych aktorów na rzecz rozwoju.

Gdy mówimy o rozwoju społeczności, najczęściej odnosimy go do określonej przestrzeni społecznej i terytorialnej. Tak lokalnie osadzony rozwój ma na celu wzbogacenie sieci powiązań i kontaktów grupowych oraz wzmocnienie wewnętrznych powiązań, wypracowanie pewności siebie i umiejętności tak, by społeczność lokalna (ludzie) mogła znacznie poprawić swoją sytuację. Jest to proces społecznej zmiany, który:

- tworzy swój program poprzez bezpośrednie doświadczenia i potrzeby ludzi mieszkających na danym obszarze,
- wymaga zaangażowania w odkrycie i zmobilizowanie wartości, możliwości i niewykorzystanych umiejętności pojedynczych osób,
- podkreśla znaczenie wspólnego działania jako najskuteczniejszego i twórczego medium, dzięki któremu zachodzić może rozwój osobisty i społeczny,
- stara się wspierać i umożliwiać ludziom sprawowanie coraz większej kontroli nad własnym życiem i uczestniczeniu w podejmowaniu decyzji, które ich dotyczą.

Dzięki działaniom w społeczności lokalnej potrzeby społeczne i problemy indywidualne stają się kwestiami publicznymi, rozwiązywanymi poprzez wspólną realizację przedsięwzięć – w efekcie ludzie zaangażowani w takie działania sami nabywają nowe umiejętności i zyskują wiarę we własne siły, przejmują większą kontrolę nad swoim życiem społecznym. Punktem wyjścia dla procesu rozwoju społeczności lokalnej są osobiste doświadczenia ludzi dotyczące kwestii społecznych – doświadczenie ucisku, niekorzystnego położenia, dyskryminacji, wyizolowania, ubóstwa, a więc wszelkiego rodzaju deficytu społecznego.

Tak rozumiane organizowanie społeczności lokalnej należy traktować jako długofalowy proces upodmiotowienia ludzi, tworzenia sieci współpracy i lokalnych struktur, które na stałe będą wspierać rozwój tej społeczności, jej zdolność do rozwiązywania problemów, tworzenia środowiska zmiany i budowania potencjałów zarówno grup jak i całej społeczności dla polepszenia jakości życia. Organizator społeczności lokalnej uruchamia ten proces i wspiera go do momentu utworzenia takich struktur, które przejmą jego funkcję i zapewnią samostanowienie tej społeczności w myśl zasady od pomocy – do samopomocy. Tylko praca w społeczności w oparciu o wartości *empowermentu*, samopomocy i zaangażowania daje realną szansę na trwałą zmianę i poprawę jakości życia ludzi, ale nie daną przez „kogoś” lub „coś”, tylko wypracowaną przez nich samych.

Podstawą zmiany jest podejście do człowieka jako podmiotu oraz uznanie, że w procesie zmiany nie można go postrzegać w oderwaniu od jego środowiska życia, które ma zasadniczy wpływ na jego funkcjonowanie. Widzenie człowieka jako podmiotu działania we własnej sprawie wymaga od środowiskowej pracy socjalnej/organizowania społeczności lokalnej przejścia od perspektywy klienta do perspektywy partnera. To ważna zmiana postrzegania ludzi z ich deficytami i problemami, nie jako przedmiotu oddziaływania, a przyjęcia relacji partnerskiej z jej konsekwencją w postaci budowania relacji na pozytywach i wzajemnym szacunku, budującym wiarę ludzi w możliwość zmiany ich położenia.

Organizator społeczności lokalnej jest jednocześnie badaczem i organizatorem zmiany. Realizacja działań środowiskowych przypomina więc pełny cykl badania i działania, na który składają się określone kroki, przedstawione zbiorczo w tabeli 1.

Przedstawiony proces organizowania społeczności lokalnej ma charakter uniwersalny, a w związku z tym stanowi podstawę konstruowania wielu, różnorodnych i specyficznych interwencji służb społecznych w środowisku lokalnym.

Tabela 1. Etapy procesu organizowania społeczności lokalnej

Diagnoza środowiskowa	<p>Zebranie informacji o społeczności lokalnej – całościowy ogląd przestrzeni (gmina, dzielnica, osiedle), w której będą realizowane działania. Ogląd ten związany jest z zebraniem danych o zasobach, ludziach, potencjale oraz problemach występujących na danym terenie</p> <p>Tworzenie mapy zasobów i potrzeb, która uwzględnia zarówno zasoby w działaniu (infrastruktura, zasoby naturalne, środki finansowe) jak również zasoby – możliwości (w tym historia grupy/społeczności, dzięki której powstały szczególnego rodzaju więzi między jej członkami, różnego rodzaju wydarzenia bieżące, które łączą lub dzielą daną społeczność). Obok zasobów ważne jest pokazanie potrzeb danej społeczności terytorialnej oraz społeczności (grup) kategoryalnych</p>
Wybór podmiotu działania i rozpoznanie jego problemów oraz potencjału	<p>Mapa zasobów i potrzeb określonego terenu pozwala na stworzenie profilu szerokiego środowiska oraz wyodrębnienie mniejszych podmiotów, które będą włączone w proces zmian (społeczności terytorialnej lub społeczności (grup) kategoryalnych wykluczonych lub zagrożonych tym zjawiskiem). Organizator społeczności lokalnej powinien dokonać wyboru, do którego z podmiotów będzie kierował swojej działania i przystąpić do rozpoznania potrzeb, problemów oraz potencjału, czyli sił i możliwości wybranego podmiotu. Wiąże się to z uporządkowaniem zebranych dotychczas informacji na temat wybranego problemu</p>
Poznanie ludzi/ pozyskiwanie sojuszników	<p>Na tym etapie organizator społeczności lokalnej nawiązuje indywidualne kontakty z poszczególnymi mieszkańcami oraz grupami, instytucjami/organizacjami. Buduje nowe relacje na fundamencie partnerstwa i szacunku dla każdej osoby; rozpoznaje osoby, instytucje/organizacje, które chciałyby się zaangażować w przyszłe działania i identyfikuje potencjalnych liderów. Buduje szeroką sieć współpracy na rzecz zmiany. Sieć ta będzie bardziej interpersonalna w społecznościach małych i bardziej instytucjonalna w społecznościach większych</p>
Tworzenie planu i struktury działania grupy	<p>Przygotowanie planu działania wiąże się z pytaniami – co, kiedy, jak zostanie zrobione, kto będzie odpowiadał za poszczególne zadania a kto za całość, jakie zasoby lub finanse będą potrzebne itd.? Plan działania powinien uwzględniać długofalową wizję zmiany w całej społeczności, ale z drugiej strony winien skupiać się na mniejszych działaniach, które dają szybkie rezultaty</p>

Tabela 1. (cd.)

Realizacja zaplanowanych działań	Nad realizacją zaplanowanych działań ze strony społeczności czuwa komitet organizacyjny. Lokalni liderzy dbają o przebieg działania, są motorem zmian. Istotnym elementem realizacji planu jest wspólne świętowanie sukcesu np. podczas wydarzeń lokalnych (pikniki, festyny), na których można pokazać wszystkim mieszkańcom, co udało się osiągnąć. Grupa inicjatywna i organizator muszą w stały sposób tworzyć informację na temat podejmowanych działań i dystrybuować ją do ludzi (gazetka, informacje na tablicy ogłoszeń, strona www, regularne spotkania informacyjno – organizacyjne otwarte dla wszystkich)
Monitorowanie i ocena efektywności podejmowanych działań	Monitoring wiąże się z systematycznym zbieraniem i analizowaniem informacji, pozwalając regularnie kontrolować to, czym zajmuje się organizator społeczności lokalnej. Monitoring pozwala również zastanowić się nad zmianami zachodzącymi w jego pracy

Źródło: *Laboratorium Innowacji Społecznej*, www.innowacjaspoleczna.pl

7. DZIAŁANIA ŚRODOWISKOWE – PERSPEKTYWA ZARZĄDZANIA USŁUGAMI SPOŁECZNYMI

Spojrzenie na środowisko jako na otwartą, ale rzeczywistą przestrzeń łączącą treści socjalne, ekologiczne, społeczno-kulturowe i gospodarcze umożliwia refleksja nad lokalnymi siłami stymulującymi rozwój. Nieprzypadkowe są zarówno w Polsce, jak i w wielu krajach świata poszukiwania potencjału rozwojowego w lokalnych środowiskach. Odwoływanie się do lokalnych zasobów motywacji i doświadczeń, a więc do kategorii sił społecznych, staje się znowu atrakcyjnym modelem zarządzania i kierowania rozwojem.

Środowisko lokalne jest przestrzenią, w której dochodzi do interakcji i procesów ukierunkowanych na realizację akceptowanych przez mieszkańców celów. Można utożsamiać ten proces aktywizacji jednostek, grup i społeczności lokalnych z wychowaniem lub edukacją środowiskową, ale także ze sferą zarządzania i kreowania usług społecznych.

W takim ujęciu zarządzanie będzie procesem oddziaływania, realizowanym przez organy samorządu, który powinien zmierzać do osiągania celów postawionych przez wspólnotę lokalną. Oznacza to zatem zespół działań podejmowanych w celu wywołania pożądanego przebiegu procesów i zjawisk w obrębie jednostki terytorialnej. W związku z tym poprzez zarządzanie

kształtowane są zachowania innych podmiotów, przy czym samo zarządzanie należy do sfery procesów regulacyjnych.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż zarządzanie w przeciwieństwie do administrowania jest pojęciem, które zawiera w sobie aktywność, kreatywność, innowacyjność oraz szeroko pojmowaną przedsiębiorczość działania. Problematyka zarządzania w samorządzie terytorialnym posiada istotne znaczenie tak z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia. Należy też zwrócić uwagę na społeczny wymiar problematyki zarządzania w kontekście poziomu akceptacji przez środowisko lokalne działalności władz publicznych w procesie zarządzania. Z punktu widzenia zadań samorządu terytorialnego niezwykle istotne wydaje się organizowanie i zarządzanie usługami społecznymi³⁴.

Stworzenie możliwości dostępu do usług odpowiadających na potrzeby danej społeczności to przede wszystkim domena różnych jednostek samorządu terytorialnego. Do władz lokalnych należy też ustalanie zakresu oraz priorytetów świadczonych na ich terenie usług. Istniejąca tradycja i praktyka samorządności, ugruntowana prawnie wskazuje na podstawowe sfery, w jakich władze lokalne winne są realizować zadania względem obywateli. Należy do nich utrzymanie odpowiedniej jakości życia mieszkańców, rozwój działań społecznych i kulturalnych oraz zapewnienie porządku publicznego. Wszystkie te trzy sfery obejmują usługi społeczne w obszarze pomocy i integracji społecznej czyli w sferze: *działalności pracowników socjalnych i innych, polegającej na promowaniu zdrowia i dobrostanu ludzi; na pomaganiu ludziom, aby stali się bardziej samowystarczalni; na zapobieganiu uzależnieniu od pomocy; wzmacnianiu więzi rodzinnych; przywracaniu jednostek, rodzin, grup i społeczności do pomyślnego funkcjonowania społecznego*³⁵.

Kluczowe dla rozumienia znaczenia usług społecznych w kontekście pomocy społecznej – a zwłaszcza jej instytucji na poziomie gminy – jest przyjrzenie się różnym funkcjom usług i konsekwencjom ich świadczenia. Usługi społeczne – jak zauważa Ryszard Szarfenberg – usamodzielniają, upodmiotowiają, zwiększają możliwości i przywracają do pomyślnego funkcjonowania społecznego. Ich celem jest kształtowanie zachowań ekonomicznych, rodzinnych, obywatelskich, a także wzmacnianie więzi społecznych i rodzinnych. Efektem będzie zatem lepsze zaspokajanie potrzeb społecznych, łagodzenie nierówności społecznych i wyrównywanie szans życiowych³⁶. Zarządzanie tak rozumianymi usługami społecznymi przyjmuje postać zestawu działań, na który składa się: planowanie, organizowanie, motywowanie oraz kontrola

³⁴ Zobacz pierwszy artykuł w tym tomie autorstwa M. Grewińskiego.

³⁵ R. Szarfenberg, *Usługi społeczne*, www.spolecznieodpowiedzialni.pl

³⁶ Ibidem.

zasobów organizacyjnych, ludzkich i finansowych. Działania te zmierzają do świadczenia usług społecznych, zaspokajających potrzeby społeczności, poprawiających sytuację osób i grup najsłabszych, zwiększających ich samodzielność, wzmacniających więzi i dążących do integracji społeczności lokalnej.

Stymulowanie w ramach polityki społecznej odnowy więzi i współdziałania w środowisku jest możliwe, wymaga jednak budzenia potencjału ludzi, i dlatego niezbędne jest skierowanie do wszystkich mieszkańców danego środowiska, tworzących naturalną wspólnotę lokalną (np.: wieś, osiedle, ulica), a nie tylko klientów pomocy społecznej. Dlatego w przypadku Organizowania Społeczności Lokalnej (OSL) można mówić o uruchomieniu zintegrowanego procesu odnowy (wieś) i rewitalizacji (miasto) społecznej. Oznacza to, że rewitalizacja/odnowa nie jest adresowana do konkretnej grupy odbiorców (dzieci, młodzieży, osoby dotknięte chorobą alkoholową, seniorzy), ale obejmuje całą społeczność, bez względu na indywidualne cechy, ewentualne deficyty. Nie chodzi o odnowę więzi w jakiejś konkretnej grupie społecznej, lecz w środowisku/społeczności, które tworzą rodziny, osoby samotne, młodzi, starzy, niemowlęta, ludzie uwikłani w uzależnienia, z deficytami zdrowia oraz ci, których kondycja pozostaje bez zarzutu. Dla praktyki zarządzania polityką społeczną, model pracy środowiskowej nastawiony na rewitalizację/odnowę danej społeczności, stanowi optymalny instrument rozwiązywania problemów społecznych i co najważniejsze – także włączania czynników chroniących przed nimi na przyszłość. W tej sytuacji polityka społeczna powinna przede wszystkim dostarczać środowisku i decydentom wiedzy o tym, jak jest oraz jak powinno być, a co za tym idzie – wyznaczać kierunki i standardy działania. Kluczowym instrumentem do kreowania tak pojmowanej polityki społecznej jest gminna strategia rozwiązywania problemów społecznych, która pozwala:

- zidentyfikować najważniejsze problemy gminy oraz jej mocne strony,
- pozwala wyeksponować interesy społeczności lokalnej, uzyskać powszechne porozumienie – powinna być przecież dziełem najliczniejszej (najbardziej reprezentatywnej) grupy mieszkańców gminy,
- skłania do budowania płaszczyzny bieżącej współpracy pomiędzy rozproszonymi środowiskami, co umożliwia poznanie (skonfrontowanie) różnych stanowisk oraz zwiększa prawdopodobieństwo trafnych – powszechnie akceptowanych rozwiązań,
- eliminuje bądź łagodzi konflikty interesów, gdyż do wytypowania ostatecznych kierunków rozwoju dochodzi w drodze rozmów negocjacyjnych i wzajemnego uczenia się,

- daje różnym podmiotom w gminie (mieszkańcom, jednostkom organizacyjnym gminy, różnorodnym instytucjom, inwestorom) poczucie stabilizacji.

Wynikające z tak pojętej strategii rozwiązywania problemów społecznych (poprzez integrację społeczną) usługi w sektorze publicznym, a więc także te o charakterze OSL mogą być realizowane w dwojaki sposób: przez jednostki organizacyjne gmin lub zakłady budżetowe, bądź przez inne podmioty, szczególnie organizacje pozarządowe i firmy komercyjne. Ważnym czynnikiem wyróżniającym sposób realizacji usług przez władze publiczne jest ich dostępność. Sektor komercyjny nastawiony na zysk świadczy usługi tylko tym, którzy są w stanie za nie zapłacić. W sektorze publicznym, zgodnie z konstytucyjną zasadą solidarności, usługa świadczona jest również osobom, które ze względu na brak środków i możliwości są wyłączone z relacji rynkowych (np. bezrobotni, ubodzy, upośledzeni) i nie mogą nabyć danej usługi lub dobra. Usługi w sektorze publicznym mają przy tym charakter powszechny – dostarczane są wszystkim, którzy mają możliwość korzystania z nich oraz tym, którym dane usługi zostają przyznane przez państwo lub władze samorządowe.

8. ORGANIZATOR SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ – ANIMATOR, MEDIATOR I LOKALNY POLITYK SPOŁECZNY

Sprawne wypełnianie przypisanych pracy środowiskowej funkcji wymaga podejmowania specyficznych zadań i czynności. Układają się one w kilka charakterystycznych i właściwych pracy środowiskowej ról zawodowych³⁷. Najważniejsza jest rola związana z umożliwianiem organizowania się i skutecznego działania w środowisku lokalnym (*enabler*), bazująca na takiej relacji ze społecznością, która przełamuje jej bierność, apatię, motywuje do działania, zwiększa poczucie przynależności do grupy i miejsca, zachęca do przejęcia odpowiedzialności za jakość ich codziennego funkcjonowania. Niejako uzupełniające w tym działaniu wydają się role pośrednika, eksperta, planisty, rzecznika czy aktywisty.

Podstawowym zadaniem organizatora społeczności lokalnej jest rozpoznanie sił i możliwości mieszkańców danego terenu, a następnie ich aktywizacja, ukierunkowana na twórcze kreowanie nie tylko życia własnego, ale także środowiska, w którym ono się toczy. Takie działania są szczególnie znaczące w odniesieniu do osób, grup oraz społeczności zagrożonych społecznym wykluc-

³⁷ Zob. C. Zastrow, *Introduction to Social Welfare Institutions*, The Dorsey Press, 1986.

zeniem lub dotkniętych tym zjawiskiem. Organizator społeczności lokalnej łączy trzy podstawowe role społeczno-zawodowe pracownika socjalnego³⁸:

1. *Animatora lokalnego* (mobilizowanie ludzi do działania bez przejmowania przywództwa, wspieranie tworzenia inicjatyw społecznych i grup obywatelskich, rozwój wolontariatu).

Celem jego działania jest udzielanie pomocy innym w tworzeniu struktur niezbędnych do rozwiązania problemu, włączenie się do społeczności, wzmocnienie więzi solidarności. Animator sam nie podejmuje działań, jedynie stymuluje do działania grupę lub społeczność. Jest to rola aktywna, ale nie dyrektywna, gdyż animator stara się traktować członków społeczności jako osoby odpowiedzialne za swój rozwój i rozwój środowiska. Animator pomaga ludziom poprzez edukowanie, inspirowanie, motywowanie, a także wspiera rozwiązywanie problemów i zaspokajanie potrzeb jednostkowych i społecznych opierając się na współpracy, poszanowaniu poglądów i wzajemnym zaufaniu.

2. *Mediatora-organizatora sieci społecznych (networker* – tworzenie sieci współpracy, urzeczywistnianie lokalnego partnerstwa).

Rośnie znaczenie sieci społecznych we współczesnym społeczeństwie i ta zmiana natury świata społecznego uzasadnia potrzebę wyodrębnienia w pracy środowiskowej roli organizatora sieci społecznych (*networkera*). Składają się na nią czynności polegające na konstruowaniu i/lub podtrzymywaniu i/lub eksploatowaniu sieci społecznych. Wśród nich można wymienić: wiązanie – umożliwianie/facylitowanie zawiązywania relacji społecznych między członkami społeczności, budowanie własnych relacji z członkami społeczności („zwykłymi” i funkcyjnymi), zachęcanie ludzi oraz organizowanie im warunków do podtrzymywania wzajemnych kontaktów.

3. *Lokalnego polityka społecznego* (planista, aktywny uczestnik kreowania lokalnej polityki społecznej obejmującej lokalne strategie i programy rozwiązywania problemów społecznych, uczestnik procesu przygotowywania i wdrażania kampanii społecznych).

Lokalną politykę społeczną można rozumieć jako sekwencję działań podejmowanych przez podmioty gminy i/lub powiatu treści ich decyzji oraz procesy prowadzące do zaspokajania szeroko rozumianych potrzeb indywidualnych i społecznych na poziomie satysfakcjonującym społeczeństwo (jego większość), ściślej lub luźniej związanych z zakresem zadań

³⁸ Na podstawie modelu „organizowania społeczności lokalnej” opracowanego przez zespół Laboratorium Innowacji Społecznej”, www.innowacjaspoeczna.pl

sformułowanych w ogólny sposób w art. 7 ustawy o samorządzie gminnym, mówiącym o *zaspakajaniu zbiorowych potrzeb wspólnoty*³⁹. Spośród wszystkich wskazanych tam zadań można wyróżnić następujące obszary mieszczące się w sferze społecznej: ochrona zdrowia, pomoc społeczna, edukacja publiczna, kultura czy polityka prorodzinna. Z punktu widzenia nowej jakości usług społecznych świadczonych przez ośrodki pomocy społecznej szczególnie ważne są: wspieranie i upowszechnianie idei samorządowej, w tym tworzenie warunków do działania i rozwoju jednostek pomocniczych oraz wdrażanie programów pobudzania aktywności obywatelskiej, współpraca z organizacjami pozarządowymi. W realizacji usługi OSL pracownik socjalny jest aktywnym uczestnikiem kreowania lokalnej polityki społecznej obejmującej lokalne strategie i programy rozwiązywania problemów społecznych.

Organizator społeczności lokalnej to osoba posiadająca wiedzę o rzeczywistych potrzebach społecznych, znająca warunki, w jakich żyją mieszkańcy danej społeczności, potrafiąca postawić diagnozę środowiska i wspólnie z mieszkańcami znaleźć skuteczne rozwiązanie najpoważniejszych problemów. Musi więc posiadać umiejętności interpersonalne, gdyż jego praca opiera się na kontakcie z innymi ludźmi. Powinien też posiadać wiedzę o mechanizmach funkcjonowania i zmiany (w) społeczności lokalnej oraz dysponować umiejętnościami metodycznego jej wywoływania, przeprowadzania i podtrzymywania. W tym kontekście do niezbędnych umiejętności i kompetencji organizatora społeczności lokalnej należą: przeprowadzanie diagnozy środowiska, nakreślenie profilu społeczności, zarządzanie informacją i zasobami, podtrzymywanie zaangażowania i motywowanie innych, dochodzenie doensusu i określanie wspólnego celu, mediacja nastawiona na rozwiązywanie konfliktów, wykorzystanie lokalnego potencjału społecznego, w tym grup samopomocy, wolontariatu; praca w oparciu o dynamikę grup zadaniowych, tworzenie sieci kontaktów, rozwój partnerskich relacji – budowanie koalicji, tworzenie polityki/ społeczne projektowanie i wiara we własne siły i możliwości.

Rzetelne wykonywanie obowiązków przez organizatora wymaga wiedzy z zakresu ekonomii, socjologii, polityki społecznej, prawa. Konieczny jest też stały kontakt z lokalnymi władzami, orientacja w zakresie polityki społecznej, mieszkaniowej, znajomość planów rozwoju gminy, zmian infrastruktury, sytuacji ekologicznej. Ale na pierwszym planie w pracy organizatora będzie

³⁹ Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, tekst ujednolicony, stan prawny na dzień 25 czerwca 2010.

zawsze sieć kontaktów a szczególnie – aktywne wykorzystanie samej społeczności w podejmowanych działaniach.

9. PRACA ŚRODOWISKOWA – POSZUKIWANIA, NADZIEJE I PERSPEKTYWY

Niezależnie od tego, jaki model dominuje w polityce społecznej, istnieją określone cechy pracy na rzecz społeczności, które odróżniają tę pracę od innych profesji. Być może najważniejsza z tych różnic polega na kładzeniu nacisku raczej na „proces” niż na cele. Takie podejście gwarantuje, że sposób, w jaki coś zostanie osiągnięte, jest równie ważny jak to, „co” zostanie osiągnięte. Nie chodzi na przykład tylko o zorganizowanie jakiegoś wydarzenia lub podjęcie działania mającego przynieść korzyść społeczności. Rozwój społeczności wymaga, by taka praca była realizowana „razem”, „z”, a nie „dla” zainteresowanych osób. Powinien zachęcać do uczestnictwa w podejmowaniu decyzji⁴⁰. Musi rozwijać w ludziach poczucie nabywania uprawnień przez pomaganie im w zdobywaniu nowych umiejętności i wiedzy oraz uzyskiwaniu pewności siebie w kierowaniu działaniami. Taka zmiana w podejściu do pracy w społeczności opiera się na dwóch filarach:

- *Edukacji środowiskowej* polegającej na uczeniu przez wymianę doświadczenia, poprzez dzielenie się przemyśleniami, modelowanie i dyskusję. Ten typ edukacji zachęca ludzi do podejmowania prób nowych działań, uczenia się od siebie nawzajem, a także tworzy sytuacje, które zwiększają poczucie własnej wartości i wywołują pragnienie odkrywania zapomnianych talentów oraz nabywania nowych umiejętności.
- *Aktywności społecznej* czyli dążeniu do oddziaływania na otoczenie społeczne, zmierzającemu do jego przekształcenia, przynosząc efekty jednostce i społeczeństwu. Zaangażowanie ludzi w takie działania ma zazwyczaj charakter dobrowolny; ważne jest, by czerpali oni z własnego doświadczenia osobistą satysfakcję, by korzystała z tego szersza społeczność.

Tak pojmowana edukacja i aktywizacja społeczna stworzyły swego rodzaju metodyczną klamrę umożliwiającą zintegrowanie w ramach systemowego projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów pomocy i integracji społecznej” wiedzy dotyczącej środowiskowej usługi społecznej określanej jako „organizowanie społeczności lokalnej”⁴¹. Standaryzacja i modelowanie różnorodnych

⁴⁰ P. Jordan, B. Skrzypczak, *Idea i metoda Centrów aktywności lokalnej w Polsce*, „Rocznik” 2001, nr 6, ss. 92–93.

⁴¹ Projekt systemowy PO-KL (priorytet 1) zlecony przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich przy MPiPS.

inspiracji, metod i narzędzi działania w społeczności lokalnej jako usługi społecznej realizowane w ramach utworzonego przez Stowarzyszenie CAL i Instytut Spraw Publicznych „Laboratorium Innowacji Społecznej” koncentruje się między innymi na:

- opisie kompetencji w pracy ze społecznościami, a co za tym idzie inwestycją i rozwojem nowej roli profesjonalnej,
- przygotowaniu całościowego instrumentarium pracy środowiskowej na potrzeby lokalnych instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, które adoptowane, pozwolą im wypracować własny model środowiskowego oddziaływania,
- zapewnieniu trwałości wprowadzanych lokalnie innowacji poprzez budowanie krajowego systemu wsparcia,
- refleksji metodycznej i teoretycznej,
- promowaniu na poziomie polityki lokalnej aktywności wspólnotowej (*Kampania Aktywnych Społeczności*⁴²), partycypacyjnego podejścia do rozwoju (*Standardy Aktywnej Społeczności*),
- przygotowywaniu propozycji rozwiązań i regulacji prawnych oraz instytucjonalnych.

Wiele poruszonych w tym artykule i książce zagadnień wskazuje, że zarówno systemowy projekt realizowany w latach 2009–2014 jak i wyraźnie zaznaczająca się ewolucja praktyki środowiskowej przygotowują podstawy do stworzenia nowej jakości organizowania społeczności lokalnej jako usługi, która nie tylko zaspokoi potrzeby mieszkańców, ale będzie współkształtować warunki ich społecznego rozwoju.

10. PODSUMOWANIE

W artykule skoncentrowano się wokół trzech zagadnień mających kluczowe znaczenie w obszarze teorii i praktyki środowiskowych usług społecznych. Pierwszym problemem jest krytyczna refleksja nad społecznymi skutkami polskiej transformacji w kontekście polityki i usług społecznych. Następnie przedstawiono zakorzenienie usług środowiskowych w wartościach i edukacyjnych strategiach charakterystycznych dla tradycji polskiej pedagogiki społecznej. Zwrócono uwagę na aktualność klasycznego podejścia twórców tej subdyscypliny pedagogicznej oraz na potrzebę współczesnego jej odczytania, także na tworzące się nowe relacje pomiędzy edukacją, a pracą socjalną i nową polityką społeczną. W ostatniej części artykułu przedsta-

⁴² www.aktwynspolecznosci.pl

wiano współczesne implikacje działania środowiskowego – charakterystykę procesu organizowania społeczności lokalnej, uwarunkowania realizowania środowiskowej usługi społecznej oraz kompetencje pracownika socjalnego podejmującego działania w społeczności lokalnej. W tym celu odwołano się do dorobku zespołu Laboratorium Innowacji Społecznej, który przygotowuje na zlecenie MPiPS standardy i modelowe rozwiązania usług organizowania społeczności lokalnej.

TOMASZ KAŻMIERCZAK

Praca i praktyka środowiskowa – szkic o doświadczeniach brytyjsko-amerykańskich

1. O STANIE PRACY SOCJALNEJ W POLSCE

Jakkolwiek praca socjalna stanowi wspólną dla całego, euro-amerykańskiego kręgu kulturowego innowację epoki (wczesnego) modernizmu, poziom jej rozwoju i sposób praktykowania w poszczególnych krajach jest zróżnicowany. Choć praca socjalna wyrosła z działań praktykowanych na Starym Kontynencie, to jednak swoją dynamikę rozwojową zawdzięcza ona specyficznemu układowi warunków, postaw i mechanizmów społecznych i ekonomicznych charakterystycznych dla Nowego Świata. Polska praca socjalna na tym tle jest wyraźnie opóźniona, nie wchodząc jak do tej pory na ścieżkę rozwojową, charakterystyczną dla USA i niektórych krajów Zachodu¹. Jak zatem wygląda stan pracy socjalnej w Polsce?

Żeby syntetycznie odpowiedzieć na to pytanie, warto przyjrzeć się współczesnej praktyce pracy socjalnej. Można w niej wyróżnić trzy grupy ról pełnionych przez profesjonalnych pracowników socjalnych:

- Pierwsza z nich wiąże się z uprawianiem tzw. klinicznej pracy socjalnej; ten rodzaj praktyki obejmuje szereg modeli oddziaływań interwencyjnych (terapeutycznych) adresowanych do osób doświadczających trudności życiowych i mających problemy w funkcjonowaniu społecznym, których celem jest wywołanie (rozwinięcie) i wzmocnienie ich zdolności adaptacyjnych i/lub sprawczych.
- Wspólną cechą drugiej grupy jest strukturalne usytuowanie pracownika socjalnego jako ogniwa pośredniczącego pomiędzy klientami a systemami dysponującymi zasobami niezbędnymi do zaspokojenia ich potrzeb;

¹ Więcej na ten temat patrz: T. Kaźmierczak, *Czy praca socjalna we współczesnej Polsce jest nowoczesna?*, [w:] *Współczesne wyzwania i metody pracy socjalnej*, W. Szymczak (red.), TN KUL, Lublin 2009.

najbardziej rozwiniętą formułą roli należącej do tej grupy jest tzw. *case management*, który jest stosowany w odniesieniu do osób/rodzin doświadczających wielu złożonych problemów (trudności, deficytów, itp.) i w związku z tym wymagających korzystania z wielu form usług, które mogą mieć bardzo zróżnicowany charakter, pochodzić z różnych systemów, posiadających swoje własne reguły funkcjonowania i finansowania; pracownik socjalny jako *case manager* zapewnia klientowi dostęp/korzystanie z usług, których potrzebuje w odpowiednim czasie i odpowiedniej jakości².

- Trzecia grupa obejmuje role związane z organizowaniem społeczności lokalnej, zwanym współcześnie także makropraktyką (w odróżnieniu od mikropraktyki, czyli klinicznej pracy socjalnej); klientem pracy socjalnej jest tu nie jednostka czy rodzina, ale cała społeczność.

W Polsce praktykowane są role należące do drugiej spośród wyróżnionych powyżej grup ale – niestety – bez *case management*'u. Kliniczna praca socjalna jest w zasadzie nieobecna. Wydaje się nawet, iż istnieje niejawne założenie, zgodnie z którym ten typ oddziaływań leży poza obszarem przypisanym pracy socjalnej. Interesująco natomiast wygląda sytuacja, jeśli chodzi o organizowanie społeczności lokalnej/pracę środowiskową³. Z jednej strony pracowników socjalnych zajmujących się pracą ze społecznością lokalną jest – jak na razie – mało, z drugiej jednak wyraźnie rośnie zainteresowaniem tego typu praktyką. Powszechne staje się przekonanie, że jest ona bardzo potrzebna, podejmuje się też już prace nad jej wdrożeniem w znacznie większej skali niż ma to miejsce obecnie.

Niniejsze opracowanie koncentruje uwagę na tym, jak organizowanie społeczności lokalnej jest rozumiane tam, gdzie jego teoria i praktyka rozwinęła się najbardziej, czyli w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii. Początek wiąże się z wyjaśnieniem, czym jest praca środowiskowa i jakie były jej początki wraz z symbolicznym w istocie zaznaczeniem głównych nurtów rozwojowych. W dalszej części omówiono dwie współczesne typologie modeli organizowania społeczności lokalnej, pokazujące poziom rozwoju, jaki praca/praktyka środowiskowa osiągnęła na początku XXI wieku. W uzupełnieniu opisano typowe role, jakie pracownik środowiskowy może pełnić w swojej pracy z/dla społeczności. Opracowanie kończy krótka refleksja o możliwościach rozwoju pracy/praktyki środowiskowej w Polsce.

² R.R. Greene, M. Uebel, *Intervention Continued: Providing Care Through Case Management*, [w:] *Contemporary Issues of Care*, R.R. Greene (red.), The Haworth Press, 2006.

³ Terminy: praca środowiskowa i organizowanie społeczności lokalnej traktuję jako synonimy i używam zamiennie; używam ich jako polskich odpowiedników terminów: *community work*, *community development work*, *community organization* stosowanych w krajach anglojęzycznych.

2. PRACA I PRAKTYKA ŚRODOWISKOWA: TERMINOLOGIA

Starając się wyjaśnić jak najprościej, czym jest praca środowiskowa, A. Twelvetrees, autor popularnej, kilkakrotnie wydawanej, książki *Community Work* podaje, iż jest to po prostu proces asystowania ludziom w podejmowaniu przez nich autonomicznych i kolektywnych działań prowadzonych po to, by ulepszyć społeczności, których są członkami i w których żyją⁴. Za tym ogólnym sformułowaniem kryje się bardzo urozmaicona praktyka, obejmująca wiele działań adresowanych do całych społeczności, pewnych jej segmentów lub grup, działań, które określić można jako *działania dla społeczności*, których celem jest przysporzenie jej członkom jakiejś korzyści lub pożytku i *działań ze społecznością*, tj. takich, w których chodzi o to, by społeczność niejako sama sobie tych korzyści przysparzała.

W definicji Twelvetrees'a nie można przeoczyć słowa proces. Praca środowiskowa ma bowiem wybitnie procesualny charakter, co oznacza, iż chodzi w niej o wywoływanie ciągów zdarzeń, a nie wykonanie zadania, choćby i bardzo trudnego i złożonego. Natura pracy środowiskowej wymaga zatem, by widzieć ją – i planować – w dłuższej perspektywie czasu, nawet kilku czy kilkunastoletniej. Procesów przebiegających w społeczności nie można w żaden sposób zadekretować, skracać czy przyspieszać – muszą zabrać tyle czasu, ile potrzebują, inaczej ich efekty okażą się pozorne, a zmiany – nietrwale. O ile w klinicznej pracy socjalnej sprawdzają się różnego typu *short-term therapies*, o tyle w pracy środowiskowej takiej opcji nie ma.

Bardziej deskryptywnie niż Twelvetrees wyjaśniają, czym jest praca środowiskowa, autorzy przygotowanego dla rządu brytyjskiego opracowania *Community Development Challenge*⁵. Ich zdaniem składa się na nią sześć komponentów, które kolejno wynikają z siebie i razem przyczyniają się do rozwoju społeczności lokalnej, ale jednocześnie każdy z nich ma swoje własne pozytywne efekty. Te komponenty to:

1. Pomaganie ludziom dostrzec, iż w obrębie kwestii publicznych – lokalnych, ale nie tylko – mają wspólne sprawy i że mogą odnieść korzyść wspólnie i autonomicznie pracując nad nimi; ten typ pracy środowiskowej sam w sobie przynosi efekty w postaci redukcji izolacji i alienacji oraz wzrostu kapitału społecznego i kooperacji.

⁴ A. Twelvetrees, *Community Work*, Palgrave, 2008.

⁵ Opracowanie autorstwa grupy kluczowych ekspertów brytyjskich przygotowane w 2006 r. przez Community Development Foundation dla Department for Communities oraz Local Government's Community Empowerment Division jako część kampanii Together We Can, dostępne na: www.communities.gov.uk

2. Pomaganie ludziom pracować nad owymi wspólnymi sprawami, często poprzez zawiązywanie grup zadaniowych, złożonych z członków społeczności, wspieranie tych grup w planowaniu i podejmowaniu działań, zachęcanie do oceny osiągniętych rezultatów jako sposobu podnoszenia ich własnej skuteczności; efekty: tworzenie rzeczywistych lokalnych grup lub poprawa ich sprawności, poprawa warunków i możliwości podejmowania działań w społeczności, poprawa sprawności tych działań.
3. Niedyrektywne i etyczne wspieranie i rozwój niezależnych grup w społecznościach oraz ich sieciowanie; efekty: wzrost lokalnego sektora obywatelskiego, wolontariatu, pomocy wzajemnej i usług, wzajemne, międzygrupowe, uczenie się.
4. Promowanie w toku pracy ze społecznością sprawiedliwości, integracji (*inclusiveness*), partycypacji i współpracy; efekty: poprawa w zakresie partycypacji, kapitału społecznego, współpracy i spójności społecznej.
5. Wzmacnianie (*empowerment*) członków społeczności i ich organizacji w takim stopniu, by mieli możliwość wpływania i przekształcania działań władz publicznych i świadczonych przez nie usług oraz wpływania na inne czynniki oddziałujące na warunki ich życia; efekty: wzrost zaangażowania i wpływu społeczności na dialog; władze publiczne – społeczność oraz na spójność i skuteczność publicznych polityk.
6. Informowanie i doradzanie władzom publicznym w zakresie problematyki społeczności lokalnych oraz asystowanie im we wzmacnianiu tych społeczności oraz w działaniach podejmowanych w prawdziwym z nimi partnerstwie; efekty: wzrost możliwości władz publicznych i ich organów w angażowaniu się w społeczności, poprawa w zakresie świadczonych przez sektor publiczny usług, wzrost zasobów dostępnych dla sektora obywatelskiego⁶.

Warto zauważyć, iż tak rozumiana praca środowiskowa prowadzona jest na czterech poziomach:

- *na poziomie jednostek – członków społeczności*, by pomóc im zmobilizować się i zaktywizować,
- *na poziomie lokalnych grup i organizacji*, by pomóc im powstać, rozwinąć się i działać skuteczniej,
- *z sieciami grup i organizacji*, by pomóc im współpracować i zyskać zbiorową siłę,
- *z władzami publicznymi i jej organami*, by pomóc im zrozumieć dynamikę życia społeczności lokalnej, pośredniczyć w udzielanym przez nich wspar-

⁶ Ibidem.

ciu, poprawiać jakość świadczonych przez nich usług i w ten sposób lepiej zaspokajać potrzeby społeczności.

Autorzy *Community Development Challenge* zaznaczają w jednym z komponentów, iż praca środowiskowa ma realizować wartości. Praca środowiskowa to w równej mierze zestaw działań i umiejętności, których te działania wymagają, jak i zestaw wartości, których trzeba przestrzegać i których realizacji trzeba służyć. Ramy aksjologiczne pracy środowiskowej tworzą:

- *sprawiedliwość społeczna* – rozumiana jako umożliwianie ludziom egzekucji ich praw, zaspokajanie potrzeb i posiadania większej kontroli nad dotyczącymi ich procesami decyzyjnymi,
- *partycypacja* – ułatwianie demokratycznego zaangażowania ludzi w dotyczące ich kwestie, którego podstawą jest pełnia obywatelskości, autonomia i dzielenie się władzą, wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem,
- *równość* – kwestionowanie i występowanie przeciw postawom jednostek i/lub działaniom instytucji, które dyskryminują i marginalizują,
- *uczenie się* – uznawanie wiedzy, umiejętności, doświadczenia, które ludzie wnoszą do wspólnego działania,
- *współpraca* – kolektywne działania – wspólna praca nad identyfikowaniem i wdrażaniem działania oparta na wzajemnym respekcie dla odmienności, w tym kulturowych⁷.

W gruncie rzeczy można uprawiać pracę środowiskową służąc wartościom, bez specjalnego przygotowania zawodowego, za to kierując się intuicją. Nie jest nią natomiast praktyka polegająca np. na marginalizacji słabszych, podburzaniu przeciw mniejszościom czy wzmacnianiu eksploatacji biednych niezależnie od tego jak fachowo jest ona prowadzona, choćby nawet przy wykorzystaniu największych umiejętności.

Pojęcie praktyki środowiskowej (*community practice*), które w ostatnich latach pojawiło się w literaturze przedmiotu, jest oczywiście ściśle związane z pojęciem pracy środowiskowej, ale ma zdecydowanie szerszy zakres znaczeniowy. Praca środowiskowa sensu stricto to typ aktywności zawodowej, albo inaczej – to, co robią pracownicy środowiskowi (*community workers, community development workers*). Praktyka środowiskowa natomiast obejmuje ogół działań podejmowanych w/dla społeczności, służących wspomnianym wcześniej a właściwym pracy środowiskowej, celom społecznym i aksjologicznym. Praca środowiskowa prowadzona przez zawodowych organizatorów społeczności lokalnej to tylko jeden z aspektów tej praktyki. Inne to praca środowiskowa prowadzona ochotniczo przez lokalnych liderów – członków społeczności, praca na rzecz społeczności wykonywana przez innych specjalistów, autono-

⁷ P. Henderson, D.N. Thomas, *Skills in Neighbourhood Work*, Routledge, 2002.

miczna działalność (celowa i samopomocowa) lokalnych grup i organizacji obywatelskich w tym instytucji rozwoju lokalnego takich jak fundusze lokalne, przedsiębiorstwa społeczne czy ośrodki społeczne (*neighbourhood centres*) oraz działalność lokalnych decydentów odnosząca się struktury i dynamiki funkcjonowania społeczności⁸.

Praca środowiskowa to w gruncie rzeczy dużo więcej niż tylko jeden z obszarów pracy socjalnej. Nietrudno zauważyć, iż materia, w której ona w istocie operuje jest podstawowa tkanka społeczeństwa obywatelskiego. Co istotne, praca środowiskowa służy budowie i wzmacnianiu tej tkanki przede wszystkim w tych społecznościach, gdzie jest ona słaba słabością, czy też mówiąc precyzyjniej – bezsilnością ich członków. Warto też podkreślić, iż praca środowiskowa buduje lokalne społeczeństwo obywatelskie w każdym z jego podstawowych wymiarów, tj. zarówno wtedy, gdy jest rozumiane jako wspólnota polityczna jak i wtedy, gdy widzi się je jako, pozostającą w pewnej opozycji do władzy, oddolną samoorganizację obywateli⁹.

3. PRACA I PRAKTYKA ŚRODOWISKOWA: POCZĄTKI I GŁÓWNE ŚCIEŻKI ROZWOJU

Praca środowiskowa wyrosła z doświadczeń zbieranych przez kadry tzw. *settlement houses*. Ruch ten pojawił się pod koniec XIX wieku w Anglii jako reakcja reformistycznie zorientowanych elit, przede wszystkim akademickich, na zatrważającą biedę towarzyszącą kapitalizmowi przemysłowemu w jego wczesnej fazie rozwojowej¹⁰. Pomysł polegał na tym, by w dzielnicy robotniczej biedy założyć ośrodek (*settlement house*), w którym przebywaliby, nawet czasowo zamieszkując, studenci uniwersytetu. Korzyść byłaby obojętna: dla biednych mieszkańców dzielnicy ośrodek miał być miejscem, gdzie znajdowałoby wsparcie i zdobywali wiedzę i umiejętności, dzięki którym ich życie zyskiwało na jakości (np. pod względem higieny, opieki i wychowywania dzieci i in.); dla studentów *settlement house* to źródło doświadczeń, dzięki którym poznawaliby z bliska położenie i życie biednych, co wzbogacałoby ich obecnie, ale przede wszystkim miało procentować w przyszłości, kiedy podejmą ważne funkcje publiczne. *Settlement house* to także możliwość upo-

⁸ S. Banks, H. Butcher, P. Henderson, J. Roberston, *Managing Community Practice*, The Policy Press, 2003.

⁹ Odwołuje się do przeglądu problematyki społeczeństwa obywatelskiego zawartej w: C. Trutkowski, S. Mandes, *Kapitał społeczny w małych miastach*, Scholar, 2005.

¹⁰ Ruch *settlement'ów* działa nadal zrzeszony w International Federation of Settlements and Neighbourhood Centres (www.ifsnetwork.org).

wszechniania prawdziwego obrazu biedy. Pierwszy *settlement* powstał w Anglii w roku 1884, założył go w Londynie pastor Samuel Barnett i nazwał Toynbee Hall na cześć swojego współpracownika Arnolda Toynbee, oxfordzkiego historyka, który zmarł nie przestając służyć biednym¹¹.

Aby zrozumieć znaczenie *settlement*ów dla rozwoju pracy środowiskowej, trzeba podkreślić tę zasadniczą różnicę, która wyróżniała je na tle innych ówczesnych inicjatyw dobroczynnych (np. *Charity Organization Societies*). O ile COS i im podobne instytucje działały dla ludzi biednych, o tyle *settlement houses* nastawione były na działanie/pracę z biednymi.

W Toynbee Hall mieszkała przez pewien czas amerykańska studentka Jane Adams. Zafascynowana ideą przenosi ją do Stanów Zjednoczonych i w roku 1886 zakłada pierwszy *settlement house* w Nowym Jorku, a w 1889 drugi, bodaj najśłynniejszy, Hull House w Chicago. Miasto to wówczas było intensywnie rozwijającym się ośrodkiem przemysłowym, do którego ciągną rzesze imigrantów; na Uniwersytecie pracuje wybitny filozof pragmatysta i pedagog John Dewey, a na jego nowoutworzonym Wydziale Socjologicznym wkrótce powstanie słynna „szkoła chicagowska”¹². Z jednej strony Hull House świadczy usługi dla ubogich mieszkańców Chicago: prowadzi kursy pisania i czytania, uczy praw obywatelskich, bierze pod opiekę dzieci, przekazuje zasady prowadzenia gospodarstwa domowego; w jego wnętrzach organizowane są wystawy sztuki, działa teatr, szkoła muzyki i muzeum; prowadzone są zajęcia rekreacyjne i organizowane letnie obozy. Pracownicy Hull House – jak podaje B. Checkoway przypominając wydaną w 1910 r. książkę J. Adams *Twenty Years at Hull-House* – „opierają swoją pracę na pojęciach (*concepts*), które pozostają znajome do dziś. Skupiają się na społeczności (*neighborhood*) w niej poszukując rozwiązań i na problemach populacji o niskich dochodach zamieszkujących określony geograficznie obszar. Wierzą, że współpraca obywatelska umożliwi

¹¹ Toynbee Hall istnieje do dziś jako miejsce, gdzie dostępne są – jak głosi współczesna jego misja zamieszczona na stronie internetowej – *wysokiej jakości lokalne usługi i gdzie można dzielić się ideami i doświadczeniami, zbierać informacje i wiedzę, z których wspólnie korzysta się w działaniach na rzecz poprawy jakości życia i wyeliminowania biedy w Wielkiej Brytanii*. (www.toynbeehall.org.uk). Warto zauważyć, iż z Toynbee Hall od młodości związany był Wiliam Beveridge, późniejszy architekt koncepcji *welfare state*.

¹² Współpraca socjologów z Hull House bez wątpienia miała istotne znaczenie dla powstania „szkoły chicagowskiej”, czego wyrazem jest charakter roli, jaką odegrała ona w rozwoju socjologii, a która „polegała przede wszystkim na tym, że dokonała nobilitacji terenowej pracy badawczej, czyniąc z niej pełnoprawne przedsięwzięcie akademickie i fundament socjologii jako takiej. Badania terenowe przestały być quasi-naukowym dodatkiem do pracy społecznej lub marginesem właściwej pracy socjologa wyciągającego w swym gabinecie wnioski z danych zgromadzonych przez innych. Socjolog chicagowski chciał zobaczyć świat społeczny na własne oczy i z rejestrowania swych obserwacji uczynił swe najważniejsze powołanie.” (J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa, 2002, s. 604).

ludziom wpływanie na instytucje i uczestniczenie w podejmowaniu decyzji istotnych dla ich życia. Sporządzają mapy lokalnych warunków, prowadzą w społeczności badania i zbierają dane potrzebne dla planowania i świadczenia usług¹³. Pracując na poziomie społeczności z różnymi grupami (np. niezamężnymi matkami) pracownicy Hull House mają jednocześnie świadomość, iż często źródło problemów ich „klientów” tkwi poza społecznością, podejmują zatem w ich imieniu interwencje rzecznicze na poziomie np. władz miasta, stanowym czy federalnym. Z drugiej strony Hull House to miejsce spotkań i gorących dyskusji nad teorią i praktyką demokracji, socjologią i innymi zagadnieniami, w których, uczestniczą studenci, pracownicy środowiskowi (*community workers*) i lokalni liderzy¹⁴. W efekcie placówka prowadzona przez J. Adams stała się czymś więcej niż ośrodkiem sąsiedzkim, ale swego rodzaju forum na rzecz społecznych, politycznych i gospodarczych reform¹⁵.

Hull House był najbardziej znanym, ale nie jedynym *settlement'em*. Zarówno w USA jak i w Europie wszystkie działały w podobny sposób i na podobnych zasadach. Można wymienić trzy kluczowe własności podejścia praktykowanego przez pracowników *settlement'ów*:

- zintegrowane i oparte na współpracy zapewnianie bezwzględnie potrzebnych usług, podejmowanie pomocnych interwencji na poziomie jednostek i społeczności oraz poszukiwanie solidarności pomiędzy mieszkańcami a pracownikami *settlement'u*,
- przekonanie o podstawowym znaczeniu społeczności i jej wzmacniania (*community building*),
- gotowość organizowania się i występowania na rzecz politycznej, społecznej i ekonomicznej sprawiedliwości¹⁶.

W praktyce pracowników *settlement'ów* pojawiły się kluczowe elementy organizowania społeczności lokalnej – organizowanie usług, organizowanie członków społeczności i rzecznictwo. W ciągu kolejnych dekad XX wieku rozwój pracy środowiskowej przebiegał niejako wzdłuż i wokół tych trzech typów działań. Pod koniec lat 60. ubiegłego wieku Jack Rothman uporządkował je konceptualnie definiując na ich podstawie klasyczne trzy modele organizowania społeczności: planowanie społeczne (*social planning*), rozwój lokalny (*loca-*

¹³ *Community Development Journal*, Vol. 42 No 1 January 2007, s. 131–133.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Jane Adams po swej pionierskiej pracy socjalnej zaangażowała się w działanie na rzecz sprawiedliwości społecznej prowadzone w skali międzynarodowej. Założyła International Womens' League for Peace and Freedom, za co w 1931 r. została uhonorowana Pokojową Nagrodą Nobla.

¹⁶ R. Fisher, *History, Context and Emerging Issues for Community Practice*, [w:] *The Handbook of Community Practice*, M. Weil (ed.), Sage Publications, London 2005, s. 38.

lity development) i akcje społeczne (social action)¹⁷. Każdy z nich miał swoich promotorów.

Za pierwszym modelem optował R. Lane, który w 1939 r. na coroczne spotkanie National Conference of Social Work przygotował specjalny raport dotyczący pracy środowiskowej zatytułowany *The Field of Community Organization*, ceniony zresztą do dziś¹⁸. Dla Lane'a organizowanie społeczności to proces zmiany mającej zapewniać coraz bardziej efektywne dostosowanie zasobów pomocy społecznej (social-welfare resources) do potrzeb w tym zakresie. Do tego celu mają prowadzić takie działania jak: zbieranie danych, projektowanie i ewaluacja programów, poprawa relacji międzyorganizacyjnych, upowszechnianie informacji dotyczących potrzeb i pracy socjalnej, fundraising i rozwój zasobów.

Istotą podejścia Lane'a był podział uwzględniający z jednej strony klientów z niezaspokojonymi potrzebami i z drugiej – społeczność dysponująca zasobami. To przeciwstawienie było niezasadne dla zwolenników kolejnego z wyróżnionych przez Rothmana modeli – rozwoju lokalnego. Ich zdaniem nie ma klientów i społeczności, jest społeczność jako (zbiorowy) klient. Ten punkt widzenia obecny jest u Murray'a G. Ross'a, który w opublikowanym w 1956 r. artykule definiuje organizowanie społeczności jako „proces, w trakcie którego społeczność identyfikuje swoje potrzeby, porządkuje je, rozwija wiarę w swoje możliwości i chęć pracy nad zaspokojeniem potrzeb, znajduje zasoby (wewnętrzne lub zewnętrzne), podejmuje właściwe ze względu na te zasoby działania i prowadząc je rozwija i wzmacnia w społeczności kooperatywne postawy i praktyki”¹⁹. Dla Ross'a zatem praca środowiskowa pełni wobec społeczności funkcje integrującą, chodzi o to, aby nabrała ona zdolności funkcjonowania jako jedność i jako taka potrafiła rozwiązywać swoje własne problemy.

O ile poprzednie dwa typy pracy środowiskowej zakładają istnienie w społeczności konsensu co do podstawowych dla niej spraw, o tyle dla trzeciego z nich, który posłużył Rothmanowi do wyodrębnienia osobnego modelu tj. akcji społecznej, główną cechą społeczności, w której może być aplikowany, jest konflikt. Być może najbardziej znaną postacią związaną z organizowaniem społeczności w warunkach konfliktu jest Saul Alinsky. Rozpoczął on swoją radykalną praktykę organizatora społeczności (community organizer)

¹⁷ J. Rothman, *Three Models of Community Organization Practice*, [w:] R. Kramer, H. Specht, *Readings in Community Organization Practice*, Prentice-Hall, 1975.

¹⁸ A. Rosegrant Alvarez, *The Lane Report: Defining the Field of Community Organization in 1939*, *Journal of Community Practice*, Vol. 11(1) 2003.

¹⁹ M.G. Ross, *Conceptual Problems in Community Organization*, *Social Service Review*, June 1956.

w tym samym mniej więcej czasie, kiedy Lane opracowywał swój jakże inny w swej filozofii raport. Alinsky'm kierował motyw naprawy niesprawiedliwego świata poprzez organizowanie tych, którzy nie posiadają (*have-nots*) przeciwko tym, którzy posiadają. Przez blisko 40 lat aktywnie praktykował rozwijając swoją metodę. Jej zarys pojawił się w pierwszej jego ważnej książce *Reveille for Radicals*, wydanej w 1946, ale jej najpełniejszą wersję zawiera ostatnia i najważniejsza publikacja: *Rules for Radicals* z 1971 r.

Według Alinsky'ego organizowanie to proces, w trakcie którego trzeba uwypuklać to, co jest złem i przekonywać ludzi, których ono dotyka, iż mogą to zmienić. Organizator musi najpierw zdobyć zaufanie i wiarygodność, potem przystępuje do agitacji. Nagłaśniając kontrowersje rozbija apatię i podważa wzory funkcjonowania społeczności, które w gruncie rzeczy przyzwalają na istnienie zła. W ten sposób niejako dezorganizuje społeczność, co jest konieczne do zmobilizowania ludzi i włączenia do działania. Odwołując się z jednej strony do nadziei, z drugiej do złości, organizator stara się zrekrutować jak najwięcej członków społeczności, niezależnie czy są związani z lokalną parafią czy gangiem. Tak zorganizowani członkowie społeczności mogą walczyć o swoje sprawy a jak to robić, Alinsky sformułował w swoich słynnych 13 zasadach (*Rules for Radicals*).

Tabela 2. Zasady radykalnego organizatora społeczności

Zasada 1 – Siła nie jest tylko tym, co masz, ale tym, co twoi oponenti myślą, że masz	Zasada 8 – Nie zwalnij presji wywieranej na swych oponentach
Zasada 2 – Nigdy nie wykraczaj poza granice doświadczeń, które twoi ludzie posiadają	Zasada 9 – Groźba jest zazwyczaj bardziej przerażająca niż sam jej przedmiot
Zasada 3 – Ilekcioć to możliwe, powoduj, aby twoi oponenti wykraczali poza granice swoich doświadczeń	Zasada 10 – Główny argument na rzecz wyboru taktyk: czy polegają one na działaniach wywołujących stałą presję na oponentach
Zasada 4 – Wymagaj, aby twoi oponenti zachowywali się zgodnie z zasadami, które ich obowiązują	Zasada 11 – Jeśli atakujesz negatywy zbyt twardo i głęboko, zamieniają się w swoje przeciwieństwo
Zasada 5 – Kpij i szydź – to najpotężniejsza broń człowieka	Zasada 12 – Cena udanego ataku jest wybór przez oponenta nowej konstruktywnej opcji
Zasada 6 – Dobra taktyka to taka, która twoich ludzi cieszy	Zasada 13 – Wybierz grupę celową (target), zmroź ją, personalizuj i spolaryzuj
Zasada 7 – Taktyka, która przeciąga się zbyt długo, staje się nudna	

Źródło: S. Alinsky, *Rules for Radicals*, Vintage, New York 1971, [za:] M. Seal, *Saul Alinsky, Community Organizing and Rules for Radicals*, *The Encyclopaedia of Informal Education*, 2008, www.infed.org/thinkers/alinsky.htm

Organizowanie społeczności metodą Alinsky'ego stanowi bez wątpienia szczególną cechę amerykańskiej pracy środowiskowej. Warto dodać, że jej znaczenie nie zamyka się w zawodowych granicach pracy środowiskowej i geograficznych Stanów Zjednoczonych. Alinsky'ego – czego nie trudno się domyślić – krytykowano zarówno z prawej strony sceny politycznej za posługiwanie się konfliktem jako instrumentem działania jak i lewej – za populizm²⁰. Przyjmując perspektywę pracy socjalnej można się też zastanawiać, czy czasem jego model nie balansuje zanedbato na krawędzi jej ram aksjologicznych. Trzeba jednak przyznać, iż Alinsky stworzył nie tylko atrakcyjny zarówno dla praktyków, jak i badaczy i ideologów model aktywizmu lokalnego, ale także dodał jakąś nową jakość do współczesnej praktyki demokracji.

Zasygnalizowane powyżej główne nurty rozwoju pracy środowiskowej skonceptualizował, jak wspomniano już wcześniej, Jack Rothman. Jego typologia, choć oddaje stan rzeczy sprzed blisko 40 lat, do dziś uchodzi za klasyczną²¹. Mimo upływu lat nie straciła swej wartości – nadal stosowana jest do opisu praktyki organizowania społeczności lokalnej.

Pierwszy z wyróżnionych przez Rothmana modeli to *rozwój lokalny* (*locality development*). Model ten stosuje się w społecznościach biernych i zatamizowanych, w których jednocześnie występuje zgoda, co do zasadniczych dla nich wartości, interesów i potrzeb. Praktyka polega tu na oddolnym mobilizowaniu członków społeczności po to, by uruchomić w niej procesy współpracy, samopomocy i samozaradności. Wehikułem zmiany są tu skuteczne w swym działaniu grupy zadaniowe. Ich status formalny nie jest istotny, ważne natomiast, by członkowie i liderzy tych grup rekrutowali się spośród społeczności. Przyjmuje się, że zakładane cele da się osiągnąć drogą współpracy i perswazji, bowiem władza publiczna jest do organizujących się członków społeczności i ich problemów nastawiona zasadniczo przychylnie. Organizator społeczności lokalnej informuje bądź przekazuje członkom społeczności wiedzę i umiejętności, których oni nie posiadają, a które są niezbędne dla skutecznego organizowania się i działania, katalizuje zdarzenia i, jak trzeba, koordynuje. Ale istotę jego najpełniej oddaje czasownik umożliwiać (*enable*), który w praktyce pracy środowiskowej oznacza wykonywanie bardzo różnych czynności, pozwalających, by oczekiwane procesy w społeczności uruchamiały się i trwały.

Drugi model to *akcja społeczna* (*social action*). Ma on zastosowanie w tych społecznościach, których członkowie nie mogą liczyć na zrozumienie ze strony

²⁰ *Rules for Radicals by Saul Alinsky*, Community Development Journal vol. 39 (4) 2004; *Alinsky at 100*, Journal of Community Practice, Vol. 16(4) 2008.

²¹ J. Rothman, *Three Models of Community Organization Practice*, [w:] Kramer, R., Specht, H., *Readings in Community Organization Practice*, Prentice-Hall, 1975.

władz bowiem występują w nich silne konflikty społeczne wynikające ze sprzeczności interesów. Tym razem praktyka polega na mobilizowaniu i organizowaniu się „grup pokrzywdzonych” – słabszych uczestników rywalizacji społecznej – po to, by mogły wpływać na decyzje podejmowane przez lokalny system polityczny i wywoływać (wymuszać) korzystne dla siebie zmiany. Akcja społeczna ma więc zasadniczo polityczny charakter, dlatego też wykorzystuje wszystkie dopuszczalne w ramach demokratycznego ładu społecznego metody (walki) działań politycznych: od miękkich, jak petycje czy lobbing po twarde, jak strajk okupacyjny; z oczywistych powodów zakazana jest przemoc. Od organizatora społeczności lokalnej prowadzenie akcji społecznych wymaga nie tylko tych samych co w rozwoju lokalnym działań, ale także specyficznych, takich jak agitowanie, uświadamianie członkom społeczności ich interesów czy, czasem, podejmowanie roli przywódcy.

Trzeci model to *planowanie społeczne (social planning)*. W przeciwieństwie do dwóch poprzednich ten model ma charakter odgórny, nie oddolny. Nie ma też w jego przypadku zasadniczego znaczenia, czy w społeczności jest konflikt i sprzeczność interesów czy też panuje zgoda i możliwa jest kooperacja. Istotne jest natomiast, że występują konkretne problemy – pewne potrzeby członków społeczności są niezaspokojone – i w związku z tym należy dostosować ofertę usług do profilu występujących potrzeb społecznych. W praktyce oznacza to bądź tworzenie nowych instytucji świadczących usługi bądź reformowanie już istniejących – wprowadzenie do nich nowych form działania. Organizator społeczności lokalnej tym razem jest jak swoisty inżynier społeczny: bada problemy i potrzeby, projektuje rozwiązania i pomaga je wdrażać.

4. WSPÓŁCZESNE MODELE PRAKTYKI ŚRODOWISKOWEJ

Poniżej przedstawione zostaną dwie, pochodzące już z bieżącej dekady, propozycje typologizacji modeli już nie tyle pracy środowiskowej, ale szerzej – praktyki środowiskowej: Marie Weil i Dorothy Gamble oraz ponownie Jacka Rothmana. Obie propozycje stanowią próbę analitycznego uporządkowania działań prowadzonych w obrębie tej praktyki na początku XXI wieku.

Weil i Gamble inwentaryzując niejako działania podejmowane w rzeczywistości przez organizatorów społeczności lokalnej wyróżniły 8 modeli²²:

- Pierwszy z nich to *organizowanie wspólnot/zbiorowości sąsiedzkich (neighborhood & community organizing)*. Adresowany jest on do członków miejskich i wiej-

²² M. Weil, *Evolution, Models and the Changing Context of Community Practice*, [w:] *The Handbook of Community Practice*, M. Weil (ed.), Sage Publications, London 2005.

skich społeczności lokalnych i polega na rozwijaniu ich zdolności do organizowania się i wpływania na działania i procesy niekorzystne z punktu widzenia jakości życia w owych społecznościach. Poprawa tej jakości ma nastąpić w efekcie spowodowania zmiany w postępowaniu władz lokalnych lub innych zewnętrznych podmiotów instytucjonalnych operujących na danym terenie. Podstawowe role organizatora społeczności lokalnej to: organizator, facylitator, edukator i coach²³.

- Drugi model to *organizowanie wspólnot funkcjonalnych* (*organizing functional communities*). Dotyczy on osób, które tworzą wspólnotę na mocy podzielných idei, przekonań, interesów itp. (a nie na mocy wspólnego terytorium). Tym razem organizowanie się i podejmowane rzecznictwo jest potrzebne po to, by w imię sprawiedliwości społecznej nastąpiły zmiany postaw społecznych i/lub polityki władz wobec nich lub wobec pewnych ważnych dla nich kwestii. Model ten obejmuje także rozwijanie usług zaspokajających szczególne potrzeby członków owych wspólnot. Podstawowe role organizatora społeczności lokalnej to: organizator, rzecznik, facylitator.
- Trzeci model to *rozwój społeczno-ekonomiczny* (ubogich) *społeczności* (*community social & economic development*), adresowany do ludzi biednych, zmarginalizowanych lub opresjonowanych zamieszkujących wspólny obszar, a więc do zaniedbanych ekonomicznie społeczności lokalnych. W modelu tym chodzi o inicjowanie oddolnych planów lokalnego rozwoju społeczno-ekonomicznego i przygotowanie członków społeczności do uczestniczenia i korzystania z przedsięwzięć gospodarczych i społecznych, które owe plany przewidują. Ma to być droga do poprawy ich sytuacji życiowej: wzrostu zasobów ekonomicznych oraz w zakresie tzw. kapitału ludzkiego oraz rozwoju źródeł oparcia. By to osiągnąć, konieczna jest jednak zmiana w podejściu do tych społeczności banków, fundacji, innych instytucji politycznych i gospodarczych, dlatego też to one – zakłada omawiany model – mają być celem oddziaływań. Podstawowe role organizatora społeczności lokalnej to: negocjator, promotor, planista, edukator, menedżer.
- Czwarty model to *akcja społeczno-polityczna* (*political & social action*). Ma on zastosowanie w przypadku obywateli podlegających władzy tych samych instytucji politycznych. Chodzi tym razem o budowanie ich siły politycznej niezbędnej by działać na rzecz sprawiedliwości społecznej poprzez wywieranie wpływu na procesy polityczne, polityków i wyborców. Podstawowe role organizatora społeczności lokalnej to: rzecznik, organizator, badacz, kandydat.

²³ Krótki opis podstawowych ról zawodowych pracownika środowiskowego zawiera ostatni punkt niniejszego opracowania.

- Piąty model, *planowanie społeczne (social planning)* dotyczy lokalnych i regionalnych władz oraz instytucji świadczących usługi społeczne. Rzecz w tym, by w planowaniu lokalnym i regionalnym uwzględniać potrzeby społeczne i by koordynować funkcjonowanie sieci usług społecznych. Podstawowe role organizatora społeczności lokalnej to: badacz, projektant usług społecznych, planista, menedżer.
- Szósty model to *projektowanie programów społecznych dla społeczności (program development & community liaison)*. Praktykują go pracownicy zarządzający i wykonawczy instytucji świadczących usługi oraz związani z nimi przedstawiciele społeczności. Zakłada on rozwijanie programów, dzięki którym poprawi się efektywność dostępnych usług oraz pojawią się nowe w reakcji na ujawniane potrzeby społeczne. Podstawowe role organizatora społeczności lokalnej to: rzecznik projektant usług społecznych, planista, menedżer.
- Siódmy model to *budowanie koalicji (coalitions)*, który ma zastosowanie w odniesieniu do organizacji lub indywidualnych osób działających na rzecz tych samych zagadnień. Praktyka polega tu na budowaniu wieloorganizacyjnych struktur dostatecznie silnych, by wpływać na kierunki podejmowanych programów oraz zasysać zasoby. Przedmiotem celowych oddziaływań tych struktur są politycy, instytucje rządowe, fundacje. Podstawowe role organizatora społeczności lokalnej to: rzecznik, organizator, negocjator, mediator.
- Ósmy model to *konstruowanie ruchów społecznych (social movements)*. Model ten angażuje obywateli, liderów i organizacje zdolnych do tworzenia nowych wizji. Organizują się oni by promować w społeczeństwie i systemie politycznym nowe idee i paradygmaty służące sprawiedliwości społecznej. Podstawowe role organizatora społeczności lokalnej to: rzecznik, facylitator.

Powyższa propozycja w gruncie rzeczy pozostaje w ramach określonych przez „starą” typologię Rothmana, bez wątpienia istotnie ją uszczegóławiając. W tym kontekście szczególnie interesująca jest nowa konceptualizacja modeli praktyk środowiskowych zaproponowana przez tegoż autora na początku ostatniej dekady²⁴.

Punktem wyjścia jest identyfikacja trzech podstawowych strategii interwencji podejmowanych na poziomie społeczności. W gruncie rzeczy są to „stare” modele w odświeżonej wersji. Tak, więc:

²⁴ J. Rothman, *Multi Modes of Intervention at the Macro Level*, Journal of Community Practice, vol. 15(4), 2007.

- *planowanie społeczne* zostało zastąpione strategią, którą Rothman nazywa *planowanie i polityka (planning & policy)*; podstawą tej strategii jest analiza danych empirycznych, która prowadzi do projektowania i wdrażania rozwiązań; prawdziwość danych nadaje opartym na nich propozycjom działań siłę perswazyjną;
- w miejsce *rozwoju lokalnego* Rothman proponuje *rozwój potencjału społeczności (community capacity development)*; istotą tej strategii jest przekonanie, że zmiana w społeczności zachodzi najpewniej wtedy, kiedy ludzie doświadczający problemów zostaną wzmocnieni (*empowered*) dzięki wiedzy i umiejętnościom potrzebnym, by zrozumieć swoje problemy, a następnie kooperując ze sobą podejmą pracę (współpracę) by te problemy razem pokonać; w strategii tej premiuje się konsensus jako podstawową taktykę działania i solidarność jako nośnik i rezultat zmian;
- *akcję społeczną* zastąpiło *społeczne rzecznictwo (social advocacy)*; strategia ta opiera się na założeniu, że wywieranie presji to najlepszy sposób działania, jaki można zastosować wobec osób lub instytucji, które indukują problemy lub stoją na drodze ich rozwiązania; konflikt w tym kontekście traktowany jest jako coś naturalnego, co występuje, kiedy interesy się zderzają; strategia ta silnie odwołuje się do równości i sprawiedliwości społecznej.

Strategie te – jak przyjmuje Rothman – w praktyce mogą występować w czystej postaci. Na ogół jednak stosowane są w sposób – nazwijmy to – eklektyczny, tj. w rzeczywistych działaniach łączy się elementy różnych strategii. Uwzględnienie tego faktu prowadzi do wyodrębnienia 9 aplikowanych w społecznościach modeli interwencji (tab. 1).

Tabela 2. Podstawowe modele interwencji w społecznościach lokalnych

	Planowanie i polityka	Rozwój potencjału społeczności	Społeczne rzecznictwo
Planowanie i polityka	Głównie planowanie i polityka Model: racjonalistyczne planowanie	Rozwój potencjału społeczności połączony z planowaniem i polityką Model: planowany rozwój potencjału	Społeczne rzecznictwo połączone z planowaniem i polityką Model: reforma społeczna

Tabela 2. (cd.)

	Planowanie i polityka	Rozwój potencjału społeczności	Społeczne rzecznictwo
Rozwój potencjału społeczności	Planowanie i polityka połączona z rozwojem potencjału społeczności Model: planowanie partycypacyjne	Głównie rozwój potencjału społeczności Model: rozwój skoncentrowany na potencjale	Społeczne rzecznictwo połączone z rozwojem potencjału społeczności Model: organizowanie solidarności
Społeczne rzecznictwo	Planowanie i polityka połączona z społecznym rzecznictwem Model: rzecznictwo ds. polityki państwa	Rozwój potencjału społeczności połączony z społecznym rzecznictwem Model: tożsamościowy aktywizm	Głównie społeczne rzecznictwo Model: walka (<i>action</i>) społeczna

Źródło: J. Rothman, *Multi Modes of Intervention at the Macro Level*, Journal of Community Practice, vol. 15(4), 2007.

Istotę każdego z wyróżnionych modeli Rothman wyraża następująco²⁵:

1. Modele, których podstawą jest wykorzystywanie danych w procesie rozwiązywania problemów (*policy & planning*):
 - *racjonalistyczne planowanie*: priorytet dla wykorzystywania danych przy podejmowaniu działań; przykład (amerykański) – wszechstronne planowanie miejskie,
 - *planowanie partycypacyjne*: angażowanie obywateli i klientów w projektowanie i wdrażanie działań w społeczności; przykład – planistyczne rady obywatelskie,
 - *rzecznictwo ds. polityki państwa*: wewnętrzny „agent zmiany” (urzędnik) projektujący i „pchający do przodu” interwencje rzecznicze (tj. występowanie w interesie słabszych grup do wyższych instancji, głównie państwowych); przykład – rzecznictwo prowadzone przez wydziały ds. zdrowia, pomocy społecznej, mieszkalnictwa.

²⁵ Ibidem.

2. Modele odwołujące się do budowania kompetencji grupowych i solidarności (*capacity development*):
 - *rozwoj skoncentrowany na potencjale*: budowanie kompetencji w toku rozwiązywania problemów przez członków społeczności w ramach samopomocy; przykład – rady osiedlowe,
 - *planowany rozwój potencjału*: budowanie kompetencji w toku wcześniej zaplanowanych działań; przykład – projekty rozwoju ekonomicznego wdrażane przez agendy ONZ,
 - *tożsamościowy aktywizm (identity activism)*: budowanie kompetencji w toku działań polegających na wywieraniu presji politycznej; przykład – organizowanie grup etnicznych.
3. Modele odwołujące się do presji jako narzędzia wywoływania zmiany (*social advocacy*):
 - *walka (action) społeczna*: stosowanie „bojowych” taktyk nacisku; przykład – akcje ruchu Greenpeace,
 - *reforma społeczna*: stosowanie danych jako narzędzia zmiany; przykład – Fundusz Obrony Dzieci,
 - *organizowanie solidarności*: stosowanie solidarności członkowskiej jako dźwigni zmiany; przykład – Związek Pracowników Rolnych.

O ile ogromną wartością „starej” typologii Rothmana było uporządkowanie praktyki środowiskowej we względnie prosty sposób, o tyle „nowa” typologia ten ład jakby burzy. Ale to nie zarzut, wydaje się, że było to niezbędne, by możliwe najwierniej oddać złożoność praktyki. Na wartość „nowej” typologii składają się przynajmniej dwa argumenty. Po pierwsze, co zresztą sam Rothman zauważa, pełni ona przede wszystkim funkcje heurystyczne. Podejmowane w rzeczywistości działania (czy – jakby powiedział Rothman – interwencje) bywają dużo bardziej złożone, zarówno w tym sensie, że mogą łączyć więcej niż dwie strategie, jak i w tym, że mogą je łączyć w różnych proporcjach. Wyodrębniając trzy podstawowe składniki praktyki środowiskowej: planowanie & polityka, rozwój potencjału społeczności i rzecznictwo społeczne, i pokazując, że można – a nawet trzeba – je łączyć, Rothman dał narzędzie bardziej zniuansowanego analizowania i porządkowania praktyki społecznej. Co ważne, oparcie nowej typologii na tych samych, co do swej najgłębszej istoty, podstawach, na jakich opierała się „stara”, pokazuje przede wszystkim na ich zasadniczą, można powiedzieć: ponadczasową, trafność. Wydaje się, że to one właśnie konstytuują – nadają tożsamość i wytaczają granice – tego szczególnego obszaru życia publicznego, który nazywamy pracą/praktyką środowiskową.

Drugą wartością „nowej” typologii jest fakt, iż uzmysławia ona, jaka jest współczesna praca/praktyka środowiskowa. Współczesna – to znaczy pro-

wadzona w złożonym świecie, którego dynamikę w coraz większym stopniu współkształtują struktury państw narodowych i ich ponadnarodowe organizacje, działający w skali globalnej rynek oraz – coraz bardziej znaczące – organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Z polskiej perspektywy dwie cechy tego obrazu wydają się „rzuć w oczy”. Po pierwsze – bardzo znaczące miejsce, jakie we współczesnej praktyce przypisano pracy z – i – na rzecz społeczności funkcjonalnych, szczególnie rzecz jasna tych, których sytuacja obrazu podzielane przez obywateli poczucie sprawiedliwości społecznej. Po wtóre – wyraźne wyjście z oddziaływaniem poza granice społeczności lokalnej mając świadomość, iż to, co się w niej dzieje, ma nie tylko wewnętrzne, ale także zewnętrzne uwarunkowania. Obie wskazane własności współczesnej praktyki środowiskowej uzasadniają, dlaczego w ostatnich latach w odniesieniu do niej zaczęto używać terminu makropraktyka.

5. PRACOWNIK ŚRODOWISKOWY – UMIEJĘTNOŚCI I ROLA

Praca środowiskowa to praktyki zawodowe. Jakież zatem kompetencje powinien posiadać zawodowy pracownik środowiskowy? Po pierwsze, tak jak każdy pracownik socjalny musi on posiadać zespół umiejętności interpersonalnych (społecznych), jego praca opiera się przecież na kontakcie z innymi ludźmi. Po drugie musi on posiadać szczególne kompetencje, wynikające z faktu, iż jego specyficznym klientem jest społeczność. W związku z tym powinien on posiadać wiedzę o mechanizmach funkcjonowania i zmiany (w) społeczności lokalnej oraz dysponować umiejętnościami metodycznego jej, tj. zmiany, wywoływania, przeprowadzania i podtrzymywania. Konstruowane są szczegółowe listy takich kompetencji, w szczególności dla potrzeb ustanawiania standardów zawodowego kształcenia pracowników środowiskowych²⁶. Przykładowy zestaw takich kompetencji – krótki, ale oddający istotę rzeczy – zawiera poniższa ramka.

²⁶ Na przykład brytyjskie *National Occupational Standards for Community Development* dostępne na: www.lluk.org.

Tabela 3. Wiedza i umiejętności potrzebne w działaniu i na rzecz społeczności

– zarządzanie ludźmi, finansami, zasobami	– rozwiązywanie problemów
– prezentacja i komunikacja	– ewaluacja
– słuchanie i uczenie się	– zarządzanie wolontariuszami, praktyczne wspieranie
– planowanie i budowanie wizji	– docieranie do specjalistycznych informacji
– <i>fundraising</i> i docieranie do zasobów	– znajomość zasad działania i zasad planowania działania przez władze publiczne i ich agencje oraz partnerstwa
– negocjowanie	– rozumienie demokracji lokalnej
– efektywne i odpowiedzialne reprezentowanie społeczności	– wiara we własne siły i możliwości
– rozwiązywanie konfliktów	– zdolności krytyki
– praca w zespole, praca w Komitecie	– rozumienie mechanizmów wpływu i władzy
– przedsiębiorczość, podejmowanie ryzyka	

Źródło: S. Skinner, *Strengthening Communities*, CDF, Londyn 2006.

Do opisu aktywności pracowników środowiskowych używa się zazwyczaj pojęcia roli zawodowej. W literaturze amerykańskiej często wymieniany jest następujący zestaw takich (podstawowych) ról²⁷:

- *enabler*²⁸ – to najbardziej klasyczna rola zawodowa; ma on pomagać ludziom w taki sposób i po to, by sami mogli siebie wspierać; z rolą tą wiąże się szereg funkcji:
 - zawiązywanie opartej na zaufaniu i szacunku relacji ze społecznością, by zachęcić ją do werbalizowania swoich problemów i potrzeb;
 - cierpliwe przełamywanie bierności i apatii, by wzbudzić w członkach społeczności motywację i wolę organizowania się;
 - dbanie o wysoką jakość relacji interpersonalnych, by członkowie społeczności, w szczególności ci angażujący się, czuli się ze sobą dobrze, mieli poczucie bezpieczeństwa i wolności wypowiedzenia swych opinii;
 - *facylitowanie* (stymulowanie, wspieranie, kiedy trzeba uczenie) procesu planowania działań podejmowanego przez członków społeczności;
- *pośrednik (broker)* – rola ta polega na łączeniu osób potrzebujących wsparcia, a często niewiedzących, czy i gdzie mogą szukać pomocy, z systemami, które dysponują odpowiednimi zasobami; podstawową funkcją *pośrednika* jest podnoszenie świadomości ludzi, jak owe systemy funkcjonują a jedno-

²⁷ Na podstawie: C. Zastrow, *Introduction to Social Welfare Institutions*, The Dorsey Press, 1986.

²⁸ W języku polskim słowo *enabler* nie ma odpowiednika, pochodzi od czasownika *enable* «umożliwiać».

częście podejmowanie wysiłków, by przybliżyć je, dostosować do potrzeb członków społeczności;

- *ekspert* – w tej roli pracownik środowiskowy doradza członkom społeczności, co i jak mogą (z)robić, jak się zorganizować, jak w organizacji działać sprawnie, jakie stosować strategie i taktyki; istotne jest to, że *ekspert* radzi, ale o tym, czy i w jakim stopniu jego rady posłuchać, decydują członkowie społeczności;
- *planista* – zbiera fakty na temat problemów społecznych występujących w społeczności, analizuje je i na tej podstawie, kierując się racjonalnością, projektuje programy zaradcze, szuka środków na ich realizację i facylituje proces ich wdrażania;
- *rzecznik (advocate)* – rola zapożyczona z zawodów prawniczych; *rzecznik* jest obrońcą/rzecznikiem interesów jednostek lub grup obywateli wówczas, gdy istniejące instytucje są niedostatecznie wrażliwe wobec nich, zaniedbują je lub wręcz są wrogię; celem aktywności rzeczniczych jest „naprawa” działania instytucji;
- *aktywista (activist)* – często celem jego działań jest redystrybucja władzy i zasobów na rzecz grup/społeczności społecznie pokrzywdzonych; *aktywista* stymuluje członków takich grup/społeczności do organizowania się i podejmowania działań (np. konflikt, konfrontacja i negocjacje) przeciw opresywnym strukturom władzy.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż o ile pierwsze trzy role zakładają bezstronność pracownika środowiskowego, o tyle role *rzecznika* i *aktywisty* w gruncie rzeczy wymagają opowiedzenia się po stronie swoich „klientów”. Wydaje się, że gotowość do podejmowania działań musi się wiązać z silnym, emocjonalnym i osobistym, zaangażowaniem pracownika środowiskowego w dążeniu do sprawiedliwości społecznej.

Interesującym będzie zestawienie powyżej przedstawionej listy tradycyjnych ról, tak jak je skonceptualizowali Amerykanie z bardzo współczesną propozycją ekspertów brytyjskich. Wyróżnili oni cztery podstawowe role pracowników środowiskowych²⁹:

- *agent zmiany (change agent)* – identyfikuje problemy społeczności i luki w systemie dostępnych dla niej usług, poszukuje możliwości rozwijania innowacyjnych praktyk, poszerza kanały komunikacji pomiędzy władzami publicznymi a społecznością,
- *projektant usług (service developer)* – doradza w zakresie szkolenia i kształcenia personelu, zwraca uwagę na znaczenie kultury w systemach usług i ich

²⁹ Community Development Challenge, op. cit.

praktyce, rozwija współpracę pomiędzy sektorami publicznym i społecznym,

- *facylitator dostępu* (*access facilitator*) – pomaga ludziom poruszać się po (skomplikowanych) systemach usług, kieruje ich do dostępnych w społeczności zasobów, redukuje bariery w dostępie do usług,
- *budowniczy potencjału* (*capacity builder*) – rozwija inkluzyjne społeczności, angażuje się w wykształcanie się społecznego przywództwa, pomaga w rozwoju lokalnych organizacji.

Zbieżności pomiędzy obu zestawami ról rzecz jasna nie dziwią. Zwraca raczej uwagę różnica, która zresztą stanowi o pewnej odrębności praktyki środowiskowej w USA i W. Brytanii, mimo tych samych korzeni, podobieństwa kontekstu socjo-kulturowego i gospodarczo-politycznego oraz intensywności wzajemnych kontaktów. Chodzi o charakterystyczną dla amerykańskiej tradycji obecność wątku lokalnego aktywizmu – silnie politycznie zorientowanych działań, których paradygmatycznym wzorem jest Saul Alinsky. Praktyka brytyjska jest tego radykalizmu pozbawiona.

6. PODSUMOWANIE

Czy brytyjsko-amerykańskie doświadczenia mają jakieś znaczenie dla polskiej pracy/praktyki środowiskowej? Z pewnością tak. Bez wątpienia ponad 100 lat nieprzerwanego rozwoju pozwoliło Brytyjczykom i Amerykanom zgromadzić potężny zasób wiedzy i umiejętności – swoisty *know-how* mobilizowania/budowania/wzmacniania społeczności. Ważna jest uświadomiona jego podwójna rola: służy on bowiem zarówno podnoszeniu jakości życia tych obywateli, którym szanse na dobrobyt nie daje ich dotychczasowa (słaba) pozycja na scenie politycznej i gospodarczej, jak i wzmacnianiu demokratycznego ładu społecznego, którego podstawą jest równość i partycypacja. W Polsce fundamentalne znaczenie obu tych wymiarów zdaje się nie być kwestionowane – jest więc miejsce na pracę i praktykę środowiskową, warto zatem podpatrywać innych i od nich się uczyć. By to skutecznie robić trzeba tylko odróżnić to, co w doświadczeniach innych ma walor uniwersalności i jest w związku z tym transferowalne od tego, co jest wyrazem specyfiki kulturowej i w innym kontekście raczej nie ma prawa się sprawdzać.

Z drugiej strony jednak trzeba pamiętać, że rozwoju pracy środowiskowej nie da się zadekretować; żeby on następował, konieczne jest jej praktykowanie codienne, czasem żmudne, nie zawsze zakończone sukcesem, zwłaszcza szybkim. Taki oddolny sposób budowania własnego *know-how*, dopasowanego do polskiej kultury i tradycji z jednej strony, z drugiej – do istniejącego ładu

instytucjonalnego, wydaje się być w dłuższej perspektywie czasu jedyną dobrą strategią. Nie wyklucza ona rzecz jasna korzystania z cudzych inspiracji i doświadczeń; jest to bardzo cenne i wskazane, może też być bardzo pomocne, ale nie zastąpi własnego wysiłku. Dlatego też cieszą podejmowane w ciągu ostatnich prawie 20 lat obywatelskie próby stworzenia polskiego modelu pracy środowiskowej i powolne przebijanie się znaczenia praktyki środowiskowej do świadomości społecznej.

AGNIESZKA NAUMIUK

Profesjoniści, społecznicy, bojownicy? Edukacja środowisk lokalnych i ich liderów

Mój ojciec pewnego dnia powiedział mi, że są dwa typy ludzi: Ci, którzy pracują i Ci, którzy z tego korzystają. Poradził mi bym był w pierwszej grupie: jest tam znacznie mniejsza konkurencja.

Gandhi

1. WPROWADZENIE

Współczesny świat domaga się aktywności, przedsiębiorczości, kreatywności, zarówno w obszarze osobistych jak i zawodowych dążeń. Jest to jednocześnie świat wykluczania tych, którzy są nieaktywni, słabsi lub mniej przebojowi. Można uznać, że jest to świat wymarzony dla aktywistów: działacze i liderzy społeczni są wzorami aktywności nieprzeciętnej. Płacą za to jednak pewną cenę. Ich aktywność i dążenia są publicznie komentowane: bywają niezrozumiane, ośmieszane, umniejszane. Społeczny podziw miesza się z ludzką zazdrością, nadzieja na zmianę z brakiem zaufania, dobre życzenie z bezwzględą krytyką. Samotność lidera społecznego bywa nie mniej bolesna niż samotność ludzi zagrożonych wykluczeniem z powodu mniejszych możliwości aktywnego udziału w zmianach społecznych. Dlatego warto dyskutować o tych osobach w pracy i edukacji środowiskowej. Są potrzebni społecznościom, grupom i jednostkom, są punktem odniesienia i przykładem w dyskusjach o realizacji w praktyce haseł aktywizacji, lecz wybrana przez nich droga bywa trudna, wymagająca poświęcenia i ryzyka, nieustannej gotowości do podejmowania wciąż nowych działań. Czy można się tego nauczyć, czy też jest to pewna predyspozycja, a może tylko przypadek sprawia, że ktoś staje się, lub zostaje „zaangażowany”?

2. DYSKUSJE NAD OKREŚLENIEM OSÓB SPOŁECZNIE ZAANGAŻOWANYCH

Terminy „działacz społeczny” i „społecznik”, „pracownik społeczny” często stosowane są zamiennie, przechodząc proces definicyjnych ewolucji, interpretacji i historycznych poszukiwań¹. W powszechnym rozumieniu istnieje jednak rozróżnienie społeczników – osób działających w odruchu serca, nieodpłatnie na rzecz lokalnych społeczności, kraju, globu; od działaczy społecznych – specjalistów, osób związanych trwale z działalnością społeczną w określonym obszarze (np. działacz polityczny, sportowy, działacz samorządowy) lub wykonujących pracę społeczną jako płatny zawód, choć i tu toczą się dyskusje nad charakterem tej pracy, rozumieniem jej w kategoriach zawodu czy profesji, zadań i ról, podobieństw i różnic w ich postrzeganiu w pracy socjalnej, pedagogice społecznej, polityce społecznej. Wiele jest też rozważań nad oczekiwanymi kompetencjami, wiedzą i umiejętnościami szeroko rozumianych służb społecznych, do których coraz częściej włącza się te osoby². Nie milkną naukowe dyskusje o podobieństwach i różnicach odpłatnego/nieodpłatnego, profesjonalnego/nieprofesjonalnego, formalnego/nieformalnego charakteru działania na rzecz ogółu. Warto prześledzić pokrótce źródła tych dylematów i wątpliwości.

Dzieje samego działania społecznego są tak odległe, jak pierwsze ludzkie odruchy prospołeczne dla własnej grupy, plemienia, lokalnej społeczności. Początkowo służyły one przede wszystkim obronie interesów jednostek i grup. Wraz z rozwojem cywilizacji działania o charakterze społecznym poczęto postrzegać w kategoriach moralnych, a także, po pojawieniu się kategorii obywatelstwa, w obszarze ról obywatelskich³.

W Polsce w XIX wieku określenie „działacz społeczny” utożsamiane było ze społecznikostwem – dobrowolnym działaniem na rzecz społeczeństwa lub lokalnej wspólnoty, a osobę wykonującą taką działalność nazywano działaczem społecznym lub społecznikiem. W tym terminie mieściły się także

¹ Ciekawe są m.in. dyskusje na temat zawodu, profesji, nazewnictwa, ról dotyczących animatorów społecznych w artykule Bogdana Skrzypczaka, *Profil animatora społecznego*, [w:] *Kim jest Animator społeczny?*, B. Skrzypczak, P. Hensler (red.), CAL, Warszawa 2006, s. 8–23.

² E. Marynowicz-Hetka, *Pedagogika społeczna*, PWN, Warszawa 2006, T. 1 oraz E. Marynowicz-Hetka, *W sprawie kształcenia do profesji społecznych – kilka uwag zagajenia do dyskusji na temat modelu absolwenta pedagogiki społecznej*, [w:] *Absolwent pedagogiki dziś. Perspektywa teorii i praktyki społecznej*, E. Kozdrowicz, A. Przecławska (red.), Warszawa 2006, s. 27–44.

³ Zob. m.in. J. Radwan-Pragłowski, K. Frysztacki, *Społeczne dzieje pomocy człowiekowi: od filantropii greckiej do pracy socjalnej*, Interart, Warszawa 1996; E. Leś, *Od filantropii do pomocniczości. Studium porównawcze rozwoju i działalności organizacji społecznych*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2000.

ówczesne działania filantropijne i wolontarystyczne. Dlatego za działacza społecznego uznawano zarówno Stanisława Staszica, Henryka Sienkiewicza, Marię Konopnicką i innych twórców twórczości „zaangażowanej”, jak i mieszkańców Śląska i Kaszub zajmujących się ochroną kulturowej tożsamości mniejszości społecznych, ludowców i oświatowców, członków patriotycznych związków młodzieży.

W okresie PRL terminy: „działacz społeczny”, „aktywista”, członek „aktywu”, było stosowane dla określenia osoby zaangażowanej w polityczno-społeczny proces budowania i rozwijania socjalistycznego modelu państwa i społeczeństwa. Za tę działalność czasami osoby takie pobierały wynagrodzenie, miały określone przywileje, były w szczególnie sposób wyróżniane (niejednokrotnie utożsamiano taką działalność z partyjnym zaangażowaniem). Po zmianie ustrojowej termin ten kojarzony był w związku z tym negatywnie, głównie z powodów politycznych.

Obecnie powroty do poszukiwania źródeł i korzeni polskiej tradycji społecznej wskazują na możliwości reinterpretacji negatywnych skojarzeń oraz odwołania do historycznych, lokalnych i narodowych wzorców zaangażowania społecznego o charakterze dobrowolnym, wynikającym z chęci udziału w zmianie społecznej, dla dobra innych. Przywoływane są przy tym takie wzory pedagogicznego działania społecznego, jak osiągnięcia: Janusza Korczaka, Kazimierza Lisieckiego „Dziadka”, Józefa Babickiego i innych. Odnajdywane są ślady lokalnych działaczy ludowych, organizatorów nauczania i konspiracyjnej walki przeciw zaborcom lub inicjatorów i realizatorów pracy od podstaw, działających w Rzeczpospolitej po odzyskaniu niepodległości⁴.

Jednocześnie dynamiczne zmiany społeczne XX i XXI wieku, wpływ ekonomizacji i zasad rynkowych oraz przejmowania zagranicznych modeli działania społecznego, opartego na profesjonalizujących się modelach pomocy, wykazują tendencje do wprowadzania ról zawodowych oraz płatnych funkcji społecznych: dla animatorów, osób działających w samorządach, dyrektorów fundacji i stowarzyszeń, pracowników organizacji pozarządowych wynagradzanych za działania na rzecz społecznej aktywizacji, profilaktyki społecznej, we współpracy z instytucjami państwowymi lub jako zadania zlecone (usługi społeczne)⁵. W znaczącym stopniu wzorce te są echem nieustających dyna-

⁴ M.in. Henryka Szumana, Jerzego Czartoryskiego, Bronisława Dembińskiego i setek innych osób: ziemian, harcerzy, spółdzielców, działaczy Uniwersytetów Ludowych, działaczy społeczno-politycznych, działaczy instytucji dobroczynnych, oświatowców i innych.

⁵ Wskazują na to m.in. najnowsze publikacje: K. Kietlińska, *Rola trzeciego sektora w społeczeństwie obywatelskim*, Difin, Warszawa 2010, s. 120–174, czy publikacja Magdaleny Dudkiewicz, *Technokraci dobroczynności. Samoświadomość społeczna pracowników organizacji pozarządowych*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010, s. 148–153.

mizmów i transformacji społecznych dostrzeganych na przestrzeni wieków, niebagatelnego udziału ideologii w interpretacji działania społecznego oraz w tworzeniu podstaw i uzasadnień dla działalności społecznej w szerszym kontekście budowania systemów społecznego wsparcia w danym społeczeństwie. Można przy tym wyróżnić co najmniej trzy obszary porządkujące namysł nad znaczeniem aktywnych jednostek w środowisku społecznym: 1) wynikające z koncepcji (filozofii) człowieka i jego roli, 2) związane z wizją idealnej grupy społecznej i tworzonych przez nią więzi, oraz 3) dotyczące koncepcji preferowanego ustroju społecznego i jego instytucji oraz funkcji.

3. DYSKUSJE NAD FENOMENEM DZIAŁANIA SPOŁECZNEGO⁶

Każde działanie jest swoistą praktyczną interpretacją pewnej filozofii życia, ideałów i marzeń zaczerpniętych lub rozwiniętych w procesie jednostkowych dążeń rozwojowych i socjalizacji⁷. Ewa Marynowicz-Hetka wskazuje, że kategoria działania może być rozpatrywana (za B. Barbierem) w trzech następujących perspektywach: wyobrazeniowej, afektywnej i operacyjnej w odniesieniu do następujących zagadnień:

- Istoty działania, nadawania mu sensu i znaczenia w konkretnych sytuacjach (analiza języka działania, jego „semantyki”, naznaczenie aksjologiczne wyobrażeń działania, zwłaszcza stanu istniejącego i pożądanego).
- Metodyki działania – przygotowanie do działania oraz analiza związków między działaniem a kształceniem.
- Metodologii poznania działania – rozumienia i interpretacji intencji podmiotów działających⁸.

Odwołanie do ontologii działania społecznego Maxa Webera pojawia się obecnie w nowych kontekstach i ujęciach, w tym także edukacyjnych i związanych ze służbami społecznymi. Działanie społeczne zdefiniowane jako zachowanie ludzkie, które uwzględnia reakcje innych i jest na nie zorientowane, po

⁶ W tej części artykułu wykorzystano zmodyfikowane fragmenty rozdziału: *Powroty do koncepcji działania społecznego*, z publikacji autorki: A. Naumiuk, *Uczestnictwo społeczne młodzieży*, Wydawnictwo Akapit, Toruń 2006, s. 55–57.

⁷ E. Marynowicz-Hetka, J. Piekarski, *Wokół problemów działania społecznego*, „Śląsk”, Katowice 1998, oraz m.in. E. Marynowicz-Hetka, *Kategoria działania społecznego w pedagogice społecznej – sens i znaczenie działania społecznego*, [w:] *Pedagogika społeczna*, E. Marynowicz-Hetka (red.), PWN, Warszawa 2006 i E. Marynowicz-Hetka, hasło: „działanie społeczne” [w:] *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, D. Lalak, T. Pilch (red.), Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1999.

⁸ E. Marynowicz-Hetka, *Pedagogika społeczna*, PWN, Warszawa 2006, s. 95.

dziś dzień wyznacza kierunki nowoczesnych badań i teorii, takich jak socjologia ekonomiczna, teorie organizacji, socjologia religii, teoria władzy i zmiany społecznej, psychologia społeczna. Weber uważał działania społeczne za podstawowe tworzywo, z którego zbudowane są trwalsze struktury społeczne: władza, instytucje, organizacje. Rozróżnił on cztery typy działań: 1) działania racjonalne ze względu na cel, w wyborze którego działający kieruje się racjonalnością instrumentalną, 2) działania racjonalne ze względu na wartości, 3) działania afektywne, odpowiadające aktualnym stanom uczuciowym, 4) działania tradycyjne, opierające się na nawyku⁹.

Inne ujęcia, zwłaszcza w odniesieniu do teorii socjalizacji, można odnaleźć w twórczości m.in. E. Durkheima (internalizacja), H. Spencera (instytucjonalizacja), J. Deweya (psychika jednostki w więzi ze środowiskiem), W. Jamesa (jaźń społeczna), J. Baldwina (fazowy rozwój jednostki jako osoby społecznej), Ch. Cooleya (społeczny mechanizm komunikowania)¹⁰.

Bliskie pojęciu działania jest pojęcie aktywności społecznej, przy czym definicje tego pojęcia rozciągają się od myślenia o działaniu skierowanym ogólnie na otoczenie społeczne, aż do propozycji znaczących zawężeń definicyjnych, wskazujących, iż odnosić się powinno ono do podejmowanych dobrowolnie działań wartościowych dla innych¹¹. Aktywność społeczną można także ujmować jako swoistą cechę osobowości przejawiającą się w gotowości do zajmowania się problemami społecznymi lub jako zespół konkretnych zachowań jednostki, realizujących jej dążenia do oddziaływania na otoczenie¹².

Wiele uwagi działaniu społecznemu poświęca psychologia zwłaszcza w odniesieniu do teorii motywacji prospołecznych, korzyści, zadowolenia-satisfakcji.

Z działaniem związane jest także pojęcie sił ludzkich oraz sił społecznych, które wprowadziła do pedagogiki społecznej Helena Radlińska rozumiejąc je jako zespół czynników i wartości funkcjonujących w środowisku w postaci jednostkowych lub zbiorowych, jawnych lub ukrytych uzdolnień wyrażających się w pozytywnym działaniu¹³. Aleksander Kamiński skonkretyzował to pojęcie rozumiejąc je jako siłę jednostki lub grupy do działania lub cechę, której brak innym jednostkom, a którą należy budzić, kompensować, wzmacniać itp. Współcześnie koncepcja ta zbieżna jest z ideą *empowerment* (wzmocnienie

⁹ J. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa 2005.

¹⁰ J. Modrzewski, *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne. Studium socjopedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2004, s. 20–22.

¹¹ M. Prokosz, *Aktywność społeczna młodzieży szkół średnich*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2000, s. 88–96.

¹² M. Tyszkowa, *Zdolności, osobowość i działalność uczniów*, PWN, Warszawa 1990.

¹³ A. Olubiński, *Praca socjalna. Aspekty humanistyczne i pedagogiczne*, Wydawnictwo Akapit, Toruń 2004, s. 134–158.

nia), traktowaną jako proces wzmacniania przez metodyczne oddziaływanie ku nabieraniu pełnej życiowej samodzielności¹⁴. W przypadku działalności społecznej jest to kluczowe zagadnienie, odnosi się bowiem zarówno do sposobu pomagania innym, jak też formy przez którą człowiek sam staje się silniejszy i bardziej samodzielny. Jak stwierdza Andrzej Olubiński¹⁵, działanie wychowawcze może być jedną z sił społecznego układu lub ich efektem, zaś trwałe zachowania i motywacje wynikają z doświadczeń, sposobu życia człowieka nadając szczególne cechy i wartości osobowości społecznej ujmowane w kategorii charakteru społecznego jednostki.

Znaczące trudności oraz gorące polemiki wywołuje rozpatrywanie działań społecznych jako dychotomii między działaniami zorientowanymi jednostkowo, odbieranymi negatywnie i kojarzonymi z motywami egoistycznymi, interesownością, a działaniami skierowanymi na grupę, kojarzonymi z altruizmem, dobrem wspólnym, odbieranymi pozytywnie, jako godne aprobaty¹⁶, będące rozwinięciem sporu o powinności jednostki wobec społeczeństwa i państwa trwające między ideologią liberalną a komunitariańską¹⁷ w sytuacji rozwiniętego neoliberalizmu.

Istnieją badania ukazujące związki działań prospołecznych m.in. z aktywnością, twórczością, pozytywną samooceną i wiarą w siebie, przyswojonymi normami nakazującymi pomaganie innym i satysfakcją, jaką niesie ich spełnianie. Także motywującą rolę spełniają podkreślane przez społeczników wartości nadrzędne, czyli: dobro, sprawiedliwość, tradycja. Badania pokazują jednocześnie, że działanie bywa ucieczką od własnych sytuacji trudnych, jest mechanizmem obrony, formą terapii lub kompensacji, gdy przynosi zadowolenie z niesienia radości innym, pozwala zapomnieć o własnych troskach lub czynić je mniej dotkliwymi¹⁸. Dodatkowo wskazywano na takie motywy, jak poszukiwanie sensu w życiu, czy poczucie silnej więzi społecznej z ludźmi, co może powodować wręcz, że ulega zatarciu granica między życiem prywatnym

¹⁴ J. Szmagański, hasło: „siły ludzkie” [w:] *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, D. Lalak, T. Pilch (red.), Warszawa 1999, s. 269.

¹⁵ A. Olubiński, *Siły społeczne jako kluczowa kategoria pedagogiki społecznej*, [w:] *Pedagogika społeczna. Dokonania – aktualności – perspektywy*, S. Kawula (red.), Toruń 2003, s. 168 i 169.

¹⁶ *O różnych obliczach altruizmu*, D. Rutkowska, A. Szuster (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2008; *Kręgi integracji i rodzaje tożsamości*, W. Wesołowski, J. Włodarek (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2005, s. 181–34; *Edukacja. Moralność. Sfera Publiczna*, J. Rutkowiak, D. Kulinowski, M. Nowak (red.), Materiały z VI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego PTP, Oficyna Wydawnicza „Verba”, Lublin 2007.

¹⁷ P. Śpiewak (wybór, wstęp), *Komunitarianie*, Fundacja, Aletheia, Warszawa 2004.

¹⁸ J. Koralewicz, H. Malewska-Peyre, *Człowiek człowiekowi człowiekiem. Analiza wywiadów biograficznych działaczy społecznych w Polsce i we Francji*, Warszawa 1998, [za:] A. Kotlarska-Michalska, *Dobrowolność w działaniu jako forma zachowań prospołecznych*, [w:] *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, B. Kromolicka (red.), Toruń 2005, s. 41.

a działalnością społeczną¹⁹. W tych samych badaniach opartych na analizie biograficznej oraz na podstawie wywiadów ze społecznikami wskazano np. na szczególne cechy osobowościowe „wewnętrzne” charakteryzujące działaczy, takie jak: samosteroowność, odpowiedzialność, umiejętność oceny siebie i otoczenia²⁰.

Współcześnie termin „działanie społeczne” bywa rozszerzany na wszelkie dziedziny ludzkiej aktywności jako aktywności społecznej, i w tym nurcie także na instytucje publiczne czy prywatne, które w ujęciu szerszym, ideologicznym, są określane jako instytucje społeczne, działające dla dobra wspólnego, publicznego – od pracowników socjalnych, przez zawodowych polityków, do pracowników energetyki ciepłej czy drogowców.

Wiele, w kreowaniu przywództwa społecznego, zależy od relacji między życiem publicznym i prywatnym, od możliwości uczestniczenia obywateli w sferze publicznej, sposobu przygotowywania ich do takiego uczestnictwa oraz zachęcania do znajdowania znaczenia w życiu osobistym wartości łączenia tych obu sfer lub rozdzielania aspiracji prywatnych od sfery publicznej, czyli od koncepcji społeczeństwa obywatelskiego i akceptacji sposobów jego realizacji praktycznych. Wiąże się to z szeroko pojmowaną edukacją do demokracji.

Robert Bellah zauważa, że ludzie potrzebują i poszukują moralnie spójnego życia, a to, jakiego życia pragniemy, zależy od naszego charakteru a dążąc do tego, wpływamy na „charakter” społeczny. Społeczeństwo kształtując nasz indywidualny charakter, wpływa na swoją przyszłość, na sposób, w jaki jest zarządzane i zorganizowane, a to z kolei wpływa na moralny charakter obywateli, o czym pisał na przykładzie społeczeństwa amerykańskiego m.in. Alexis de Tocqueville, nazywając społeczną samoorganizację „nawykami serca” – podtrzymującymi więzi w rodzinie, w kościele, w społeczności lokalnej i szerzej – w społeczeństwie²¹.

4. SPOŁECZNIICY, PROFESJONALIŚCI, BOJOWNICY – KILKA SŁÓW O SKOMPLIKOWANEJ NATURZE PRAKTYKI

W Polsce na skutek zmian zapoczątkowanych w latach 90. XX w. organizacje społeczne stały się formą nowej instytucjonalizacji działania społecznego. Coraz częściej osoby zatrudnione w tych organizacjach, wzorem modeli

¹⁹ Ibidem, s. 42.

²⁰ Ibidem, s. 43.

²¹ R. Bellah, *Habits of the Heart*, [w:] *Education for Democracy*, B. Barber, M. Battistoni (ed.), Dubuque Kendall/Hunt Publishing company 1999, s. 93–111.

zachodnich, postrzegane są jako właściwa grupa określana terminem „działacze społeczni” – dla określenia nowej roli, zawodu, funkcji: zarządzania i koordynowania działalnością organizacji społecznych i inicjatyw lokalnych.

Krystalizowaniu się pojęcia tej nowej grupy sprzyjają nieco intuicyjne określenia różnicujące ją od innych grup:

- *społeczników* – osób działających społecznie w sposób bardziej stały, lecz nie pobierających wynagrodzenia;
- *wolontariuszy* – osób dobrowolnie, nieodpłatnie wspierających działania organizacji społecznych;
- *darczyńców* – osób dobrowolnie przekazujących środki na cele społeczne.

Wpływ dynamiki procesów ekonomicznej i kulturowej globalizacji oraz jednocześnie ponowne odkrywanie dziejów działania społecznego w Polsce powoduje, że nadal działacz społeczny poszukuje swojej tożsamości na pograniczu działań prywatno-publicznych.

W potocznym, społecznym rozumieniu tego terminu akceptuje się profesjonalną rolę działacza-organizatora, który może otrzymywać wynagrodzenie, jest specjalistą w danej dziedzinie, jednak ta rola bywa mieszana z rolą społecznika a czasami nawet wolontariusza, i nie dla wszystkich jest jasne czy np. Marek Kotański był działaczem społecznym, czy społecznikiem. Podobnie jest w przypadku Jerzego Owsiaaka, Janiny Ochojskiej i innych osób w sposób stały zajmujących się pomocą w ramach organizacji społecznych. Także dla samych działaczy ten termin nie jest jednoznaczny i oczywisty – włączają do tego pojęcia także działania o charakterze mniej formalnym, niekoniecznie związane z pracą płatną. Istnieje także węższa, szczególna grupa działaczy utożsamianych z działaniem społecznym – tzw. aktywistów: działaczy stosujących formę akcji społecznej – w postaci zbiorowych publicznych akcji protestacyjnych jako narzędzia obywatelskiego prawa do wyrażania opinii, zazwyczaj przeciw komuś lub czemuś, co ich zdaniem godzi w poczucie społecznej sprawiedliwości lub w prawa określonych jednostek i grup. Coraz częściej i w tej dziedzinie wprowadzana jest instytucjonalizacja i uzawodowienie: płatna praca, system szkoleń i awansu²².

Robert Bellah wyróżnił trzy historyczne typy/wzorce społeczne, które przetrwały do naszych czasów, a które wyrosły z pożądanych wzorców liderów danych czasów i odpowiadały na zapotrzebowanie ówczesnych społeczeństw w tworzeniu pożądanych mechanizmów rozwoju społecznego i harmonizacji ewentualnych napięć i konfliktów społecznych:

²² H. Retting, *The Lifelong Activist*, Lantern Books, New York 2006; *The Global Activist's Manual. Local Ways to Change the World*, M. Prokosch, L. Raymond (ed.), Thunder's Mouth Press, New York 2002.

1. *XIX-wieczny wzorzec przedsiębiorcy (Entrepreneur)* – powstały jako odpowiedź na nowy industrialny porządek, despotyczne panowanie monopolii przedsiębiorstw kontrastujące z ubogimi masami pracujących robotników, mieszkańców miast i wsi. Załamania gospodarcze początków XX wieku tylko pogłębiły szok i frustrację, rozwinęły konflikty społeczne. Model emancypacyjny prywatnego przedsiębiorcy, będącego poza konfliktami strukturalnymi, człowieka samodzielnego, który dzięki swojej zaradności może odnieść sukces, stał się wzorem i ideałem społecznym. Na tym gruncie wyrosły koncepcje samoorganizacji środowisk lokalnych (*self-governed community*) oraz związanych z tym kulturowych konsekwencji rozumienia sukcesu w kategoriach przedsiębiorczości jednostkowej lub grupowej. W konsekwencji pojawiła się potrzeba przedsiębiorczego aktywisty, który wzmacniałby dążenia społeczne do samoorganizacji, kierował nimi, pobudzał do działania, miał pasję i wiarę w „rozwój”.

2. *XX-wieczny wzorzec menadżera (Manager)*. Kolejne zmiany społeczne i rozdział między różnymi sferami życia przyniósł biurokratyzację jako próbę wprowadzenia ładu i porządku według określonych reguł i zasad, który z kolei wytworzył model kulturowy społeczeństwa zorganizowanego (*organized society, organized community*). Liczyły się w tym nowym porządku mierzalne osiągnięcia, profesjonalnie wykonywana praca i większa specjalizacja oraz lepsze zorganizowanie dla podniesienia efektywności różnych dziedzin życia. Biurokracja miała wprowadzić kolejny element równowagi między różnymi „sektorami” życia grup i jednostek. Kompetencje stały się kluczowymi elementami prowadzącymi do osiągnięcia sukcesu definiowanego w kategoriach profesjonalizacji. Pojawił się wzór menadżera społecznego – osoby, która potrafiłaby spajać te różnorodne wątki społeczne i kierować je na szeroko rozumiane zyski społeczne. Zadaniem menadżera jest organizowanie zasobów ludzkich i materialnych dostępnych organizacji, aby wzmocniła swoją pozycję na rynku. Jego rolą jest przekonywanie, inspiracja i manipulacja tymi, którymi „zarządza” lub na których ma wpływ, aby uzyskać status organizacji efektywnej, szczególnie wobec oczekiwań osób ją kontrolujących lub jej „właścicieli”. Ten rodzaj inżynierii społecznej musi uwzględniać delikatną materię relacji i osobowości w programowaniu efektywności organizacyjnej i ekonomicznej. W przypadku organizacji społecznej działanie to poddane jest kontroli społecznej lub nadzorowi instytucji publicznych, które mogą wymuszać kryteria efektywności i oczekiwanych rezultatów, a zarazem wymaganych kompetencji profesjonalisty. W modelu tym na pierwsze miejsce wysuwa się rynek klientów (niekoniecznie tożsamy z grupą beneficjentów), którzy „kupują” produkt organizacji – jest to zatem element rynku konsumenckiego.

3. *XX/XXI-wieczny wzorzec terapeuty (Therapist)*, związany z zapotrzebowaniem społecznym na rodzaj organizacji łączących sfery prywatną i publiczną, gdzie mierzenie efektywności działania dostosowane jest do potrzeb nowych społeczności emocjonalnych (społeczności ekspresywnych), w których głównym kryterium efektywności jest poziom jednostkowych lub grupowych satysfakcji. W przypadku działacza społecznego działającego według wzorca terapeuty ważne jest kryterium wewnętrzne: przeżyć jednostek, nastawienie na indywidualne style życia i potrzeby, możliwych ekonomicznie do realizacji, lecz przede wszystkim psychicznie tolerowanych działań, które spełniają swoją funkcję – docierają do człowieka, jego najszybszych potrzeb, motywów, redukują jego frustracje i korzystają ze wszystkich możliwych zasobów, które okazały się skuteczne w życiu jednostek, według ich własnej oceny.

Fundamentalne, filozoficzne i humanistyczne dyskusje nad sensem życia istoty ludzkiej, uzupełniane przez odkrycia nauk fizyczno-przyrodniczych i antropologicznych, poszerzane są o namysł nad rolą zbiorowości ludzkiej: społeczeństwa i państwa oraz ich instytucji i praw, roli polityki i ekonomii społecznej, a także religii. W tym nieustającym społecznym dyskursie nad rolą człowieka, w uproszczony sposób, można przedstawić przynajmniej trzy nurty odniesień do działania społecznego i jego interpretacji, zarysowane w tytule niniejszego artykułu, w postaci trzech głównych ról, w jakie działacze społeczni bywają wpisywani:

- 1) *nurt sentymentalny* – reprezentowany przez określenie społecznik. Kojarzy się z nim osoba „ciepła”, o dobrym sercu, poświęcająca się dla innych, związana w pewnym stopniu z tradycją społecznikowską opartą o ewolucyjne formy transformacji społecznej.
- 2) *nurt pragmatyczny* – reprezentowany przez określenie profesjonalista. W tym wypadku zwraca się uwagę na skuteczność, wydajność, zorganizowanie pracy oraz jej efekty. Od działacza nie oczekuje się znanadto poświęcenia, pasji. Jego rola wpisana jest w rozwiązania systemowe oparte o instytucjonalne lub para-instytucjonalne formy organizacji społecznej²³.
- 3) *nurt radykalny* – reprezentowany przez określenie bojownik. Nurt ten wynika z oczekiwań społecznych przywództwa w małych lub dużych „rewolucjach” społecznych, prowadzących do zmiany społecznej. Opisuje on osoby zdecydowane, przekonane o słuszności sprawy, o jaką walczą.

Wiesław Theiss przypominając rozumienie pracy społecznej jako pracy wychowawczej, kulturalnej oraz socjalnej wspierającej rozwój jednostek, grup

²³ Zob. m.in. M. Dudkiewicz, *Technokraci dobroczynności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.

społecznych oraz środowisk, wskazuje na konieczne partnerstwo w tych działaniach wielu instytucji, grup społecznych i liderów oraz na jej historyczne przemiany w Polsce, od spontanicznych form niesienia pomocy drugiemu człowiekowi (u podstaw których leżały świeckie i wyznaniowe formy dobroczynności) przez profesjonalizację i specjalizację oraz rozwój „służb społecznych”. Wydobyl w tych przemianach interesujący model pewnego kontinuum zadań pracownika socjalnego: od bojownika, przez instruktora, do profesjonalisty²⁴. Polskie doświadczenia pracy społecznej splatają losy pracy socjalnej z działaniem społecznym, jakie obok niej dziś występuje. Wielkie znaczenie w kształtowaniu się dorobku obu form pomocy społecznej odegrała Helena Radlińska, która wiele uwagi poświęciła zagadnieniom związków człowieka ze środowiskiem tworząc motto dla swojej pracy i wysiłków wielu pokoleń jej uczniów i następców, wprowadzając trzy podstawowe idee pracy społecznej: zasadę solidarności, pomocniczości i aktywności jednostki oraz związanymi z nimi poglądami na wychowanie i znaczenie środowiska²⁵. Cytowane przez wielu pedagogów społecznych stwierdzenie Radlińskiej *w imię ideału siłami człowieka wychowanie przetwarza dzień dzisiejszy* wyznacza działaniu społecznemu nowy obszar: powiązania z edukacją społeczną.

Radlińska w działaniu społecznym nie widziała poświęcenia jednostki dla innych, lecz wspólne (dziś nazwalibyśmy je partnerskim) towarzyszenie i wsparcie: *nie jeden ofiarnik, lecz tysiące przodowników muszą działać na wszystkich polach życia. Zgodnie z celem, któremu służą, nie mogą kroczyć przed gromadą. Przodownik współczesny idzie w gromadzie, jak towarzysz i współpracownik [...]*²⁶. W działaniu społecznym widziała szczególną misję i zachęcała do działania planowego, widząc różnicę między spontanicznym działaniem społecznikowskim a odpowiednio zaprojektowanym, celowym i wrażliwym – na właściwe rozpoznanie środowiska – długofalowym postępowaniem. Słowa wypowiedziane przez nią wiele lat temu nie tracą na swojej aktualności: *działaczem nazywa się [...] tego, kto umie nadać rozpęd żywiołowi ludzkiemu, skierować ku określonej celowi. Działaczem kieruje często natchnienie, często wiara (religijna czy polityczna), która wymaga siły aż do przysłowiowego „przenoszenia gór”. Gdy wiara stygnie lub przeszkody są zbyt wielkie, niejednemu działaczowi opadają skrzydła. Pracownik społeczny nie może być wyłącznie działaczem społecznym; aby móc skutecznie budować, musi umieć rozpoznawać warunki działania i umiejętnie używać narzędzi [...]*²⁷. Dla niej pracownik spo-

²⁴ W. Theiss, *Bojownik – instruktor – profesjonalista, Z tradycji zawodu pracownika socjalnego w Polsce*, [w:] B. Skrzypczak, P. Hensler, *Kim jest animator społeczny*, Stowarzyszenie CAL, Warszawa 2006, s. 74 i nast.

²⁵ W. Theiss, *Radlińska*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 1997, s. 128–130.

²⁶ *Ibidem*, s. 267.

²⁷ *Ibidem*, s. 281.

teczny powinien być przodownikiem: wybijającą się jednostką, która swoim przykładem miałyby pociągać za sobą otoczenie, „działaczem samorodnym”, który ma siły większe od innych, by urzeczywistniać ideał społeczny²⁸. Wiele wysiłku Radlińska włożyła w unowocześnienie warunków edukacji pracowników społecznych przez tworzenie, placówek kształcenia służb społecznych, współudział i zachętę dla innych do rozwoju publikacji, prac badawczych, przybliżania teorii społecznych środowiskowych oraz czerpania inspiracji wyniesionych ze współpracy międzynarodowej²⁹.

Przedstawione powyżej rozważania prowadzą do refleksji nad współczesnymi liderami środowisk społecznych w Polsce. Z uwagi na wspólne pochodzenie pracy socjalnej, pedagogiki społecznej i pracy społecznikowskiej, wywodzące się z tradycji i dokonań pracy społecznej i szeroko rozumianych „służb społecznych”, widoczne są wspólne wątki i komplementarne zadania jak np.: praca socjalna w sferze zawodowej roli pomocy publicznej, pedagogika społeczna we wspieraniu wychowania w relacjach człowiek-środowisko, społecznicy w praktycznych działaniach samopomocy i samoorganizacji lokalnej.

Zadane w tytule artykułu pytanie jest zatem pytaniem o dominujący „model” lidera społecznego. Odpowiedź na to pytanie nie jest możliwa bez przywołania osób, które w środowiskach za takich liderów uchodzą. Pojawia się zatem kolejny problem identyfikacji takich osób według pewnych kryteriów: prospołecznych działań, motywacji i/lub przynależności do pewnych społecznych instytucji, grup zajmujących się dobrem wspólnym, społecznej oceny (także tej po latach).

Czy Janusz Korczak walczący o godność dziecka – sieroty, Kazimierz Lisiecki pracujący z dziećmi ulicy, Jane Adams wrażliwa na losy imigrantów, Mary Richmond poszukująca odpowiednich metod diagnozy potrzeb i problemów społecznych byli bojownikami, społecznikami, czy pionierami pracy profesjonalnej? Czy współcześnie Jacek Kuroń, Marek Kotański, Janina Ochojska, dyrektor lokalnego domu kultury, zapalony miłośnik regionu, animator CAL, radny – to bojownicy, społecznicy czy profesjonaliści? Pytanie to poniekąd retoryczne, niesie w sobie ważne zagadnienie i namysł nad pożądaną rolą, próbą ustalenia dominującego „charakteru społecznego” takiej funkcji. Złożoność odpowiedzi wiąże się ze zróżnicowanymi potrzebami środowisk i skomplikowanym zestawem wymaganych umiejętności, które niekiedy zmuszają

²⁸ W. Theiss, *Bojownik – instruktor – profesjonalista...*, op. cit., s. 78.

²⁹ Mowa tu m.in. o pracach Studium Pracy Społeczno-Oświatowej Wolnej Wszechnicy Polskiej, periodyku „Praca i Opieka Społeczna” i wielu innych inicjatywach Heleny Radlińskiej i jej współpracowników i uczniów, które przypomina Wiesław Theiss, zob. W. Theiss, *Bojownik – instruktor – profesjonalista...*, op. cit., s. 74–83; tenże, *Radlińska*, Warszawa 1997, s. 9–137.

do tego, by być „wszystkim” jednocześnie lub „innym” dla każdego. To także niezwykle ciekawy proces dojrzewania do roli i przeobrażania się preferencji indywidualnych: czasem początkowy bojownik staje się profesjonalistą, profesjonalista – społecznikiem, spokojny społecznik – radykalnym bojownikiem. To także pytanie o dominujące tendencje o charakterze wspólnotowym czy zrzeszeniowym prowadzące albo do organizacji środowisk w ruchy społeczne, albo powoływania instytucji³⁰.

Warto także na chwilę powrócić do typologii Roberta Bellaha, która pozwala nam na analizę upowszechnianych w naszym kraju form działania społecznego: przedsiębiorczości społecznej i zarządzania działalnością społeczną. Pomijając fakt pewnych szerszych kontekstów związanych z globalizacją i uniformizacją modeli rynkowych, zatem i kultury pracy społecznej, można, analizując koncepcję przedsiębiorczości społecznej³¹ wskazać, iż w naszym kraju w lokalnych społecznościach wiejskich i środowiskach małych miast dominuje model przedsiębiorczy, natomiast w dużych miastach i aglomeracjach sprawdza się model menedżerski³². Z uwagi na dynamikę przemian społecznych, a także zmiany między środowiskami i w ich ramach, rodzi się pytanie o modele przyszłości. Dotychczasowe realizacje typów zaproponowanych przez Bellaha oraz pytania o realizację idei demokracji w naszym kraju w ramach kategorii „po-” (społeczeństwo pokapitalistyczne³³, społeczeństwo poobywatelskie³⁴, postmodernizm), uwzględniających nowy rys więzi społecznych zapośredniczonych przez nowoczesne technologie oraz/lub poszukiwania przyszłych tendencji w kategoriach „nowy” (neo-liberalizm,

³⁰ P. Gliński, *Polscy Zieloni, Ruch społeczny w okresie przemian*, IFIS PAN, Warszawa 1996.

³¹ R. Praszkie, *Zwykli ludzie czy herosi? Motywacje przedsiębiorców społecznych*, [w:] „Trzeci Sektor” nr 4/2005/2006, Warszawa; R. Praszkie, A. Nowak, *Zmiany społeczne powstałe pod wpływem przedsiębiorców społecznych*, [w:] „Trzeci Sektor” nr 2/2005, Warszawa; *The Power of Social Innovation. How Civic Entrepreneurs Ignite Community Networks for Good*, S. Goldsmith (ed.), Jossey-Bass, San Francisco 2010.

³² Ciekawy wątek różnic w ideologii i praktyce działaczy i pracowników trzeciego sektora odkrywa Magdalena Dutkiewicz w publikacji: *Technokraci dobroczynności*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010, s. 277–286, konfrontując wyniki badań B. Lewenstein i Palskiej por: *Samoorganizacja społeczeństwa polskiego: III sektor i wspólnoty lokalne w jednoczącej się Europie*, P. Gliński, B. Lebenstein, A. Siciński (red.), IFIS PAN, Warszawa, z własnymi badaniami przywołując różnice w funkcjonowaniu „centrum” i „peryferiów” społecznych oraz ukazując tendencje technokratyczne ludzi trzeciego sektora, przy czym konieczność dalszych badań w tej dziedzinie wskazuje jedynie na możliwe wątki i próby wymagające bardziej uściśłowionych analiz.

³³ P. Drucker, *Społeczeństwo pokapitalistyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.

³⁴ M. Marody, *Społeczeństwo poobywatelskie?*, [w:] *Kręgi integracji i rodzaje tożsamości. Polska. Europa. Świat*, W. Wesolowski, J. Włodarek (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2005, s. 211–220.

nowe wspólnoty) sugerują m.in. coraz większy wpływ ekspresji, emocji i wyborów modelu terapeutycznego, ekspresyjnego, opartego na indywidualnych ocenach zadowolenia z usług, które wspomagają radzenie sobie z niepokojem, wydobywania i „przepracowywania” tych lęków, udręków i traum oraz agresji, czy to związanych z procesami nieustających transformacji rodzących niepewność³⁵, czy ekskluzji społecznej i marginalizacji skazujących na ekonomiczny „śmietnik”³⁶, czy też dylematów moralnych, etycznych, światopoglądowych wynikających z coraz bardziej szarzejacej przestrzeni wartości. Współcześnie rozważania te wiodą ku „nowej ekologii społecznej”³⁷, pożądanej równowagi w globalnej sieci wielokulturowych powiązań³⁸. Zygmunt Bauman dokonuje ciekawej analizy przemian wspólnot i zagrożeń takich jak gettyzacja, wspólnoty estetyczne w miejsce wspólnot etycznych, kreowanie nowych nierówności³⁹.

W rozważaniach nad liderami społecznymi należy wskazać także na możliwe zniekształcenia „sylwetek społecznych” działaczy i potrzebę troski o ograniczanie zmian niekorzystnych dla tych jednostek oraz dla środowiska i usług społecznych:

- *rewolucjoniści* – walczący ze wszystkim, co istnieje w otoczeniu, oceniający rzeczywistość jako nieustannie wymagającą radykalnych zmian, łącznie z koniecznością wywoływania konfliktów i walk społecznych,
- *misjonarze* – osoby uważające, że to, co robią jest swoistym powołaniem wynikającym z wyższych konieczności, zadaniem, któremu należy poświęcić życie, jedynie słuszne, wartościowe i trwałe; selekcjonujące informacje pod kątem tego, co dobre – zgodne i złe – niezgodne z ich przekonaniami (czasem w imię hasła „cel uświęca środki”),
- *krytycy* (eksperci-policjanci) – tropiący błędy w działaniach innych osób społecznie zaangażowanych, zwłaszcza, jeśli nie są to ich działania lub działania ich zdaniem niezgodne ze społecznym dobrem arbitralnie przez nich określonym,
- *iluzjoniści* – roztaczający wizję sukcesów, wzmacniający iluzje społeczne, czasem nieświadomie szerzący populizm i myślenie magiczne,
- *gwiazdy medialne* – osoby, które „uwiódł” świat mass-mediów i specyficznego zachowania medialnego,

³⁵ A. Radziewicz-Winnicki, *Spółczesność w trakcie zmiany*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

³⁶ Z. Bauman, *Życie na przemieszczaniu*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2004.

³⁷ J. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 133–137.

³⁸ W. Wosińska, *Oblicza globalizacji*, Wydawnictwo Smak Słowa, Sopot 2008.

³⁹ Z. Bauman, *Wspólnota*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2008, s. 89–98.

- *biznesmeni* – osoby, które zatraciły spojrzenie społecznikowskie w świecie ekonomicznego świata gospodarki, rynku, biznesu,
- „*elity NGO*” – grupy osób, które zyskały istotny prestiż, pozycję lub środki pozwalające na działania o szerszym zasięgu i wpływie na innych działaczy społecznych, czasem niebezpiecznie zamykające przed innymi dostęp do „kręgu władzy” społecznej⁴⁰.

5. POTRZEBY EDUKACYJNE W KSZTAŁCENIU LIDERÓW SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH W POLSCE

Powyższe rozważania dotyczące ról liderów społecznych w kontekście środowiskowym wskazują na dalszy wątek istotny dla pedagogiki społecznej, pracy socjalnej, i innych działań pomocowych. Jest nim dyskusja, pytanie o to, czy do działania społecznego można przygotować, nauczyć, czy też jest to naturalna predyspozycja, talent, charyzma i unikalny rodzaj „twórczości” w dziedzinie organizacji, nawiązywania więzi społecznych, lub społecznej mobilizacji. Jeśli odpowiedź dotycząca możliwości kształcenia lub innych form przygotowania do tego typu „służby społecznej” jest pozytywna, to czym to przygotowanie powinno się charakteryzować, w czym być wspólne innym formom kształcenia do działań pomocowych, a w czym uwzględnić powinno specyfikę i konieczność gotowości do innowacyjności, mierzenia się z nieznanym, zachowania spontaniczności i naturalności oraz autentyczności, współczesnych odmian „samorodności”?

Wiele odpowiedzi na te pytania przynosi tradycja edukacji środowiskowej i pedagogiki społecznej wraz z kontekstami teorii i praktyki pracy w środowisku i rozumienia roli środowiska wychowawczego⁴¹. Niezwykle istotne jest zatem, by w edukacji działaczy społecznych te zagadnienia były obecne i nie ograniczały się do porad o charakterze instrumentalnym (jak działać), lecz szerzej postrzegały istotę wychowania jako towarzyszenia i przewodzenia jednostkom i grupom w ich wysiłkach poszukiwania sensu i celów działania wspólnego i jednostkowego.

W powszechnej świadomości istnieje potrzeba edukacji działaczy społecznych (określanych czasem jako „pozarządowcy”) na poziomie studiów podyplomowych (inicjatywy takie, jak np. Collegium Civitas), a plany przyszłości

⁴⁰ Typologia stworzona na podstawie wymienionych postaw: W. Theiss, *Edukacja środowiskowa – wprowadzenie*, [w:] *Edukacja i animacja w środowisku lokalnym*, W. Theiss, B. Skrzypczak (red.), Stowarzyszenie CAL, Warszawa 2006, s. 31–32 oraz A. Naumiuk, *Uczestnictwo społeczne młodzieży*, Wydawnictwo Akapit, Toruń 2007, s. 146.

⁴¹ W. Theiss, *Edukacja środowiskowa – wprowadzenie*, op. cit.

dotyczą osobnych studiów o takim kierunku, z szerokim ujęciem roli liderów zmian społecznych, na wzór modeli edukacji istniejących zachodnich państw europejskich i USA, gdzie działanie społeczne może stanowić osobną ścieżkę kariery zawodowej. Bardzo popularne są szkolenia i kursy nastawione na zdobywanie praktycznych umiejętności tworzenia, organizacji i przekształcania środowisk społecznych, zarządzania zasobami ludzkimi i aktywizacji wolontariuszy, zarządzania finansami, planowania i ewaluacji działań, pisania projektów, kontaktów z darczyńcami, pozyskiwania funduszy. Powstaje także szczególna infrastruktura wspierająca działaczy i ich profesjonalny rozwój: szkoleniowa, informacyjna, doradcza, badawcza. Organizowany jest konkurs Społecznik Roku – promujący postawy prospołeczne. Coraz większa liczba publikacji poświęcona społecznikom i organizacjom społecznym jest także odpowiedzią na to zapotrzebowanie.

Podkreślana jest także znacząca rola wychowania i kształcenia w zakresie postaw społecznych w szkole, rodzinie i środowisku lokalnym, jako źródeł pozytywnych wzorców i bodźców edukacyjnych wzmacnianych przez doświadczenia społeczne, dojrzewanie do społecznych ról i wybór takiej ścieżki zawodowej przez wcześniejszy udział w różnorodnych formach aktywności społecznej np. wolontariacie, w ramach edukacji obywatelskiej. Wiele w dziedzinie zmiany postaw Polaków do działań społecznych uczynili sami społecznicy, działacze pozarządowi i samorządowi, poprzez realizację różnorodnych inicjatyw upowszechniających zaangażowanie obywatelskie.

W edukacji społecznej ważne jest także przygotowanie przywódców w środowisku (liderów, animatorów) do podejmowania ryzyka i trudu rozpoczynania i rozwijania innowacji społecznych, które są katalizatorem, zaczynem istniejących w środowisku społecznych składników (potencjał, kapitał społeczny) oraz istotnym elementem szerszego, systemowego i długofalowego wsparcia, partnerstwa społecznego⁴². Od wielu czynników społeczno-kulturowych zależy, czy istnieje przyzwolenie społeczne na tworzenie strategii publicznych i kontrolowanie ich realizacji przez społeczników, na wspieranie ich autorytetu w środowisku lub jego pomniejszanie. Jednym z elementów trwałości systemów społecznych jest system wytworzonych sieci i więzi społecznych, zaufania i zdolności do kooperacji. Zmianę w tym względzie wprowadza nowoczesna technologia internetowa umożliwiającą szerszą niż dotąd partycypację społeczną osób dotąd niezaangażowanych, bardziej powszechną i odpowiednią do indywidualnych możliwości i zainteresowań, przestrzeń włą-

⁴² S. Goldsmith, *The Power of Social Innovation. How Civic Entrepreneurs Ignite Community Networks for Good*, op. cit.; P. Jordan, B. Skrzypczak, *Animator społeczny – jego rola w środowisku*, [w:] *Kim jest animator społeczny?*, B. Skrzypczak, P. Henzler (red.), Stowarzyszenie CAL, Warszawa 2006, s. 84–95.

czania się w system decyzji i działań. Powoli kończy się era „elit” społecznych – społecznikiem, bojownikiem może być każdy, a profesjonalizm jest tylko kwestią czasu i dostępu do odpowiedniej wiedzy i doświadczeń.

Odpowiedź na pytanie o potrzeby i możliwości edukacji do działania społecznego tkwią w pytaniu o przewidywane społecznie korzyści, typy preferowanych zmian, aktualne oczekiwania i potrzeby społeczności lokalnych, polityczne i ekonomiczne układy. Stephen Goldsmith wskazuje na ważny rys służby w koncepcji liderów, przywódców środowisk jako świadczeniodawców (*service providers*), wystrzegających się niebezpieczeństwa sukcesu prowadzącego niekiedy do utraty podstawowych wartości i pierwotnych motywacji, jakie przyświecały działaniu dla innych, na rzecz sukcesu w porozumieniach „politycznych” lub ekonomicznych. Autor wskazuje, że w działaniach społecznych sukces jest rezultatem splotu wielu czynników, sytuacji, efektem współpracy wielu osób i grup oraz że jest trudno mierzalny, zazwyczaj, jeśli w ogóle, dostrzegany (opisywany) po wielu latach, dlatego autor sugeruje, by zamiast mówić o sukcesie, który może być łatwo podważony, raczej mówić o wskaźnikach zmiany i o tym, że każda innowacja jest oznaką samodzielnych dążeń do zmiany, przełamywania poczucia beznadziejności i odchodzenia od roszczeniowości „klienta państwa”. Taka postawa powinna być upowszechniana, wspierana i rozwijana przez środowiska lokalne, przy wsparciu rodzinnych i pozarodzinnych sieci społecznych, a także systemów publicznych, co z czasem może przyczynić się do zmiany lokalnej i ponadlokalnej kultury społecznej.

Wnioski dla przygotowywania do pracy społecznej dotyczą zarówno potrzeby powrotów do idei i koncepcji polskiej tradycji działań społecznych i pomocowych, konieczności wyobrażenia przyszłych potrzeb, a także odpowiedniej analizy i diagnozy sytuacji obecnej.

Obecnie zaś ograniczone środki na realizację działań społecznych, niepewne podstawy finansowe funkcjonowania długofalowego; kształtujące się dopiero formy współpracy z instytucjami państwowymi: usługi, partnerstwo czy działania alternatywne – niejednokrotnie dochodzenie do porozumienia i ustaleń drogą walki i nieporozumień; niska świadomość i aktywność obywatelska oraz niski poziom kapitału społecznego w społeczeństwie polskim, malejące znaczenie tych cech w środowiskach lokalnych, nie sprzyjają tworzeniu sprzyjających warunków i otoczenia wzmacniającego takie społeczne wychowanie i niosącego pomoc w obywatelskim praktykowaniu, eksperymentowaniu własnych możliwości sprawczych.

Rodzące się niebezpieczeństwa stojące współcześnie przed osobami działającymi społecznie to m.in. zagrożenie komercjalizacją, wypalenie zawodowe i emocjonalne, marginalizacja powiązana z lekceważeniem ról i zadań, par-

tykularyzm grup i jednostek, nadmierne dostosowywanie się do instytucjonalnych lub masowych oczekiwań i do źródeł finansowania, upolitycznienie, nadmierny pragmatyzm, uprzedmiotowienie odbiorców działania. Działaniom społecznym zagrażają także niebezpieczeństwa globalizacji polegające na próbach scalania i uniformizowania działań, etykietowania lub wdrażania inicjatyw zagranicznych na podobieństwo funkcjonowania globalnych korporacji.

W odniesieniu do edukacji liderów społecznych warto zwrócić uwagę na następujące potrzeby:

- lepszego zrozumienia ról społecznych pełnionych przez organizacje społeczne i liderów lokalnych w działaniu społecznym,
- wsparcia w rozwoju działań społecznych zapewniających trwałą, długofalowy wkład i współuczestniczenie w środowisku lokalnym, tak by liderzy umieli, działając, unikać syndromu wypalenia i pułapek przywództwa, aby następował przekaz międzypokoleniowy, by kształtowano mądrych, aktywnych społeczników,
- podtrzymywania ogólnej aktywności społecznej – zachęcania, ułatwiania, wzmacniania, zapraszania aktywnej młodzieży i dorosłych do współdecydowania o zmianach, zachęcania osób, które mają energię i chęć do działania, do uczenia się nowych umiejętności, dzielenia się z innymi obowiązkami, tworzenia okazji do pracy grupowej, korzystania ze wsparcia profesjonalistów,
- eliminowania patologii w przypadkach, gdy aktywność społeczna prowadzi do konfliktów lub dezintegracji społecznej, niszczenia i burzenia wartości, ochrony społeczeństwa przed nadużywaniem zaufania, destrukcyjnymi emocjami i zachowaniami,
- umiejętnego łączenia tradycji z jej przekraczaniem – działania społeczne bywają wyrazem ochrony wartości społecznych, lecz to także w nich najczęściej obecne są wykroczenia poza tradycję i utarte ramy, tworząc innowacyjne rozwiązania. Ich duża aktywność jest kierowana na rzeczy nowe. Ważne jest mądre kierowanie mechanizmami wzrostu, rozwoju i utrzymywania osiągniętych rezultatów.

6. PODSUMOWANIE

W każdej przestrzeni społecznej mamy do czynienia z człowiekiem, który coś w życiu i w swoim środowisku odkrywa, dojrzewa do roli publicznej, zmienia się, eksperymentuje ze swoimi możliwościami, rozwija kompetencje lub je traci, kształtuje swą mądrość życiową i swoją filozofię środowiska. W społeczności lokalnej potrzebni są liderzy, potrzebna jest przestrzeń dla przy-

wództwa. Społeczność lokalna składa się z jednostek społecznych, które ze sobą nieustannie rozmawiają o potrzebach i o zmianie. Lider społeczny to najtrudniejsza rola zawodowa – gdyż nie ma w niej zawartej społecznej „emerytury”, wypracowanych form przekazywania spuścizny społecznikowskiej, poza zarażaniem pasją i wzorem dla najbliższej rodziny. W pracy środowiskowej na to należałoby położyć szczególny nacisk – jak kształcić następców i współpracowników, by zaplanować swoje odejście.

Z uwagi na to, że działanie społeczne jest nadal mało popularne i społecznie niedoceniane, wiele osób nie podejmuje zadań społecznych ze względu na opinię społeczną. Dzięki uporowi i konsekwencji wielu społeczników i różnorodnych grup możliwe jest odradzanie się idei działacza społecznego, upowszechniania wzorów zaangażowania, renesans postaw prospołecznych. Uczestnictwo społeczne jest praktycznym wyrazem współudziału w kształtowaniu zmiany społecznej, nadawaniem jej kierunku i reagowaniem na zmianę, z określoną wizją przyszłości. Współczesne tendencje cywilizacyjne sprzyjają rozwojowi działalności społecznej jako takiej, gdyż współcześnie żadna instytucja nie jest w stanie adekwatnie i szybko reagować na zmiany, jeśli nie współpracuje ze środowiskami lokalnymi.

Część II

BADANIA I PRAKTYKA SPOŁECZNA

ZBIGNIEW WEJCMAN

Świadczenie usług społecznych – w stronę trzeciego sektora

1. AKTYWIZACJA I INTEGRACJA SPOŁECZNA SZANSĄ ROZWOJU SPOŁECZNEGO

Kluczowe dla rozwoju polityk społecznych dokumenty Unii Europejskiej (w tym Strategia Lizbońska, Europa 2020, Strategiczne Wytyczne Wspólnoty, Agenda Społeczna) wskazują na nowe podejście na rzecz budowy spójnej polityki integracji społecznej. Podejście to, nazwane aktywnym włączaniem, opiera się o trzy elementy:

- łączność z rynkiem pracy poprzez możliwość zdobycia pracy lub szkolenie zawodowe,
- wsparcie dochodu na poziomie wystarczającym do godnego życia,
- lepszy dostęp do usług mogących wyeliminować pewne przeszkody, napotykanne przez niektóre osoby i rodziny w miarę włączania się w główny nurt społeczeństwa.

Ostatni punkt opisać można wskazując typowe usługi wspierające osoby w ich drodze ku zatrudnieniu jak doradztwo, opiekę zdrowotną, opiekę nad dziećmi, uczenie się przez całe życie w celu wyeliminowania niedostatków edukacyjnych, szkolenia komputerowe mające pomóc przyszłym pracownikom, w tym osobom niepełnosprawnym, w korzystaniu z nowych technologii, a także rehabilitacja psychologiczna i społeczna.

Jednak praca z grupami zagrożonymi wykluczeniem, bądź już wykluczonymi to nie tylko oferta skierowana do poszczególnych osób. To również aktywizowanie całych wspólnot i społeczności, edukacja i rozwój małych przedsięwzięć angażujących mieszkańców i lokalne instytucje. Aktywizacja oparta o sieci powiązań i kontakty grupowe, a przede wszystkim wspólne działanie oraz mobilizowanie ludzi, wyzwalać i wzmacniać ich potencjał. Działania te – o ile są prowadzone długofalowo i konsekwentnie – przy-

czyniącą się do zmiany społecznej i poprawy sytuacji społeczności lokalnej, a przy tym zaspokojenia zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych potrzeb jej mieszkańców.

W pracy ze społecznością bardzo pomocne są różnego typu grupy nieformalne, organizacje pozarządowe, ruchy społeczne i samopomocowe. To one zapewniają niezbędną dynamikę, ruch, pomysły i projekty. Mieszkańcy działający w takich grupach powinni być zachęcani i wspierani przez swoje władze. Najlepiej, jeśli ich wzajemne relacje opierają się na uczciwości, poczuciu własnej wartości i wzajemnym szacunku, wspólnym doświadczeniu, przyjaźni i trosce oraz możliwości uczenia się i rozwijania wraz z innymi. Dopóki ludzie nie mogą sobie wzajemnie ufać i dzielić się częścią swojego życia z innymi, wspólne działanie nie jest możliwe.

Jak ważne są działania wspomagające rozwój osobisty poprzez włączenie się w rozwój własnej społeczności pokazują doświadczenia niewielkich gmin wiejskich, takich jak Monety czy Liw.

Małgorzata Monkiewicz-Terepko ze Stowarzyszenia Monety jest przykładem osoby, która buduje, a właściwie tka sieć relacji spokojnie, w nienarzucający sposób. Jest osobą, która przyjeżdżając do gminy Monety miała zupełnie inne spojrzenia i doświadczenia niż tamtejsi mieszkańcy, widziała też potrzebę zmiany. Jednak w lokalne środowisko ingeruje bardzo ostrożnie, prostymi narzędziami. Dzięki zawiązanemu Stowarzyszeniu i wygranym projektom, wieś dysponuje laptopem z dostępem do Internetu. Sprzęt jest przekazywany kolejnym mieszkańcom, głównie młodzieży, która jest siłą napędową i grupą, w której jest najwięcej entuzjazmu i wiary w sukces. Laptop jest narzędziem, który zachęca do edukacji oraz uczy mieszkańców Monet współpracy, otwartości na drugiego człowieka, odpowiedzialności. *Wszystkie nasze działania mają bezpośredni związek z lokalnym środowiskiem i są skierowane do jego mieszkańców, którzy czynnie włączają się w życie stowarzyszenia – mówi Małgorzata Monkiewicz-Terepko. Mamy nadzieję, że poczynania naszego stowarzyszenia przyczynią się nie tylko do samorealizacji poszczególnych osób, ale pomogą też w pielęgnowaniu tradycji, zmianie rzeczywistości i wybieganiu w przyszłość naszej Małej Ojczyzny¹.*

To ciekawe, ale na obszarach wiejskich to właśnie kobiety częściej dostrzegają swoją moc w kreowaniu nowego ładu społecznego w swoich małych społecznościach. Inicjują działania na rzecz dzieci, młodzieży, osób starszych. Integrują całe środowiska. Pokazują na własnym przykładzie, że praca społeczna jest źródłem rozwoju społecznego oraz własnej satysfakcji. Przykład z Mazowsza to gmina Liw, gdzie Jolanta Rostek utworzyła Liwskie Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości oraz Aktywizacji Społeczności Lokalnej.

¹ www.monety.mazury.pl/akcje/index.php).

Dzięki działaniom stowarzyszenia oraz powstałemu nieco wcześniej z inicjatywy szefowej GOPS Elżbiety Lutostańskiej Partnerstwu na Rzecz Rozwoju Ziemi Liwskiej w nowej rzeczywistości zaczęły się odnajdywać poszczególne wsie, do niedawna jeszcze jakby uśpione. Dzięki inicjatywie Jolanty Rostek i dużemu zaangażowaniu mieszkańców powołano na nowo Ochotniczą Straż Pożarną we wsi Borzychy i w dwa lata wyremontowano remizę strażacką. Dzięki zaangażowaniu mieszkańców wsi, niewielkim kosztem z kompletnej ruiny powstała ładna świetlica – małe Centrum Aktywności Lokalnej. Dziś oferta tej niewielkiej osady została poszerzona o działalność Klubu Kobiet „*Borówczanki*”, który organizuje liczne imprezy na rzecz lokalnej społeczności: Sylwester, wesela, pikniki. Podobnie powstała świetlica wiejska dla dzieci i młodzieży w Popielowie, która funkcjonuje w budynku dawnej zlewni mleka, zakupionym przez mieszkańców i wyremontowanym ich siłami. Pracowniczka GOPS pozyskała od sponsorów materiały budowlane, okna, biurka, krzesła, komputery. Ze świetlicy, otwartej w godzinach popołudniowych, korzysta około czterdziestu młodych mieszkańców wsi, pod opieką dwóch wychowawców oraz wolontariuszy. Idąc dalej aktywni mieszkańcy wsi Popielów postanowili na darowanym przez nich gruncie zbudować dla dzieci i młodzieży boisko. Wychowawcy świetlicy zorganizowali festyn dla pozyskania środków na jego budowę oraz doposażenie świetlicy. Wybrali dobry moment – aktywni przed wyborami lokalni politycy hojnie wsparli ich pomysł.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że dość często samorząd lokalny wyczerpuje przestrzeń do aktywności mieszkańców. Włodarze nie chcą dopuścić do realizacji pomysłów mieszkańców, nie mówiąc już o ich wspieraniu. Tworzą kokon, z którego wydają decyzje, ale nie są zainteresowani budowaniem „żywej tkanki” współpracy. W takich gminach brak jest napędowej siły, wewnętrznego lidera, chęci do edukacji i poznawania doświadczeń innych. Ludzie nie widzą też potrzeby zmiany, bo „dobrze jest jak jest”. Konsekwencją tego jest bardzo mała liczba obywatelskich organizacji, co powoduje, że mieszkańcom trudno jest aktywnie włączać się do akcji i projektów, a wspólnocie gminnej pozyskiwać zewnętrzne środki finansowe z wielu dostępnych źródeł. Niestety, są to zaległości ostatnich 20 lat, w trakcie których każdą niezależną od nich aktywność poszczególnych mieszkańców samorządowcy traktowali jako konkurencję niemalże polityczną. Na szczęście to się zmienia, władze lokalne dostrzegły ogromną wartość z posiadania na swoim terenie nietuzinkowych ludzi, którym się coś chce. Zmianę postaw władz samorządowych i gotowość do oddania pola aktywnym mieszkańcom najłatwiej dostrzec po wprowadzeniu w 2003 r. Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

2. ROLA SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO W ZARZĄDZANIU USŁUGAMI PUBLICZNYMI

Działania różnych jednostek samorządu terytorialnego podejmowane są w celu zabezpieczenia oraz stworzenia możliwości dostępu do usług odpowiadających na potrzeby danej społeczności. Do władz lokalnych należy też ustalanie ich zakresu oraz priorytety świadczone na ich terenie usług.

Pewna tradycja samorządności, ugruntowana prawnie wskazuje na podstawowe sfery, w jakich władze lokalne winne są realizować zadania względem obywateli. Należy do nich utrzymanie odpowiedniej jakości życia mieszkańców, rozwój działań społecznych i kulturalnych na rzecz obywateli oraz zapewnienie porządku publicznego. Do pierwszej kategorii można zaliczyć podstawowe świadczenia (dostarczenie wody, odprowadzenie ścieków, transport publiczny), do drugiej dostęp mieszkańców do wszelkiego typu usług socjalnych i dóbr kultury, zaś w ramach trzeciej kategorii samorząd wprowadza i egzekwuje lokalne przepisy i zarządzenia (straż miejska, targowiska, planowanie przestrzenne). Zadania te mogą być zatem rozpatrywane na co najmniej trzech poziomach, do których zaliczyć należy:

- odpowiadanie na potrzeby lokalne poprzez zagwarantowanie realizacji podstawowych usług,
- rozwój metod realizacji usług oraz pozyskiwanie informacji o nowych potrzebach,
- zapewnienie niezawodności działania systemu świadczenia usług.

Ważnym czynnikiem wyróżniającym sposób realizacji usług przez władze publiczne jest ich dostępność. Sektor komercyjny nastawiony na zysk świadczy usługi tylko tym, którzy są w stanie za nie zapłacić. W sektorze publicznym, zgodnie z konstytucyjną zasadą solidarności, usługa świadczona jest również osobom, które ze względu na brak środków i możliwości są wyłączone z relacji rynkowych (np. bezrobotni, ubodzy, upośledzeni) i nie mogą nabyć danej usługi lub dobra. Usługi w sektorze publicznym mają przy tym charakter powszechny – dostarczane są wszystkim, którzy mają możliwość korzystania z nich oraz tym, którym dane usługi zostają przyznane przez państwo lub władze samorządowe.

Usługi w sektorze publicznym świadczone są z wykorzystaniem majątku komunalnego należącego do społeczności lokalnej. Mogą być przy tym świadczone w dwojaki sposób: przez jednostki organizacyjne gmin lub zakłady budżetowe, bądź przez inne podmioty, szczególnie organizacje pozarządowe i firmy komercyjne. Różnice w tych dwóch sposobach świadczenia usług polegają na zasadach ustalania ceny usług. W pierwszym przypadku, kiedy usługa realizowana jest przez własną jednostkę gminy, koszt usługi jest kompromisem pomię-

dzy rzeczywistymi kosztami usługi a cena ustaloną przez władze gminy. Rada gminy może np. dofinansować swój zakład budżetowy w przypadku, kiedy nie osiąga on zakładanych wyników finansowych i ponosi stratę. W przypadku włączenia w realizację usług organizacji pozarządowych i firm biznesowych samorząd wykorzystuje mechanizmy konkurencji: konkurs ofert lub przetarg. W tej sytuacji odpowiadający realiom koszt wykonania danego zadania ustalony zostaje w wyniku konkursu pomiędzy składanymi przez oferentów propozycjami.

Właśnie ze względu na istnienie i możliwość zastosowania przez samorząd takich mechanizmów regulujących sposób świadczenia usług publicznych, podstawowymi zadaniami władz publicznych powinno być przede wszystkim:

- gwarantowanie istnienia odpowiednich warunków dla rozwoju ekonomicznego, niskiego poziomu bezrobocia i stabilnego prawa lokalnego,
- opracowanie i realizacja budżetu zapewniającego podział dóbr i usług na poziomie akceptowanym przez społeczność lokalną,
- pomoc – poprzez zagwarantowanie, regulacje lub dofinansowanie – w dostarczeniu przez własne jednostki organizacyjne lub podmioty zewnętrzne oczekiwanych przez społeczność lokalną dóbr i usług.

W realizacji tak sformułowanych zadań w szczególny sposób wspierają samorząd właśnie organizacje pozarządowe, przede wszystkim identyfikując nowe potrzeby obywateli i wyzwania stojące za nimi, czasem zaś pełniąc rolę adwokata określonych jednostek i grup upośledzonych społecznie, wywierając w ich imieniu nacisk na stronę samorządową. Są zatem jak najbardziej odpowiednim partnerem dla świadomej i odpowiedzialnej względem obywateli władzy samorządowej i jej struktur.

Obecnie coraz częściej wskazuje się, że samorząd – podobnie jak czyni to państwo wobec samorządu właśnie – powinien planować i zapewniać usługi swoim obywatelom, natomiast ich realizacją powinny zająć się głównie podmioty niepubliczne – prywatne agencje i organizacje pozarządowe. Dotyczy to szczególnie szeroko pojętej sfery problemów socjalnych, zdrowotnych, edukacyjnych itp. Wskazuje się przy tym, że różnorodność problemów i potrzeb wymaga różnorodności tych, którzy na nie odpowiadają².

² Zobacz np. M. Grewiński, *Wielosektorowa polityka społeczna – o przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, op. cit.

3. ZNACZENIE PODMIOTÓW TRZECIEGO SEKTORA W SFERZE USŁUG SPOŁECZNYCH

Jakie cechy wyróżniają te dobrowolnie powoływane instytucje obywatelskie, do których zalicza się przede wszystkim organizacje pozarządowe, spośród innych podmiotów, szczególnie z sektora biznesu i administracji? Po pierwsze, zgodnie z zasadą działalności nie dla zysku (*non-profit*), organizacje pozarządowe mają zakaz dzielenia wypracowanych środków pomiędzy członków lub założycieli organizacji. Wszelki zysk z pozyskanych z dobroczynności publicznej funduszy lub z prowadzonej działalności gospodarczej zobowiązane są wykorzystywać dla realizacji swoich celów statutowych, społecznie użytecznych. Dzięki temu mają określone przywileje finansowe, np. nie płacą podatku dochodowego od osób prawnych.

Organizacje pozarządowe nie są też zainteresowane sprawowaniem władzy. Istotne jest raczej to, że działając przez ludzi i dla ludzi, wprowadzają w ich życie zasadniczą zmianę: przywracają im poczucie wartości i użyteczności. Organizacje pozarządowe pracują bowiem w oparciu o ludzi ze społeczności lokalnej, głównie wolontariuszy, choć stają się też coraz bardziej znaczącym pracodawcą. Szacuje się, że w działaniach organizacji pozarządowych jako wolontariusze corocznie bierze udział ok. 15% Polaków. Natomiast w całym sektorze pozarządowym pracuje 90–100 tys. pełnoetatowych pracowników. Uwzględniając odpowiednio przeliczoną pracę wolontariuszy zatrudnienie w polskich organizacjach pozarządowych równe jest 1,5% całego zatrudnienia etatowego poza rolnictwem.

Bardzo trudno jest wymienić wszystkie obszary życia publicznego, w których działają organizacje pozarządowe w Polsce. Są one wszędzie tam, gdzie powstają problemy, gdzie są niezaspokojone potrzeby i gdzie dany obszar nie stanowi wyłącznej domeny państwa. Organizacje stosują przy tym bardzo różnorodne formy i metody pracy, które są właściwie nieograniczone, a zależą jedynie od klientów organizacji i ich możliwości. Specyfiką i siłą organizacji pozarządowych jest właśnie to, że mogą szybko i kompetentnie dostosować się do potrzeb i oczekiwań odbiorców.

Organizacje w sferze integracji społecznej, pomocy socjalnej i ochrony zdrowia świadczą usługi opiekuńcze, prowadzą stołówki, noclegownie, schroniska, domy dziecka, poradnie dla osób fizycznie lub psychicznie upośledzonych, szpitale, hospicja, apteki, przychodnie i poradnie, dystrybuują dary, prowadzą biura pośrednictwa pracy, ośrodki dla uzależnionych, organizują warsztaty terapii zajęciowej. Organizacje działające w oświacie opracowują i realizują programy szkoleniowe dla uczniów, nauczycieli i rodziców, prowadzą świetlice, ośrodki doradcze i szkoleniowe, wspierają tworzenie samorządów szkolnych, tworzą programy stypendialne dla dzieci, młodzieży

i nauczycieli, organizują wymianę międzynarodową. Organizacje nastawione na rozwój lokalny aktywizują społeczności lokalne, prowadzą biura rozwoju lokalnego, opracowują i realizują programy promocji swoich społeczności, wspierają poradnictwem i szkoleniami lokalny biznes, organizują i prowadzą inkubatory przedsiębiorczości, przyciągają inwestorów i partnerów.

Istnieją też organizacje, które obok form pomocy bezpośredniej prowadzą badania w określonych obszarach problemowych, zbierają i przetwarzają dane i informacje, szkolą i doradzają, szeroko wspierają działania innych organizacji i instytucji, organizują wreszcie opinię publiczną, bądź prowadzą tzw. *lobbying*. Organizacje takie mają swoje punkty doradcze i informacyjne, centra szkoleniowe, biblioteki, wydawnictwa, ośrodki badawcze.

Organizacje pozarządowe są – finansowane z różnych źródeł, w zasadzie zawsze pomnażają każdą otrzymaną z budżetu publicznego złotówkę o następne ze środków prywatnych czy zagranicznych. Są tanie – mają małe koszty obsługi w stosunku do oferowanych usług – gdyż zaplecze organizacyjne, administracyjne i lokalowe ograniczają do niezbędnego minimum i korzystają z pracy wolontariuszy. Działają gospodarnie – gdyż są regulowane zarówno przez rynek klienta, jak i rynek sponsora. Ich funkcjonowanie opiera się zatem o zasadę zmniejszania kosztów i ekonomiczną efektywność. Na to, jak istotne są to funkcje, wskazują badania krajów Unii Europejskiej. Działalność organizacji pozarządowych dotyczy tam 4–5% produktu krajowego brutto, czyli więcej niż rolnictwo w tych państwach. Na każde z ośmiu stanowisk pracy jedno przypada na sektor pozarządowy – przy strukturalnym bezrobociu organizacje społeczne stają się jednym ze znaczących pracodawców (obok produkcji, handlu, usług i administracji). Obliczono również, że gdyby w Wielkiej Brytanii przestały działać wszystkie organizacje pozarządowe, podatek dochodowy płacony przez obywateli musiałby wzrosnąć o 12%! Z drugiej strony dostępność do różnych źródeł finansowania jest ważnym powodem, dla którego warto współpracować z organizacjami pozarządowymi – są po prostu tańsze, gdyż w realizację interesującego nas zadania wnoszą duży wkład własny i innych sponsorów: finansowy, rzeczowy i pracy (choć trzeba też zauważyć, że budżet roczny około 1/5 wszystkich organizacji pozarządowych w Polsce nie przekracza 1 000 zł, zaś dla ok. 40% roczny budżet sięga maksymalnie kwoty 50 000 zł).

Charakterystyczne dla organizacji pozarządowych jest również to, że stosują często nowe, niekonwencjonalne metody rozwiązywania problemów społecznych. Nie są powoływane odgórnie jako miejsce realizacji jakiegoś programu społecznego, dlatego są tak różnorodne, mają szeroką ofertę i aktywnie wychodzą do klienta. Odkrywają potrzeby i problemy, często jako pierwsi je nazywają i na nie reagują. Ponieważ realizują działania lokalnie, mają możli-

wość szybkiego dostosowywania się do potrzeb, są bezpośrednie i partnerskie w kontaktach z klientem, są również dostępnejsze od placówek publicznych. Podejmują też ryzyko zajęcia się problemami niepopularnymi, mało znanymi lub takimi, którymi nie zajmuje się jakakolwiek służba publiczna (gdyż nie ma na to odpowiedniego przepisu w prawie).

Ludzi zaangażowanych w organizacje pozarządowe cechuje wrażliwość na potrzeby innych, umiejętność zmiany, elastyczność w reagowaniu na nowe problemy. Są oni motywowani podobnym systemem wartości – bardziej misją niż etatem – i zainteresowaniami, przeważnie też są osobiście zaangażowani w dany problem. Pracują w niehierarchicznych, partnerskich, demokratycznych zespołach, które wspierane są zapleczem doradczym w postaci Rad, Walnych Zgromadzeń, przyjaciół organizacji oraz pracą wolontariuszy.

Jako niezwiązane ze strukturami władzy organizacje pozarządowe pełnią rolę nieformalnych kanałów, przez które ludzie artykułują swoje potrzeby i argumenty za wprowadzeniem koniecznych zmian przez odpowiednie władze publiczne. Ważną funkcją jest też kontrola służb publicznych realizujących określone zadania w różnych sferach życia politycznego i społeczno-gospodarczego. Jednocześnie organizacje starają się też tworzyć mechanizmy samoregulacji i samokontroli, formułując wspólne standardy zawodowe i etyczne oraz poddając się różnego rodzaju weryfikacjom, w tym weryfikacji przez rynek. Przede wszystkim jednak podlegają nadzorowi społecznemu – są niezależne, ale nie samowolne, gdyż ich istnienie zależne jest od publicznego zaufania.

Podsumowując, organizacje pozarządowe spośród innych form aktywności obywatelskiej wyróżnia przede wszystkim wspólny im zespół wartości:

- organizacje tworzą programy oparte o wartości, nie o kryterium zysku,
- założyciele, władze i członkowie organizacji nie uczestniczą w podziale wypracowanych przez organizację zysków,
- organizacje są suwerenne i niezależne wobec struktury aparatu państwa,
- organizacje charakteryzują się uproszczonymi procesami podejmowania decyzji i poziomą strukturą wewnętrzną,
- organizacje zajmują krytyczne stanowisko wobec autorytetów i dogmatów,
- podstawą działania organizacji jest wyrażanie niezgody na istnienie jakiegokolwiek społecznej alienacji,
- w przypadku konfliktu interesów organizacje starają się wypracować wspólne stanowisko.

Wymienione kryteria umożliwiają włączenie do grona organizacji pozarządowych stowarzyszenia, fundacje, związki wyznaniowe i kościoły, kluby zainteresowań, organizacje konsumenckie czy wreszcie, pozostające poza rządem, związki zawodowe, a nawet partie polityczne.

Popularnie pod pojęciem „organizacje pozarządowe” rozumie się podmioty utworzone do realizacji powszechnie użytecznych celów, przy czym forma tych podmiotów, zasady ich powstawania i funkcjonowania ujęte są w ramach obowiązującego systemu prawa, w szczególności poprzez Ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Obecnie najczęściej spotykane formy organizacyjne takich niepublicznych i niekomercyjnych instytucji to stowarzyszenia (ok. 70% wszystkich inicjatyw obywatelskich w Polsce) i fundacje (ok. 20%). Pozostałe podmioty ujęte w Ustawie, a realizujące swoje działania w sferach pożytku publicznego to te, które tworzone są przez kościoły i związki wyznaniowe, ponadto spółdzielnie socjalne, spółki o charakterze niedochodowym, kluby sportowe, związki JST.

Stowarzyszenie jest dobrowolnym, samorządnym i trwałym zrzeszeniem o celach niezarobkowych. Przy czym ustawa (Prawo o stowarzyszeniach, 1989 r.) nie określa celów, dla jakich może być ono utworzone, a wręcz przeciwnie – mówi, iż stowarzyszenia określają swoje cele samodzielnie. Istotą stowarzyszenia – w odróżnieniu od fundacji – jest fakt, że ma ono charakter członkowski, w związku z czym realizacja celów stowarzyszeń powinna odbywać się w sposób znaczący poprzez aktywność ludzi, a nie bezpośrednie angażowanie majątku. Stowarzyszenie mogą założyć tylko obywatele polscy i cudzoziemcy mający miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, zaś osoby prawne mogą być jedynie członkami wspierającymi. Do założenia stowarzyszenia potrzebne jest minimum 15 osób, co w wielu środowiskach – szczególnie na wsi – może stanowić dużą barierę w zawiązywaniu nowych organizacji, ponieważ trudno jest przekonać tyle osób, że warto ze sobą współpracować w tej właśnie formie, a dodatkowo płacić składki, (co jest obowiązkiem każdego członka/członkini stowarzyszenia).

Fundacja może być ustanawiana dla realizacji zgodnych z podstawowymi interesami Rzeczypospolitej Polskiej celów społecznie lub gospodarczo użytecznych, w szczególności takich jak ochrona zdrowia, rozwój gospodarki i nauki, oświata i wychowanie, kultura i sztuka, opieka i pomoc społeczna, ochrona środowiska i ochrona zabytków (Ustawa o fundacjach, 1984 r.). Do powstania fundacji niezbędne jest oświadczenie woli fundatora(-ów) zwane aktem fundacyjnym. Istotą fundacji jest wyposażenie jej w majątek przekazany przez fundatora(-ów), a jej głównym zadaniem jest realizowanie celów wskazanych przez fundatora(-ów). Fundację mogą ustanawiać zarówno osoby fizyczne, jak i prawne, mające miejsce zamieszkania lub siedzibę w Polsce lub poza jej granicami (siedzibę fundacji należy jednak określić na terenie Rzeczypospolitej Polskiej). Fundacja jak każdy autonomiczny podmiot prawa może zatrudniać pracowników, prowadzić działalność gospodarczą, zaciągać zobowiązania, otrzymywać darowizny czy dotacje z budżetu publicznego.

Zdecydowana większość polskich fundacji rozpoczyna działalność z bardzo niewielkim funduszem założycielskim i często świadczy usługi na rzecz swoich członków bądź innych osób poprzez pozyskiwanie dotacji publicznych, a nie w wyniku operacji na posiadanym kapitale. W tym sensie różnica ze stowarzyszeniem zasadniczo zaciera się, a jedynym ważnym rozróżnieniem jest prawny wymóg, aby stowarzyszenie zostało założone przez minimum 15 osób, podczas gdy fundację można założyć jednoosobowo.

Według danych REGON w I kwartale 2008 r. zarejestrowanych było 58 237 stowarzyszeń (bez OSP) oraz 9 106 fundacji, co daje łączną liczbę 67 343 organizacji pozarządowych, przy czym należy szacować, że rzeczywiście działa ok. 40 000–45 000. Z badań Klon-Jawor przeprowadzonych w 2008 r. wynika, że rozwojem lokalnym (społecznym i ekonomicznym) zajmuje się ok. 3,9% organizacji. Należy przy tym mieć na uwadze, że dana organizacja może działać w kilku sferach – np. na rzecz rozwoju lokalnego, pomocy społecznej i edukacji.

Jednym z zadań ze sfery zadań publicznych realizowanych przez organizacje pozarządowe jest, określona w art. 4 ust. 1, pkt. 13 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, działalność wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych. Dodatkowo ustawa określa, że: *Organy administracji publicznej prowadzą działalność w sferze zadań publicznych, o której mowa w art. 4, we współpracy z organizacjami pozarządowymi*. Oznacza to, że także jednostki samorządu terytorialnego i ich instytucje są zobowiązane do współdziałania z organizacjami działającymi m.in. na rzecz rozwoju danej społeczności lokalnej.

W kontekście integracji społecznej osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym na poziomie lokalnym istotne są zapisy art. 18 ust. 2 pkt. 15 ustawy o samorządzie gminnym określające, że rada gminy może podejmować uchwały w sprawach zastrzeżonych odrębnymi ustawami. Uchwały te mogą dotyczyć, zgodnie z art. 110, ust. 10 ustawy o pomocy społecznej, lokalnych programów pomocy społecznej. Opracowywanie i realizacja tych programów powinna odbywać się w oparciu o współpracę z organizacjami pozarządowymi. Oznacza to, że powinny być one włączone w proces przygotowywania lokalnych programów i strategii oraz ich wdrażania, w oparciu o zlecenie realizacji zadań publicznych w drodze otwartego konkursu ofert.

4. POWIERZANIE, CZYLI KULTURA KONTRAKTOWANIA USŁUG SPOŁECZNYCH

Samorządy decydują się na przekazywanie dotacji i dofinansowanie programów realizowanych przez organizacje pod wyraźnym naciskiem sek-

tora pozarządowego. Znaczenie ma tu nie tyle długofalowa polityka władz w zakresie niwelowania danego problemu, ile wzrastająca liczba podmiotów działających w obszarze zadań publicznych i wywierających z tego tytułu presję na przedstawicieli samorządu. Wyzwaniem dla nowocześnie działających władz publicznych jest zatem stworzenie modelu realizacji własnych zadań opartego o zasadę konkurencyjności ofert, jawności procedur i informacji oraz kontroli jakości. System taki, pod nazwą „kultury kontraktu” funkcjonuje w krajach europejskich, gdzie prawie połowa wszystkich działań organizacji pozarządowych opiera się właśnie o tę formę współpracy z władzą publiczną.

Potocznie kontrakt jest to przeniesienie ustawowych zobowiązań władzy centralnej lub samorządowej wobec obywateli na inny podmiot (np. organizację pozarządową) wraz z przekazaniem finansów niezbędnych do wykonania danej usługi. Jego istotą jest „wymiana” dóbr na zasadach ekwiwalentności, stąd fundusze przeznaczane na realizację danego zadania mogą pokrywać całkowity koszt jego świadczenia. Co przemawia za taką formą realizacji zadań publicznych? Według prof. Huberta Izdebskiego, wybitnego znawcy problematyki sektora pozarządowego, sytuacja ta wynika przede wszystkim z trzech okoliczności:

- Po pierwsze, ze względu na wycofywanie się władzy publicznej, zgodnie z konstytucyjną zasadą pomocniczości, z bezpośredniego dostarczania poprzez swoje agendy świadczeń społecznych z zakresu zdrowia, oświaty, kultury czy pomocy społecznej, przy zachowaniu odpowiedzialności za stworzenie warunków funkcjonowania takich świadczeń. Władze publiczne muszą więc poszukiwać pośrednich mechanizmów wykonywania swoich zadań poprzez jednostki ze sfery zarówno komercyjnie nastawionych przedsiębiorców, jak i niedochodowych organizacji pozarządowych.
- Po drugie, istnieje coraz większa liczba organizacji pozarządowych zdolnych realizować zadania publiczne nie tylko w tradycyjnej skali i formie, tzn. wyłącznie z ofiarności publicznej, lecz także w formach oznaczających mniej lub bardziej ścisłą i długookresową współpracę z właściwymi organami władzy publicznej. Do form tych zaliczyć należy opisywane wcześniej dotowanie, gdzie władza publiczna wspiera finansowo działalność prowadzoną przez daną organizację, będąc z reguły tylko jednym z podmiotów finansujących (a stosunek prawny między organem dotującym a organizacją ma charakter swoistej darowizny z poleceniem) oraz kontraktowanie, rozumiane jako świadczenie przez organizację usług powierzonych jej przez właściwy organ publiczny na podstawie umowy o charakterze wzajemnym w rozumieniu przepisów prawa cywilnego.

- Po trzecie wreszcie, w skali globalnej zauważalne jest odstępowanie od tradycyjnej metody samoorganizacji społecznej oderwanej od władzy publicznej na rzecz coraz szerszej i ściślejszej współpracy, opierającej się na wykorzystaniu różnego rodzaju instrumentów finansowych, dzięki którym możliwe jest porównywanie nakładów i efektów oraz optymalizacja kosztów usług i świadczeń.

Jakie inne argumenty przemawiają za tym, aby poszerzać zakres realizatorów zadań administracji publicznej o organizacje pozarządowe? Jednym z istotnych wskazań jest fakt, że coraz częściej poddawany jest krytyce ze strony klientów i instytucji ich reprezentujących niedostateczny poziom usług realizowanych przez instytucje publiczne. To dobry argument, ale przekonuje tylko wtedy, gdy rynek usług socjalnych jest kształtowany przez klienta, a nie przez ich dostawcę. W Polsce wciąż jeszcze zbyt mało osoby potrzebujące mają możliwości wyboru lub zmiany instytucji świadczącej im usługę. Innym argumentem jest odmienny system motywacji do pracy w usługach społecznych. W socjalnych agencjach komercyjnych – prywatnych firmach biznesowych – naczelną, wypływającą z samej definicji motywacją jest chęć osiągnięcia zysku, a w sektorze pozarządowym na przyjęte postawy wpływa etos odpowiedzialnego obywatela. Wydaje się, że owe przyjęte i realizowane w sposób naturalny podniety są lepszą motywacją do działania niż narzucone odgórnie prawne zobowiązanie służb publicznych.

Zagwarantowane i dostarczane usługi na rzecz potrzebujących muszą odpowiadać potrzebom ich odbiorcy. Jednak wskazuje się, że w istocie rzeczy ich kształt częściej odpowiada temu, kto je świadczy – praktyka bowiem pokazuje, że instytucje publiczne działają w raz przyjętym stylu, nie są innowacyjne i elastyczne. Zapobiec temu może konkurencja i rynek, które dodatkowo wprowadzą mechanizmy zmniejszania kosztów i zwiększania jakości usług. Przy tym wielość podmiotów świadczących daną usługę daje możliwość wyboru przez klienta tej, która jest dla niego optymalna.

Warto podkreślić, że kontrakty są lepsze, w znaczeniu merytorycznym i finansowym, niż większość dotychczasowych – najczęściej nieformalnych – związków organizacji pozarządowych i administracji publicznej. Gwarantują bowiem, że dana usługa będzie adekwatnie zdefiniowana i zstandaryzowana, określone zostaną spodziewane po niej efekty, wprowadzają również monitoring i ewaluację wykonania zadania. Dla administracji korzystniejsze jest przy tym płacenie komuś zewnętrznemu nie za gotowość do pracy – jak to bywa w placówkach budżetowych – ale za konkretnie wykonywane zadanie. Kontrakt jest zatem szczególnie atrakcyjny dla organizacji silnych, już dostarczających w sposób profesjonalny usługi na rzecz mieszkańców.

Oczywiście, kontrakt nie niesie ze sobą wyłącznie korzyści w postaci konkretnego dla klienta efektu danej usługi, określonej w czasie stabilizacji finansowej dla jej wykonawcy czy wreszcie wytworzenia procedur jawności dostępu do pieniędzy publicznych. Kontrakt to też określone zagrożenia – szczególnie dla organizacji pozarządowych. Tak oczekiwana standaryzacja usług może bowiem spowodować trudności w ewentualnej zmianie wynegocjowanego i ustalonego już przez obie strony standardu. To z kolei rzutuje na charakter organizacji – następuje ograniczenie naturalnej elastyczności i innowacyjności, właściwych organizacjom pozarządowym. W związku z użyciem pieniędzy publicznych musi też nastąpić zmiana formuły działania organizacji, która w większym stopniu będzie opierać się o procedury i aparat biurokratyczny, w mniejszym zaś o pracę wolontariatu.

Istnieją niemniej dziedziny, gdzie kontrakty mogą pełnić niezwykle użyteczną rolę, głównie w zakresie realizacji proaktywnej polityki pomocy społecznej. Władza publiczna, a szczególnie samorząd lokalny, posiada pewną wiedzę na temat problemów społecznych, które wymagają interwencji ze strony odpowiednio przygotowanych służb czy placówek. Przy braku na danym terenie takich placówek samorządowych lub państwowych rozwiązaniem może być publiczna oferta dla organizacji pozarządowych, które mogłyby realizować te zadania. Jednym z przydatnych narzędzi może być rodzaj bazy informacji, pokazującej potencjał lokalnych organizacji, szczególnie ich możliwości do realizacji danego zadania, strukturę i zasoby oraz czynniki wskazujące na możliwości stabilnego istnienia i działania. Wyposażenie samorządu w takie narzędzie zależy jednak od sektora pozarządowego, gdyż administracja nie jest w stanie opracować go samodzielnie.

Informacje takie powinny zresztą nie tylko wskazywać na potencjał organizacji do świadczenia usług, lecz mogą również służyć diagnozowaniu potrzeb – wskazywaniu na rosnące obszary problemowe, zaniedbane grupy klientów i ich liczbę. Taka informacja dla gminy jest o tyle ważna, że samorząd dzięki niej może projektować wydatki na pomoc tym grupom poprzez wykupowanie usług organizacji pozarządowych. To bardzo ważna innowacja, gdyż wydaje się, że proaktywna polityka społeczna nie jest w wystarczającym stopniu realizowana przez struktury państwa i samorządu: administracja publiczna myśli głównie „budżetowo”, a miarą działania nie jest dla niej efekt (w tym wypadku rozwiązanie problemu), lecz ilość i sposób wydatkowania pieniędzy. Tabela 1 zawiera zestawienie podstawowych różnic pomiędzy wsparciem a powierzaniem.

Tabela 1. Podstawowe różnice pomiędzy wsparciem a powierzaniem

Dofinansowanie Usług	Powierzenie Zadania
Podstawowy zakres działań jest definiowany przez organizację	Samorząd decyduje, jaki rodzaj usługi skłonny jest kupić
Wsparcie ma charakter dotacji i pomocy dla organizacji i jej zadań – donator na ogół ma słabszy wpływ na kształt realizacji zadania. Procedura zarezerwowana jest wyłącznie dla instytucji niedochodowych	Przepływ środków powiązany jest z realizacją oczekiwań strony zamawiającej i ma obustronny charakter. W procedurze kontraktowej mogą uczestniczyć oferenci ze strony sektora komercyjnego i publicznego
Na ogół finansowana jest tylko część kosztów związanych z realizacją zadania. Konieczne jest zatem szczegółowe uzasadnienie wydatków. Samorząd ma przy tym niechęć do finansowania wydatków administracyjnych, uważając je – nieśłusznie – za niezwiązane z realizacją danej usługi. Słaba jest pozycja organizacji w przypadku nieuzyskiwania od samorządu przyrzeczonych środków	Zawsze obowiązuje zasada ekwiwalentności: przekazywane środki mają charakter zapłaty za świadczone usługi. Ważna jest cena usługi, a mniej wewnętrzna struktura wydatków. Dostawca usługi może w kosztorysie zawrzeć wszystkie koszty związane z usługą, a także zysk organizacji czy firmy. Umowa z dostawcą dotyczy też przypadku niedotrzymywania zobowiązań po stronie samorządu
Możliwość dofinansowania działań prowadzonych przez wiele organizacji	Do świadczenia konkretnej usługi wybiera się najatrakcyjniejszą ofertę
Procedura bardziej adekwatna dla prowadzenia działań o charakterze akcyjnym i epizodycznym, tzn. jednorazowych, unikalnych	Procedura właściwa dla finansowania działań o charakterze ciągłym, stąd powinna być możliwość zawierania kontraktów wieloletnich
Łuźniejsza kontrola uzyskiwanych rezultatów. Szczególnie adekwatna dla działań „jakościowych” o trudniej mierzalnych rezultatach	Ścisły system kontroli jakości działań, stosowany w działaniach o dobrze określonych standardach i mierzalnych rezultatach

Źródło: www.ngo.pl

5. TRUDNOŚCI Z WPROWADZENIEM SYSTEMU STANDARYZACJI USŁUG SPOŁECZNYCH

Brak jasno określonych priorytetów lokalnej polityki społecznej stanowi bez wątpienia poważną przeszkodę w zwiększaniu dostępności usług i świadczenia zadań pomocy społecznej. Uwaga ta dotyczy jednak nie tylko podstaw prawnych do organizowania systemu świadczeń niefinansowych i pracy socjalnej, ale także braku uporządkowanych procedur decyzyjnych oraz umiejętności określania warunków realizacji usług socjalnych. Nieomal nie istnieją

mechanizmy rozpoznawania potrzeb i budowania w oparciu o to rozpoznanie strategii działania.

Dobrym przykładem opisywanej sytuacji jest problem udziału organizacji pozarządowych w realizacji zadań samorządu. Podstawowy jest i pozostanie spór o to, na jakie cele organizacje chcą uzyskać wsparcie z budżetu lokalnego. Spór ten ma znaczenie zasadnicze dla rozróżnienia zasad przyznawania kontraktów i grantów oraz właściwe odróżnianie jednych od drugich. Jest prawdą, że organizacje zwracają się na najczęściej z prośbą o wsparcie projektów, które same stworzyły, a zatem dominujące jest podejście „od dołu do góry” właściwe technice grantowej. Sytuacja taka nie musi być traktowana jako bariera, lecz tak właśnie postrzega ją samorząd. Jednocześnie większość gmin nie ma jasno określonych priorytetów działań i co za tym idzie operuje dość ogólnymi sformułowaniami w sprawie działań, jakie powinny być prowadzone na jej terenie. Większość przedstawicieli samorządu lokalnego jednak skłonna jest się zgodzić ze stwierdzeniem, że działania organizacji zgodne są z potrzebami gminy.

Mamy zatem do czynienia z rodzajem spontanicznej równowagi popytu i podaży, która jednak realizowana jest na stosunkowo niskim poziomie. Wydaje się, że zarówno umiejętności określania popytu (ze strony samorządu głównie wyznaczone możliwościami finansowymi i proceduralnymi) jak i podaż wyspecjalizowanych usług ze strony organizacji są na dość niskim poziomie. Organizacje z jednej strony zabiegają o uznanie coraz szerszych obszarów społecznych jako tych, za które samorząd powinien odpowiadać – z drugiej strony nie ma czytelnego, skutecznego, zobjektywizowanego mechanizmu wyznaczania priorytetów (brak umiejętności obiektywnego pomiaru potrzeb) wewnątrz samorządu. Z jednej strony obniża to ryzyko ewentualnych eksperymentów, z drugiej nie sprzyja działaniom innowacyjnym, które przy słabym rozwoju rynku usług socjalnych powinien wspierać właśnie samorząd. Z tego punktu widzenia za właściwe należałoby uznać tworzenie zachęt do takich właśnie działań innowacyjnych – może mieć ono formę ograniczonych konkursów, w których definiuje się określony problem – a nie ogólne priorytety – którego rozwiązania mogłyby się podjąć organizacje pozarządowe lub inne podmioty niepubliczne.

Na tym tle standaryzacja zadań publicznych to prawdopodobnie jeden z najtrudniejszych składników nowoczesnej lokalnej polityki społecznej. Pomimo, że bez wprowadzenia tego elementu nie ma mowy o poszukiwaniu jakichkolwiek realizatorów nowych, pożądanых przez władze lokalne zadań, jednostki samorządu terytorialnego dość niechętnie odnoszą się do kontraktowania już realizowanych lub wprowadzania nowych usług społecznych, bowiem nakłada to na nie szereg obowiązków. Przede wszystkim muszą usta-

lić, które z dotychczas realizowanych zadań mogą być zlecone innym podmiotom. W przypadku nowych zadań dokładne określenie charakteru danej usługi, sposobu i warunków jej realizacji oraz metod kontroli leży również po stronie zleceniodawcy, w tym przypadku administracji lokalnej. Po drugie, należy dokładnie opisać charakter i zakres danego zadania oraz określić oczekiwany standard takiej usługi. Pojawia się problem, kto – ze strony państwa – może ustalać tak specyficzne wartości i jaki może być w tym udział samych zainteresowanych (klientów i realizatorów). Problemem są też same procedury i kryteria wyboru najlepszego oferenta, przy czym podstawową kwestią jest konflikt pomiędzy ceną a jakością danej usługi, oraz zagadnienie procedur kontroli i oceny. Z drugiej strony ważne jest przypomnienie, że zobowiązanie do świadczenia usług na pewnym poziomie nie jest tylko umową między kupującym je samorządem a dostawcą. W istocie dotyczy relacji między świadczącym usługę, a jej konsumentem – klientem pomocy społecznej. To prawa tego ostatniego powinny być przede wszystkim chronione i to on powinien mieć prawo wypowiedzania się na temat świadczonych usług, co powinno być uwzględnione w opisywanych standardach usług społecznych.

Kwestia standaryzacji napotyka na szereg problemów, wśród których można wymienić:

1. Diagnozowanie potrzeb grup społecznych i jednostek:
 - problemem jest przywiązanie jednostek administracji publicznej do zadań obowiązkowych,
 - lub tych, które mają dobrą obudowę formalno-prawną i zagwarantowane coroczne finansowanie,
 - szansą na nową diagnozę są składane przez organizacje pozarządowe wnioski do otwartych konkursów ofert.
2. Formułowanie celów i zadań priorytetowych na poziomie danej jednostki terytorialnej lub branżowej:
 - najczęściej bez podbudowy diagnostycznej wybiera się do finansowania te zadania, które wylobbowały zorganizowane grupy interesu (organizacje, partie polityczne, klienci),
 - brakuje diagnozy i ustalonych mechanizmów określania priorytetów,
 - problemem może być też poszerzanie listy priorytetów *ad libitum*, co niweczy sens priorytetyzacji.
3. Tworzenie strategii i programów społecznych:
 - brak strategii w zakresie sfery społecznej przy obecności licznych strategii rozwoju gospodarczego,
 - brak mechanizmu uspołecznionego tworzenia takich strategii, długookresowych i krótkookresowych,
 - brak strategii i programów w zakresie celów priorytetowych.

Pomimo powyższych problemów proces tworzenia standardów – ze względu na stopniowe przejmowanie dotychczasowych ról pełnionych przez jednostki administracji publicznej przez niezależne podmioty, przede wszystkim przez organizacje pozarządowe – nabiera dodatkowego znaczenia jako metoda oceny oraz wyceny działań w sferze zadań publicznych. Umiejętność poradzenia sobie z unormowaniem serwowanych przez daną jednostkę usług, jest niewątpliwie oznaką dojrzałości instytucjonalnej i świadczy o jej profesjonalizmie.

Niezależnie jednak od istnienia różnych barier standaryzacja zadań publicznych będzie w niedalekiej przyszłości niezbędna. Przede wszystkim jako praktyczna realizacja zasad konstytucyjnych, w tym stworzenia warunków dla funkcjonowania stabilnego i powszechnie dostępnego systemu specjalistycznych usług społecznych świadczonych na najniższym możliwym poziomie występowania danego problemu. Podstawowym zaś i zrozumiałym dla każdego obywatela i podatnika celem wdrożenia standardów jest poprawa jakości świadczonych usług oraz efektywne wykorzystanie środków publicznych.

6. ROLA PARTNERSTW LOKALNYCH W KREOWANIU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I NOWEJ POLITYKI SPOŁECZNEJ

Nowa fala gospodarki społecznej rozwijająca się w Polsce dzięki funduszom UE kładzie nacisk na tworzenie instytucji przewyższających problem marginalizacji społecznej. Jednak liczba dobrze funkcjonujących spółdzielni socjalnych, Centrów Integracji Społecznej czy też organizacji pozarządowych prowadzących działalność gospodarczą wciąż jest zbyt mała w stosunku do skali problemów społecznych. Poza tym powstające podmioty gospodarki społecznej nie znajdują stałego oparcia dla swojego rozwoju w najbliższym otoczeniu. Aktywnym liderom brakuje dostępu do ważnych lokalnie zasobów, osób i informacji, oparcia lokalowego i finansowego, zrozumienia dla idei rozwoju społecznego poprzez działania ekonomiczne.

Dlatego właśnie ogromne znaczenie dla powstawania i rozwoju podmiotów gospodarki społecznej mają partnerskie porozumienia różnych podmiotów społecznych i publicznych na rzecz tworzenia lokalnych warunków ułatwiających rozwój przedsiębiorczości społecznej w środowisku. Na Mazowszu takie działania podejmują partnerstwa skupione w Mazowieckiej Sieci Partnerstw Lokalnych.

Partnerstwa Lokalne są porozumieniami zawieranymi pomiędzy instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorcami i innymi partnerami na rzecz rozwoju ich wspólnoty terytorialnej – gminy, powiatu.

Są to porozumienia dobrowolne, otwarte na każdego, kto chce realizować wspólnie określone cele we współpracy z innymi. Siłą Partnerstw jest oparcie się na poczuciu własnej wartości i wzajemnym szacunku, wspólnym doświadczeniu, przyjaźni i trosce oraz możliwości uczenia się i rozwijania wraz z innymi. W toku diagnozowania lokalnych problemów i opracowania projektów naprawczych pojawia się nowa jakość relacji pomiędzy ludźmi i instytucjami działającymi na tym samym terenie. W ten sposób tworzy się kluczowy dla rozwoju społecznego zasób – kapitał społeczny. *Akcje kapitału społecznego – takie jak zaufanie, normy i sieci – mają tendencję do wzajemnego wzmacniania się i kumulowania. Tak więc jedno przedsięwzięcie zakończone sukcesem buduje kontakty i zaufanie – a zatem atuty społeczne, które prowadzą w przyszłości do zwiększonej współpracy nad zupełnie innymi zadaniami*³.

Tworzenie sprzyjającego, pozytywnego klimatu współpracy różnych podmiotów ma szczególne znaczenie w przypadku idei nowatorskich, niemających precedensu w konkretnym środowisku, na danym terenie. Prawdopodobnie dotyczy również rozwoju przedsiębiorczości społecznej i powstawania podmiotów gospodarki społecznej. *W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej (...) kluczową kwestią jest upowszechnianie dobrych praktyk i doprowadzenie do powstawania na poziomie lokalnym samorządowo-pozarządowych – a jeśli to możliwe, włączających również biznes – partnerstw, które będą prowadziły dostosowaną do lokalnych potrzeb politykę przeciwdziałającą wykluczeniu społecznemu i budującą silniejszy sektor obywatelski*⁴.

Dlatego też od kilku lat Stowarzyszenie BORIS z powodzeniem promuje i wdraża w życie ideę Partnerstw Lokalnych – organizacyjnej formy ułatwiającej stałą współpracę lokalnych instytucji, organizacji, osób. Dzięki wsparciu stowarzyszenia partnerstwa takie powstają w Warszawie (Mokotów), innych większych miastach (Żyrardów, Sochaczew), gminach miejskich (Pionki, Łomianki), i wiejskich (Słupno, Liw, Myszyniec, Krasnosielc), a nawet na obszarach sołectw (Zalesie Górne). Partnerstwa utworzone zostały przez przedstawicieli podmiotów ze wszystkich sektorów – administracji publicznej (urzędy gmin, powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej, szkoły gminne i powiatowe, biblioteki, domy kultury, gminne centra informacji, środowiskowe domy samopomocy), sektora pozarządowego (stowarzyszenia, fundacje, uczniowskie kluby sportowe, centra wolontariatu, organizacje harcerskie, kościoły, zespoły charytatywne, grupy nieformalne) oraz biznesu (lokalne kluby biznesu, przedsiębiorcy indywidualni). Wszyscy oni dobrowolnie poświęcają swój prywatny czas, aby wspólnie diagnozować

³ R.D. Putnam, *Demokracja w działaniu*, Kraków 1995.

⁴ M. Guć, *Ekonomia społeczna – szanse i zagrożenia rozwoju z perspektywy samorządu*, [w:] *Ekonomia Społeczna – Raport otwarcia*, FISE 2006.

problemy społeczności, w której mieszkają, aby współtworzyć i realizować projekty i działania sprzyjające rozwiązywaniu wybranych problemów, aby aktywizować poszczególnych mieszkańców i środowiska do podejmowania wspólnych wyzwań.

Partnerstwa działają w oparciu o wspólnie przyjęty regulamin, opisujący cele partnerstwa i sposoby ich realizacji, kwestie członkostwa, strukturę. Grupy są otwarte na uczestnictwo wszystkich zainteresowanych środowisk, a jedynym warunkiem przystąpienia do partnerstwa jest zadeklarowanie chęci współpracy w osiąganiu celów partnerstwa. Każdy zainteresowany podmiot składa taką pisemną deklarację uczestnictwa Zespołowi Koordynacyjnemu (zarządowi) danego partnerstwa. Partnerstwo Lokalne nie ma osobowości prawnej, nie jest więc w stanie samodzielnie i na własną odpowiedzialność pozyskiwać funduszy na realizację pomysłów wypracowanych przez partnerów. Dlatego w poszczególnych Partnerstwach za finansowanie działań odpowiada silniejszy organizacyjnie partner, który bierze na siebie obsługę projektów partnerskich w zakresie księgowym, bankowym, osobowym. Może to być urząd gminy czy powiatu, gdyż dysponuje największym do tego potencjałem organizacyjnym, czasami zaś jest to organizacja pozarządowa, mająca doświadczenie w ubieganiu się metodą projektową o środki zewnętrzne. Dodatkowym atutem organizacji pozarządowej w ubieganiu się o środki europejskie (np. z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki) jest możliwość uzyskania całkowitego finansowania projektu, bez konieczności wnoszenia wkładu własnego. Niektóre Partnerstwa tworzą osobną organizację pozarządową, mającą szerokie cele statutowe i zdolną dzięki temu aplikować do różnych źródeł na projekty o zróżnicowanej tematyce. Pozwala to uzupełniać działania partnerów tam, gdzie ich cele statutowe lub zakresy działania nie pozwalają na ubieganie się o środki w tych konkursach bądź przetargach.

Partnerstwa podejmują działania w różnych obszarach tematycznych – od ekologii, poprzez kulturę, animowanie działań lokalnych społeczności, po szeroko rozumianą pomoc społeczną. Przeprowadzają festyny rodzinne, imprezy kulturalne i sportowe. Tworzą nowe formy oparcia społecznego i aktywizacji na wsi (koła gospodyń wiejskich, kluby seniora, Centrum Integracji Wsi) i w mieście (świetlice, kluby, domy sąsiedzkie). Partnerstwa szeroko wykorzystują źródła zewnętrzne realizując projekt dla różnych grup wiekowych i środowisk – seniorów, dzieci i młodzieży, kobiet, osób niepełnosprawnych. Ponadto coraz częściej inwestują w rozwój samego Partnerstwa i jego członków poprzez organizację szkoleń, wizyt studyjnych, obiegu informacji (listy mailingowe, newslettery, fora internetowe). Prowadzą z sukcesem akcje obywatelskie (np. „Bezpieczna 62” w Słupnie) oraz włączają się w prace nad

strategiami rozwiązywania problemów społecznych i działaniami związanymi z rewitalizacją społeczną.

7. PARTNERSTWO „NASZA 19” – PRZYKŁAD AKTYWNEJ SPOŁECZNIE GMINY WIEJSKIEJ

Partnerstwo „Nasza 19” funkcjonuje w niewielkiej wiejskiej gminie Słupno, usytuowanej kilkanaście kilometrów od Płocka w województwie mazowieckim. Gmina liczy obecnie ok. 6 tys. mieszkańców, z których zdecydowana większość to ludność osiadła, jednak powiększającą się grupę stanowi napływowa ludność budująca się w samym Słupnie i pozostałych 19 sołectwach. Jeszcze w 1996 r. budżet gminy Słupno wynosił niecałe 4 mln zł, jednak w 2009 r. była to już kwota ok. 35 mln. zł, uzyskana dzięki systematycznemu inwestowaniu gminy w infrastrukturę, zachęcanie firm z Płocka do inwestycji na terenie gminy oraz do osiedlania się tamże zamożnych mieszkańców Płocka.

Sukces Słupna zauważalny jest już na poziomie kraju. W rankingu polskich miast i gmin, który co roku ogłasza Centrum Badań Regionalnych, w 2004 r. było na 15. miejscu, w 2009 – na 5. Dodatkowo Słupno zostało uznane za najlepszą gminę wiejską w kraju, zdobyło też tytuł Mistrza Złotej Setki. – „Cieszę się z sukcesu, ale w gminie jeszcze dużo jest do zrobienia. Skąd sukces? To efekt naszej polityki, którą prowadzimy już od początku lat 90., gdy postawiliśmy na budownictwo. Ludzie chętnie wybierają naszą gminę do zamieszkania, ze względu na przyjazny klimat. Najpierw przygotowujemy im teren, a dopiero potem zapraszamy do wybudowania domów. To się sprawdza, a za nimi idą pieniądze. Rozwija się przedsiębiorczość, nowe miejsca pracy, każdy nowy mieszkaniec to nowe podatki. Dużo wprawdzie zawdzięczamy bazie PERN-u, ale bez naszej pracy nie udało by się i tych środków w odpowiedni sposób wykorzystać” – mówi Stefan Jakubowski, wójt Gminy Słupno.

Dzięki wieloletnim (5 kadencji) staraniom wójta oraz kolejnych rad gminy zauważalny jest skok cywilizacyjny miejscowości Słupno i pozostałych wsi używany w przeciągu ostatniej dekady. Oczyszczalnia ścieków, przepompownia wody, sieć gazowa, nowe odcinki dróg i chodniki, ścieżki rowerowe, oświetlenie i kanalizacja, nowe lub odnowione budynki urzędu gminy, biblioteki oraz innowacyjne działania ośrodka pomocy społecznej to najbardziej widoczne i namacalne przejawy efektywnego wykorzystywania środków publicznych – lokalnych, wojewódzkich, krajowych i unijnych – przez władze Słupna. Jednak od kilku co najmniej lat zauważalne jest też zainteresowanie zarówno władz, jak i mieszkańców Słupna możliwościami finansowania zadań „miękkich” ze środków pozabudżetowych. Dość dodać, że gmina, obok pozyskiwania środ-

ków na drogi, kanalizację i pozostałe inwestycje infrastrukturalne przeznaczają też własne środki na dofinansowanie zadań zleconych. Dzięki zrozumieniu, że mieszkańcy oczekują tak samo nowych chodników, jak i miejsc oparcia społecznego, w kilkutysięcznej gminie wiejskiej z powodzeniem funkcjonuje nowoczesny Ośrodek Pomocy Społecznej i Kultury zatrudniający ponad 30 pracowników, Środowiskowy Dom Samopomocy, Gminne Centrum Informacji „Klub Integracji Społecznej” działające w strukturze GOPS, Spółdzielnia Socjalna „Opieka”, Centrum Integracji Społecznej – gospodarstwo pomocnicze ośrodka, Teatr Integracyjny – „A było to tak”, działający w ramach projektu systemowego we współpracy z teatrem Płockim oraz wolontariat młodzieżowy, wiejskie kluby seniora, świetlice wiejskie, zajęcia edukacyjne dla dzieci i młodzieży, grupy samopomocowe, wreszcie lokalne Partnerstwo „Nasza 19”. Proponowane działania w ramach tych wszystkich instytucji i organizacji umożliwiają uczestnikom zajęć i beneficjentom, wolontariuszom, dzieciom i młodzieży, członkom grup samopomocowych, sołtysom, liderom i animatorom społecznym udział w procesie zmian, kreowaniu pozytywnych postaw, a także równoprawny udział w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym. Uwzględniane są przy tym ciągle zmieniające się warunki tak, aby wyjść naprzeciw nowym potrzebom społecznym.

W sukcesach i osiągnięciach w obszarze polityki społecznej kluczową rolę odgrywa Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej i Kultury w Słupnie i jego dyrektorka Joanna Augustowska. Ideę przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w Centrum Aktywności Lokalnej rozpoczęła wdrażać kilka lat temu, od szkoleń przygotowujących do zmian instytucjonalnych realizowanych przez specjalistów ze Stowarzyszenia CAL i Stowarzyszenia BORIS. Wprowadzone zmiany zaowocowały przyznaniem Ośrodkowi Certyfikatu Jakości Centrum Aktywności Lokalnej, a sam ośrodek stał się miejscem częstych wizyt studyjnych z całej Polski, których uczestnicy – pracownicy sektora pomocy społecznej – mogli zobaczyć, jak funkcjonuje nowoczesny OPS. Dzięki uczestnictwu w programie Centrum Aktywności Lokalnej CAL Joanna Augustowska wdrożyła też nowoczesny system zarządzania instytucją, wykorzystujący narzędzia i sposoby kierowania ludźmi znane raczej ze świata organizacji pozarządowych, czy biznesu niż administracji samorządowej. GOPS w ciągu kilku lat wielokrotnie zwiększył liczbę swoich pracowników (z 4 do ponad 30), znacznie rozszerzył obszar działania, wychodząc od wsparcia klientów OPS ku pracy z całą społecznością lokalną. O potencjale Ośrodka świadczy fakt, że pod koniec 2009 roku na wyniki konkursów czekało 10 wniosków o dofinansowanie, złożonych do źródeł pozagminnych.

GOPSiK funkcjonujący jako Centrum Aktywności Lokalnej wspomaga społeczność Słupna nie tylko rozwiązując indywidualne problemy osób potrze-

bujących, ale przede wszystkim aktywnie uczestnicząc w tworzeniu nowych instytucji społecznych oraz wzmacnianiu współpracy i więzi pomiędzy nimi. Dzięki takim działaniom dobro wspólne jest coraz częściej postrzegane i cennie przez mieszkańców na równi z indywidualnym. Samorząd, organizacje pozarządowe, aktywni społecznie przedsiębiorcy i mieszkańcy stanowią kluczowe ogniwo rozwoju Słupna, stąd tak istotną sprawą jest ich współpraca, wymiana doświadczeń i praca metodą projektów. Optymalną formą organizacyjną, w jakiej te wszystkie podmioty mogą realizować wspólne działania w obszarze społecznym jest Partnerstwo Lokalne.

Partnerstwo „Nasza 19” na przełomie 2008 i 2009 r. pracowało nad nowelizacją gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych i jako jeden z celów strategicznych przyjęło „Wsparcie podmiotów gospodarki społecznej i wsparcie powstawania nowych”. Do zadań w tym zakresie należy promowanie istniejącej spółdzielni socjalnej „Opieka” (jedna z nielicznych działających spółdzielni socjalnych na Mazowszu), rozwijanie współpracy z podmiotami gospodarki społecznej, upowszechnianie spółdzielni jako metody przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu oraz wspieranie powstawania nowych podmiotów gospodarki społecznej (Warsztaty Terapii Zajęciowej, uruchomienie działalności gospodarczej przez istniejące organizacje pozarządowe)⁵.

8. EKONOMICZNY SUKCES GMINY BAŁTÓW – EFEKT PARTNERSTWA LOKALNEGO

Przeróżne działania podejmowane w ramach partnerstwa umożliwiają uczestnikom zajęć i beneficjentom, wolontariuszom, dzieciom i młodzieży, członkom grup samopomocowych, sołtysom, liderom i animatorom społecznym uczestniczenie w procesie zmian, kreowaniu pozytywnych postaw, a także równoprawny udział w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym. Uwzględniane są przy tym ciągle zmieniające się warunki tak, aby wyjść naprzeciw nowym potrzebom społecznym. Jedną z takich narastających potrzeb jest wykorzystanie aktywności pozarządowej do wdrażania zmian w obszarze gospodarczym. Coraz popularniejsze staje się pojęcie gospodarki czy też przedsiębiorczości społecznej, pozwalającej włączać osoby, grupy bądź całe społeczności marginalizowane i wykluczone społecznie w nurt myśle-

⁵ O innowacyjności działań środowiskowych w Słupnie i rozwoju usług społecznych traktują także 2 inne rozdziały w tym tomie: artykuły Kingi Przybyszewskiej i Agnieszki Badełek w 3 części tomu.

nia ekonomicznego i gospodarki wolnorynkowej. Mówiąc o rozwoju ekonomicznym obszarów wiejskich nie sposób nie zauważyć powstawania różnych wiosek tematycznych (hobbici, wioska garncarska, kraina bajek i rowerów, wioska końca świata), produkcji i sprzedaży produktów lokalnych, prowadzenia działalności gospodarczej w oparciu o wykorzystanie lokalnych walorów przyrodniczych i kulturowych.

Najbardziej rozpoznawalnym i charakterystycznym przykładem takiej działalności jest gmina Bałtów i funkcjonowanie całego konsorcjum organizacji i przedsiębiorstw społecznych. Gmina leży na pograniczu województw świętokrzyskiego i mazowieckiego, liczy ok. 750 mieszkańców, z których prawie 300 znalazło zatrudnienie właśnie w obszarze gospodarki społecznej.

Wspomina Jarosław Kuba, lider tych przemian w gminie: *2002 r. – Bałtów był wtedy miejscem kompletnie zapyziałym i do cna zdegradowanym społecznie (...) nie mówiąc już o całkowitym braku perspektyw na zdobycie pracy. W końcu ludzie nie wytrzymali tego stanu rzeczy i postanowili coś zmienić – ponad sto osób założyło Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Gminy Bałtów „Balt”. Ludzie w średnim wieku, reprezentujący środowiska oświatowe, mały biznes i kilku bardziej świadomych rolników. Byli pełni inicjatywy, organizowali pikniki, festyny, spotkania z mieszkańcami na terenach sołectw, dyskutując z nimi nad potrzebą zmiany. Motorem napędowym gospodarki w Bałtowie miała się stać (...) rzeka – naturalnie dzika, z wieloma meandrami, ciekawym drzewostanem, która w samym bałtowskim krajobrazie tworzy malowniczy przełom. W czerwcu 2003 roku uruchomiliśmy splay (rok trwały do tego przygotowania). W trakcie pierwszego sezonu odwiedziło nas prawie 14 tysięcy turystów, w 2004 roku przez Bałtów przewinęło się 70 tysięcy ludzi, w 2005 – 150 tysięcy, a w 2006 pobiliśmy rekord – 200 tysięcy turystów (...) Akurat w 2003 roku na naszym terenie zostały nasilone badania geologiczne i paleontologiczne i odnaleziono tropy dinozaurów. Wtedy padł pomysł, żeby stworzyć zamknięty Park Jurajski na terenie gminy Bałtów, który turyści będą zwiedzać po nabyciu biletów. Powstało wtedy drugie Stowarzyszenie w Bałtowie o nazwie „Delta”, zajmujące się działalnością gospodarczą związaną z Parkiem. Natomiast Stowarzyszenie „Balt” nadal zajmuje się rozwojem społeczeństwa obywatelskiego, dotowaniem rozmaitych prywatnych inicjatyw. Głównym zadaniem jest pomoc ludziom bezrobotnym w odnalezieniu się na rynku pracy poprzez refundacje kosztów wynagrodzeń, po to, aby okrzepłi i zaczęli sami na siebie zarabiać. Takie będą losy firmy społecznej „Alozaur” – okrzepnie, a potem pójdzie, tak jak Stowarzyszenie „Delta”, w stronę wolnego rynku⁶.*

Na pytanie czy miejscowa społeczność zmieniła się w ciągu tych paru lat, czy rozumie, co się dzieje się w ich wiosce, Jarek Kuba odpowiada – *Kiedy uruchomiony został splay i pierwsze trawaty płynęły rzeką Kamienną, część mieszkańców Bałtowa, jakiś niewielki odsetek, rzuciła kamieniami w turystów. Jakim prawem ktoś*

⁶ equal.szlabkursztynowy.pl

wkracza na nasz teren? – takie były argumenty. Upłynęło trochę czasu i dzisiaj płynący tratwami widzą na brzegu uśmiechnięte twarze, machające ręce. Ludzie nie lubią czegoś nowego, szczególnie na wsiach, w związku z czym reagowali obronnie. Potem dostrzegli korzyści związane z obecnością turystów i zaczęli ich szanować. Myślę, że w tej chwili poziom zrozumienia pożytku płynącego z pracy naszych przedsiębiorstw jest dosyć wysoki. Pieniądze turyści zostawiają na rzecze, w Parku Jurajskim, w gastronomii, na straganach z pamiątkami, w Krainie Koni i co nas bardzo cieszy, u osób prywatnych. Nasza działalność jest nastawiona również na ich wsparcie. Bardzo szybko powstają gospodarstwa agroturystyczne, sklepiki, bary, buduje się motel. Uruchomili swoją działalność artyści ludowi, rzemieślnicy, którzy wprowadzają na rynek swoje produkty. I trzecia kategoria biznesu – inwestycje ludzi z zewnątrz. Z ich pieniędzy powstało egzotarium z różnymi gadami i kolejka świętokrzyska, która świetnie rozładowuje ruch między spływem tratwami a Parkiem Jurajskim, rozwiązując nam problem logistyki komunikacyjnej...

9. PODSUMOWANIE

Powyższe przykłady udowadniają, że gospodarka społeczna i trzeci sektor w przypadku wspólnot terytorialnych – wsi, gmin, powiatów – oznacza umiejętność samodzielnego formułowania strategii rozwojowych opartych na własnych zasobach. Okazuje się również, że same Partnerstwa Lokalne są podmiotami gospodarki społecznej, ponieważ w sposób systematyczny i długofalowy wpływają na rozwój społeczności, w których funkcjonują. Czas pokaże, czy taka formuła budowania lokalnego kapitału społecznego znajdzie naśladowców w innych regionach kraju. Takich doświadczeń nie ma jeszcze zbyt wiele – ze względu na stosunkowo krótką historię powojennej demokracji w Polsce – stąd tym ważniejsze jest ich dokumentowanie, upowszechnianie i promowanie. Nic tak nie pociąga, jak dobry przykład, bo „skoro oni mogą, to i nam się uda!”.

BARBARA BĄBSKA

Rozpoznanie potrzeb grup marginalizowanych i wykluczonych

1. WPROWADZENIE

Organizacja sfery usług społecznych to jeden z najważniejszych elementów w procesie przeciwdziałania zjawiskom marginalizacji i wykluczenia społecznego. Ich efektywność jest jednak uzależniona od tego, w jakim zakresie będą odpowiadać na faktyczne potrzeby podmiotów, dotkniętych tymi zjawiskami. Celem niniejszego artykułu jest omówienie spraw związanych z rozpoznawaniem tych potrzeb i problemów, dotyczących zarówno środowiska, jak i jego poszczególnych składników, czyli osób bezpośrednio dotkniętych danym problemem, ich najbliższego otoczenia oraz poszczególnych społeczności kategorialnych. Główne zagadnienia, które zostały poruszone w tym artykule są związane ze zjawiskiem marginalizacji i wykluczenia, z grupami, które są nimi najbardziej zagrożone, usługami jako sposobem na przeciwdziałanie tym niekorzystnym zjawiskom oraz badaniem potrzeb poszczególnych podmiotów, potencjalnych odbiorców usług. Motywem przewodnim rozdziału jest środowisko lokalne, z którym związane jest życie każdego człowieka, a więc także osób i grup zmarginalizowanych, i od którego jakości w znacznym stopniu ich funkcjonowanie jest uzależnione. Praca na rzecz wzmacniania pozytywnego oddziaływania środowiska czy też jego przetwarzanie, gdy nie wypełnia swojej doniosłej roli, powinna zatem stanowić podstawę wszelkich działań, a więc także tych, których celem jest organizowanie sfery usług. Usługi te, poza tym, że powinny uwzględniać środowisko jako swego odbiorcę usług, powinny być także koordynowane środowiskowo, co zwiększy szansę na uzyskanie pożądaných efektów.

2. MARGINALIZACJA I WYKLUCZENIE SPOŁECZNE

Marginalizacja i wykluczenie społeczne to pojęcia, których używa się do określania sytuacji, w której osoby, a nawet całe grupy nie mają możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. W socjologii pod pojęciem marginalizacji rozumie się *proces prowadzący do uniemożliwienia grupom lub jednostkom dostępu do ważnych pozycji i symboli władzy gospodarczej, religijnej lub politycznej*¹. Wg Narodowej Strategii Integracji Społecznej dla Polski, gdy różne wymiary marginalizacji nakładają się na siebie mamy do czynienia ze zjawiskiem wykluczenia społecznego, które *polega na niepodejmowaniu zwyczajowej i społecznie akceptowanej drogi życiowej lub wypadaniu z niej*². Szerzej oba te zjawiska definiuje T. Pilch, wg którego *marginalizacja, wykluczenie społeczne to pojęcia oznaczające stany i procesy w strukturze społecznej, określające jednostki i grupy ograniczone w możliwościach korzystania z powszechnie dostępnych dóbr i form życia zbiorowego oraz funkcjonujące poza powszechnymi zasadami obyczaju, prawa i porządku społecznego. Sytuacja marginalizacji oznacza istnienie w strukturze społecznej względnie trwałych grup i środowisk, które swój status upośledzonych i nieobecnych w powszechnym nurcie życia publicznego bądź zaakceptowały, bądź odziedziczyły i traktują go jako nieprzezwycięzalny, normalny, zaś swoją aktywność ograniczają do swoistej wymiany swego upośledzenia na korzyści, wynikające z publicznej dobroczynności lub dystrybucji pomocy instytucji państwowych. Proces marginalizacji jest „spychaniem” jednostek, grup, a nawet całych społeczności w sytuację upośledzenia społecznego przez lokalne lub globalne procesy społeczno-ekonomiczne, w efekcie których zostają one pozbawione możliwości samodzielnego funkcjonowania materialnego, są skazane na izolację kulturową i zamknięcie w kręgu trudno przezwyciężanych barier do samodzielności i samorozwoju. Klasycznym przykładem procesu marginalizacji jest tzw. spirala upadku ludzi dotkniętych trwałym bezrobociem. Bezrobotny nie tylko traci podstawy bytu materialnego swojego i rodziny, lecz także jest skazany na powolną redukcję kontaktów sąsiedzkich, aktywności kulturowej, atrofie więzi społecznych, wreszcie izolację towarzyską, sąsiedzką i rodzinną*³.

Za grupy najbardziej podatne na wykluczenie społeczne oraz zagrożone tym zjawiskiem uznaje się: osoby bezrobotne, zwłaszcza długotrwale (w tym w szczególności osoby o niskich kwalifikacjach oraz byli pracownicy PGR), dzieci i młodzież ze środowisk zaniedbanych oraz wychowujące się poza rodziną, kobiety samotnie wychowujące dzieci, niepełnosprawnych (w tym

¹ Słownik socjologii i nauk społecznych, G. Marschall (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 183.

² Narodowa Strategia Integracji Społecznej, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2004, s. 22.

³ T. Pilch, *Marginalizacja społeczna*, [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, tom III, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2004, s. 61–62.

chorych psychicznie), osoby uzależnione od alkoholu i narkotyków, ofiary patologii życia rodzinnego, osoby starsze, bezdomnych, opuszczających zakłady karne oraz osoby należące do mniejszości romskiej. Należy przy tym pamiętać, że wymienione powyżej kryteria przyczyniające się do społecznego wykluczenia rzadko występują pojedynczo. Najczęściej mamy do czynienia z jednoczesnym współwystępowaniem kilku cech, np.: długotrwałemu bezrobociu często towarzyszą uzależnienia, czy też problemy zdrowotne⁴. Wymieniony powyżej katalog osób zagrożonych społecznym wykluczeniem nie jest oczywiście pełny, zjawisko to bowiem jest tak wieloznaczne, a przy tym tak nieostre, że w praktyce, ze względu na różne uwarunkowania, czy też własne decyzje, każdego z nas pod jakimś względem można uznać za osobę wykluczoną.

3. USŁUGI SPOŁECZNE JAKO SPOSÓB PRZECIWDZIAŁANIA MARGINALIZACJI I WYKLUCZENIU SPOŁECZNEMU

Marginalizacja i wykluczenie społeczne to niezwykle groźne zjawiska, które są poważną barierą społecznej integracji oraz postępu, ponieważ podmioty nimi dotknięte nie wypełniają przypisanych im ról społecznych, nie zaspakajają potrzeb we własnym zakresie, zaś odpowiedzialność za swój los zrzucają na barki innych. W związku z tym nie ulega wątpliwości, że konieczne jest podejmowanie wszelkich działań, mających na celu przeciwdziałanie tej niekorzystnej dla rozwoju społeczeństwa sytuacji. Należy przy tym szukać nowych rozwiązań, ponieważ dotychczas stosowane, polegające na działaniach osłonowych, w szczególności o charakterze materialnym, czy też wdrażaniu krótkoterminowych programów aktywizacyjnych nie przynoszą pożądanych efektów. Jakże zatem mogą być te nowe rozwiązania? To trudne pytanie, na które nie sposób jednoznacznie odpowiedzieć. Jedno jest jednak pewne – muszą one być prowadzone długofalowo i zawierać kompleksową ofertę wsparcia nakierowaną na aktywizację a nie jedynie na dystrybucję świadczeń, dostosowaną do potrzeb i problemów osób, grup i społeczności zmarginalizowanych i wykluczonych społecznie. Istotnym elementem tych działań może być organizowanie sfery usług, dostępnych dla wszystkich, a w szczególności tych „zepchniętych” na margines życia społecznego. Dostępność pełnego katalogu usług z zakresu pomocy społecznej, edukacji, ochrony zdrowia, sfery zawodowej oraz kultury być może nie rozwiąże wszystkich

⁴ *Narodowa Strategia Integracji Społecznej*, op. cit., s. 67–68.

istniejących problemów, ale stworzy na to szansę, której dzisiaj niestety podmioty te nie mają. Przykładem tego rodzaju usług mogą być punkty informacyjno-konsultacyjne, świetlice środowiskowe i socjoterapeutyczne, kluby młodzieżowe, domy dziennego pobytu dla osób starszych i niepełnosprawnych, kursy i szkolenia, grupy i kluby samopomocy, itp. Celem ich oddziaływania powinna być poprawa jakości życia, w szczególności w zakresie *hierarchii wartości, celów i aspiracji życiowych jednostek i grup ludzkich w różnym wieku*⁵, zaś w ostatecznym efekcie budowa kapitału ludzkiego, wyrażającego się w wykształceniu, doświadczeniu życiowym, postawach i umiejętnościach oraz kapitału społecznego, związanego ze wzrostem zaufania i zaangażowaniu, wspierającego współpracę i wymianę wiedzy, co w efekcie przyczyni się do wzrostu dobrostanu społecznego⁶. Rozwój szerokiego katalogu usług to szansa na wyrównywanie istniejących nierówności, poprzez stworzenie warunków do zmiany dotychczasowej sytuacji. Spełnienie założeń dotyczących efektywności usług społecznych będzie jednak możliwe tylko wtedy, gdy będą one koordynowane środowiskowo. W tym miejscu należy zaznaczyć, że grupy określane jako marginalizowane i wykluczone to pewne zbiorowości, które z jednej strony można określić jako kategorie statystyczne, co oznacza, że składają się na nie jednostki podobne do siebie pod jakimś względem i różniące się pod tym względem od innych (kobiety, renciści, bezrobotni). Z drugiej zaś strony można je uznać za kategorie społeczne, czyli zbiorowości, w których istnieją pewne subiektywne więzi, będące odzwierciedleniem jakichś warunków obiektywnych, w których dana zbiorowość żyje lub jakichś cech obiektywnych jej członków. Wspólność cech może wynikać np.: z sytuacji zawodowej (pracujący, bezrobotni), wieku (młodzież, seniorzy), czy też stanu zdrowia (zdrowi, niepełnosprawni)⁷. Takie rozumienie grup marginalizowanych, czy też wykluczonych powoduje, że myśli się o nich w oderwaniu od środowisk, w których toczy się ich życie, a co za tym idzie w podejmowanych działaniach rzadko ten kontekst środowiskowy jest uwzględniany. I to właśnie jest główną przyczyną braku efektywności podejmowanych działań. Życie każdego człowieka, bez względu na to, w jakiej sytuacji się znajduje, jest nierozdzielnie związane z określoną przestrzenią, w której aktualnie przebywa. Jest to jego środowisko życia składające się z kilku komponentów: środowiska biologicznego, które determinuje życie i rozwój człowieka, środowiska geograficznego, czyli terenu, na którym człowiek żyje i prowadzi swoją działalność, środowiska kulturowego obejmującego tradycje i wartości ważne dla danej społeczności

⁵ W. Misiak, *Jakość życia*, [w:] *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, D. Lalak, T. Pilch (red.), Wydawnictwo Akademickie „Zak”, Warszawa 1999, s. 112.

⁶ *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Rady Ministrów, Warszawa 2009, s. 207.

⁷ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2003, s. 182–185.

oraz różne formy twórczości ludzi: artystycznej, literackiej, itp. oraz środowiska społecznego, czyli ogółu osób i instytucji, które realizują wspólne cele i zadania produkcyjne, usługowe i administracyjne⁸. Środowisko to stanowi kontekst jego zachowań oraz jest podstawowym źródłem informacji. To właśnie dzięki niemu człowiek istnieje, rozwija się i podejmuje różnorodne formy działalności. Możliwości, jakie stwarza środowisko, są silnymi wyznacznikami ludzkich zachowań i nastrojów. To ono wpływa na to, że jedne zachowania są możliwe, inne utrudnione, a jeszcze inne wręcz niemożliwe⁹. A. Kamiński podkreśla wychowawczą rolę środowiska społecznego pisząc: *Środowisko wychowawcze jest częścią obiektywną środowiska społecznego człowieka (wraz z jego podłożem przyrodniczym i kontekstem kulturowym), tworzą je osoby, grupy społeczne i instytucje pełniące zadania wychowawcze, pobudzające (zachęcające) jednostki, grupy dzieci, młodzieży i dorosłych do przyswajania wartości moralnych i zgodnych z nimi zachowań społecznych, odpowiadających ideałowi wychowawczemu społeczeństwa*¹⁰.

Zgodnie z koncepcją kręgów środowiskowych J. Pietera najważniejszym środowiskiem wychowawczym i socjalizacyjnym dla człowieka jest rodzina, a zaraz po niej środowisko lokalne. Dopiero na kolejnym miejscu znajduje się środowisko okoliczne, przechodzące w kulturę i społeczeństwo globalne. Koncepcja ta jest określana jako spirala rozwoju człowieka, która rozpoczyna się w rodzinie, z której tak naprawdę nigdy on nie wychodzi, ponieważ to, czego uczy się w niej, czego doświadcza, w mniejszym lub większym stopniu wpływa na jego zachowania i odbiór świata przez całe życie. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku środowiska lokalnego, które wpływa na nastawienie do kultury oraz społeczeństwa globalnego, które umożliwia wchodzenie w skomplikowany świat stosunków społecznych¹¹. Jak wynika z powyższej koncepcji, poza rodziną największy wpływ na rozwój i funkcjonowanie człowieka ma środowisko lokalne, w którym w danym momencie swojego życia jest on związany. Środowisko lokalne¹², zamiennie określane jako

⁸ C. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 176.

⁹ P.A. Bell, Th.C. Greene, J.D. Fisher, A. Bum, *Psychologia środowiskowa*, Gdańsk 2004, s. 17–20.

¹⁰ A. Kamiński, *Środowisko wychowawcze – kłopoty definicyjne*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Socjologiczny” 1974, zeszyt 4, s. 27, [za:] M.J. Dyrda, *Pedagogika społeczna. O aspiracjach jakości i sensie życia*, Warszawa 2009, s. 210.

¹¹ T. Pilch, *Środowisko lokalne-struktura, funkcje, przemiany*, [w:] *Pedagogika społeczna*, T. Pilch, I. Nepalczyk (red.), Warszawa 1995, s. 161–163.

¹² Pojęcie środowisko lokalne jest używane w pedagogice społecznej, w ten sposób podkreślane jest znaczenie szerszego kręgu desygnatów, jakie się w nim zawierają, aż po przyrodnicze składniki otoczenia, wychowawcze oddziaływania tej struktury oraz całość elementów wchodzących w skład terytorium lokalnego – D. Lalak, T. Pilch, *Środowisko*, [w:] *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, D. Lalak, T. Pilch (red.), Warszawa 1999, s. 299.

społeczność lokalna od zarania dziejów jest uznawane za najbardziej elementarny czynnik, wpływający na kształtowanie nie tylko człowieka, ale także większych zbiorowości terytorialnych. Pojęcie to jest w różny sposób definiowane, jednak w każdej z nich podkreślane są trzy główne cechy, wyróżniające je od innych podmiotów, a są to: terytorium, społeczne interakcje oraz więź psychiczna, która wyraża się w poczuciu wspólnoty z jednostkami i grupami zamieszkalymi na danym terytorium oraz wyrażającymi się szczególnym stosunkiem, najczęściej emocjonalnym wyrażanym słowami nasze wspólne miejsce¹³. Fakt, że środowisko lokalne odgrywa znaczącą rolę w funkcjonowaniu każdego człowieka jednoznacznie wskazuje, że konieczne jest jego wzmacnianie, gdy funkcjonuje prawidłowo, lub przetwarzanie, gdy nie wypełnia swojej roli, celem poprawy jego jakości. Przetwarzanie środowiska oznacza proces przemian dokonywanych indywidualnymi oraz zbiorowymi siłami ludzkimi, w imię ideału i *dokonyuje się w toku: działania społecznego, jego animowania oraz orientowania działania uprzedzającego zagrożenie rozwoju, antycypującego niekorzystną dla jednostek i grup konfigurację elementów środowiska życia*¹⁴. Sprawy związane z organizowaniem środowiska lokalnego muszą zostać włączone w katalog usług, których celem jest przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu. W innym przypadku nie przyniosą one pożądaných efektów:, bo jakie efekty można osiągnąć np.: poprzez organizowanie zajęć dla dzieci w nawet najlepszej świetlicy, jeśli po kilku godzinach zajęć wracają one do swojego środowiska, w którym normą są wulgaryzmy i agresja?

Katalog usług ukierunkowanych na przeciwdziałanie niekorzystnym zjawiskom marginalizacji i wykluczeniu społecznemu powinien być ukierunkowany na rozwiązywania istniejących problemów oraz włączanie podmiotów na powrót do życia społecznego. Taką możliwość stworzy organizacja usług, których celem jest równoczesne oddziaływanie na środowisko jako całość oraz na poszczególne jego składniki, czyli indywidualne osoby oraz grupy osób uwikłanych w dany problem, ich najbliższe otoczenie, które w sposób znaczący odczuwają skutki problemów, ale też wymagają innego rodzaju wsparcia niż osoby, których dany problem dotyczy bezpośrednio. Oczywiście sama forma usługi może być taka sama, może nim np.: być klub, czy też grupa wsparcia, jednak sposób działania musi być zupełnie inny (wykres 1).

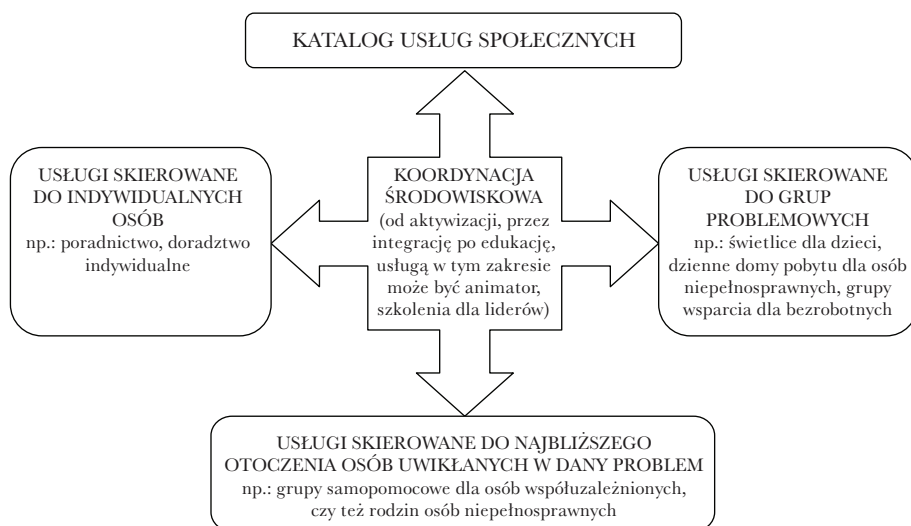
Najlepszym rozwiązaniem, byłoby gdyby wszelkie usługi były nie tylko koordynowane środowiskowo, ale także żeby były w danym środowisku lokalnym zlokalizowane. Mając jednak na uwadze polską rzeczywistość, nie zawsze

¹³ B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2003, s. 229

¹⁴ E. Marynowicz-Hetka, *Pedagogika społeczna*, tom 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 59.

będzie to możliwe i wówczas jeszcze bardziej znacząca będzie koordynacja środowiskowa, które będzie spinać realizowane także poza społecznością działania.

Wykres 1. Przykładowy katalog usług koordynowanych środowiskowo



Źródło: opracowanie własne.

4. ROZPOZNANIE POTRZEB I PROBLEMÓW

Organizacja usług społecznych spełni pokładane w nich nadzieje, związane z efektywnym przeciwdziałaniem marginalizacji i wykluczeniu, tylko wówczas, gdy będą one dostosowane do sytuacji osób i grup uwikłanych w te zjawiska i będą odpowiadać na ich rzeczywiste potrzeby oraz będą bazować na potencjale tych podmiotów. W związku z tym pierwszym krokiem w tworzeniu katalogu takich usług musi być rozpoznanie potrzeb i problemów, oraz – co równie ważne – dotychczasowych sposobów radzenia sobie z nimi oraz słabych i mocnych stron badanych podmiotów, które to informacje również mają zasadnicze znaczenie w procesie organizowania usług. Diagnoza, żeby dostarczyła pełnych informacji musi być przeprowadzona w odniesieniu do kilku grup podmiotów, których potrzeby i problemy, nawet w przypadku podobnej sytuacji są zróżnicowane. Tylko tak przeprowadzone badania pozwolą na opracowanie pełnej mapy zasobów i potrzeb danej społeczności lokalnej. Jak pokazuje wykres 2. ważne jest rozpoznanie środowiska lokalnego oraz indywidualnych potrzeb i problemów mieszkańców.

Wykres 2. Mapa zasobów i potrzeb

Źródło: opracowanie własne.

4.1. Rozpoznanie środowiska lokalnego

Etap badań związany z diagnozą środowiska lokalnego, jako pewnej całości, jest związany z rozpoznaniem:

- *miejsc problemowych*, czyli określenie tych części danego środowiska, w których pojawia się kumulacja różnych problemów,
- *grup kategorialnych*, jakie wchodzi w skład danej społeczności (chodzi o określenie grup, jakie w danym środowisku występują, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które są szczególnie zagrożone marginalizacją społeczną),
- *problemów lokalnych*, jakie w danej społeczności występują (chodzi o problemy, niezaspokojone potrzeby, które utrudniają funkcjonowanie danego środowiska, np.: związane ze stanem estetyki, spędzeniem czasu wolnego),
- *potencjału społeczności*, w tym także potencjału miejsc problemowych, jeśli takie w danych środowisku występują.

Szczególnie istotnym elementem badań diagnostycznych jest rozpoznanie potencjału danego środowiska lokalnego, który jest czynnikiem sprawiającym, że społeczności działają. 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 poprawić bądź utrzymać dobrobyt danej społeczności lokalnej. Potencjał ten może być realizowany poprzez nieformalne procesy społeczne i/lub w ramach zorganizowanych działań jedno-

stek, organizacji i sieci społecznych istniejących wśród nich i między nimi, oraz w większych systemach, wewnątrz których mieści się dana społeczność lokalna¹⁵. Cechami charakteryzującymi całkowity potencjał społeczności lokalnej, które należy w trakcie badań rozpoznać są:

- Poczucie tożsamości ze społecznością lokalną, czyli przynależności do danego miejsca, przejawiające się stopniem zażyłości między mieszkańcami, wpływem na kształtowanie warunków, w jakich toczy się ich życie oraz posiadaniem wspólnych wartości, norm oraz wizji. Poczucie to może mieć charakter emocjonalny lub instrumentalny, kiedy mieszkańców łączy jakiś wspólny cel, np.: protest przeciwko budowie stacji benzynowej.
- Angażowanie się członków społeczności we wspólne sprawy, czyli odpowiedzialność mieszkańców, ale także lokalnych organizacji i instytucji za to, co dzieje się w ich środowisku.
- Umiejętność rozwiązywania problemów, czyli przełożenie zaangażowania na działania – określenie sposobów, jakie są stosowane w zakresie rozwiązywania istniejących w społeczności problemów.
- Dostęp do zasobów (ludzkich, materialnych, ekonomicznych oraz politycznych), które są zlokalizowane w danej społeczności, jak i poza nią¹⁶. Szczególnie istotne w tym zakresie jest zinventaryzowanie zasobów instytucjonalnych, dokładne rozpoznanie tego, czym się one zajmują, w jaki sposób realizują swoje zadania, jak są odbierane przez mieszkańców, jaka jest ich rola w społeczności. Informacje te pozwolą na ustalenie aktualnego stanu zaspakajania potrzeb i rozwiązywania problemów oraz umożliwią opracowanie strategii w zakresie organizowania usług z uwzględnieniem istniejących zasobów. Organizacja usług nie powinna oznaczać, że wszystko należy tworzyć od nowa. W pierwszej kolejności należy wykorzystać to co już istnieje, a jeżeli nie działa prawidłowo należy podjąć działania, mające na celu poprawę jakości funkcjonowania i skoordynowania tych działań. Ta koordynacja środowiskowa jest niezwykle ważnym elementem w procesie przeciwdziałania marginalizacji, bowiem tylko wspólne działania podmiotów działających w różnych obszarach, realizujących wspólną politykę ukierunkowaną na aktywizację stworzy szansę na osiągnięcie pożądaných rezultatów.

¹⁵ T. Kazimierzczak (red.), *Budowanie potencjału społeczności lokalnej*, op. cit. – fragment książki: R.J. Chaskin, P. Brown, S. Venkatesh, A. Vidal, *Building Community Capacity*, Aldine de Gruyter, New York 2001 – rozdział I. Community Capacity and Capacity Building. A Definitional oraz część rozdziału VI Conclusions: Possibilities, Limitations, and Next Steps – www.chomikuj.pl, s. 37–38.

¹⁶ Ibidem, s. 47–51.

4.2. Rozpoznanie indywidualnych potrzeb i problemów mieszkańców

Po rozpoznaniu kontekstu środowiskowego, kolejnym krokiem w procesie diagnozy jest rozpoznanie indywidualnych potrzeb i problemów osób i grup, wchodzących w skład danej społeczności lokalnej. Podczas tego etapu konieczne jest przeprowadzenie badań w odniesieniu do trzech kategorii podmiotów, które będą potencjalnymi odbiorcami usług.

Po pierwsze, należy rozpoznać potrzeby i problemy indywidualnych osób i rodzin. Ten element jest ważny dlatego, że podmioty te są najczęściej uwikłane w wiele różnych problemów i konieczne jest rozpoznanie – jakie są te problemy, jak sobie z nimi radzą, jakie są ich mocne i słabe strony, jakiej pomocy w szczególności potrzebują. Sytuacja każdej osoby, czy też rodziny jest inna, nawet wówczas, gdy problemy, które są ich udziałem są takie same jak innych rodzin, dlatego też niemożliwe jest właściwe rozpoznanie ich problemów wyłącznie poprzez badanie grup dotkniętych nimi. Ten pierwszy etap badań dostarczy informacji w zakresie tego, jakie jest zapotrzebowanie na usługi o charakterze indywidualnym. Zebrane informacje umożliwią ponadto wygenerowanie określonych grup, dotkniętych danym problemem, czy mających określone potrzeby.

Po drugie, należy rozpoznać potrzeby i problemy poszczególnych grup kategoryalnych, w szczególności zaś tych, które są zagrożone zjawiskiem marginalizacji i wykluczenia społecznego. Badaniami należy objąć przede wszystkim: dzieci i młodzież, osoby starsze, bezrobotne, niepełnosprawne, rodziny niepełne. W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, że takie szerokie podejście do grup nie dostarczy pełnych informacji o potrzebach i problemach. Inne będą potrzeby np.: osób starszych, chorych, a inne osób starszych, ale w pełni sprawnych, inne będą potrzeby osób niepełnosprawnych z powodu schorzeń narządu ruchu, inne osób niewidomych, inne będą potrzeby osób długotrwale bezrobotnych, a inne tych, które pracę straciły niedawno, a jeszcze inne tych, które nigdy nie pracowały. Stąd w procesie rozpoznawania potrzeb konieczne jest dokonanie podziału poszczególnych grup na mniejsze, bardziej ze sobą powiązane, niż ogólny problem, jakim jest np.: bezrobocie. Takie podejście jest niezbędne, ponieważ tylko wtedy możliwe jest poznanie faktycznych potrzeb i problemów, i tym samym organizowanie usług, które spełnią oczekiwania i będą odpowiadały na faktyczne potrzeby osób, czy też grup.

Po trzecie, należy rozpoznać potrzeby i problemy najbliższego otoczenia, w szczególności zaś bliżej i dalszej rodziny osób z grup ryzyka. Należy zaznaczyć, że badania w tym zakresie nie mają dotyczyć samego problemu, który jest udziałem danej rodziny, ale skutków, jakie niesie on za sobą dla osób

najbliższych. Skutki te mogą być związane np.: z izolacją, czy też nieradzeniem sobie z emocjami, itp. Rozpoznanie potrzeb najbliższego otoczenia osób bezpośrednio uwikłanych w dany problem jest niezwykle ważne, ponieważ ta grupa osób jest jakby podwójnie uwikłana w problemy. Codziennie musi sobie z nimi radzić, np.: opiekując się osobą niepełnosprawną, co wiąże się z występowaniem wielu trudności, którym czasem trudno sprostać, a ponadto zaangażowanie się w dany problem odsuwa na margines jej osobiste potrzeby, co często bywa powodem stresu i frustracji. W niektórych zaś przypadkach, np.: gdy problemem jest uzależnienie od alkoholu – skutkiem dla najbliższego otoczenia jest pojawienie się innego problemu, jakim jest współuzależnienie, które wymaga zupełnie innych rozwiązań niż problem pierwotny.

Prowadzenie badań diagnostycznych w odniesieniu do różnych podmiotów wchodzących w skład danego środowiska, pozwoli na stworzenie pełnej mapy potrzeb i problemów, ale także zasobów, na których można oprzeć działania naprawcze. Badania te pozwolą także na poznanie oczekiwań poszczególnych podmiotów w zakresie form pomocy, czy też wsparcia, co umożliwi tworzenie sfery usług odpowiadających na faktyczne potrzeby i oczekiwania.

Podsumowując część związaną z rozpoznawaniem potrzeb środowiska lokalnego i jego poszczególnych składników warto wyjaśnić, dlaczego badania w tym zakresie powinny obejmować tyle różnych podmiotów. Wyjaśnienie jest bardzo proste – ich problemy i potrzeby są różne, więc ich rozwiązanie, czy też zaspokojenie wymaga zastosowania innych działań. Należy jednak zaznaczyć, że nie chodzi tu o to, żeby katalog usług był nadmiernie rozbudowany, ale o to, żeby to, co jest w nich proponowane było dostosowane do wszystkich występujących potrzeb i problemów. Oznacza to, że dla wszystkich potrzebujących odpowiednią usługą będzie np.: poradnictwo, ale jego zakres musi być odmienny w stosunku do różnych osób i grup. Usługą związaną z potrzebami dzieci, będzie np.: świetlica, ale to, jakie zajęcia powinny być w niej prowadzone, jest uzależnione od sytuacji i potrzeb poszczególnych przedstawicieli tej grupy. Inny rodzaj zajęć powinien być prowadzony w stosunku do dzieci z rodzin zaniedbanych, które nie znają nawet podstaw higieny, czy też codziennego zachowania, a inny dla dzieci pochodzących z tzw. „normalnych” rodzin, mających własne zainteresowanie.

5. BADANIE JAKOŚCIOWE PODSTAWĄ ROZPOZNANIA POTRZEB I PROBLEMÓW

Rozpoznanie potrzeb środowiska lokalnego oraz jego poszczególnych składników nie jest sprawą prostą i wymaga poświęcenia dużej ilości czasu

oraz wykorzystania różnych metod i technik badawczych. Prowadzone badanie nie muszą mieć co prawda charakteru *stricte* socjologicznego, ale muszą być prowadzone w sposób ciągły. Diagnoza jest bowiem procesem, który nigdy się nie kończy. Po pierwszym rozpoznaniu konieczne jest zatem prowadzenie dalszych badań, celem bieżącego monitorowania wszelkich zmian, jakie w danej społeczności, czy też grupie zachodzą. Zmiany te należy uwzględniać w planach dotyczących dalszych działań, także tych związanych ze świadczeniem usług. Takie podejście do rozpoznania stanowi dowód na to, że pierwszą i podstawową usługą w środowisku powinien być kontakt z animatorem, do którego zadań należy m.in. rozpoznawanie zasobów i potrzeb, czyli czuwanie nad procesem badawczym.

Podstawą rozpoznania potrzeb i problemów, jak również potencjału podmiotów, które zostały omówione w poprzedniej części, powinny być badania jakościowe. Badania te są bowiem *usytuowaną aktywnością, która umieszcza obserwatora w świecie. Składa się z zespołów interpretatywnych, materialnych praktyk, które czynią świat widzialnym. Praktyki te przekształcają świat. Przeobrażają go w serię reprezentacji, takich jak notatki terenowe, wywiady, rozmowy, fotografie, nagrania i własne uwagi (...). Oznacza to, że badacze jakościowi badają rzecz w ich naturalnym środowisku, próbując nadać sens lub interpretować zjawiska przy użyciu terminów, którymi posługują się badani ludzie. Badania jakościowe obejmują studia nad wykorzystaniem i gromadzeniem różnorodnych materiałów empirycznych – studiów przypadku, osobistego doświadczenia, introspekcji, biografii, wywiadów, wytworów kulturowych, kulturowych tekstów i produktów, materiałów pochodzących z obserwacji, materiałów historycznych, materiałów wywodzących się z interakcji, tekstów wizualnych, materiałów, które opisują codzienność i trudne momenty w życiu jednostek*¹⁷. Badania jakościowe spełniają trzy podstawowe funkcje. Po pierwsze badają, odkrywają, demaskują znaczenia i interpretacje, między innymi poprzez analizy tekstów w badaniach biograficznych, narracyjnych, listów, pamiętników, itp. Odkrywają one zarówno silne jak i słabe strony ludzkiego działania oraz radzenia sobie z różnymi problemami. Po drugie wspierają zmiany społeczne oraz budują warunki społeczno – kulturowe, które służą racjonalizacji procesów edukacyjnych oraz poprawie jakości życia. Łączą one ze sobą dwa elementy – zmianę społeczną i społeczne działanie osób i grup. Badania te zarówno dokumentują te zmiany (służą temu badania terenowe i etnograficzne), jak i pozwalają na uruchomienie oraz uaktywnienie potencjału badanego podmiotu. Po trzecie umożliwiają poznanie różnych faktów, zdarzeń, sytuacji, praw człowieka lub

¹⁷ S.E. Chase, *Wywiad narracyjny. Wielość perspektyw, podejść, głosów*, [w:] *Metody badań jakościowych*, N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 23.

ich brak, ludzką godność oraz społeczne mechanizmy naznaczania i wykluczania osób lub grup¹⁸. Wykorzystanie tego rodzaju badań jest tym bardziej znaczące, że już na etapie badań pojawia się działanie, które jest ważnym elementem zmiany, o którą w procesie przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu chodzi.

Rozpoczynając badania wskazane jest wykorzystywanie badań niereaktywnych, czyli takich metod badań zachowań społecznych, które nie wpływają na te zachowania. Mierniki niereaktywne mogą mieć zarówno charakter jakościowy, jak i ilościowy. Wyróżnia się trzy metody badań niereaktywnych, a mianowicie: analizy treści, analizy istniejących już różnych dokumentów o charakterze statystycznym oraz analizy historyczno-porównawcze¹⁹. W procesie rozpoznawania potrzeb środowiska oraz grup marginalizowanych, przydatne będą dwa pierwsze rodzaje analiz. Analiza ta odnosi się do badania zarejestrowanych ludzkich przekazów, do których należą m.in.: strony www, gazety, wiadomości umieszczane na tablicach ogłoszeniowych, przepisy prawne. Jej celem jest udzielenie odpowiedzi na pytanie: kto mówi, co, do kogo, dlaczego, z jakim skutkiem?²⁰. Tego rodzaju analiza w przypadku rozpoznawania środowiska i jego składników może być wykorzystana do wstępnego badania poszczególnych zasobów instytucjonalnych, ale co ważniejsze do wstępnego poznania danej społeczności. Jeśli posiada np.: stronę internetową można zobaczyć, jak siebie prezentują, zaś np.: poprzez analizę artykułów prasowych, jak ją postrzegają inni ludzie. Analiza istniejących danych statystycznych, czyli tych które są zawarte np.: w rocznikach statystycznych, czy różnego rodzaju sprawozdaniach, pozwala na uzyskanie podstawowych danych o danej społeczności, jej cechach społeczno-demograficznych, zasobach oraz problemach.

Kolejnym etapem w procesie rozpoznawania potrzeb może być, ale też nie jest to bezwzględnie konieczne, gdyż dane te można pozyskać poprzez wykorzystanie wskazanych powyżej analiz, czy też przeprowadzonych później wywiadów – przeprowadzenie sondażu diagnostycznego. Umożliwia on uzyskanie danych ilościowych dotyczących ilości, czy też natężenia zjawiska. Badania sondażowe najczęściej przeprowadza się w przypadku badań prowadzonych w dużych populacjach. Narzędziem zbierania danych są kwestionariusze, zawierające pytania, na które respondenci udzielają odpowiedzi lub stwierdzenia prezentujące różne stanowiska, co do których badani wypowia-

¹⁸ B. Smolińska-Theiss, *Badania jakościowe-przewodnik po labiryncie*, [w:] *Podstawy metodologii badań w pedagogice*, St. Palka (red.), GWP, Gdańsk 2010, s. 90–91.

¹⁹ E. Babbie, *Badanie społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 341.

²⁰ Ibidem, s. 342.

dają się – czy się z nimi zgadzają, czy też nie. Kwestionariusze te mogą być wypełniane samodzielnie przez respondentów, mogą być również wypełniane przez badacza podczas bezpośrednich wywiadów lub rozmów telefonicznych. Podczas układania pytań do kwestionariusza konieczne jest uwzględnienie pewnych wskazówek metodycznych, zgodnie z którymi: pytania muszą być sformułowane w sposób jasny i precyzyjny, powinny być krótkie, poszczególne pytania powinny dotyczyć jednej sprawy, powinny one być tak sformułowane, żeby respondent chciał i mógł udzielić na nie odpowiedzi, nie powinny one ponadto zawierać negatywnych określeń, żeby nie sprawiać kłopotu badanym²¹. Ten rodzaj badań może być wykorzystany do wstępnego poznania danej społeczności, czyli może być przeprowadzony z mieszkańcami wybranego środowiska.

Kolejnym, a jednocześnie najważniejszym etapem badań w procesie rozpoznawania potrzeb grup marginalizowanych i wykluczonych są jakościowe badania terenowe, które umożliwią poznanie tych zachowań i postaw, które najlepiej uwidaczniają się w naturalnym otoczeniu. Wśród elementów życia społecznego, które najlepiej rozpoznać za pomocą jakościowych badań terenowych wymienia się: małe społeczności, grupy, style życia lub subkultury, działania zwyczajowe i różnorodne wydarzenia, relacje i interakcje międzyludzkie oraz role, odgrywane w rodzinach, w grupie, czy też w środowisku²². Głównymi metodami badań, które powinny być wykorzystane podczas badań terenowych są: obserwacja i wywiady.

Obserwacja to jedna z najbardziej elementarnych metod badawczych, polegająca na celowym, czyli ukierunkowanym, zamierzonym oraz systematycznym postrzeganiu badanego przedmiotu, procesu lub zjawiska²³. Obserwacja, żeby mogła być uznana za metodę badawczą, musi charakteryzować się takimi cechami jak:

- *premedytacja* – co oznacza, że jest ona prowadzona w celu rozwiązania dokładnie określonego zadania,
- *planowość* – oznaczająca, że stosuje się ją wg planu, który odpowiada celowi badania,
- *celowość* – oznaczająca skupienie się badacza na interesującym go zjawisku,

²¹ E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 316–317.

²² Ibidem, s. 322–323.

²³ J. Szumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1999, s. 122.

- *aktywność* – która oznacza, że badacz nie rejestruje wszystkich spostrzeżeń, ale dokonuje ich selekcji i pozostawia te, które dotyczą spraw, które go interesują,
- *systematyczność* – które oznacza, że nie może ona być przypadkowym postrzeganiem, ale powinna trwać ciągle i być przeprowadzona według określonego systemu umożliwiającego postrzeganie badanego obiektu wielokrotnie i w różnorodnych warunkach²⁴.

Obserwacja, ze względu na sposób jej dokonywania dzieli się na: bezpośrednią i pośrednią, kontrolowaną i niekontrolowaną oraz jawną i ukrytą. Obserwacja bezpośrednia oznacza bezpośrednie zbieranie danych przez badacza, jej szczególnym rodzajem jest obserwacja uczestnicząca, podczas której badacz jest uczestnikiem badanej sytuacji i bada ją od wewnątrz. Z obserwacją pośrednią mamy do czynienia wówczas, gdy badacz nie bierze bezpośredniego udziału w zbieraniu danych, a jedynie wykorzystuje do celów badawczych wcześniej zgromadzone dane. Obserwacja kontrolowana polega na prowadzeniu badań planowo, wg określonego kwestionariusza, czy też schematu, w obserwacji niekontrolowanej natomiast narzędzia systematyzujące nie są wykorzystywane. Z obserwacją jawną mamy do czynienia wówczas, gdy badani są poinformowani o tym, że uczestniczą w badaniu, z ukrytą zaś wtedy, gdy badani o tym nie wiedzą²⁵. W badaniach terenowych obserwacja powinna mieć charakter bezpośredni, co oznacza, że badacz sam zbiera dane w miejscu, które go interesuje, będąc czasem także uczestnikiem pewnych wydarzeń. Powinna one być dokładnie zaplanowana – badacz powinien wiedzieć, co chce zbadać, czyli co zamierza obserwować. Obserwacja w procesie rozpoznawania potrzeb grup marginalizowanych i wykluczonych jest przydatna w szczególności, jeśli chodzi o badanie postaw i zachowań poszczególnych podmiotów oraz relacji, w jakie one wchodzi oraz określenie lokalnych problemów, związanych np.: z estetyką danego miejsca, problemów lokalnych. Może ona także być elementem uzupełniającym informacje o działalności zasobów instytucjonalnych, np.: poprzez obserwowanie sposobu, w jaki odnoszą się one do swoich klientów.

Badania terenowe polegają głównie na patrzeniu i słuchaniu. Słuchanie dotyczy zarówno tego, co jest wypowiedane w sposób spontaniczny, nie zawsze związany z tym, co bezpośrednio interesuje badacza, jak i tego, co mówią ludzie na zadany temat. Metodą kierującą badanie jest wywiad, który w przypadku badań terenowych jest określany jako wywiad jakościowy. Jest on swoistą interakcją między badaczem a badanym, jest rozmową, której ogólny

²⁴ Ibidem, s. 125.

²⁵ Ibidem, s. 126–127.

kierunek jest nadawany przez badacza. W badaniu tym nie chodzi jednak wyłącznie o zadawanie przygotowanych wcześniej pytań i zapisywanie odpowiedzi, ich istotą musi być: zadawanie pytań, uważne wysłuchiwanie odpowiedzi, jej interpretacja na bazie której formułowane są kolejne pytania, mające na celu pogłębienie wcześniejszych wypowiedzi lub też skierowanie uwagi rozmówcy na inne, bardziej znaczące zdaniem badacza obszary²⁶. W pełnym procesie prowadzenia wywiadu Steinar Kvale, wyróżnił siedem etapów. Pierwszy to określenie tematu, czyli wyjaśnienie celu wywiadu oraz zgłębianych pojęć. Drugi to projektowanie, oznaczające zaplanowanie procesu, przy pomocy którego osiągnąć będą cele, włącznie z jego wymiarem etycznym. Trzecim etapem jest przeprowadzenie wywiadu, czyli rozmowy z konkretnym respondentem. Czwarty etap jest określany jako transkrypcja oznaczająca utworzenie tekstowego zapisu wywiadu. Piątym etapem jest analiza, podczas której określa się znaczenie zgromadzonych materiałów w powiązaniu z celem badań. Szóstym etapem jest weryfikacja, czyli sprawdzenie rzetelności oraz trafności materiału. Siódmym etapem jest raportowanie, czyli przekazanie innym, czego badacz dowiedział się podczas przeprowadzania wywiadów²⁷.

Omówione powyżej wywiady służą do badania pojedynczych osób, a zatem w badaniach mających na celu rozpoznanie potrzeb grup marginalizowanych i wykluczonych mogą one być przeprowadzane zarówno z samymi osobami bezpośrednio uwikłanymi w problem, jak i z ich otoczeniem. Ich celem będzie poznanie potrzeb i problemów (indywidualnych i lokalnych), w które są uwikłani oraz sposobów, w jaki radzą sobie z trudnościami, celem poznania ich mocnych stron. Wywiady mogą być także wykorzystane do poznania zdania innych osób, które np.: z racji pełnionych funkcji są zorientowane w danej sytuacji oraz do zebrania informacji o zasobach instytucjonalnych, a w szczególności ich działania, poprzez rozmowy z ich przedstawicielami. Uzupełnieniem badań wykorzystujących wywiady indywidualne mogą być wywiady grupowe, określane jako fokusowe. Umożliwiają one badaczowi *prze-
pytanie w sposób planowy i jednoczesny od kilku do kilkunastu osób*²⁸. W grupie fokusowej może uczestniczyć od 12 do 15 osób²⁹. Technika wywiadu grupowego ma, podobnie zresztą jak i inne metody i techniki, swoje zalety, jak i wady. Richard Krueger za zalety uważa to, że technika ta jest metodą badawczą społecznie zorientowaną, która polega na zbieraniu danych z realnego życia w danym środowisku, jest to technika elastyczna, ma wysoką trafność faszadową, wyniki uzyskuje się tu szybko, jest ponadto metodą taną.

²⁶ E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, op. cit., s. 342–343.

²⁷ Ibidem, s. 345.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Ibidem, s. 345–346.

Jako wady wskazuje natomiast to, że w grupie badacz ma mniejszą kontrolę nad badaniem niż ma to miejsce podczas wywiadów indywidualnych, analiza zebranych danych jest dość trudna, osoba pełniąca rolę moderatora musi posiadać specjalne umiejętności, trudne może być zebranie grupy, różnice, jakie mogą się pojawić w grupie bywają być kłopotliwe, dyskusja musi być prowadzona w sprzyjającym temu wydarzeniu otoczeniu³⁰. Wywiady grupowe mogą być wykorzystane do badania potrzeb i problemów grup, składających się z przedstawicieli grup kategorialnych, np.: seniorów, młodzieży, osób niepełnosprawnych czy też bezrobotnych (oczywiście dla każdej z grup kategorialnych osobna grup fokusowa). Można je również wykorzystać do badania opinii na temat problemów danego środowiska, czy też grupy ekspertów, czyli przedstawicieli różnych instytucji, które z racji swoich zadań statutowych są zorientowani w tych problemach.

Omówione powyżej metody powinny być wykorzystywane w trakcie badań, mających na celu rozpoznanie potrzeb grup marginalizowanych i wykluczonych, powinny się one wzajemnie uzupełniać. Ich wyniki powinny służyć przygotowaniu raportu, określanego jako mapa zasobów i potrzeb, który powinien być na bieżąco uzupełniany. Raport ten powinien stanowić podstawę w planowaniu działań, na rzecz przeciwdziałaniu marginalizacji i wykluczenia społecznego, w tym także w kontekście rozwoju sfery usług.

6. PODSUMOWANIE

Na zakończenie należy zaznaczyć, że rozwój sfery usług jest ściśle związany z dążeniem do budowania społecznej sprawiedliwości, takiemu też celowi powinien służyć proces badawczy. Każdy badacz powinien zatem pracować w imię zasad tej sprawiedliwości, co można w praktyce realizować za pośrednictwem trzech sposobów. Po pierwsze wskazane jest bezpośrednie związanie się z grupami, znajdującymi się w najbardziej niekorzystnej sytuacji, co wiąże się z koniecznością włączenia się w ich codzienne życie. Po drugie konieczne jest zadawanie pytań i poszukiwanie na nie odpowiedzi. Właściwie pytania mogą doprowadzić badacza do szukania odpowiedzi w ramach danej społeczności, zgodnie z jej własnymi niewykorzystywanymi dotychczas zasobami, lub też do badania – poszukiwania możliwości, które znajdują się poza tą społecznością. Po trzecie badacz powinien być adwokatem grup upośledzonych, w praktyce może to oznaczać bycie rzecznikiem w sprawach, czy też problemach, które dana wspólnota wcześniej określiła, ale także może ozna-

³⁰ E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, op. cit., s. 346.

czać pomoc w rozpoznawaniu i określaniu potrzeb oraz problemów, które są ukryte. Badacz musi cały czas pracować z daną wspólnotą, a jego celem ostatecznym jest jej umocnienie³¹. Sprostać takim wymaganiom może właśnie animator, co jest kolejnym dowodem, że podstawową usługą w każdym środowisku powinno być zatrudnienie animatora, a jeszcze lepiej grupy animatorów, którym powinna być przypisana rola środowiskowego koordynatora usług, zarówno indywidualnych, jak i społecznych.

³¹ M.V. Angrosino, *Obserwacja w nowym kontekście. Etnografia, pedagogika i rozwój problematyki społecznej*, [w:] *Metody badań jakościowych*, N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red), tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 143–144.

JACEK GRALCZYK

Animacja społeczna – usługa i proces

1. WPROWADZENIE

W środowisku animatorów społecznych w Polsce od ponad dziesięciu lat trwa dyskusja nad charakterem tej pracy. Po pierwszych latach sytuowania pracy animacyjnej w sferze ról społecznych przychodzi nieuchronnie czas profesjonalizacji i widzenia tej pracy w sferze wyspecjalizowanych usług społecznych. Czy pomoże to podnoszeniu jakości animacji społecznej w Polsce, czy wręcz przeciwnie? – czas pokaże. W artykule podjęto próbę przyjrzenia się pracy animatora pod kątem charakteru i kierunków jej ewentualnego „urynkowienia”¹.

2. ANIMACJA JAKO PROCES

W działalności społecznej po roku 1989 zaszło wiele zasadniczych zmian. Zmieniło się prawo, które ją organizuje, powstało (lub zostało zaadaptowanych z zagranicy) szereg metod i narzędzi pracy społecznej, zróżnicowały się funkcje i zadania podmiotów organizujących ludzi do działań społecznych, wreszcie aktywności społecznej nadano wymiar mający wpływ na podejmowanie decyzji w sprawach lokalnych społeczności i całego kraju. Proces tych zmian trwa dalej, a ich rezultaty bywają różnorodne. Wyraźnie jednak widać, że niewielka z pozoru zmiana w zarządzaniu procesami społecznymi, przyniosła dość nieoczekiwane duże konsekwencje. Myślę o pracy metodą projektów. Planowanie pracy poddane rygorom projektowym to zagadnienie wielowątkowe. Z perspektywy życia społecznego wydaje się, że najistotniejsze jest to, że została ona poddana rytmowi kolejnych projektów – uległa swoistej segmentacji. Upo-

¹ Tekst ten oparto o przemyślenia i zapiski, które powstawały w czasie kilkunastu lat pracy, dyskusji i sporów z gronami animatorów społecznych w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej. Autor w tym miejscu serdecznie dziękuje wszystkim za inspiracje i chęć dzielenia się wiedzą i doświadczeniem.

rządkowało to wprowadzić zarządzanie i ujednoliciło reguły finansowania, ale też spowodowało duże wzmocnienie myślenia w kategorii rezultatu.

Praca grup ludzkich posiada zawsze aspekt zadaniowy – rezultat, który grupa osiąga i aspekt relacji pomiędzy ludźmi w grupie – proces grupowy, jakim ten zespół podlega. Projekt jako metoda wyostrzył aspekt rezultatu jako „namacalnego dowodu” skuteczności zmiany społecznej. Towarzyszy temu w Polsce dodatkowo kultura wskaźnikowa oparta w zasadniczy sposób na faworyzowaniu wskaźników ilościowych. Gdy pada pytanie o sens czy wartość jakiegoś działania społecznego, zawisa nad nim oczekiwanie, że padną liczby, miary, porównania oparte głównie na statystyce. Utrudnia to (o ile nie uniemożliwia) uchwycenie rzeczywistej natury animacji społecznej.

Jeśli staraniem animatora grupa mieszkańców zaczyna się spotykać na herbach i rozmawiać o różnych, istotnych dla nich sprawach, albo po prostu organizuje miejsce, gdzie ludzie częstują się nawzajem domowymi wypiekami, to z punktu widzenia pracy metodą projektu jest to właściwie absolutnie bezproduktywne. Jeśli jednak te spotkania z czasem po miesiącach lub nawet latach stają się środowiskowym zwyczajem, wyrasta swoista, lokalna agora, która generuje nie tylko zmiany mentalne, ale w konsekwencji także kulturowe czy ekonomiczne. Ta długotrwałość procesów zachodzących między ludźmi i brak adekwatnych narzędzi badań jakościowych w polskiej kulturze wskaźnikowej to główne problemy opisu tego, czym jest animacja społeczna widziana w perspektywie procesu zmiany.

Poniżej zaprezentowano najważniejsze elementy składające się na mechanizm animacji społecznej.

2.1. Animator społeczny – akuszer zmiany

W ostatnich latach rozwinęła się metodyka pracy wielu różnych podejść do wspierania społeczności lokalnych w jej rozwoju. Aby lepiej zrozumieć charakter pracy animatora społecznego, dokonajmy krótkiego przeglądu niektórych z nich.

Lider lokalny to człowiek, który mając wizję, posiada także wiedzę i kompetencje do organizowania wokół tej wizji mieszkańców. Jest członkiem grupy, której przewodzi, wywodzi się z danego środowiska. Jego pozycję wyznacza przede wszystkim naturalny autorytet oparty często o charyzmę i dużą dynamikę działania. Kompetencji społecznych pozwalających przewodzić grupie nabiera najczęściej w drodze osobistego doświadczenia, co nie wyklucza ich podnoszenia w drodze edukacji.

Facylitator to „inżynier procesu”. Osoba, która może (a czasem wręcz powinna) pochodzić spoza grupy. Jej zadaniem jest zaplanowanie procesu społecznego w wielu wymiarach: organizacyjnym, logistycznym, ale też w wymiarze skuteczności podejmowania decyzji czy w wymiarze emocjonalnym. Najczęściej przywołuje się tą rolę w kontekście prowadzenia spotkań. Ważnym rysem tej roli jest fakt, że nie jest to osoba wprost zaangażowana w realizację zadań grupy – facylitator bowiem odpowiada za organizację relacji, komunikacji i procedur dochodzenia do wspólnych ustaleń w grupie, a nie za realizację jej wizji czy misji w całości.

Moderator to rola o jeszcze bardziej miękkim podejściu. Jeśli facylitatora określić mianem „inżyniera procesu”, to moderator jest jego „strażnikiem”. Odpowiada on za organizację w wymiarze przyjętym przez grupę lub jej przedstawicieli. Najczęściej przywołuje się tę postać w kontekście organizacji refleksji np. spotkań planowania strategicznego, konferencji, seminariów czy debat. Poza dbałością o proceduralne aspekty procesu, moderator odpowiada bowiem także za wytworzenie efektu synergii w grupie i maksymalne wykorzystanie osobistych zasobów członków grupy.

Na tym tle animator społeczny to osoba, która w tym jest podobna do lidera, że funkcjonuje wewnątrz grupy. Używa jednak narzędzi silnie związanych z budowaniem procesu, w czym podobny jest do facylitatora i moderatora. Do tych dwóch ostatnich ról podobny jest i w tym, że może równie efektywnie pracować z kilkoma grupami jednocześnie. Do jego najważniejszych funkcji należą:

- angażowanie,
- ułatwianie,
- edukowanie,
- zachęcanie,
- dodawanie mocy – delegowanie uprawnień,
- wyrównanie szans,
- ocenianie².

Funkcje te w pełni opisują specyfikę zadań związanych z rolą animatora społecznego.

Postulat *angażowania* wyraźnie dystansuje animatora od funkcji liderek takich jak przewodzenie czy forsowanie własnej wizji. Jest to też funkcja uruchamiania biernych mieszkańców, którzy nawet nie dostrzegają problemów dotyczących ich samych i ich najbliższych. Narzędzia, które animator przy tej okazji stosuje, zbliżają go z kolei do lidera: praca na emocjach, widzenie przyszłości w perspektywie szans, osobisty entuzjizm i zaangażowanie. Ani-

² Z materiałów Foundation of Community Development, Bristol.

mator dba o to, by ludzie SAMI brali udział w rozwiązywaniu własnych problemów – poczynawszy od planowania, poprzez realizację, aż do oceny skutków powziętych działań.

Ułatwianie jest funkcją podtrzymującą samodzielność grupy. Animator nie jest „załatwiaczem” spraw grupy. Jest osobą, która dba, by poczucie braku kompetencji u członków nie osłabiło ich zaangażowania. Pomaga w docieraniu do rozwiązań, inspirowanie kreatywne podejście do problemu. Jest też człowiekiem, który tworząc sieci powiązań w środowisku lokalnym, skraca dystans i pomaga w nawiązywaniu kontaktów pomiędzy członkami tej społeczności.

Edukowanie to funkcja wyrastająca z dwóch idei nierozzerwalnie związanych ze współcześnie rozumianą animacją społeczną. Pierwsza z nich to idea społeczeństwa opartego na wiedzy, przekonanie, że bez stałego uczenia się („uczenia się przez całe życie”) nie jest możliwy ani rozwój osobisty, ani rozwój społeczny. Drugą jest edukacja środowiskowa. Pojęcie edukacji środowiskowej jest stale kształtowane. Przeszło drogę od rozumienia jej jako „edukacji ekologicznej”, edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju, do zwrócenia uwagi na potencjał edukacyjny środowiska lokalnego. Obie idee stawiają przed animatorem zadanie tworzenia sytuacji edukacyjnych, czyli wykorzystywania wszystkich elementów i metod jego pracy na rzecz rozwoju członków grupy poprzez różnorodne formy edukacji. W tym ujęciu sytuacją edukacyjną będzie zarówno zorganizowane szkolenie jak i odpowiednio przygotowana i zrealizowana ewaluacja projektu. Będą nią też dzielenie się doświadczeniem i wiedzą między członkami grupy, czy uogólnienia czynione przez uczestników zmiany. To ostatnie podejście nawiązuje do określenia „refleksyjny praktyk”, którym opisuje się postulat stałego namysłu nad przeprowadzaną zmianą – refleksją z wewnątrz grupy i środowiska.

Angielskie pojęcie *encouraging* oznacza nie tylko zachęcanie, ale także popieranie czy doping. Czasem ta funkcja animatora społecznego jest objaśniana jako „mobilizowanie”. Mobilizowanie zakłada jednak możliwość używania nie tylko systemu zachęt, ale także systemu kar. Dlatego wydaje się, że zachęcanie to realnie jedyne możliwe podejście animacyjne. Jest to związane z ciekawym aspektem osobistego zaangażowania mieszkańców, jakim jest kwestia osobistej nagrody. Zachęcanie ludzi do aktywności wiąże się zatem z ich głęboką znajomością: z refleksją na temat ich motywów, z badaniem ich potrzeb i problemów itd.

Pojęcie *empowering* sięga swoją historią XVII wieku. Jest znane w wielu dziedzinach wiedzy i używane w różnych kontekstach: od ochrony zdrowia po zarządzanie. W odniesieniu do animacji społecznej obejmuje wzmacnianie mieszkańców poprzez delegowanie uprawnień. Ta funkcja animatora to przede wszystkim bilansowanie mocy różnych członków grupy – osiąganie

stanu równowagi niezbędnej do wspólnotowego podejmowania decyzji, co do wyboru celów i metod ich osiągania. Największym dylematem w tym obszarze, jest to, jak przekazywać ludziom uprawnienia tak, aby było to dla nich prorozwojowe wyzwanie, a jednocześnie nie stawiać przed nimi zadań ponad ich możliwości? Odrębnym problemem jest to, że przekazywanie komuś kompetencji i uprawnień (wzmacnianie kogoś) wiąże się zazwyczaj z koniecznością odebrania komuś tych kompetencji (osłabienie kogoś). Najlepiej, gdy dzieje się to w drodze samoograniczenia, np. władz. Jak jest to trudne, pokazują polskie doświadczenia w zakresie upowszechniania partycypacji społecznej przy rozwiązywaniu problemów lokalnych czy regionalnych.

Wyrównywanie szans czy inaczej potencjałów społecznych to funkcja ściśle związana z dodawaniem mocy. O ile jednak *empowering* odnosi się przede wszystkim do szerokiego poszukiwania źródeł wzrostu kapitału społecznego, o tyle wyrównywanie szans ma charakter poszukiwania narzędzi, które to umożliwiają. Dzieje się to na poziomie poszukiwania stosownych procedur np. organizacji dyskusji i takiej organizacji procesów w grupie, aby jak najbardziej zwiększyć szanse zaistnienia osób wycofanych czy zmarginalizowanych.

Funkcja *oceniania*, a właściwie organizacja oceny-ewaluacji, to zadanie także bardzo trudne w polskich warunkach. Niestety „ocenianie” czy „kontrola” to pojęcia, które mają złe konotacje w naszym społeczeństwie. Kontroluje się w domyśle dlatego „że jest źle”, podczas gdy w rozwiniętych krajach europejskich zazwyczaj kontroluje się „żeby było lepiej”. Bez analizy procesów i rezultatów nie ma jednak skutecznego działania i zarządzania. Próbą wyjścia jest wprowadzanie do języka animacji takich pojęć jak ewaluacja, monitoring czy superwizja.

Do tego porównania roli animatora i trzech innych wybranych ról warto dorzucić jeszcze przykłady kilku innych profili aktywności wspierających procesy zmiany społecznej. Wspomniana przy ocenianiu superwizja wygenerowała specjalistyczną metodykę takich osób jak *superwizor* animacji i współpracy środowiskowej czy superwizor pracy socjalnej. Istnieje także mnogość różnych standardów pracy edukacyjnej, która może wspierać animację. *Coaching*, *tutoring*, *mentoring*, *e-learning* to tylko niektóre z nich. Każda metoda ma swoje specyficzne narzędzia, każda oferuje ciekawe rozwiązania pracy z mieszkańcami. Na koniec tego krótkiego przeglądu warto wspomnieć o *ewaluatorach* czy *audytorach*, którzy posługując się uporządkowaną metodologią „przyjaznej kontroli”, mocno wspierają procesy animacji społecznej.

Animator społeczny zachowując odrębność swojej roli, często sięga po wybrane narzędzia wspomnianych ról, a nawet podejmuje ich specyficzne zadania. Jest też osobą, która organizując proces animacji, często do nich angażuje wyżej wymienionych specjalistów. Towarzysząc przy powstawaniu

wizji i zamysłu zmiany, będąc przy jej wdrażaniu i uczestnicząc w jej ocenie, animator musi zachowywać elastyczność własnego warsztatu i sięgając po narzędzia z innych obszarów, twórczo je dostosowywać, pamiętając o szacunku dla specyfiki środowisk, z którymi (i na rzecz których) pracuje.

Tak określone funkcje i oczekiwania wobec animatora rodzą pytanie o poziom profesjonalizacji tego profilu aktywności społecznej.

Po roku 1989 przejęto wizję animatora społecznego jako kontynuatora misji „społecznika” czy jak go wcześniej określano „działacza społecznego”. Było jasne, że wraz ze zmianą społeczną w kierunku demokracji i wolnego rynku, zmieniają się zadania i narzędzia pracy tych osób. Tym niemniej panowała domyślna zgoda, że animator społeczny to rola społeczna, którą przyjmują na siebie ludzie różnych profesji: nauczyciele, pracownicy socjalni, animatorzy kultury itd. Przez ostatnie dwadzieścia lat rola ta specjalizowała się coraz bardziej. Powstawały i powstają grupy animatorów podejmujących ściśle określone zadania, jak chociażby grupa animatorów związana z siecią wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego, pracująca w Regionalnych Ośrodkach EFS. Powstawanie nowych narzędzi pracy socjalnej, takich jak np. Program Aktywności Lokalnej, przesuwając akcenty aktywności zawodowej pracowników socjalnych w kierunku animacji społecznej. Próby redefiniowania funkcji i zadań bibliotek i domów kultury w ostatnim czasie, to kolejne przykłady tworzenia nowych przestrzeni dla animacji społecznej.

Wszystko to powoduje, że coraz częściej rola animatora społecznego powraca w dyskusjach już jako potencjalny zawód ze wszystkimi jego atrybutami np. z nauką na poziomie wyższym. Jeśli zawód, to także oferta usług „oferowanych” przez animatora, a także rynek, na którym usługi te mogą być sprzedawane i kupowane. O tym jednak w dalszej części tego tekstu.

2.2. Podmioty animacji

Animacja społeczna jako proces odnosi się zasadniczo do trzech podmiotów. Pierwszym z nich jest *człowiek* traktowany jako niezależna jednostka, ukształtowana i kształtująca kulturę, z której wyrasta. Jednostka uwikłana w konteksty środowiskowe, ale też tworząca je poprzez swoją aktywność. Zde-terminowana przez warunki, w jakich funkcjonuje, ale też wolna duchem i mogąca zmieniać zarówno rzeczywistość swoją jak i innych ludzi. Najbardziej oczywistą konsekwencją, wynikającą z tego dla animatora jest konieczność szacunku dla specyfiki każdego człowieka i takie modelowanie zmiany społecznej, aby była ona spójna z systemami wartości i oczekiwaniami każdego człowieka, z którym animator generuje tę zmianę. Nie oznacza to jed-

nak zaniechania wysiłków na rzecz indywidualnego rozwoju tego człowieka, czy akceptacji dla niskiego poziomu aspiracji cywilizacyjnych. Oznacza to konieczność ciągłego odnoszenia wizji zmiany społecznej do aktualnych możliwości interioryzacji tej wizji przez każdego człowieka uczestniczącego w zmianie. Bez tego człowiek staje się przedmiotem w dziele mniej lub bardziej autorytarnej inżynierii rzeczywistości.

Drugim podmiotem są *grupy* ludzi, z którymi współpracuje animator. Uwzględniając wszystkie powyższe uwagi dotyczące człowieka warto zauważyć, że aktywna grupa nabiera cech niezależnego bytu, który kreuje nie tylko własną grupową aktywność, ale także kształtuje indywidualny rozwój jej członków. Dlatego grupa rozumiana nie tylko jako zbiór jednostek, ale także zespół relacji między nimi, synergia, która się w grupie pojawia, czy pewne specyficzne zachowania człowieka, które grupa generuje (np. systemy norm, określanie charakteru i rozdział ról grupowych, rytuały itd.), wymaga podmiotowego jej traktowania. Grupa jest najważniejszym podmiotem pracy animatora, ponieważ to w niej możliwe jest generowanie zmiany społecznej na rzecz rozwoju jednostek i społeczności.

Trzecim podmiotem animacji jest *środowisko lokalne*. Zarówno w sensie terytorialnym, demograficznym, kulturowym, przyrodniczym czy instytucjonalnym wpływ środowiska lokalnego na człowieka trudno przecenić. W animacji społecznej „mała ojczyzna” doczekała się wręcz personalnego podejścia. To nie tylko byt formalnie opisywany przez naukę. To często nasza mała lokalna Gaja, która determinuje nie tylko nasze zachowania na poziomie emocji, ale oddziałuje na nasz potencjał cywilizacyjny. Animator, jeśli chce być skuteczny, musi te uwarunkowania dostrzegać i odnosić się do nich z szacunkiem. Środowisko lokalne traktowane jako spójna całość to także najważniejszy podmiot zapewniający trwałość zmiany i stabilizację kierunków rozwoju.

2.3. Przedmioty animacji

Przedmiotem animacji są wszelkie zachowania człowieka, przejawy aktywności grup oraz społeczne produkty procesów środowiskowych nakierowane na świadome realizowanie wartości ważnych dla tych podmiotów. Z całej ich gamy należy wskazać kilka z nich, które mają różną wagę, ale są kluczowe dla skuteczności animacji społecznej.

Pierwszym przedmiotem animacji jest *zmiana społeczna* na rzecz zrównoważonego rozwoju. Rozwój zrównoważony jako doktryna polityczna jest możliwy do zrealizowania tylko w przypadku synchronizacji wielu czynników i podjęcia działań na trzech najważniejszych polach: społeczeństwie, środo-

wisku naturalnym i ekonomii. Animacja społeczna odnosi się przede wszystkim do modernizacji społeczeństwa, choć często nawiązuje do środowiska naturalnego (np. w koncepcjach środowiska lokalnego czy generując ruchy ekologiczne) i ekonomii, choćby poprzez idee gospodarki społecznej czy ideę społecznie odpowiedzialnego biznesu. Zmiana społeczna jednak jest główną domeną działań animatora. Postulaty zmiany społecznej odnoszone są przede wszystkim do norm społecznych i kulturowych, jakimi kierują się społeczności lokalne. Jest to warunek zmiany struktury społecznej, w tym np. odwracania procesów marginalizacji całych grup społecznych, czy tworzenia nowych sieci relacji i kooperacji społecznej. Dzieje się to często w drodze zmian instytucji i organizacji oraz tworzenia nowych pól aktywności grupowej. Zmiana dokonuje się w czasie. Z punktu widzenia animacji zmusza to do refleksji nad jej dynamiką, szczególnie w aspekcie zgodności z dynamiką wewnętrzną grup, które zmianę wprowadzają.

Przedmiotem animacji ściśle związanym ze zmianą społeczną jest *diagnoza społeczna*. Mimo że postulat, aby zmianę poprzedzała diagnoza, wydaje się być oczywisty, to jednak w polskich warunkach aktywność o charakterze intuicyjnym dalej wiodzie prym. Zmieniamy świat wokół siebie bardziej na zasadzie imitowania tzw. dobrych praktyk, czy w drodze „planów autorskich”, niż bazując na prawidłowo przeprowadzonej diagnozie potrzeb i możliwości ich zaspokojenia. Dlatego refleksja i badanie jest w animacji społecznej jednym z zadań podstawowych. Stawia to przed animatorem szereg problemów i dylematów.

Po pierwsze niewiele w polskiej tradycji narzędzi diagnostycznych, które ujmowałyby jakościowe wątki badania rzeczywistości. Jeszcze mniej takich, których metodologia byłaby jednocześnie skuteczna i stosunkowo prosta w stosowaniu w warunkach pracy ze społecznościami lokalnymi.

Po drugie animacja zakłada zaangażowanie mieszkańców na wszystkich etapach zmiany. To z kolei implikuje także wymóg ich aktywności w procesie dokonywania diagnozy społecznej jako elementu bezpośrednio poprzedzającego planowanie zmiany. Dochodzi zatem problem metodologii grupowej pracy nad oceną stanu zastanego. Animacyjną odpowiedzią na to jest droga wskazana między innymi przez Donalda Schon’a – model refleksyjnego praktyka. Model ten poza typowymi (choć często dostosowanymi do potrzeb animacji) narzędziami badawczymi, dodaje doświadczenie, wiedzę i mądrość uczestników zmiany. Wprawdzie model ten był formułowany przede wszystkim z myślą o skutecznym zarządzaniu, ale podejście oparte na twórczej refleksji jest w animacji także stale obecne.

Jest wreszcie przedmiotem w animacji społecznej *partycypacja społeczna* – współudział mieszkańców na wszystkich możliwych poziomach tworzenia

polityk lokalnych. Na poziomie podstawowym realizuje się ona poprzez partnerstwo rozumiane jako narzędzie zmiany oparte o:

- dobrowolność udziału uczestników partnerstwa,
- równość uczestników wobec siebie,
- wspólnie ustalony przez wszystkich uczestników problem i sposoby jego rozwiązania,
- wspólną odpowiedzialność.

Partnerstwo stało się narzędziem bardzo popularnym. Kolejne instytucje odwołujące się do niego tworzą kolejne definicje oparte o związki ludzi lub współpracę instytucjonalną. Podkreślają np. rolę skupiania instytucji z trzech sektorów: administracji, biznesu i NGO lub skupiają się na aspekcie terytorialnym, na wymiarze zadaniowym, opartym o projekt lub na jego sile w rozwiązywaniu problemów. Niezależnie od tego jednak zawsze jest podkreślany demokratyczny charakter partnerstwa i synergia, jaką się osiąga w trakcie jego działania.

W wymiarze ideowym partycypacja społeczna odwołuje się do demokracji bezpośredniej, do samostanowienia ludzi o własnym losie. Wraca do greckiego polis, nadając mu znaczenie szersze i uwzględniające cały dorobek człowieka związany z ruchami wolnościowymi, równouprawnieniem czy prawami człowieka.

3. RYNEK USŁUG ANIMACJI SPOŁECZNEJ

Jeśli przyjąć, że profesjonalizacja animacji i zawodu animatora społecznego jest nieunikniona, warto się przyjrzeć szansom i zagrożeniom dla tego typu usług. Termin „usługa” sugeruje, że będziemy mieć do czynienia zarówno z czynnościami niematerialnymi, jak np. edukacja czy mobilizowanie mieszkańców do działań, aż po wykonywanie konkretnych przedmiotów-produktów, takich jak np. dokumenty strategiczne wypracowane przez mieszkańców, czy inne wytwory powstałe w trakcie realizacji projektów animacyjnych.

Rynek usług animacji społecznej jest światem relacji „producentów”, czyli animatorów społecznych, z całą specyfiką ich podejścia do zmiany społecznej, opisanego powyżej i „konsumentów”, „klientów” ich pracy. Opis tego rynku, który jest dopiero w trakcie wyłaniania się, wymaga jeszcze wielu badań i analiz. W tym miejscu warto przyjrzeć się dwóm jego elementom:

- produktom i usługom animacji, jako wstępem do analizy podaży,
- klientom, jako początkiem myślenia o potencjalnym popycie na ofertę formułowaną przez animatorów społecznych.

3.1. Produkty i usługi animacji

Produkty animacji społecznej to wytwory, które powstają w procesie animacji, gdzie środkami pracy są narzędzia animacji, posługują się nimi animatorzy i podmioty animacji, a ich żywa praca odbywa się na przedmiotach animacji. Praktyka pokazuje, że katalog tych produktów jest otwarty i coraz bardziej bogaty. Dokonajmy krótkiego przeglądu produktów, które z punktu widzenia rynku tych usług wydają się w obecnym okresie szczególnie atrakcyjne i/lub innowacyjne.

Najbardziej oczekiwanym efektem pracy animacyjnej jest aktywna społeczność lokalna. Uruchamianie tej aktywności to usługa, która ma bogatą metodologię. Angażowanie ludzi, mobilizowanie ich, pomoc w określaniu kierunków aktywności, to niektóre z jej elementów. Jakość tej pracy animatora zależy nie tylko od jego zaangażowania czy empatii wobec ludzi, z którymi pracuje. To także wynik wiedzy i umiejętności kształtowania procesów grupowych. Uruchamianie aktywności ludzi to także najbardziej intuicyjnie formułowane oczekiwanie potencjalnych instytucjonalnych klientów. Jest to także usługa, którą dość łatwo wymierzyć w kategoriach ilościowych i jakościowych, co nie oznacza braku problemów prawnych, o czym na końcu tego tekstu.

Najwięcej uwagi poświęca się uruchamianiu aktywności obywatelskiej w trzech obszarach: społecznej, kulturalnej i ekonomicznej.

- *Aktywność społeczna* jest wiązana głównie z problemami społecznymi, w tym przede wszystkim problemami pomocy społecznej, ochrony zdrowia, zwalczania patologii czy polityki zatrudnienia. Wiązać to należy z wyczerpywaniem się możliwości interwencji państwa i z koniecznością podejmowania tych wyzwań przez samych mieszkańców, szczególnie, że ich oczekiwania wobec zaopatrzenia społecznego ciągle rosną.
- *Aktywność kulturalna* to sfera, w której w ostatnim okresie dochodzi do wielu prób nowego zdefiniowania kultury lokalnej i roli, jaką mają odgrywać lokalne instytucje kultury. Aktywność kulturalną mieszkańców rozpatruje się głównie pod kątem rozwijania ich kreatywności przez różne formy aktywności twórczej, wykorzystania potencjału kulturowego dla budowania tożsamości lokalnych wspólnot i ich uczestnictwa w kulturze.
- Sfera rozwijania *aktywności ekonomicznej* rozciąga się od elastyczności zawodowej mieszkańców poprzez łączenie rozwoju ekonomicznego z walką z wykluczeniem w idei gospodarki społecznej, aż po szerokie rozumienie zasobów ekonomicznych, także w kategorii kapitału społecznego. Dla animacji ważne są też ekonomiczne implikacje zrównoważonego rozwoju.

W tych kontekstach uruchamianie aktywności społecznej jawi się jako działalność wszechstronna, ale zawsze z wykorzystaniem narzędzi charak-

terystycznych dla niej. Ze względu na rosnącą potrzebę włączania obywateli w procesy decyzyjne ciekawą ofertą usługi animacyjnej jest *moderowanie dialogu społecznego*. Dialog w tym ujęciu oczywiście dalece przekracza to pojęcie najczęściej przywoływane w związku z działalnością Komisji Trójstronnej. Pojęciem dialogu w ujęciu animacyjnym należy objąć wszelkie formy dyskursywnej refleksji, w wyniku której następuje realizacja różnorodnych postulatów mieszkańców. Będą to więc konsultacje społeczne, różne formy negocjacji, grupowe formy planowania strategicznego itd. Usługa ta jest tym bardziej ciekawa z punktu widzenia rynku, że pozwala na swobodny wybór osoby i miejsca jej realizacji. Jak wiadomo „nikt nie jest prorokiem we własnym kraju”, co podnosi jeszcze atrakcyjność sytuacji, w której animator „z zewnątrz” organizuje dyskusje i spory, które mogą mieć emocjonalnie wysoką temperaturę.

Laboratorium zmiany społecznej to koncepcja usługi łączącej naukę z praktyką animacji. Najbardziej charakterystyczne cechy tego podejścia, różniące laboratorium od innych metod refleksowania rzeczywistości to:

- Jest to spotkanie ludzi związanych z *teorią i praktyką* zmiany społecznej tj. akademickich badaczy, aktywnych praktyków czy wreszcie osoby wpływające na rzeczywistość za pomocą interwencji politycznej. Nie dzieje się ono pod prostymi hasłami transferu opracowań teoretycznych do praktyki. Wszyscy uczestnicy laboratoriów angażują się w jego pracę w poszukiwaniu nowych perspektyw dla swojej aktywności, bez względu na jej charakter. Laboratorium ma generować efekt synergii intelektualnej, prowadzącej do faktycznego wdrażania powstających rozwiązań.
- *Zaangażowana refleksyjność* uczestników laboratoriów. Ludzie są silnie związani z problematyką, nad którą pracują w danym laboratorium. Zaangażowani nie tylko na poziomie wiedzy czy umiejętności, ale także (a może przede wszystkim) na poziomie osobistej aktywności i postaw wobec różnych aspektów projektowanych zmian społecznych.
- *Eksperyment intelektualny*, w ramach którego dopuszcza się ryzyko i ewentualną porażkę. To szczególnie ważny moment ze względu na brak w naszym kraju kultury zaufania, bez której trudno o odwagę wobec opresyjnego charakteru rozlicznych systemów kontroli, dla których każda porażka jest czyjaś „wina” lub „nadużyciem”. Tymczasem bez prawa podejmowania wyzwań obciążonych ryzykiem nie jest możliwy jakikolwiek postęp – także w obrębie życia społecznego. Szczególnie, że „porażka” eksperymentu społecznego mówi czasem więcej o prawidłach reakcji społecznej niż wdrożenia dające krótkotrwałą „sukces”.
- *Chęć „zajrzenia za lustro”, dotarcia „za kulisy”* mechanizmów społecznych dziejących się „na scenie”. To właśnie te prądy, procesy, jakościowo różne

punkty wyjścia, elementy chaosu i przypadku – to i wiele innych czynników tak naprawdę określa zmianę społeczną i tempo rozwoju różnych składowych życia społecznego. Animacja społeczna dotyczy społecznych układów złożonych, które wpływając na siebie, tworzą systemy emergencji „Nowego”, w którym bardzo często opis oparty na badaniach ilościowych staje się jedynie opisem historii. Historia nie jest nauczycielką życia. Aby dokonać uogólnień na rzecz projektowania przyszłości, trzeba sięgać po narzędzia badań jakościowych, szukać przypadków ponad standardowe sytuacje, pilnie śledzić różnorodne społeczne „efekty motyla”.

- *Zachowanie równowagi pomiędzy badaniami a edukacją.* Badania naukowe to w dalszym ciągu perspektywa refleksji zbyt rzadko obecna w naszym życiu społecznym. W ostatnich latach widać, że edukacja jako perspektywa, w której dostrzega się nie tylko awans indywidualny, ale i wspólnotowy, z lepszym skutkiem znajduje swoje miejsce w świadomości społecznej. Laboratorium łączy te dwie perspektywy.

Tworzenie całej gamy usług wsparcia procesów społecznych to także duża szansa dla usług animacji społecznej. Powyżej zostało wspomniane *moderowanie* w odniesieniu do dialogu społecznego. Jest jednak popyt na inne formy moderacji – od spotkań integracyjnych aż po moderowanie różnych form refleksji grupowej.

Jest w tej przestrzeni miejsce na różnorodne formy *edukacji środowiskowej*, gdzie animator wciela się w *edukatora*, który korzystając z narzędzi takich metodologii jak *coaching*, *tutoring*, *mentoring* czy superwizja, tworzy własny zestaw instrumentów interwencji edukacyjnej. Dodatkowy wymiar tej usługi to także zaprojektowanie procesu edukacji opartego o szereg zdarzeń i sytuacji edukacyjnych realizowanych nie tylko przy współudziale animatora, ale także tworzonych samodzielnie przez mieszkańców. Celem takiej usługi projektowania byłoby osiągnięcie kompleksowości i komplementarności wszystkich elementów edukacji środowiskowej.

To wszystko były przykłady usług opartych o prowadzenie pewnych konkretnych procesów. Przy tworzeniu oferty animacyjnej jest jednak także możliwe podejście produktowe, gdzie za punkt wyjścia przyjmuje się przygotowanie konkretnego dzieła, a wszystkie wyżej wspomniane usługi funkcjonują w kontekście skutecznego osiągnięcia z góry założonego rezultatu. Poniżej kilka przykładów:

- *Zagospodarowywanie przestrzeni* istniejących w środowiskach lokalnych. Dotyczyć ono może zarówno budynków czy pomieszczeń, ale także przestrzeni otwartych jak place. W ostatnim okresie praktyczny wymiar tego typu usług to organizowanie mieszkańców wokół projektów rewitalizacyjnych.

- *Kształcenie liderów i animatorów lokalnych*, gdzie procesy animacji i edukacji środowiskowej pozwalają wyłonić grupę szczególnie aktywnych mieszkańców i wzmocnić ich, dając im wiedzę i umiejętności potrzebne w przewożeniu innym mieszkańcom.
- *Diagnoza społeczna* rozumiana jako wypracowanie konkretnego dokumentu np. strategii czy ekspertyzy. Wypracowana z wykorzystaniem spotkania mieszkańców, konsultacji społecznych i propagowaniu wiedzy na temat dostępnych i skutecznych narzędzi badania i refleksowania rzeczywistości, w jakich żyje społeczność lokalna czy innych, wybranych narzędzi animacji.

Wszystkie te i inne usługi animacyjne o charakterze projektowym wiążą się z projektem animacyjnym. To także konkretna propozycja działalności animatora, która tym różni się od innych projektów, że projekt animacyjny zawiera trzy podstawowe elementy:

- *integracji* – rozumianej jako tworzenie trwałych więzi społecznych pozwalających na zwiększanie efektywności w funkcjonowaniu społeczności lokalnej,
- *edukacji* – oznaczający rozwój ludzi zaangażowanych w realizację projektu na bazie różnorodnych interwencji edukacyjnych,
- *konkretnego działania* – który zakłada wymierność rezultatów oraz rzeczywistą aktywność mieszkańców biorących udział w projekcie.

Określenie katalogu produktów i/lub usług oferowanych przez animatora społecznego jest w dalszym ciągu sprawą otwartą. Wydaje się, że będzie to możliwe raczej poprzez porządkowanie żywiłowo powstających rozwiązań choćby z tego powodu, że animacja społeczna odpowiada z definicji na potrzeby i problemy środowisk, w których jest realizowana.

3.2. Klienci animacji społecznej

W kontekście animacji społecznej zwykło się raczej mówić o beneficjentach. Inaczej niż w przypadku innych rynków, nie można w tym przypadku mówić o konsumentach. Słowo „klient” opisuje relacje polegające na tym, że istnieją instytucje, które zatrudniają animatorów i w tym sensie korzystają z ich oferty usług. Inaczej jednak niż w przypadku konsumentów same nie korzystają wprost z tej oferty, a raczej wskazują grupy beneficjentów, do których mają być kierowane. Nie oznacza to oczywiście izolacji wobec działań animatora. Często jest to ścisła współpraca i partnerstwo. Tym niemniej w różnych aspektach (np. związanych z finansami) wyraźnie widać granice ról, w jakich występują konkretni aktorzy procesów animacyjnych.

Klienci animacji społecznej to przede wszystkim różnego rodzaju instytucje i organizacje z wszystkich trzech sektorów. W sektorze administracji rekrutują się głównie z jednostek samorządu terytorialnego i instytucji z nimi powiązanych. Samorząd jest bowiem najbardziej zainteresowany rozwojem społeczności lokalnej. Czasem przybiera to postać wsparcia współpracy w ramach gminy traktowanej jako ogół obywateli, czasem postać prób modernizowania relacji „władza” – mieszkańcy. W przypadku organizacji pozarządowych klientami animacji stają się organizacje poszukujące skutecznych metod realizacji własnych misji i celów. Bywa też, że po animację sięga się w celu wzmocnienia roli całego sektora organizacji pozarządowych w danej społeczności. W ostatnich latach rośnie także ilość klientów animacji z sektora biznesu. Tu w animacji szuka się skutecznych i trwałych narzędzi budowania wizerunku firm (np. idea społecznie odpowiedzialnego biznesu) lub zwiększenia wydajności poprzez rozwój pracowników (np. idea wolontariatu pracowniczego). Są także przykłady klientów ponadlokalnych (np. różnego typu agendy rządowe), odpowiadających za tworzenie i realizację polityk publicznych, czy w wymiarze ponadnarodowym, jak w przypadku realizacji celów Europejskiego Funduszu Społecznego.

Różny charakter potencjalnych klientów pociąga za sobą specyficzne podejścia w sposobach formułowania oferty – od poziomu języka, po wskazywanie różnych wymiarów użyteczności animacji społecznej.

3.3. Problemy rynku animacji

Problemy rynku animacji społecznej dotyczą zasadniczo trzech obszarów:

- świadomość roli procesów społecznych wśród potencjalnych klientów,
- wymierność rezultatów pracy animatora społecznego,
- organizacja pracy animatora na tle innych zawodów związanych z pracą z ludźmi.

Jako społeczeństwo „na dorobku”, próbujące dogonić bardziej rozwinięte kraje regionu, traktujemy procesy społeczne jedynie jako zjawiska towarzyszące procesom gospodarczym. Takie stwierdzenie to oczywiste uproszczenie, tym niemniej wiele wskazuje na to, że nie upatrujemy w dostatecznym stopniu źródeł naszych sukcesów i porażek w inżynierii społecznej. Większość badań pokazuje, że identyfikujemy nasze problemy cywilizacyjne głównie w perspektywie problemów infrastrukturalnych np. infrastruktury transportowej czy komunikacyjnej. Potwierdza to wyraźna do niedawna tendencja w ilości realizowanych projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej – wyraźnie na korzyść ilości tzw. „projektów twardych”. „Projekty miękkie” pozwalające

inwestować środki w rozwój kapitału społecznego dopiero w ostatnich latach znajdują powszechne zrozumienie w samorządach. Dotyczy to także biznesu, który dopiero wraz ze wzrostem konkurencji oraz złożoności procesów gospodarczych w naszym kraju zaczął z większym zainteresowaniem poszukiwać rezerw w społecznej tkance ekonomii.

Zarówno w administracji jak i w biznesie dominuje kultura wskaźnikowa oparta o wskaźniki ilościowe. Animacja społeczna osiąga rezultaty, które da się opisać głównie w obszarach zmiany jakościowej. Konieczność pogodzenia tych dwóch podejść skutkuje zarówno próbami dostosowania języka animacji do wskaźników ilościowych, jak i próbami wprowadzania nowych narzędzi mierzenia jakości. To trudny proces, szczególnie, że rezultaty pracy animatora ujawniają się z całą mocą dopiero w perspektywie czasowej liczonej w latach. Przekłada się to także na opis cząstkowych działań-usług animatora. Wywiązanie się z wykonania konkretnej usługi nie oznacza bowiem postępu w wymiarze całego procesu i na odwrót. Nieosiągnięcie jakiegoś rezultatu cząstkowego nie oznacza porażki całej projektowanej i realizowanej zmiany.

Te problemy jak w soczewce ogniskują się w dylematach organizacji pracy animatora. Pierwszy problem to wymiar czasu pracy. Zważywszy na konieczność podążania za dynamiką grupy, animator nie ma możliwości dokładnego określenia czasu pracy na poziomie planowania projektu animacyjnego. Dodatkowo wchodząc w proces, nie wie, jak głęboko zmiany w danym środowisku będą musiały być dokonane. Wiele rzeczy, które to determinuje, ujawnia się w trakcie pracy z mieszkańcami.

Polskie prawo pracy zakłada trzy podstawowe formy zatrudnienia: powierzenie zadań i obowiązków w długiej perspektywie czasowej (praca etatowa), powierzenie wykonywania pewnych czynności w krótkiej perspektywie czasowej (umowa zlecenie), powierzenie wykonanie dzieła (umowa o dzieło). Z tej perspektywy żadna z tych formuł nie opisuje tego, czego intuicyjnie wymagamy od animatora.

Istnieją próby ujmowania usług animacyjnych w kategoriach kontraktu lub umowy z firmą, gdzie animator prowadzi działalność gospodarczą. Wszystkie one jednak wymagają specyfikacji typu „jakie wynagrodzenie za jaką pracę bądź rezultat” i tu wracamy do problemu wskaźników. Do tego jeszcze dochodzi cały szereg nieporozumień wynikających z powszechnego identyfikowania animacji społecznej z działalnością społeczną. Dlaczego komuś płacić za pracę, którą do tej pory brali na siebie pracownicy socjalni, animatorzy kultury czy działacze organizacji pozarządowych? Możliwe, że ta mentalna bariera będzie jedną z najtrudniejszych do pokonania.

ARTUR CZERNIGA

Wypalenie zawodowe w pracy animacyjnej

*Idź do Ludzi;
Żyj pośród nich;
Kochaj ich;
Ucz się od nich;
Zaczynij tam, gdzie oni są;
Pracuj razem z nimi;
Buduj na tym, co oni mają.*

*...
Lecz o najlepszych przywódcach,
Kiedy zadanie zostało spełnione,
Praca zakończona,
Ludzie wszyscy powiedzą:
„Zrobiliśmy to sami”.*

Lao Tsu¹

1. STRES W PRACY ANIMATORA SPOŁECZNEGO

Definiując pojęcie animacji społecznej Szkoła Animatorów Społecznych opisuje je jako wywodzące się z fali młodzieżowej kontestacji i buntu końca lat 60. XX w. *Animacja była próbą odrzucenia formalizacji, hierarchizacji i biurokratyzacji w relacjach między ludźmi. Miała na celu odrodzenie prawdziwego życia społecznego, opartego na naturalnych grupach oraz autentycznej komunikacji społecznej*².

Animacja jako metoda pracy dostrzegła kontekst środowiskowy i instytucjonalny, w jakim funkcjonują grupy. Dzięki temu stała się metodą pobudzania obywateli do działania na rzecz społeczności lokalnej, a więc odnajdywania i uruchamiania sił tkwiących w środowisku. Drugorzędne są więc specyficzne obszary działań (kultura, edukacja, pomoc społeczna, przedsiębiorczość),

¹ <http://www.scn.org/cmp/modules/emp-gopo.htm>

² <http://www.sas.engo.pl/>

ponieważ najważniejsza staje się w tym podejściu metoda pracy w środowisku.

W Polsce pojęcie to występuje przede wszystkim w kontekście animacji kultury (wspieranie twórczości i rozwoju poszczególnych osób i grup) lub szerszej animacji społeczno-kulturalnej (pobudzanie aktywności kulturalnej lokalnych społeczności). Zawsze jednak oznacza ożywianie, zachęcanie, skłanianie do działania, zgodnie z łacińskim źródłosłowem (łac. *anima*).

Pojęciu animacji przypisuje się zarówno teorie (z wielu dyscyplin naukowych), jak i praktyki socjotechniczne, profilaktyczne, psychoterapie, działalność wychowawczą, pracę wolontarystyczną lub edukację pozaszkolną. W tym znaczeniu animacja jest przede wszystkim: celem, procesem, metodą i formą działań w sferze kultury oraz w sferze społeczno-edukacyjnej³.

Praca animatora społecznego nastawiona jest na konkretne cele mające za zadanie rozwój społeczności lokalnej. Owe cele nakreślają obszary pracy animatora i przybliżą jego zadania. Do głównych zaliczyć należy⁴:

- wypracowanie wspólnych działań (zakładanie i wspieranie grup obywatelskich, lokalnych partnerstw),
- poprawa dostępu mieszkańców do informacji i umiejętności,
- zdobywanie lub tworzenie nowych zasobów materiałowych, rzeczowych i finansowych w obrębie społeczności lokalnej,
- zwiększenie demokratycznego uczestnictwa mieszkańców w procesach podejmowania decyzji.

Animacji społecznej zdefiniowanej powyżej oraz zadaniom animatora społecznego będzie towarzyszył w większym lub mniejszym stopniu stres. Na jego nasilenie oraz sposób radzenia sobie z nim wpływają między innymi stawiane wymagania, warunki fizyczne, w których pracujemy, predyspozycje fizyczne, emocjonalne i intelektualne jednostki oraz inne obszary, o których będzie jeszcze mowa w dalszej części opracowania. Doświadczany stres możemy ogólnie podzielić na pozytywny tj. motywujący oraz negatywny tj. demobilizujący, zniechęcający do działania.

Praca animatora społecznego będzie rodzajem działania, które wymaga od niego nieustannej interakcji z otoczeniem, kreatywności, umiejętności współdziałania i mobilizowania innych osób należących do społeczności lokalnej. Z takim działaniem będzie związany stres, z którym animator powinien sobie konstruktywnie poradzić. Między innymi od jego umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych zależeć będzie jego efektywna praca.

³ <http://www.sas.engo.pl/>

⁴ B. Skrzypczak, *Aktywizacja i Rozwój Społeczności Lokalnych – paradygmaty, cele, strategie, modele, metody, narzędzia*, <http://spolecznieodpowiedzialni.pl/>

Istnieje wiele koncepcji wyjaśniających stres i wskazujących na możliwości radzenia sobie z w sytuacjach stresowych. Jedną z najbardziej znanych jest koncepcja Lazarusa, który stres definiuje jako *określoną relację między osobą a otoczeniem, która oceniana jest przez osobę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi*⁵. Gdy ma miejsce opisywana nierównowaga człowiek uruchamia mechanizmy radzenia sobie. Radzenie sobie z kolei jest próbą nastawioną na regulację emocji i rozwiązanie problemu. Jest próbą sprostania wymaganiom ocenianym jako przekraczające osobiste zasoby. Ważnym mechanizmem stresu według Lazarusa jest poznawcze opracowanie sytuacji, któremu towarzyszy ocena. I tak sytuacja może być oceniana jako zdarzenie bez znaczenia, jako pozytywna bądź obciążająca. Ocena sytuacji jako obciążającej powodowała będzie dalsze konsekwencje w perspektywie radzenia sobie ze stresem.

Kolejne dwa kluczowe procesy w modelu Lazarusa to ocena pierwotna i wtórna. Ocena pierwotna dotyczy wartościowania bodźców jako stresujących w trzech kategoriach tj. jako wyzwanie, zagrożenie bądź strata. Ocena wtórna to ocena posiadanych zasobów i możliwości działania w momencie stresu. Ocena wtórna zależeć będzie od przeszłych doświadczeń sukcesów czy też ich braku oraz wykazywanej zaradności bądź bezradności. Lazarus proponuje następujące sposoby radzenia sobie ze stresem⁶:

- *Konfrontacja* – okazuję niezadowolenie i domagam się zmian.
- *Dystansowanie się* – nie myślę o zaistniałej sytuacji.
- *Samokontrola* – w myślach analizuję i określam plan działania.
- *Poszukiwanie wsparcia społecznego* – proszę o poradę znajomych.
- *Przyjmowanie odpowiedzialności* – wyrzucam sobie niedoskonałości.
- *Ucieczka i unikanie* – oglądam telewizję bez ustanku, śpię do południa.
- *Planowe rozwiązywanie problemu* – w punktach opracowuję działanie.
- *Pozytywne przewartościowanie* – iluminacja, wiem co w życiu jest istotne⁷.

Odwołując się do w/w koncepcji, najbardziej pożądane traktowanie sytuacji stresowych, których animator będzie doświadczał w swojej pracy, związane jest z interpretowaniem zdarzenia stresującego jako wyzwania. Wyzwania, które będzie kolejnym krokiem do osiągnięcia wyznaczonego celu. W pracy animatora ważne będą zarówno jego umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych jak też wcześniejsze doświadczenia, które warunkują ocenę

⁵ I. Heszen-Niejodek, *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] *Człowiek w sytuacji stresu*, I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), Wydawnictwo UŚ, Katowice, 2000, s. 14.

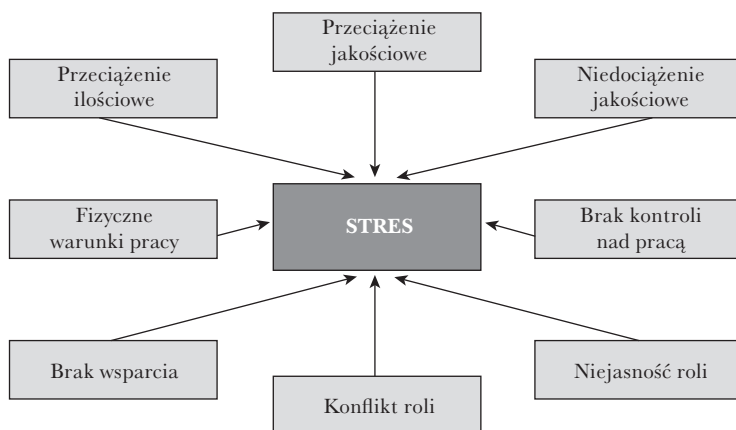
⁶ S. Kluczyńska, *O stresie i sposobach radzenia sobie z nim*, Niebieska Linia, nr 5/2003;

⁷ I. Heszen-Niejodek, *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom 3: *Jednostka w Społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, J. Strelau (red.), Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

własnych możliwości działania w danej sytuacji (ocena wtórna). O ile wcześniejsze doświadczenia były związane z sukcesem a nie bezradnością i przegraną, o tyle łatwiej będzie mu sprostać napotykanym problemom.

Przeciążenia, przekraczające zasoby jednostki oraz zagrażające jej dobrostanowi, o których mowa w definicji Lazarusa podzielić można na 8 kategorii (wykres 1).

Wykres 1. Stres w pracy



Źródło: M. Gólczyk, *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2009.

O przeciążeniu ilościowym mówimy w przypadku, gdy pracy jest zbyt wiele. Gdy wykonywane czynności wymagają dużego wysiłku fizycznego, do którego może dochodzić presja czasu. W takich warunkach animator może znaleźć się niejednokrotnie podczas pracy w środowisku lokalnym, ważne jest więc, aby pamiętając o ważnych zadaniach, nie lekceważyć wypoczynku i relaksu. Umiejętne znalezienie złotego środka pomiędzy działaniem i wypoczynkiem stanowi istotę wykonanej pracy i zachowania zdrowia. Przeciążenie jakościowe to sytuacja, w której realizowane zadania są oceniane jako zbyt trudne. Może wiązać się to z brakiem odpowiedniej wiedzy, przygotowania merytorycznego, ale także ze stawianiem przed trudnymi wyborami, ponoszeniem dużej odpowiedzialności czy dylematami moralnymi. W takim przypadku zapewnienie sobie większej ilości czasu czy pomoc osób trzecich może okazać się niezbędną.

Niedociążenie jakościowe ma miejsce w przypadku pracy monotonnej i nudnej. Wykonywane zadania są zbyt proste i niewykorzystujące posiadanego przez animatora potencjału. Warto wtedy zadbać o to by wyznaczane zadania były dostosowane do możliwości i nie marnotrawiły potencjału animatora.

Kolejnym zagrożeniem jest brak kontroli nad wykonywaną pracą. Autonomia daje możliwość osobistego angażowania się i sprawia, że pracownik jest w stanie ze szczerem zaangażowaniem wykonywać powierzone zadania. Ważne jest, aby zapewnić sobie odpowiedni poziom odpowiedzialności i wyznaczać indywidualne cele do osiągnięcia.

Poprawne funkcjonowanie animatora może zaburzyć niejasność ról. Może wiązać się to z brakiem jasno wyznaczonych granic odpowiedzialności czy też przydzielaniem zadań, za które odpowiedzialne są w niejasnym zakresie inne osoby. Może być to także niejasność, co do warunków zatrudnienia i wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Może zdarzyć się też sytuacja, w której wykonywane czynności nie pozwalają na realizację innych obowiązków i potrzeb. Mówimy wtedy o konflikcie ról. Ma on miejsce np. w sytuacji braku możliwości awansu, sprzecznych oczekiwań, co do wykonywanych obowiązków czy braku możliwości realizowania życia prywatnego.

Znacznie utrudnić i zakłócić pole działań animatora mogą również fizyczne warunki pracy takie jak: praca w hałasie, w niebezpiecznych warunkach, brak możliwości i rozwiązań technicznych, brak materiałów eksploatacyjnych itp.⁸

Istotnym czynnikiem w pracy animacyjnej jest wsparcie społeczne, które spełniać może takie główne funkcje, jak⁹:

- zaspokojenie podstawowych potrzeb społecznych,
- ochrona przed obciążeniami,
- przewartościowywanie obciążeń i właściwe z nimi postępowanie,
- zapewnienie różnorodnych i intensywnych doświadczeń społecznych,
- bezpośredni wpływ na procesy fizjologiczne,
- wpływ na zachowania istotne dla zdrowia,

Sommer i Fydrich¹⁰ definiują wsparcie społeczne z perspektywy odbiorcy poprzez pięć doświadczeń:

- wsparcie emocjonalne,
- wsparcie przy rozwiązywaniu problemów,
- wsparcie praktyczne i materialne,
- integracja społeczna,
- zaufanie do relacji międzyludzkich.

Powyższy katalog jest zbiorem głównych obciążeń w pracy animacyjnej, jednak nie jest on kompletny. W pracy animatora mogą pojawić się inne niż w/w kategorie obciążeń, z którymi animator będzie musiał się zmierzyć.

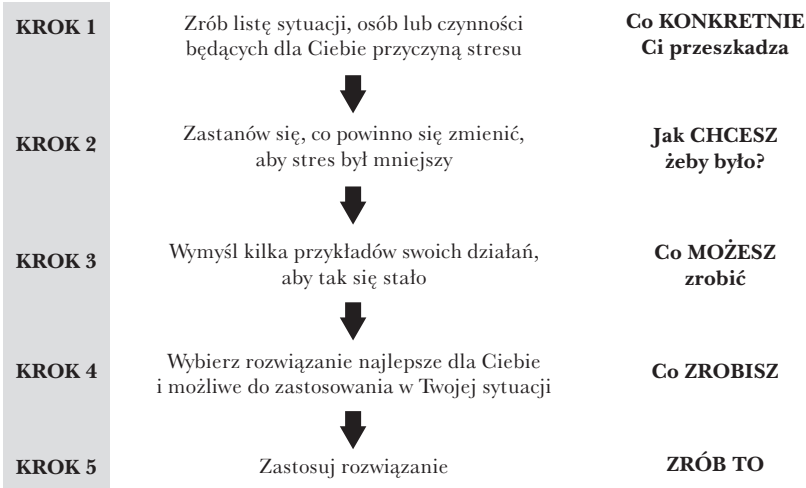
⁸ M. Gólczy, *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2009, s. 12–17.

⁹ J. Fengler, *Pomaganie mężczyznom*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 165.

¹⁰ Ibidem.

Wykres 2 pokazuje schemat przykładowego rozwiązywania pojawiającego się w pracy stresu.

Wykres 2. Schemat rozwiązywania sytuacji stresowej



Źródło: M. Gólczyk, *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2009, s. 17.

2. DEFINICJE I KONCEPCJE WYPALENIA ZAWODOWEGO

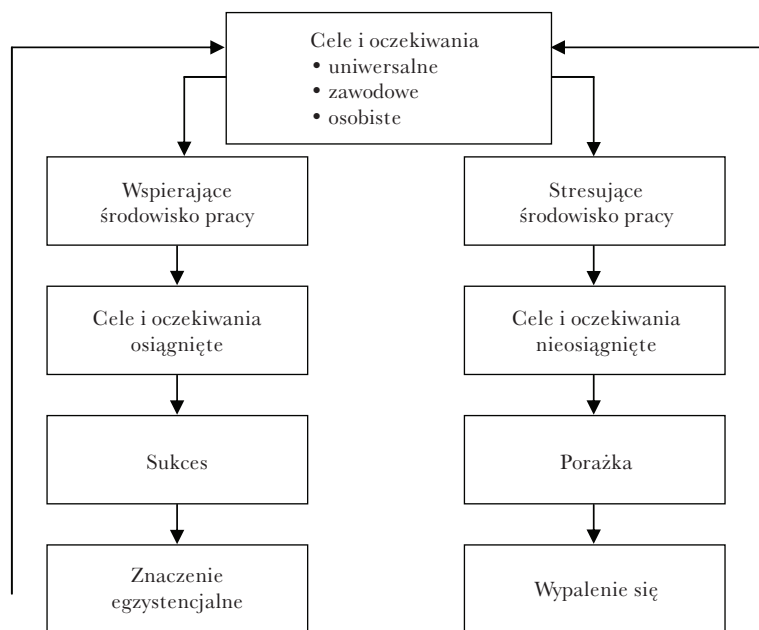
Wypalenie zawodowe różnie jest definiowane i opisywane przez różnych autorów. Rozbieżności te mają swe źródła nie tylko w złożoności zjawiska wypalenia zawodowego, ale także w dowolnie określanym zakresie jego symptomów. Sprawia to, iż nie łatwo jest jednoznacznie zakreślić granice między wypaleniem zawodowym a alienacją, stresem, rozgoryczeniem, wyczerpaniem czy depresją. Samo wytłumaczenie zjawiska może rozgrywać się w oparciu o dwa modele koncepcyjne: jednowymiarowy i wielowymiarowy, jednak warto pokazać model poznawczy uwzględniający także czynniki tkwiące w otoczeniu człowieka.

2.1. Jednowymiarowy model wypalenia zawodowego Ayali M. Pines

Ayali M. Pines traktuje wypalenie jako zjawisko jednowymiarowe i zakłada, że zasadnicza jego przyczyna tkwi w naszej potrzebie sensu życia.

Każdy potrzebuje wierzyć, że jego życie ma sens, że to co robi jest ważne i pożyteczne. Pines podkreśla w swej egzystencjalnej teorii znaczenie celów i oczekiwań jako przyczyn wypalenia zawodowego (wykres 3).

Wykres 3. Egzystencjalny model wypalenia



Źródło: A.M. Pines, *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, H. Sęk (red.) Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2000, s. 43.

Według Pines wypalenie to *negatywny stan wyczerpania fizycznego, emocjonalnego i psychicznego, który jest końcowym rezultatem stopniowego procesu utraty złudzeń (rozczarowania) w poszukiwaniu sensu wykonywanej pracy*¹¹. Odnosząc to zjawisko do kontekstu zawodowego autorka twierdzi, że może ono dotyczyć osoby o wysokich kwalifikacjach, silnej motywacji, identyfikujące się ze swoją pracą i spodziewające się czerpać z niej poczucie sensu życia. Podatność na wypalenie pojawia się u takich osób, gdyż ich wiedza, umiejętności i doświadczenia nie pozwalają zrealizować obranych celów zawodowych i czują się niezdolni do skutecznego działania. Wypaleniu zawodowemu towarzyszy negatywna postawa wobec pracy, ludzi i życia, poczucie bezzadności oraz beznadziejności położenia. Obniżona samoocena objawia się w poczuciu własnej nieadekwatności, niekompetencji i zniechęceniu.

¹¹ A.M. Pines, *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] Sęk H. (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 56.

Jak uważa autorka opisywanego modelu, poczucie własnej skuteczności i poczucie kompetencji są ważne, gdyż dają profesjonalistom poczucie sensu egzystencji. Wypalenie występuje tylko u tych jednostek, które podejmując pracę spodziewają się, że dany zawód da im poczucie bycia osobą ważną, poczucie „egzystencjalnego znaczenia”. Równocześnie osoby te w pracy często doświadczają sytuacji stresujących. W istocie to, czy ich oczekiwania zostaną spełnione zależy od ich środowiska pracy. Jeżeli jest to środowisko wspierające, to zminimalizuje ono negatywne cechy i dostarczy pozytywnych bodźców do realizacji zamierzonych celów, jeśli jest stresujące, spowoduje poczucie porażki, straty i wypalenie.

2.2. Wielowymiarowa koncepcja wypalenia zawodowego Christiny Maslach

Christina Maslach jest autorką wielowymiarowego podejścia do zagadnienia wypalenia zawodowego oraz współautorką utworzonego na tej podstawie najpopularniejszego kwestionariusza do jego badania (*Maslach Burnout Inventory* – MBI).

W definicji trójwymiarowej teorii wypalenia Christiny Maslach wypalenie zawodowe jest określane jako *psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób*¹². Definicja ta sugeruje, że do opisu zjawiska niezbędne będzie scharakteryzowanie trzech elementów składowych wypalenia zawodowego.

- *Wyczerpanie emocjonalne* odnosi się do samopoczucia danej osoby. Czuje ona, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie, a objawia się to zniechęceniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, obniżoną aktywnością, pesymizmem, stałym napięciem psychofizycznym, drażliwością, ale także zmianami somatycznymi: chronicznym zmęczeniem, bólami głowy, bezsennością, zaburzeniami gastrycznymi, częstymi przeziębieniami itp.
- *Depersonalizacja* dotyczy zbyt obojętnego, bezdusznego lub negatywnego reagowania na innych ludzi, którzy zwykle są odbiorcami usług danej osoby lub przedmiotem opieki z jej strony. Związana jest ponadto z powierzchownością, skróceniem czasu i sformalizowaniem kontaktów, cynizmem, obwinianiem innych za niepowodzenia w pracy. Formy depersonalizacji

¹² Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, H. Sęk (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 15.

uzależnione są od rodzaju aktywności zawodowej pracownika. Będzie ona polegała np. na zwracaniu się do klientów po nazwisku, stosowaniu wobec nich niewybrednych epitetów itp. Depersonalizacja, czyli odczłowieczenie lub jeszcze inaczej uprzedmiotowienie, jest próbą zwiększenia psychicznego dystansu wobec osoby, z którą się pracuje. Symboliczne odebranie klientowi człowieczeństwa i traktowanie go jako „przypadku” pozwala na mniejsze zaangażowanie się w relacje z drugim człowiekiem. Może więc być mniej lub bardziej świadomą formą ochrony siebie przed dalszym eksploatowaniem swych emocjonalnych zasobów.

- *Obniżone poczucie dokonań osobistych* jest tendencją do widzenia swojej pracy z klientami w negatywnym świetle, spadkiem poczucia własnej kompetencji. Objawia się to niezadowoleniem z osiągnięć w pracy, utratą wiary we własne możliwości, poczuciem niezrozumienia ze strony przełożonych, stopniową utratą zdolności do rozwiązywania pojawiających się problemów i niemożnością przystosowania się do trudnych warunków zawodowych. W relacji z ludźmi może ono przyjmować zachowania agresywne (np. agresja werbalna), jak i ucieczkowe (nieobecność w pracy). Symptomy te tworzą samonapędzający się mechanizm. Pracownik, który czuje się zmęczony, mniej angażuje się w realizację zadań zawodowych, jego praca coraz częściej oceniana jest negatywnie, sam również nie jest zadowolony z jej efektów, poszukuje źródeł takiego stanu rzeczy i bardzo często uznaje, że brakuje mu kompetencji, wiedzy i umiejętności, aby radzić sobie z trudnymi sytuacjami w pracy, a nawet – by wykonywać swój zawód.

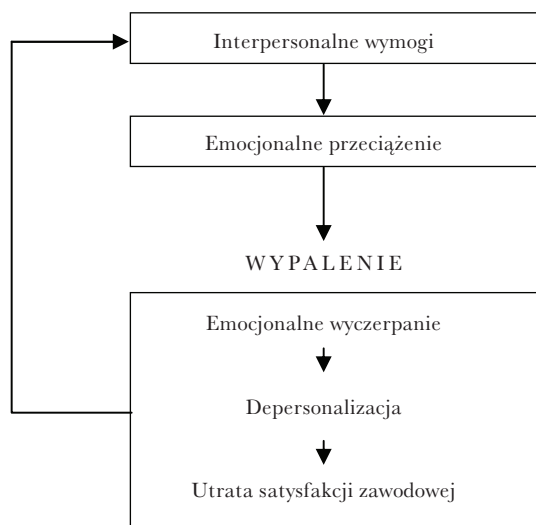
Zdaniem autorki obecność tych trzech występujących w charakterystycznym układzie elementów składowych wypalenia, jest cechą odróżniającą syndrom wypalenia od innych następstw stresu zawodowego, i od stresu w pracy w ogóle. Podkreśla ona że, wystąpienie syndromu wypalenia zawodowego warunkowane jest pracą z ludźmi, ale nie jest to jedyny warunek. Zjawisko to dotyczy ponadto profesjonalistów zatrudnionych w zawodach, których podstawą jest specyficzna interakcja społeczna polegająca na tym, że jedna strona udziela pomocy, a druga tę pomoc otrzymuje. Ten rodzaj interakcji związany jest z silnym obciążeniem emocjonalnym osoby udzielającej pomocy. Schematyczne ujęcie ciągu zależności i następstw procesu wypalenia w ujęciu Maslach ukazuje wykres 4.

Maslach opisuje zespół wypalenia zawodowego jako proces sekwencyjny¹³. Wyczerpanie emocjonalne będące skutkiem emocjonalnych wymagań

¹³ A. Smelkowska-Zdziabek, *Wypalenia zawodowe w perspektywie klinicznej*, [w:] *Psychologia kliniczna i psychologia zdrowia. Wybrane zagadnienia*, L. Cierpiałkowska, H. Sęk (red. nauk.), Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2001.

w kontaktach z biorcą (klientem) pojawia się jako pierwsze. Następnie, przy niepowodzeniach w radzeniu sobie z tym wyczerpaniem, pojawia się depersonalizacja. Ten sposób radzenia sobie ma charakter obronny i dalej zaburza relacje z biorcami, co prowadzi w następstwie do doświadczania coraz większych niepowodzeń i poczucia coraz mniejszych dokonań osobistych.

Wykres 4. Model wypalenia zawodowego według Maslach



Źródło: Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, w: H. Sęk (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 13–30.

Z czasem Maslach¹⁴ wprowadziła pewne korekty do swego podejścia. Stało się to za sprawą wyników badań Leitera oraz Byrne nad strukturą procesu wypalenia oraz rolę czynników indywidualnych i organizacyjno-strukturalnych. Koncepcja dotycząca zespołu wypalenia zawodowego została rozszerzona na trzy sposoby:

- Zjawisko to występuje nie tylko u ludzi pomagających innym, ale może wystąpić w różnych dziedzinach i związane jest ze złym dopasowaniem pracownika i pracy. Efektem tego jest wyczerpanie emocjonalne, które wcześniej uznawane było za skutek pracy z osobami potrzebującymi jakiejś pomocy.
- Szersze definiowanie trzech wymiarów wypalenia jest drugą zmianą w modelu. Teraz wyczerpanie odnosi się do wyczerpania emocjonalnego

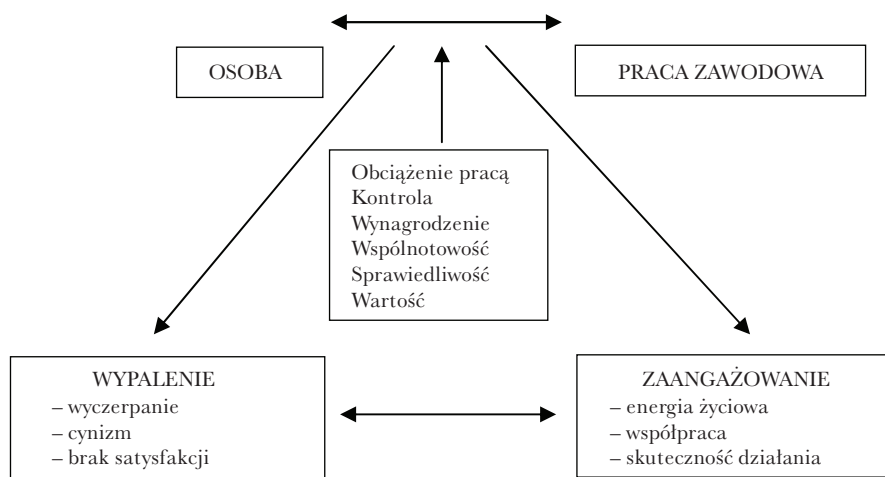
¹⁴ S. Tucholska, *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, Przegląd Psychologiczny, 3, 2001.

i fizycznego, a depersonalizacja postrzegana jest jako cynizm związany z obojętnym stosunkiem do swojej pracy. Brak efektywności natomiast wynika z uczucia zawodowej nieadekwatności oraz utraty pewności, co do własnych umiejętności.

- Trzecia zmiana dotyczy przyczyn wypalenia zawodowego, gdzie wskazuje się na sześć typów złego dopasowania pracownika do pracy. A są nimi: nadmierne obciążenie pracą – które wynika z konieczności wykonywania zbyt dużej liczby czynności w krótkim czasie, przy skąpych zasobach; brak możliwości kontroli i współdecydowania odnośnie pełnionych ról; brak nagrody – między innymi niskie wynagrodzenie, brak uznania; brak wspólnoty i pozytywnych relacji interpersonalnych na terenie pracy; brak sprawiedliwości – niejednakowe traktowanie pracowników; konflikty wartości – wynikające z dysonansu pomiędzy wymaganiami pracy a osobistymi zasadami pracownika.

Zdaniem Maslach i Leitera¹⁵ zespół wypalenia zawodowego jest przeciwieństwem zaangażowania w pracę. Zależność między warunkami pracy a wypaleniem się bądź zaangażowaniem w nią ilustruje wykres 5.

Wykres 5. Model obszarów dopasowania zawodowego według Maslach (osoba – praca zawodowa)



Źródło: Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, H. Sęk (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

¹⁵ Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, H. Sęk (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 13–30.

2.3. Wypalenie zawodowe w poznawczym modelu Heleny Sęk

Podejście, u którego podstaw znajduje się jedynie człowiek, ze swymi stanami emocjonalnymi czy poglądami na temat pracy, wydaje się dla wielu badaczy niewystarczające. Zwracają oni uwagę, że w modelu należy uwzględnić jeszcze czynniki, które działają w środowisku pracy. Taką propozycją jest poznawczy model wypalenia zawodowego, który jest koncepcją polskich badaczy pracujących pod kierunkiem Heleny Sęk. Podkreśla się w nim, że w naszych warunkach społeczno-ekonomicznych i historycznych u źródeł wypalenia leży interakcja dwóch grup czynników: cech podmiotu (sprzyjających do reagowania wypaleniem lub uodparniających na stres) i cech otoczenia¹⁶.

Wyróżnione przez autorkę cechy podmiotu to:

- typy kontroli – wpływające na poczucie kompetencji zawodowych,
- własne przekonania pracowników o skuteczności zawodowej, wpływające na poczucie obciążenia oraz na wypalenie.

Wśród cech środowiskowych istotną rolę odgrywa wsparcie społeczne. Większość badaczy¹⁷ uznaje jego rolę za niepodważalną, zarówno jako czynnika stresogenego, jak i bufora zapobiegającego wypaleniu. Na potwierdzenie tej tezy zostało przeprowadzonych już wiele badań.

W przeprowadzanych badaniach obejmujących różne grupy zawodowe została potwierdzona trafność prezentowanego wieloczynnikowego modelu, zgodnie z którym można określić zarówno czynniki sprzyjające wypalaniu się, jak i zapobiegające mu. Wśród tych pierwszych znalazły się:

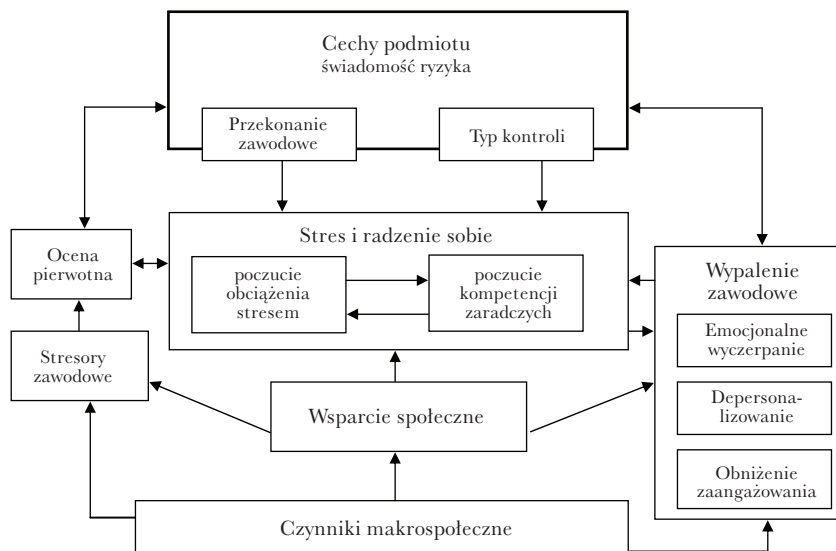
- poziom przeżywanego stresu,
- ocena sytuacji w terminach zagrożenia,
- mechanizm unikania trudności,
- nieracjonalne przekonania o roli zawodowej¹⁸.

Prezentowany model wypalenia zawodowego uwzględnia środowisko jako tło wywierające wpływ na podmiot, jednak to cechy podmiotu mają decydującą rolę w kształtowaniu procesu wypalenia.

¹⁶ H. Sęk, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, H. Sęk (red.), Warszawa, 2000.

¹⁷ H. Sęk, R. Cieślak, *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

¹⁸ H. Sęk, op. cit., s. 15.

Wykres 6. Model stresu i wypalania się w ujęciu poznawczym

Źródło: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2000, s. 93.

Przedstawione trzy modele tłumaczące syndrom wypalenia są jednymi z wielu, które powstały w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Z powodu olbrzymiej złożoności problemu nie wypracowano modelu jednolitego, ogólnie zaakceptowanego. By zasygnalizować wielość proponowanych podstaw teoretycznych wypalenia¹⁹, można przytoczyć główne idee tłumaczące to zjawisko z koncepcji wybranych autorów:

- *Wypalenie jako porażka utrzymania idealistycznego wizerunku samego siebie wg Freudenberg* – zespół wypalenia się jest efektem braku oczekiwanych nagród, a nie braku kompetencji do osiągnięcia celu.
- *Zespół wypalenia jako postępujące rozczarowanie wg Edelwicha i Brodsky’ego* – syndrom wypalenia to dynamiczny proces, rozwijający się w czasie i stopniowo narastający, od entuzjazmu, poprzez stagnację i frustrację, aż do apatii.
- *Zespół wypalenia jako proces postępującego nawarstwiania się symptomów wg Spaniol i Caputo* – model ten skupia się na charakterze i intensywności symptomów związanych ze stresem, wyróżniając trzy stopnie tego procesu.

¹⁹ M. Sekulowicz, *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny, symptomy, zapobieganie, przezwyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.

- *Zespół wypalenia jako wzór błędnych oczekiwań wg Meiera* – oczekiwania (wzmocnienia, wyników i skuteczności) pracownika nie odpowiadają rzeczywistej sytuacji w pracy i w efekcie powodują powstanie wypalenia.
- *Zespół wypalenia jako zakłócony model działania wg Burischa*²⁰ – zakłócenia działań mogą być różnego rodzaju, tj. udaremnienie motywu, utrudnienie osiągnięcia celu, niewystarczająca nagroda, nieoczekiwane negatywne skutki uboczne. Pojedyncze zakłócenia działania nie wywołują zespołu wypalenia, jest ono efektem dłuższego, nieudanego radzenia sobie z oznakami stresu.
- *Zespół wypalenia jako brak równowagi pomiędzy świadomymi i nieświadomymi funkcjami wg Gardena* – zespół wypalenia zależny tu jest od dopasowania w pracy oraz od typu osobowości.
- *Zespół wypalenia jako brak kompetencji społecznych wg Harrisona* – obniżenie kompetencji społecznych, spowodowane kolejnymi porażkami przy niewielu sukcesach zawodowych, jeszcze bardziej zmniejsza skuteczność zawodową i prowadzi do pojawienia się syndromu wypalenia zawodowego.
- *Zespół wypalenia jako brak wzajemności wg Buunka i Schaufeliego* – model wypalenia rozwija się przede wszystkim w społecznym, interpersonalnym kontekście organizacji pracy, gdzie potrzeby dawcy są zaniedbywane.
- *Zespół wypalenia jako model negatywnych zmian osobowych wg Chernissa* – zespół wypalenia jest dynamicznym, ewoluującym procesem, w przebiegu którego pracownik przystosowuje się lub radzi sobie ze źródłem stresu, a jeśli nie potrafi się przystosować – ulega wypaleniu.
- *Zespół wypalenia jako model zintegrowany wg Schaufeliego i Enzmanna*²¹ – trzy nakładające się na siebie czynniki, są składowymi wypalenia zawodowego. Początkowo silna motywacja do pracy, czynniki środowiskowe pracy sprzyjające pojawieniu się wypalenia zawodowego oraz zastosowanie nieodpowiednich strategii radzenia sobie ze stresem.

3. ŹRÓDŁA I PRZYCZYNY WYPALENIA ZAWODOWEGO

Częściowo temat ten został poruszony podczas omawiania modelu transakcyjnego Lazarusa i podziale czynników stresujących na 8 kategorii. Analizując źródła wypalenia można wskazać na czynniki indywidualne, interpersonalne i organizacyjne.

²⁰ H. Sęk, op. cit.

²¹ W.B. Schaufeli, D. Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*, London, Taylor and Francis Ltd, 1998.

3.1. Czynniki indywidualne

Według Pines²² wypalenie jest szczególnie prawdopodobne, gdy ludzie cenią swoje ideały i dążą do ich realizacji. Sugeruje ona, iż ustalenie zbyt wygórowanych, nierealistycznych celów jest często jednym z czynników wypalenia zawodowego. M. Jałochy uważa, że decydującą rolę w pojawieniu się wypalenia odgrywają takie czynniki wewnętrzne jak postawy, poczucie własnej wartości i siły²³. Przyczyny tkwią w negatywnych wyobrażeniach o sobie i postawach autodestrukcyjnych, do których można zaliczyć: zamartwianie się; ciągły lęk i brak poczucia bezpieczeństwa; kompulsywne dążenie do osiągnięć; skłonność do dogadzania wszystkim wokół; przekonanie, że dbanie o siebie i swoje potrzeby jest niewłaściwe; nadmierny samokrytycyzm; postawa „Zosi-Samosi”; ciągłe poświęcanie się dla innych. Skrajna postać tych postaw grozi wypaleniem.

M. Kliś i J. Kossewska²⁴ ustaliły w badaniach, że istnieje duża korelacja pomiędzy cechami osobowości a symptomami wypalenia zawodowego. Wyczerpanie emocjonalne pozostaje w bezpośrednim związku z introwersją (cecha determinowana biologicznie) oraz poczuciem osamotnienia, wynikającym z braku bliskich relacji z innymi oraz braku przynależności do grupy. Natomiast depersonalizacja pozostaje w związku z poczuciem osamotnienia i poziomem społecznej samooceny, która kształtuje się w relacjach z ludźmi.

Z badań Krawulskiej-Ptaszyny wynika natomiast, że osoby „zewnątrzsterowne” (te, które wyniki pracy uzależniają od czynników znajdujących się w otoczeniu), są bardziej podatni na wypalenie od „wewnątrzsterownych” (uzależniających wyniki pracy od siebie). Według autorki ci drudzy też aktywniej radzą sobie ze stresem i częściej postrzegają otoczenie jako wspierające. Podobny pogląd reprezentuje też H. Sęk²⁵ twierdząc, iż wypalenie jest w znaczący sposób związane z poczuciem własnej skuteczności i możliwości kontrolowania zdarzeń dotyczących własnego życia.

L. Golińska i W. Świętochowski²⁶ opisali rolę temperamentu jako ważnego czynnika indywidualnego dla procesu wypalenia zawodowego. Ci autorzy uwzględnili w badaniach reaktywność i ruchliwość procesów nerwowych i okazało się, że szczególnie podatni na wypalenie ze względu na ponosze-

²² H. Sęk, op. cit.

²³ M. Jałochy, *Trzy stopnie wypalenia*, Remedium, nr 2/1998.

²⁴ M. Kliś, J. Kossewska, *Cechy osobowości nauczycieli a syndrom wypalenia zawodowego*, Psychologia Wychowawcza, 1998.

²⁵ H. Sęk, op. cit.

²⁶ L. Golińska, W. Świętochowski, *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*, Psychologia Wychowawcza, 1998.

nie wysokich kosztów psychologicznych są ci, którzy charakteryzują się małą ruchliwością i niską potrzebą stymulacji. Według autorów, ogólny wskaźnik wypalenia jest tym niższy, im wyższa jest potrzeba osiągnięć.

3.2. Czynniki interpersonalne (społeczne)

Interpersonalnych źródeł wypalenia należy upatrywać przede wszystkim w relacjach, jakie zachodzą między pracownikiem a klientem. Zaliczyć też tu trzeba stresujące sytuacje, które przynoszą kontakty z przełożonymi i współpracownikami. Są to między innymi: konflikty interpersonalne, brak wzajemnego zaufania, zaburzona komunikacja, przemoc psychiczna, agresja werbalna, mobbing, zamierzone lub niezamierzone przyczynianie się przełożonego do obniżenia poczucia własnej wartości i samoskuteczności pracowników, np. kwestionowanie kompetencji czy blokowanie aktywności twórczej swych podwładnych²⁷.

Farber²⁸ uważa, iż zmiany życiowe są czynnikiem stresogennym, powodującym wypalenie zawodowe. Wszelkie zmiany (zarówno pozytywne, jak i negatywne) mogą być źródłem stresu, gdyż wymagają dostosowania się do nowej sytuacji i nowych układów.

3.3. Czynniki organizacyjne

Ważną grupę czynników warunkujących podatność na wypalenie stanowią cechy organizacji, w której dana osoba jest zatrudniona. Najczęściej wymienia się tu dwie cechy związane ze sposobem pojmowania roli zawodowej: niejednoznaczność roli oraz konflikt ról. Zagadnienia te zostały już omówione powyżej.

4. SYMPTOMY WYPALENIA ZAWODOWEGO

Zanim wypalenie zawodowe rozwinie się w pełni, pojawiają się symptomy, które informują o pogłębiających się problemach. Dokładna diagnoza umożliwia podjęcie kroków zaradczych, uruchomienie zmian w pożądanym

²⁷ E. Bilska, *Jak Feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego*, Niebieska Linia, nr 4, 2004.

²⁸ Za M. Sekulowicz, op. cit.

kierunku. Przedstawienie jednorodnego i uniwersalnego opisu symptomów wypalenia zawodowego jest o tyle trudne, że każdy pracownik wypala się inaczej i z różnych powodów. Dlatego różni autorzy proponują nieco odmienne typologie objawów.

E. Kędracka²⁹ opisuje listę kontrolną pierwszych objawów wypalenia zawodowego, na której znalazły się:

- brak entuzjazmu do pracy lub niestabilność uczuć,
- uczucie, że coś, co dotychczas było w pracy atrakcyjnym wyzwaniem – zniknęło,
- uczucie, iż czynności dotychczas wykonywane z naturalnym entuzjazmem stały się zadaniami wykonywanymi „na siłę”,
- zwlekanie i odkładanie wykonania czynności realizowanych dotychczas bez problemów,
- irytacja nieproporcjonalnie wielka do przyczyny,
- przenoszenie frustracji i złego nastroju z pracy do domu,
- wzrost dystansu wobec kolegów z pracy,
- zmiana sposobu zwracania się,
- gotowość korzystania z każdej okazji otrzymania zwolnienia lekarskiego,
- reakcje skrajne, np. zachowywanie kamiennego spokoju, wybuchanie złością czy agresją,
- narastanie uczucia, że praca to daremny trud i nikt nie może mu podołać,
- uczucie demobilizującego zmęczenia po powrocie do domu,
- ciągłe powtarzanie się drobnych dolegliwości zdrowotnych,
- zabieranie do domu większej części pracy niż jest to konieczne,
- sekundowanie osobom, które w pracy lub w towarzystwie lubią narzekać,
- takie zaspokajanie potrzeby relaksu, jak sięganie po alkohol, niechęć do wychodzenia z domu, unikanie życia towarzyskiego itp.,
- zaburzenia snu i łaknienia.

Kaslow i Shuman³⁰ wyróżniają symptomy charakterystyczne dla każdej osoby trudniącej się pomaganiem innym:

- poczucie przepracowania, brak chęci do pracy,
- niechęć wychodzenia do pracy,
- poczucie izolacji, osamotnienia,
- postrzeganie życia jako ponurego i ciężkiego,
- negatywne postawy wobec klientów,

²⁹ E. Kędracka, *Wypalanie się zawodowe nauczycieli*, Szkoła Zawodowa, nr 4, 1998, s. 40.

³⁰ J. Fengler, *Pomaganie męczy*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

- brak cierpliwości, drażliwość, poirytowanie na gruncie rodzinnym,
- częste choroby,
- myśli ucieczkowe i samobójcze.

Skutki wypalenia dotyczą nie tylko osoby, które mu uległy, ale decydują także o relacjach z klientami, współpracownikami, przełożonymi. Symptomy te mają też oczywiście wpływ na życie prywatne, funkcjonowanie rodzinne i towarzyskie. Determinują częste popadanie w różnego rodzaju konflikty.

5. ETAPY ROZWOJU WYPALENIA

Jak to już było podkreślane wcześniej, zawodowe wypalenie jest swego rodzaju procesem, który można przedstawić za pomocą następujących po sobie etapów czy stadiów. Popularność trójwymiarowej koncepcji wypalenia Christiny Maslach sprawia, że wypalenie zawodowe opisywane jest najczęściej jako trójetapowy proces, w którym na początku pojawiają się objawy wyczerpania emocjonalnego, następnie zachowania prowadzące do depersonalizacji i w końcu poczucie braku dokonań osobistych w pracy.

Stadia wypalenia zawodowego można też wyszczególnić ze względu na stopień wyrządzonej szkody³¹:

- *Pierwszy stopień* jest swego rodzaju stadium ostrzegawczym, w którym pojawiają się np.: nieustępujące objawy przeziębienia, ból głowy, bezsenność, uczucie irytacji. Powrót do właściwego funkcjonowania z tego stadium nie jest bardzo trudny, często wystarczy krótki wypoczynek, hobby, okresowe zmniejszenie obciążenia pracą.
- *Drugi stopień* pojawia się wtedy, gdy syndrom jest bardziej stały i trwa dłużej, a charakterystyczne objawy to wybuchy irytacji, pogardliwe odnoszenie się do innych, gorsze wykonywanie zadań. Interwencja wymaga teraz dłuższego odpoczynku oraz wyraźnego zainteresowania się czymś innym niż pracą. Pomocny na tym etapie może być również udział innych osób, ale raczej przyjaciół niż profesjonalistów.
- *Trzeci stopień* występuje wtedy, gdy syndrom staje się chroniczny, rozwijają się objawy fizyczne, psychiczne i psychosomatyczne. Charakterystyczne jest też pojawianie się innych kryzysów, obok tych związanych z pracą (np. rodzinnych, małżeńskich, przyjacielskich), co powoduje, że oprócz osoby dotkniętej wypaleniem cierpią również członkowie rodziny, przyjaciele, współpracownicy. Interwencja najczęściej wymaga tu już kontaktu z pro-

³¹ A. Olech, *Wypalenie zawodowe*, Remedium, nr 2, 1999.

fesjonalistą (lekarzem, psychologiem, terapeutą), choć nie zawsze daje pozytywne rezultaty.

Psychologowie z American Psychology Association proponują ciekawy proces wypalenia, wyróżniając w nim pięć charakterystycznych, obrazowych etapów:³²

- *Miesiąc miodowy (honeymoon)* – okres zauroczenia pracą i pełnej satysfakcji z osiągnięć zawodowych; dominują w nim energia, optymizm i entuzjazm.
- *Przebudzenie (awaking)* – czas, w którym człowiek zauważa, że idealistyczna ocena pracy jest nierealistyczna, zaczyna pracować coraz więcej i desperacko stara się, by ten idealistyczny obraz nie uległ zburzeniu.
- *Szorstkość (brownout)* – realizacja zadań zawodowych wymaga w tym okresie coraz więcej wysiłku, pojawiają się kłopoty w kontaktach społecznych zarówno z kolegami w pracy, jak i z klientami.
- *Wypalenie pełnoobjawowe (full scale burnout)* – rozwija się pełne wyczerpanie fizyczne i psychiczne, pojawiają się stany depresyjne, poczucie pustki i samotności, chęć wyzwolenia się, ucieczki z pracy.
- *Odradzanie się (phoenix phenomenon)* – to okres leczenia „ran” powstałych w wyniku wypalenia zawodowego.

Oczywiście w praktyce rozwój wypalenia nie zawsze przebiega zgodnie z teoretycznym modelem tego zjawiska. Poszczególne fazy mogą pojawiać się w innej kolejności, czasem można zaobserwować rozwój kilku faz wypalenia jednocześnie lub pominięcie niektórych z nich, albo też powrót z późniejszego do wcześniejszego etapu wypalenia.

J. Fengler³³ wyróżnia 10 etapów wypalenia zawodowego:

1. Grzeczność i idealizm.
2. Przepracowanie.
3. Coraz bardziej zmniejszająca się grzeczność.
4. Poczucie winy z tego powodu.
5. Coraz większy wysiłek, żeby być grzecznym i solidnym.
6. Brak sukcesów.
7. Bezradność.
8. Utrata nadziei.
9. Wyczerpanie, awersja do klientów.
10. Wypalenie (oskarżanie siebie, ucieczka, rozwód i. in.).

³² E. Bilska, op. cit.

³³ J. Fengler, op. cit.

6. ZAPOBIEGANIE I RADZENIE SOBIE Z SYNDROMEM WYPALENIA ZAWODOWEGO

Istnieje dziś wiele propozycji terapeutycznych, mających na celu przeciwdziałanie pojawieniu się wypalenia zawodowego, bądź pomoc w sytuacji, gdy zjawisko to już się pojawiło. Sposoby radzenia sobie z jego symptomami proponują zarówno praktycy, bazując na swoich doświadczeniach i obserwacjach, jak i teoretycy, opierając je na gruntach koncepcji teoretycznych.

A. Jedynak³⁴ proponuje terapeutom kilka ciekawych sposobów minimalizowania skutków wypalenia zawodowego. Oto one:

- *Ustalaj realistyczne cele*, takie by ich realizacja zależała od Ciebie. Cele idealne powinny być uzupełniane jasno określonymi celami częściowymi, możliwymi do osiągnięcia. W praktyce może być to realizowane przez ustalanie listy realnych zamierzeń na każdy dzień, tydzień czy miesiąc. Pomoże to uniknąć frustracji i poczucia lęku.
- *Rób te same rzeczy w inny sposób* tzn. staraj się być elastyczny i patrz na problem z różnych perspektyw. Przełamywanie rutyny jest konieczne, gdy wokół pojawia się emocjonalna pustka i poczucie bezsilności. Kreowanie sytuacji dających możliwość wyboru pozwalają poczuć się znowu panem swego losu.
- *Rób przerwy w pracy*. Nawet krótka pauza może nas odświeżyć, uspokoić, pozwoli nabrać dystansu i zredukować nagromadzone napięcie.
- *Traktuj sprawy mniej osobiście*. Emocjonalne wyjałowienie pogłębia się, gdy za bardzo angażujemy się w sprawy innych i traktujemy ich problemy jak swoje własne.
- *Bądź wrażliwy na własne potrzeby* fizyczne, psychiczne, emocjonalne, duchowe i społeczne. Należy najpierw odpowiednio zadbać o siebie, dopiero później myśleć o innych i być dla innych.
- *Podkreślaj pozytywne strony*, dostrzegaj to co dobre, co przynosi satysfakcję i radość. Pozytywne doświadczenia poza terenem pracy oraz satysfakcjonujące relacje z innym mogą stanowić świetną odtrutkę. Umiejętność dostrzegania drobnych radości codziennego dnia jest tu też bezcenna.
- *Poznaj siebie*. Świadomość własnych reakcji i gotowość odpowiedzi na ukryte pod nimi potrzeby w dużej mierze chroni przed wypaleniem.
- *Odpoczynek i relaks* są bardzo istotne gdy doświadczamy nieustannego stresu. Pomogą one pozbyć się takich symptomów jak podwyższone napięcie mięśniowe, podwyższone ciśnienie, bóle żołądka itp.

³⁴ A. Jedynak, *Jak sobie radzić z syndromem wypalenia*, „Gestalt”, wiosna, nr 5, 1992.

- *Pamiętaj o dekompresji* przy przejściu ze świata pracy i jego problemów na grunt życia prywatnego. Sport, spacer, hobby, sen, muzyka, książka, ciepła kąpiel, odrobina samotności, są efektywnymi sposobami dekompresji pozwalającymi uwolnić napięcie gromadzące się w ciągu całego dnia.

Powyższe propozycje można by uzupełnić wybranymi pomysłami walki z wypaleniem zawodowym autorstwa Małgorzaty Nowak³⁵:

- *Sprowadź świat do właściwych proporcji* tzn. zbuduj na nowo hierarchię wartości, nie umieszczając szkoły na pierwszym miejscu.
- *Odzyskaj rozsądek i sztukę właściwej oceny sytuacji.*
- *Minimalizuj konflikty, ale ich nie unikaj.* Konflikt mądrze rozwiązany podniesie jakość pracy i wzmocni poczucie wartości.
- *Odzyskaj wiarę w siebie*, to Ty budujesz swój wizerunek w otoczeniu.
- *Daj sobie prawo do błędu, nie musisz być ciągle wzorem.* Dobrze jest być świadomym swoich braków i akceptować własne ograniczenia.
- *Uwierz w możliwość zmiany*, a w ostateczności ignoruj niekompetencję, arogancję i biurokratyczne chamstwo.

A oto modele oddziaływań pomagających w radzeniu sobie z problemem wypalenia, oparte na teoretycznych koncepcjach wypalenia zawodowego³⁶:

- Propozycją Ch. Maslach jest, by interwencje mające na celu redukcję poziomu wypalenia, były planowane pod kątem tego składowego elementu wypalenia, który jest największym problemem dla konkretnej osoby.
- Pines prezentuje warsztaty oparte na rozpoznawaniu własnych, nierealistycznych celów i oczekiwań oraz próbie ich zmiany przez uświadomienie uczestnikom, że to właśnie one są głównym źródłem ich stresu.

- H. Sęk proponuje stosowanie kombinacji strategii pozytywnej (wyposażenie w ogólne kompetencje radzenia sobie ze stresem) i negatywnej (działania mające na celu zmniejszenie i eliminowanie uciążliwości zawodowych).

J. Fengler³⁷ pisząc o zapobieganiu wypaleniu zawodowemu, zwraca uwagę na szereg aspektów prewencyjnych, które możemy zaadoptować myśląc o pracy animatora społecznego:

- Czynniki działające w grupach tj. otwartość, doświadczanie wspólnoty, informację zwrotną, doradzanie i kierowanie.
- Autonomia w działaniach, aby można było doświadczać własnej sprawczości.
- Informacje wstępne, które otrzymuje nowo zatrudniona osoba mają być realistyczne tj. pozbawione zbytniego idealizmu czy uwypuklania trudności jakie niesie ze sobą działalność animatorska.

³⁵ M. Nowak, *Nie daj się wypalić*, Nowa Szkoła, 10, 2001.

³⁶ H. Sęk, op. cit.

³⁷ J. Fengler, op. cit.

- Zmienność czasu pracy i zakresu obowiązków animatora. Zindywidualizowanie zakresu obowiązków i czasu pracy może przyczynić się do zwiększenia, wspomnianej wcześniej, autonomii, a to z kolei będzie skutkowało jego większym zaangażowaniem. Może to powodować pewne trudności organizacyjne oraz czynić zarządzanie mało przejrzystym jednak jak wynika z obserwacji firm, które zdecydowały się na taką zmianę korzyści wydają się rekompensować włożony trud.
- Liczba klientów i wielkość grup, z jakimi trzeba pracować. Owa liczebność jest ściśle związana z obciążeniem. Zindywidualizowanie liczby klientów i spraw ze względu na „moc przerobową” animatora, mimo, iż może wydawać się to niesprawiedliwe jest w gruncie rzeczy strategią pozwalającą na efektywniejszą pracę. Jak podkreśla autor: *Jakkolwiek zasada „jednakowego wynagrodzenia za tę samą pracę” jest słusznym rozwiązaniem problemu równości i zapobiega zazdrości oraz konfliktom w miejscu pracy, to trzeba jednak zauważyć, że ta, podobno jednakowa, praca i bez tego będzie wykonywana przez jednego współpracownika w 20%, przez drugiego w 200% przy tym samym wynagrodzeniu*³⁸.
- Gościnna praca w innych dziedzinach, która pomagałaby zachować równowagę psychiczną przez oderwanie się od tych samych problemów.
- Uczestniczenie w szkoleniach, opłacanych przez instytucję zatrudniającą animatora. Ciągłe podnoszenie kwalifikacji, inwestowanie w rozwój, jest także oczywistym dowartościowaniem.
- Roczny lub półroczny płatny urlop, po dłuższym czasie pracy.
- Superwizje.
- Jasny przepływ informacji.
- Wspólne decydowanie w zakresie dotyczącym działań animatora.

Rozwiązanie problemu wypalenia nie jest ani szybkie, ani proste. W każdym przypadku radzenia sobie z tym problemem powinno się uwzględnić specyfikę pracy, sytuację domową oraz indywidualne preferencje i predyspozycje osoby, której potrzebna jest pomoc.

7. PODSUMOWANIE

Celem artykułu było zasygnalizowanie wielości i różnorodności podejść do zagadnienia wypalenia zawodowego oraz przybliżenie podstaw kilku głównych koncepcji teoretycznych, tłumaczących ten problem. Każdy człowiek posiada specyficzne mechanizmy obrony przed wypaleniem zawodowym i jest w stanie ochronić się przed rozwinieniem opisywanego syndromu. Oprócz

³⁸ Ibidem, s. 181.

wiedzy pozwalającej dostrzec symptomy wypalenia i poznać metody walki z nim należy przede wszystkim odnaleźć własną drogę pozwalającą zachować równowagę między pracą a relaksem, między tym co w życiu ważne i najważniejsze. Owa równowaga wydaje się priorytetowa w zachowaniu zdrowia psychicznego i skutecznej obronie przed wypaleniem zawodowym.

Część III

REFLEKSJE NAD PRAKTYKĄ SPOŁECZNĄ W ŚRODOWISKU LOKALNYM

ŁUKASZ TOMCZYK

Rozwijanie aktywności seniorów na przykładzie uniwersytetów trzeciego wieku

1. WPROWADZENIE

W połowie ubiegłego stulecia w naszym kraju trudno było wyobrazić sobie realne, zinstytucjonalizowane działania skierowane do osób w późnym wieku dorosłości. Próby takie uznano by zapewne za niedorzeczne, a podejmowanie problemu edukacji w wieku poprodukcyjnym za nieuzasadnione i bezwartościowe. Sytuację zmieniły w zasadniczy sposób pojawiające się od połowy lat siedemdziesiątych XX wieku uniwersytety trzeciego wieku (UTW), które do końca lat osiemdziesiątych działając wyłącznie w dużych miastach funkcjonowały według modelu francuskiego opracowanego przez P. Vellasa. Do chwili obecnej idea UTW nieco ewoluowała w aspektach teoretycznych i praktycznych stając się reprezentacyjną instytucją odpowiadającą za oświatę osób w wieku senioralnym¹. Jednakże, aby móc zrozumieć istotę funkcjonowania placówek mających za główny cel świadczenie usług edukacyjnych dla osób w „złotym wieku”, należy zapoznać się z szeregiem uwarunkowań oddziałujących na funkcjonowanie analizowanej grupy.

Starość w dzisiejszych czasach stała się tematem coraz szerzej analizowanym za sprawą przemian demograficznych dotyczących znaczącą część Europy, które z kolei determinują szereg przeobrażeń m.in. w kulturze, edukacji, opiece zdrowotnej, ekonomii. Wielokrotnie w potocznych analizach odnoszących się do transformacji związanych ze strukturą wiekową ludności zachodzącą na naszym kontynencie używa się określenia „Stara Europa”, symbolizującego nie tylko ogromne dziedzictwo, historię i znaczenie względem całej spuścizny kulturowej świata, lecz także jako obszar Ziemi, na którym postępują w szybkim tempie procesy starzenia się społeczeństwa.

¹ E. Skibińska, *Proces kształcenia seniorów*, [w:] *Aktywność społeczna, kulturalna i oświatowa seniorów*, A. Fabiś (red.), „Biblioteka Gerontologii Społecznej”, Wyższa Szkoła Administracji, Bielsko-Biała 2008, s. 96.

2. ZARZĄDZANIE POTENCJAŁEM OSÓB STARSZYCH

Określenie starości nie jest jednoznaczne. Do rozróżnienia osób w wieku starszym np. na potrzeby celów badawczych oraz niniejszych rozważań przyjmuje się następujące granice starości:

- chronologiczne, które wyznaczają wiek kalendarzowy,
- biologiczne i psychologiczne, określane przez testy sprawnościowe,
- ekonomiczne, determinowane przez wiek poprodukcyjny,
- prawne, ujmowane w kategorii uprawnień emerytalnych.

Przedstawione powyżej granice są zróżnicowane w wielu krajach, a ponadto zmieniają się dynamicznie. Zmianom ulegają kondycja fizyczna osób starszych, a także regulacje prawne oraz w mniejszym stopniu status ekonomiczny. W perspektywie analiz demograficznych dość częstym kryterium podziału osób ze względu na wiek jest przyjęcie grup pięcioletnich². Mimo tego samego wieku metrykalnego ludzie mogą różnić się stopniem zestarzenia, różnicowanego poprzez odmienności w ogólnej żywotności i sprawności organizmu. Starość nie jest zjawiskiem jednakowym dla wszystkich, gdyż zależny od osiągniętego wieku, zatem trudno wyznaczyć jej właściwy początek³. Jednoznaczne ustalenie, od kiedy zaczyna się starość jest w wielu przypadkach dość problematyczna, gdyż wiek metrykalny (kalendarzowy, chronologiczny) nie odnosi się w takim samym stopniu do wieku biologicznego (poziom zużycia organizmu), czy też wieku czynnościowego (określającego stan sprawności intelektualnej i motorycznej) lub wieku społecznego (wyznaczanego przez wypełnianie ról społecznych)⁴. W niniejszym opracowaniu za osoby w wieku senioralnym zostaną uznane w aspekcie chronologicznym podmioty mające powyżej 65 lat życia, natomiast za studentów UTW osoby mające więcej niż 55 lat życia.

Zjawisko starzenia się ludności jest jednym z dominujących współczesnych procesów demograficznych, o niespotykanej dotąd skali i natężeniu, obejmującym społeczeństwa Europy i inne wysoko rozwinięte kraje świata na pozostałych kontynentach. Zmiany w strukturze wieku ludności polegające na zwiększaniu się liczebności i udziału roczników starszych wraz ze zmniejszaniem roczników młodszych, przynosi szereg konsekwencji społeczno-ekono-

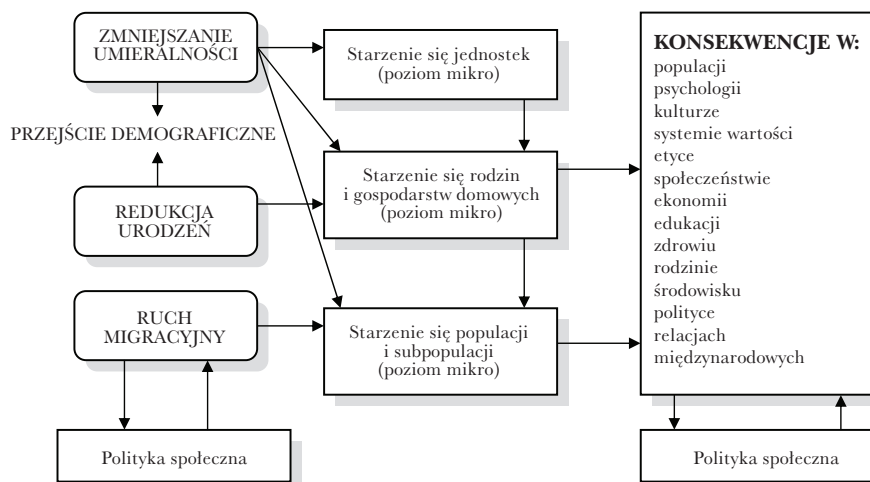
² L. Frąckiewicz, *Starość jako problem społeczno-ekonomiczny*, [w:] *W obliczu starości*, L. Frąckiewicz (red.), Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Katowice 2007, s. 17.

³ A. Wiza, *Sposoby starzenia się. Postawy ludzi starszych wobec życia*, [w:] J. Kargul, *Dyskursy Młodych Andragogów*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2004, s. 85.

⁴ P. Szukalski, *Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek*, [w:] *Starzenie się ludności Polski między demografią a gerontologią społeczną*, J. Kowalewski, P. Szukalski (red.), Uniwersytet Łódzki, Łódź 2008, s. 154.

micznych⁵. Na poniższym schemacie autorstwa A. Goliniego zaprezentowano w syntetyczny sposób zakres badań oraz szereg uwarunkowań wiążących się ze starzeniem ludności. W perspektywie analizy usług dla seniorów, które będą intensywnie rozwijane w najbliższym czasie istotne jest uwzględnienie następstw w skali mikro i makrospołecznej.

Wykres 1. Konceptualizacja badań procesu starzenia się ludności według A. Goliniego



Źródło: S. Kurek, *Typologia starzenia się ludności Polski w ujęciu przestrzennym*, Akademia Pedagogiczna, Kraków 2008 podają za: A. Golini, *The Changing Age Structure of Population and Its Consequences for Development*. In *United Nations, Challenges of World Population in the 21st Century, The Changing Age Structure of Population and Its Consequences for Development*, Panel Discussion, New York, 12 October 2006, http://www.un.org/esa/population/publications/2006Changing_Age/Golini.pdf.

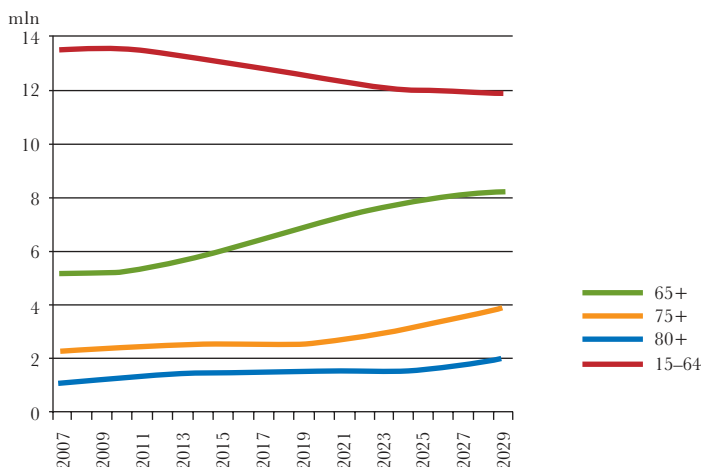
W nadchodzących latach Polskę czeka przyspieszony proces starzenia się ludności. Skorelowane jest to niezależnie od terminologicznego ujęcia granic „starości” i „niestarości”, ponieważ wiąże się z powolnym przekraczaniem granicy 60–65 lat przez bardzo liczne generacje powojennego wyżu demograficznego⁶. Proces starzenia się ludności na obszarze Polski w ciągu ostatnich 25 lat oraz w perspektywie następnego ćwierćwiecza należy traktować jako zjawisko ciągłe, lecz charakteryzujące się w krótszych odcinkach czasu odmienną dynamiką. Niezależnie od przyjętej granicy wiekowej staro-

⁵ S. Kurek, *Typologia starzenia się ludności Polski w ujęciu przestrzennym*, Akademia Pedagogiczna, Kraków 2008, s. 7.

⁶ P. Szukalski, *Podsumowanie badania: wnioski i rekomendacje*, [w:] *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym*, P. Szukalski (red.), Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008, s. 21.

ści przyrost liczebności tej subpopulacji będzie szybszy niż w chwili obecnej. Tendencję tą będzie można zaobserwować zwłaszcza w okresie 2010–2030 w porównaniu do tempa zmian obserwowanych w tym względzie w dwóch ostatnich dekadach ubiegłego wieku, kiedy to przykładowo udział osób w wieku poprodukcyjnym wśród Polaków zwiększył się o nieco ponad 1/4, podczas gdy w latach 2005–2030 wzrosnąć ma o niemal 3/4. Zmiany udziału osób w starszym wieku tworzyć będą odmienną, w stosunku do istniejącej obecnie, sytuację w życiu społeczno-gospodarczym kraju, zwłaszcza w obszarach takich jak: rynek pracy, popyt na dobra i usługi (np. rozrywkowe, rekreacyjne, edukacyjne, rehabilitacyjne, związane z opieką pozarodzinną kierowaną do osób najstarszych, żyjących w jednoosobowych gospodarstwach domowych). Popyt zgłaszany przez najstarszą część społeczeństwa, co do jego rozmiarów i struktury kreowany będzie nie tylko za sprawą zmian demograficznych, lecz równie ważnym czynnikiem w przyszłości stanie się sytuacja materialna tejże kohorty. Na funkcjonowanie osób starszych w społeczeństwie będzie wpływać także rosnący udział podmiotów z wyższym wykształceniem⁷. W pryzmacie zaprezentowanych przesłanek demograficznych wśród popularnych i wartościowych usług skierowanych do grupy w „złotym wieku” sektor edukacyjny jawi się jako perspektywiczna i rozwojowa dziedzina.

Wykres 2. Zmiany liczebności ludności Polski, wybrane grupy wieku, 2007–2013 (w mln)



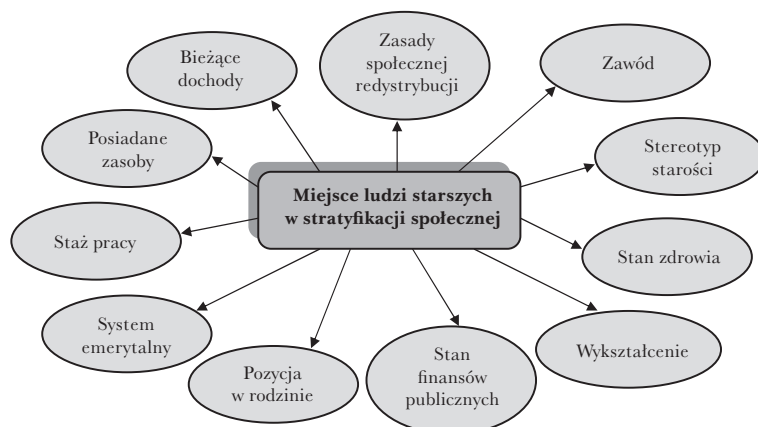
Źródło: *Polska 2030 Wyzwania rozwojowe*, M. Boni (red.), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009, s. 69.

⁷ J. Kowaleski, *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, [w:] *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, J. Kowaleski (red.), Uniwersytet Łódzki, Łódź 2006, s. 229–230.

Stosunkowo duża liczba osób w wieku poprodukcyjnym w społeczeństwie jest jedną z przyczyn występowania różnych zjawisk m.in. ageizmu – dyskryminacji ze względu na wiek. W przypadku negatywnych uprzedzeń i stereotypów osoby w wieku starszym oceniane są na podstawie swojego wieku jako mniej zdolne i kompetentne do wykonywania czynności o charakterze manualnym, kognitywnym lub emocjonalnym. Drugą kategorią uprzedzeń, często pomijanych, jest zespół stereotypów pozytywnych, gdy z uwagi na wiek osobom starszym przypisywane są właściwości związane z mądrością wynikającą z doświadczenia życiowego, czy też cechy charakteru, takie jak: życzliwość, empatia. Z uprzedzeniami i stereotypami powiązana jest bezpośrednio dyskryminacja, przybierająca postać negatywnej oraz pozytywnej. W pierwszym typie podejmowane są działania mające na celu wprowadzenie ograniczeń do potencjalnie dostępnych zasobów np. wykonywania pewnych zawodów, korzystania z prawa jazdy. Pozytywne stereotypy związane są z czynnościami sprzyjającymi funkcjonowaniu osób starszych, przykładowo poprzez tworzenie specjalnych systemów opieki zdrowotnej, zmniejszenie odpłatności za usługi edukacyjne, itd⁸.

W celu wyróżnienia istotnych czynników warunkujących miejsce osób starszych w stratyfikacji społecznej warto posłużyć się niniejszym schematem, gdzie wyróżniono poszczególne składowe elementy materialne i niematerialne.

Wykres 3. Czynniki warunkujące miejsce starszego pokolenia w stratyfikacji społecznej



Źródło: B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dziegielewska, *Podstawy gerontologii społecznej*, Wyd. Aspra-JR, Warszawa 2006, s. 207.

⁸ P. Szukalski, *Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek*, op. cit., s. 154.

Oprócz powyższych elementów warunkujących miejsce człowieka starszego w społeczeństwie warto w analizowanym kontekście odnieść się do ustaleń M. Susłowskiej – klasyka polskiej gerontologii społecznej. Wraz z przechodzeniem w wiek senioralny pojawia się wśród emerytów szereg zmian rzucających na ich funkcjonowanie w społeczeństwie. Wspomniana wcześniej autorka w trakcie swoich dociekań naukowych zauważyła, iż:

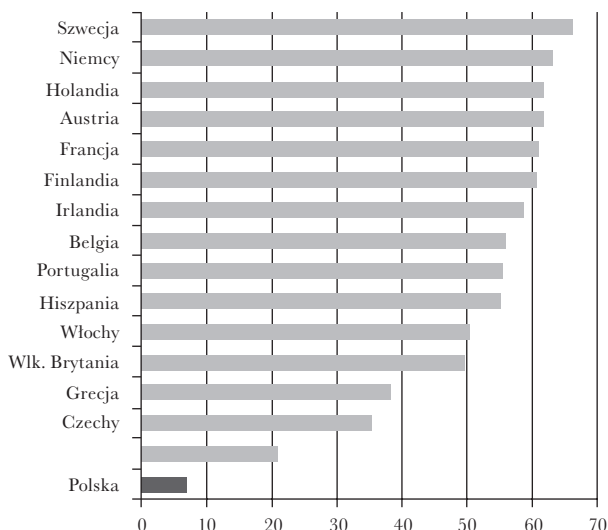
1. Pojawiają się dylematy między zaletami wolnego czasu na emeryturze a poczuciem bezużyteczności.
2. Rodzaje aktywności rozwijanych przed zakończeniem pracy zawodowej warunkują pomyślność adaptacji do życia na emeryturze, z wyraźną tendencją do kontynuacji ról i zaangażowań wieku średniego.
3. Po utracie dotychczasowych ról związanych z wykonywanym zawodem następuje rozwijanie zastępczych i kompensacyjnych form aktywności subiektywnie cenionych przez daną osobę.
4. Po przejściu na emeryturę następuje ogólna deprywacja potrzeb psychospołecznych związana z redukcją, utratą i odczuwalnym brakiem: kontaktów społecznych, pozycji, prestiżu, społecznej tożsamości, poczucia użyteczności, wartości swojego dorobku życiowego⁹.

Ujmowanie sytuacji życiowej seniorów po przejściu na emeryturę jedynie poprzez pryzmat niniejszych obserwacji byłoby nadużyciem, dlatego stworzenie jednego uniwersalnego modelu funkcjonowania seniorów jawi się jako stan nieosiągalny. Oczywiście istnieje szereg wyznaczników charakteryzujących społeczne *status quo* osób w „złotym wieku”, aczkolwiek wszystkie one pomimo swojej dokładności (jakościowej i ilościowej) nie obrazują w pełni analizowanego zagadnienia. Jedną z prób ukazania miejsca seniorów na mapie stratyfikacji społecznej Polski podjęli autorzy pod kierunkiem ministra M. Boniego tworząc indeks kapitału intelektualnego kraju dla poszczególnych generacji. Wśród 16 krajów objętych badaniem poszczególne grupy wiekowe z naszego kraju zajęły następujące miejsce:

- dzieci i młodzież – 13 miejsce,
- studenci – 13 miejsce,
- dorośli – 14 miejsce,
- seniorzy – 16 miejsce¹⁰.

⁹ M. Niezabitkowski, *Ludzie starsi w perspektywie socjologicznej*, Wyd. „Śląsk”, Katowice 2007, s. 83–84.

¹⁰ Wśród wyznaczników określających pozycję danej grupy przyjęto m.in.: socjalne wsparcie dla seniorów na jedną osobę, oczekiwana długość życia, poziom szczęścia, stan zdrowia, procentowe zatrudnienie osób starszych, ilość palaczy powyżej 65 lat życia, aktywny udział w zorganizowanych formach sportowych i rekreacyjnych, uczestnictwo w wydarzeniach artystycznych, obawy związane z niewystarczającą ilością środków pozwalających na godne życie

Wykres 4. Kapitał intelektualny seniorów

Źródło: M. Boni (red.), *Raport o Kapitale Intelektualnym Polski*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2008, s. 124.

Kapitał intelektualny seniorów pomimo niekorzystnych wyników badań cechuje się olbrzymią wielowymiarowością¹¹, a przy głębszej analizie tego zagadnienia ukazuje szereg pozytywnych i wartościowych elementów, wielokrotnie niewykorzystanych i niedocenionych przez społeczeństwo. Rolą instytucji kształtujących oraz realizujących politykę społeczną jest umożliwienie rozwoju wraz z wykorzystaniem różnych typów potencjału tkwiących w najstarszej części społeczeństwa. W kontekście tym warto podkreślić znaczenie samej polityki społecznej, która wśród wielu celów, jakie winna realizować, posiada charakterystyczny element reagowania na zachodzące zmiany demograficzno-społeczne wiążące się z tworzeniem przyjaznego środowiska dla nowych usług.

W pracy z osobami starszymi, realizowanej również przez instytucje kształcenia całościowego Z. Szarota zwraca uwagę na formułę „4P”, wśród których wyróżnia:

w okresie starości. Zob. *Raport o Kapitale Intelektualnym Polski*, M. Boni (red.), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2008, s. 6.

¹¹ Szerzej, Ł. Tomczyk, *Kapitał ludzki seniorów a jego wartość społeczna*, [w:] *Biblioteka gerontologii społecznej*, Z. Szarota (red.), Wyd. Krakowska Akademia Frycza Modrzewskiego, Kraków 2010 – tekst w druku.

- *protekcję*, oznaczającą konieczność ochrony społecznej ludzi w „złotym wieku”, ukierunkowania instrumentów polityki społecznej państwa na tą grupę,
- *prewencję*, obejmującą działania zapobiegające patologizacji starości, tak w wymiarze zdrowotnym jak i społecznym,
- *partycypację*, polegającą na włączaniu seniorów w struktury i kompetencje społeczeństwa obywatelskiego, na ich współdziałanie oraz umożliwienie zaangażowania w kreowanie wszelkich aspektów życia zbiorowego,
- *promocję*, ujmowaną w kategorii zmiany w stereotypowym postrzeganiu problemów starości m.in. poprzez inicjowanie akcji społecznych¹².

Proces starzenia się jest i zawsze będzie udziałem wszystkich ludzi, dlatego niezbędne staje się ciągle poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, – co robić, aby starzeć się pomyślnie? Dylemat ten uwarunkowany jest przede wszystkim twórczym podejściem jednostki do życia oraz posiadaniem poczucia wartości własnej osoby, co z kolei wiąże się i zależy od środowiska społecznego, w którym przychodzi egzystować seniorom. Pomyślne przeżycie starości związane jest także z przygotowaniem do niej we wcześniejszych etapach życia, a także od warunków, jakie stwarzają władze lokalne, samorządowe oraz organizacje z trzeciego sektora, łącznie z uwzględnieniem polityki państwa wobec starości. Nie bez znaczenia jest również postawa samego zainteresowanego podmiotu, gdyż twórcze podejście do życia skorelowane jest z podejmowaniem wszelkich form aktywności. Okres wchodzenia w „trzeci wiek” wiąże się wielokrotnie z zakończeniem działalności zawodowej, a więc i zakończeniem aktywności w obszarze będącym do tej pory jedną z dominujących sfer życiowych. Sprzyjające warunki środowiskowe połączone z posiadaniem chęci bycia osobą aktywną powodują, iż osoby starsze mogą podejmować trud ciągłego rozwoju. Edukacja permanentna podejmowana niezależnie od posiadanego wieku, stanu zdrowia i okoliczności łączy się z poznawaniem i rozumieniem otaczającej rzeczywistości. Jedną z dominujących typów placówek, które oferują możliwość kształcenia seniorów są uniwersytety trzeciego wieku¹³.

Pierwszy został powołany w Tuluzie w 1973 roku przez francuskiego profesora prawa Pierre’a Vellasa, który w swych założeniach postanowił, iż placówki tego typu będą zajmować się:

- Włączaniem seniorów w edukację gerontologiczną.
- Aktywizacją fizyczną, psychiczną i intelektualną wśród najstarszej części społeczeństwa.

¹² Z. Szarota, *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków 2010, s. 206.

¹³ H. Hrapkiewicz, *Aktywność osób starszych*, [w:] *Zapobieganie wykluczeniu społecznemu*, L. Frąckiewicz (red.), Akademia Ekonomiczna, Katowice 2005, s. 152.

- Dalszą edukacją tej grupy społecznej (ang. *life long learning*).
- Pogłębianiem badań naukowych w zakresie gerontologii i dyscyplin pokrewnych.
- Prowadzeniem profilaktyki gerontologicznej w skali lokalnej¹⁴.

Po powstaniu pierwszego UTW najwięcej instytucji wzorowanych na francuskim modelu pojawiło się w krajach takich jak: Belgia, Kanada, Szwajcaria, Polska. W roku 1978 funkcjonowały już na świecie 102 UTW (we: Francji – 50, Hiszpanii – 19, Belgii – 12, Polsce – 7¹⁵, Kanadzie – 3, Szwajcarii – 2, Brazylii – 2, Włoszech – 2, Portugalii – 1, Austrii – 1, USA – 1, Argentynie – 1, Meksyku – 1), zaś już w roku 1981 ich liczba wzrosła do 170. Każdego roku liczba uniwersytetów ulega zmianie, przyjmując tendencję wzrostową. Na świecie oprócz UTW istnieją także inne instytucje kształcące seniorów, wśród nich można wyróżnić: uniwersytety otwarte, instytuty kształcenia seniorów, centra dalszej edukacji, kolegia edukacyjne, uniwersytety ludowe, koła emerytów, akademie seniorów, kluby seniora¹⁶. UTW są silnie związane ze środowiskiem uczelni wyższych lub instytucji doskonalenia zawodowego. Do podstawowego składu kadry dydaktycznej zaliczają się wykładowcy akademicy, lekarze, prawnicy, pasjonaci. Na wykłady zapraszani są również dziennikarze, artyści, pracownicy administracji samorządowej, przedstawiciele lokalnej inteligencji¹⁷. Podmiotami tworzącymi UTW są uczelnie wyższe, stowarzyszenia, instytucje i ośrodki upowszechniania edukacji kultury i sztuki (biblioteki, domy kultury), fundacje i organizacje pożytku publicznego, centra kształcenia ustawicznego, ośrodki pomocy społecznej, samorządy terytorialne. UTW w poczet swoich studentów zaliczają osoby będące na emeryturze bądź rencie, wielokrotnie wprowadzając ograniczenia wiekowe¹⁸. Wśród studentów UTW dominują kobiety. UTW pod względem ilości studiujących osób są zarówno ogromne, zrzeszając nawet po kilkaset studentów, jak również istnieją mniejsze – kameralne – kilkudziesięcioosobowe. Organizacja pracy dydaktycznej przyjmuje zazwyczaj systematyczną postać roku akademickiego, podzielonego na semestry z wyraźnym zaznaczeniem inauguracji i zakończenia roku akademickiego. Cele działalności UTW koncentrują się wokół profi-

¹⁴ O. Czerniawska, *Edukacja osób Trzeciego Wieku*, [w:] *Wprowadzenie do andragogiki*, T. Wujek (red.) Warszawa 1995, s. 233.

¹⁵ Pierwsza instytucja Uniwersytetu Trzeciego Wieku (UTW) została wdrożona przez dr Halinę Szwarc w 1975 roku w Warszawie.

¹⁶ R. Konieczna-Woźniak, *Uniwersytety Trzeciego Wieku w Polsce*, Uniwersytet Adama Mickiewicza, Poznań 2006, s. 44.

¹⁷ Z. Szarota, *Gerontologia społeczna i oświatowa*, Akademia Pedagogiczna, Kraków 2004, s. 77.

¹⁸ Przykładowo Cieszyński UTW umożliwia studiowanie osobom posiadającym ukończony 55 rok życia.

laktiki gerontologicznej, podejmowanej, aby propagować idee „pozytywnego starzenia się” wraz z jednoczesnym upowszechnianiem wzorców aktywnej starości oraz popularyzacją osiągnięć nauki i techniki. Ważnym zadaniem jest wzmacnianie sprawności intelektualnej, fizycznej oraz poznawczej. Dużą rangę w instytucjach tego typu mają zajęcia przełamujące bariery osób starszych względem nowych technologii, a także kształtujące postawy otwartości na świat i „Innego”¹⁹.

UTW w swoim zakresie tematycznym obejmują wiele różnorodnych sekcji zainteresowań z nauk technicznych, przyrodniczych, humanistycznych, a także animują życie studentów oraz pozwalają na podejmowanie działań rekreacyjnych, turystycznych i prozdrowotnych w grupie rówieśniczej. Formy spotkań są zróżnicowane: wykłady, lektoraty, seminaria, konwersatoria, dyskusje. Mniej formalne zajęcia mają miejsce w sekcjach zainteresowań (chór, kabaret, małe formy teatralne itd.), w pracowniach artystycznych (malarstwo, rzeźba, koronkarstwo itp.), odbywających się plenerach i na wernisazach. Seniorzy poprawiają sprawność fizyczną podczas zajęć rehabilitacyjnych i relaksacyjnych – pływają, uprawiają aerobik i *nordic walking*, kończą kursy samoobrony. Warsztaty i treningi (np. pamięci) podnoszą sprawność psychofizyczną i poznawczą. W ofercie programowej znajdują się spotkania integracyjne, seniorzy ćwiczą i doskonalą także umiejętności społeczne²⁰.

Oferta UTW służy zarówno uzupełnianiu wiedzy osobom, które w młodości nie mogły studiować, jak również osobom nie posiadającym wyższego wykształcenia oraz słuchaczom, którzy dalej będąc aktywni zawodowo chcą poszerzać i udoskonalać swoje kompetencje. Cele realizowane przez UTW są bardzo różnorodne, wśród najważniejszych można wyróżnić m.in.: rozwijanie twórczego myślenia, w tym umiejętności uczenia się, pobudzanie nowych zdolności spekulatywnych i manualnych, pomoc w opóźnianiu procesów fizycznego i umysłowego starzenia się, dawanie możliwości pracy nad zachowaniem sprawności ciała i umysłu, propagowanie nowych aktywności i sposobów spędzania czasu wolnego w „trzecim wieku”, dawanie możliwości przebywania z rówieśnikami, rozwijanie nowych zainteresowań oraz kreowanie wizji starości opartej na uczestnictwie w życiu społecznym²¹.

UTW odróżniają się od wcześniejszych poziomów kształcenia nie tylko w oczywistym aspekcie wieku uczniów, lecz przede wszystkim podejściem bardziej nastawionym na proces i podmiot w tymże działaniu. Założenie to wyraża

¹⁹ Z. Szarota, *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków, s. 146.

²⁰ Z. Szarota, *Przestrzeń edukacyjna Uniwersytetów III Wieku*, „E-mentor” 3/2008, s. 73.

²¹ D. Duccio, *Edukacja dorosłych*, [w:] *Pedagogika Tom 3*, B. Śliwerski (red.), Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006, s. 231.

się w: nacisku kładzionym bardziej na uczenie się niż na wynik, generowaniu współpracy pomiędzy słuchaczami, współtworzeniem przez ucznia i nauczyciela programu nauczania, realizowaniem niestandardowych kompetencji, uczeniem nastawionym na przyszłość, a nie na mierzenie teraźniejszych efektów, rozwojem potencjału (indywidualnego kapitału ludzkiego) w takim samym zakresie jak kompetencji, wprowadzeniem rozwiązań generowanych oddolnie – przez studentów UTW, przełożeniem środka ciężkości z efektów na funkcjonowanie jednostki w przestrzeni edukacyjnej²². Z typologii pięciu typów przystosowania się w wieku starszym opracowanej przez brytyjskiego gernotopsychologa Denisa Bromleya oraz właściwości osób uczestniczących w zajęciach UTW wynika, że studenci w „złotym wieku” zazwyczaj charakteryzują się postawą konstruktywną polegającą na posiadaniu pogodnego nastroju, posiadaniu satysfakcji z towarzyskich kontaktów z ludźmi. Osoby te akceptują własną starość oraz fakt zakończonej pracy zawodowej, są optymistycznie zorientowani na przyszłość²³. Oczywiście wysuwanie tego typu generalizacji odnoszących się do całej populacji studentów UTW byłoby olbrzymim nadużyciem merytorycznym, jednakże istnieje zauważalna dominacja postawy konstruktywnej nad postawami zależności, obronności, wrogości skierowanej na samego siebie w psychospołecznym funkcjonowaniu seniorów uczestniczących w zorganizowanych formach kształcenia.

Rozwój kształcenia całożyciowego m.in. poprzez instytucje takie jak UTW pozwala z jednej strony, przynajmniej części pracownikom przedłużyć karierę zawodową, z drugiej zaś zmniejsza dyskomfort psychiczny osób starszych zmuszonych ze względów ekonomicznych do korzystania z nowych udogodnień w sferze komunikacji i łączności. Z uwagi na intensywny rozwój technologii informatycznych osoby, które nie nadążają za rozwojem technologicznym skazane są na coraz bardziej uciążliwy rodzaj wykluczenia określanego mianem cyfrowe²⁴. Starzejące się osoby, posiadające świadomość konieczności posiadania niezbędnej wiedzy w celu korzystania z nowych technologii poprzez brak dostępu do instytucji edukacyjnych nie są w stanie nadrobić zaległości cywilizacyjnych, co prowadzi w konsekwencji do niepełnego zaspokajania potrzeb życiowych²⁵. Analizując zbiorowość ludzką w aspekcie wykorzystania

²² Por. E. Czerka, *Rozwój potencjału dorosłych z perspektywy heutagogicznej*, „Rocznik Andragogiczny 2009”, Wyd. Akademickie Towarzystwo Andragogiczne, Warszawa–Płock 2009, s. 165–166.

²³ A. Zych, *Człowiek wobec starości, Szkice z gerontologii społecznej*, Śląsk, Katowice 1999, s. 145–146.

²⁴ P. Szukalski, *Podsumowanie badania: wnioski i rekomendacje*, [w:] *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym*, P. Szukalski (red.), Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008, s. 18–19.

²⁵ Ibidem, s. 35.

cyfrowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, można podzielić ją na cztery grupy: korzystających (społeczeństwo cyfrowe), korzystających sporadycznie, dla których sieć nie posiada bogatej oferty (kształtujące się społeczeństwo cyfrowe), niekorzystających z powodu różnorodnych uwarunkowań (wykluczeni cyfrowo), niekorzystający z braku potrzeby (społeczeństwo analogowe)²⁶. Warto w tym momencie zaznaczyć, że podobnie jak w przypadku wykluczenia cyfrowego, tak i w edukacji permanentnej istnieje spora grupa osób, dla których kształcenie instytucjonalne jest z wielu powodów niezna czące, gdyż żyjąc do tej pory w przestrzeni dla siebie zaadaptowanej nie są zainteresowani zgłębianiem nowej wiedzy. Własne potrzeby egzystencjalne zapewnione zostają przez umiejętności, wiedzę oraz warunki życiowe, w których tkwią, a sama oferta uczenia się w wieku emerytalnym jawi się jako nieatrakcyjna forma spędzania czasu. Edukacja w tym wypadku nie jest w stanie zapewnić podniesienia jakości życia, ponieważ nie mieści się w zbiorze potrzeb seniorów.

Memorandum opracowane przez Komisję Wspólnot Europejskich dotyczące kształcenia ustawicznego wyraźnie obrazuje jak wiele zależy od samej jednostki, która żyjąc samodzielnie w społeczeństwie ciągłych zmian, jest zmuszona do nabywania coraz to nowych kompetencji w celu nadążenia za nieustannymi przeobrażeniami. W Memorandum czytamy *W społeczeństwie opartym na wiedzy wiele zależy od samych ludzi. Najbardziej liczy się zdolność człowieka do efektywnego i rozsądnego wytwarzania wiedzy w obliczu ciągłych zmian. Aby w pełni rozwinąć tę umiejętność, ludzie powinni chcieć i być w stanie wziąć swoje życie we własne ręce – krótko mówiąc stać się aktywnymi obywatelami. Edukacja i szkolenie trwające przez całe życie to najlepszy sposób, by sprostać wyzwaniom przynoszonym przez zmiany*²⁷. Kształcenie ustawiczne traktowane nie tylko w kontekście przygotowania do wykonywania odpowiednich zawodów jest obecnie jednym z priorytetów Unii Europejskiej a za jego realizację odpowiada szereg instytucji państwowych, pozarządowych. W sytuacji tej realizacja idei *life long learning* stymulowana „odgórnie” m.in. poprzez odpowiednie fundusze (w tym Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, lokalne programy grantowe m.in. urzędów miast i powiatów) oraz wielokrotnie animowana „oddolnie”, dzięki istniejącym lub rodzącym się z potrzeby NGO projektom, sprzyja

²⁶ Ł. Tomczyk, *Graficzny interfejs edukacyjny w internetowych platformach edukacyjnych dla seniorów*, [w:] *E-learning w szkolnictwie wyższym – potencjał i wykorzystanie*, M. Dąbrowski, M. Zająć (red.), Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2010, s. 151.

²⁷ T. Pomianek, *Uczelnia a rynek pracy – w poszukiwaniu utraconej synergii*, [w:] *Uniwersytet, społeczeństwo, gospodarka*, J. Chłopecki, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2006, s. 98.

uzyskiwaniu nowych kompetencji przez podmioty chcące uczyć się niezależnie od wieku.

UTW jako jedne z najintensywniej rozwijających się instytucji, służące aktywizacji seniorów poprzez swoje działania pośrednie oraz bezpośrednie, statutowe, a także będące pochodną statutowych celów realizują szereg usług społecznych. Wśród funkcji, jakie spełniają, można wyróżnić m.in.:

- *badawczą*, umożliwiającą poznanie uwarunkowań związanych z funkcjonowaniem części seniorów²⁸ w zmieniającej się rzeczywistości społecznej,
- *doradczą*, ujawniającą się w dwojaki sposób na poziomie mikro (pomoc koleżeńska, uzyskiwanie opinii i zaleceń od profesjonalistów lub rówieśników w celu rozwiązywania problemów życia codziennego) oraz poprzez dzielenie się wiedzą ekspertów pracujących od dłuższego czasu w środowisku seniorskich np. poprzez wykłady, ekspertyzy czy też udzielenie pomocy przy zakładaniu nowych instytucji kształcenia dedykowanych dla osób starszych,
- *integracyjno-terapeutyczną*, poprzez wzajemną pomoc oraz wspólne spędzanie wolnego czasu następuje utrzymywanie kontaktów z innymi grupami osób np. dzieci z domu dziecka, seniorzy w DPS, czego następstwem staje się wyzbywanie izolacji społecznej, wyeliminowanie poczucia opuszczenia oraz alienacji,²⁹
- *towarzyską*, zapewniającą seniorom miejsce kontaktu z rówieśnikami w celu nawiązywania nowych znajomości oraz podtrzymywania dotychczasowych kontaktów w miejscu przyjaznym dla osób starszych,
- *zdrowotno-rekreacyjną*, pozwalającą na utrzymywanie w relatywnie dobrej kondycji swojej sprawności fizycznej i psychicznej, dzięki uczestnictwie w różnego rodzaju formach aktywności dostosowanej do możliwości „złotego wieku” m.in. *nordic walking*, wycieczki turystyczno-krajoznawcze, joga, zajęcia na basenie, wykłady o tematyce zdrowotnej połączone z konsultacjami lekarskimi,
- *socjalizującą*, poprzez którą studenci UTW udoskonalały zdolności komunikacyjne oraz budowanie relacji z grupą oraz innymi osobami,

²⁸ Seniorzy podejmujący naukę w uniwersytetach trzeciego wieku nie są reprezentatywną grupą dla całej populacji, dlatego uogólnianie wniosków z różnorodnych obszarów życia społecznego odnoszących się do wszystkich osób z tej grupy jest nieprawidłowe pod względem metodologii badań. Jednakże w kontekście prowadzenia wybranych analiz np. na temat metody kształcenia seniorów, stylów uczenia się, aktywności rekreacyjno-turystycznej, czy też innych problemów odnoszących się do jednej z najbardziej aktywnych grup seniorskich spełnia oczekiwania poprawności. W związku z czym instytucje typu UTW umożliwiają w zadowalającym zakresie weryfikację hipotez.

²⁹ E. Wesołowska, *Uniwersytet Trzeciego Wieku w Toruniu*, „Edukacja Dorosłych”, 1994/1, s. 95.

- *kulturotwórczą*, dzięki uczestniczeniu oraz animowaniu wydarzeń kulturowych studenci III wieku nie tylko są biernymi odbiorcami treści, lecz także przyczyniają się do transmisji pewnych elementów tworzących złożoną całość materialnego i duchowego dorobku społeczeństwa w wymiarze lokalnym i globalnym,
- *edukacyjną*, będącą jednym z podstawowych wyznaczników polegającą na nabywaniu nowej wiedzy i umiejętności wśród słuchaczy UTW,
- *stymulującą*, w zakresie rozwijania zainteresowań oraz odkrywania nowych pasji, które z różnych powodów nie były realizowane we wcześniejszych etapach życia, a w profesjonalnych warunkach oraz przyjaznym otoczeniu dostosowanym do bieżącego wieku są należycie pielęgnowane.

Zrozumienie fenomenu takich instytucji jak UTW jest możliwe nie tylko poprzez zaznajomienie się z ogólnymi właściwościami tychże placówek, lecz głównie dzięki ukazaniu konkretnej oferty programowej realizowanej w placówkach tego typu. Poniżej zaprezentowano specyfikę UTW w woj. śląskim, ze szczególnym uwzględnieniem cieszyńskiego ośrodka. Pierwszy UTW w woj. śląskim powstał w 1983 r. i od początku swojego istnienia związany był z Uniwersytetem Śląskim. Obecnie jest to największa placówka oświatowa dedykowana dla seniorów w regionie z tak długą tradycją, ponieważ kolejne UTW powoływane zostały kilkanaście lat po założeniu katowickiej instytucji. Bogate tradycje oświatowe ziemi śląskiej, powstawanie nowych szkół wyższych, zauważenie znaczenia edukacji dorosłych spowodowało, iż współcześnie idea edukacji osób w wieku emerytalnym rozwija się w imponującym tempie. Na terenie województwa funkcjonuje 21 UTW (tabela 1).

Tabela 1. Uniwersytety Trzeciego Wieku na terenie woj. śląskiego

Nazwa	Afiliacja, porozumienie o współpracy	Ilość członków (osób)	Oferta edukacyjna	Rok założenia
Bytomski UTW	Centrum Kształcenia Ustawicznego im. Wojciecha Korfańtego, WSHE w Łodzi	Ponad 500	Wykłady plenarne, 12 sekcji zainteresowań	2006
UTW w Bielsku-Białej	Akademia Techniczno-Humanistyczna	460	Wykłady plenarne, 12 sekcji zainteresowań	1996
UTW w Częstochowie	Akademia im. Jana Długosza	600	Wykłady plenarne, 12 sekcji zainteresowań	1994

Tabela 1. (cd.)

Nazwa	Afiliacja, porozumienie o współpracy	Ilość członków (osób)	Oferta edukacyjna	Rok założenia
Stowarzyszenie Cieszyński UTW	Uniwersytet Śląski, Wydział Etnologii i Nauk o Edukacji w Cieszynie	560	Wykłady plenarne, 12 sekcji zainteresowań	2004
UTW w Dąbrowie Górniczej	Pałac Kultury Zagłębia, Wyższa Szkoła Humanitas	145	Wykłady plenarne, 16 sekcji zainteresowań	2007
Górnośląski UTW w Chorzowie	Współpraca z kilkoma Uczelniami Wyższymi	180	Wykłady plenarne, 6 sekcji zainteresowań	2006
UTW w Gliwicach	Stowarzyszenie	476	Wykłady plenarne, 19 sekcji zainteresowań	2004
Jaworznicki UTW	Dom Kultury w Szczakowej	Ponad 200	Wykłady plenarne, 7 sekcji zainteresowań	2008
UTW w Jastrzębiu Zdroju	Ośrodek działalności dydaktycznej Uniwersytetu Śląskiego – filia UTW UŚ	Ponad 400	Wykłady plenarne, 6 sekcji zainteresowań	2002
UTW w Katowicach	Uniwersytet Śląski	1200	4 rodzaje wykładów monograficznych, 10 sekcji zainteresowań	1983
UTW w Knurowie	Patronat Uniwersytet Śląski	230	Wykłady plenarne, 12 sekcji zainteresowań	2007
UTW w Mysłowicach	Górnośląska Wyższa Szkoła Pedagogiczna imienia Kardynała Augusta Hłonda	90	Wykłady plenarne, 6 sekcji zainteresowań	2007
Stowarzyszenie Śląski UTW w Raciborzu	Współpraca: PWSZ Racibórz, ŚLAM, Uniwersytet Śląski	187	Wykłady plenarne, 9 sekcji zainteresowań	2005
UTW, Uniwersytet Rodzinny w Sosnowcu	Wyższa Szkoła Humanitas	Ponad 200	Wykłady plenarne, Planowane 7 sekcji zainteresowań	luty 2009

Tabela 1. (cd.)

Nazwa	Afiliacja, porozumienie o współpracy	Ilość członków (osób)	Oferta edukacyjna	Rok założenia
UTW w Sosnowcu	Uniwersytet Śląski – filia UTW, Wydział Nauk o Ziemi	Ponad 600	Wykłady plenarne, 14 sekcji zainteresowań	2004
Rudzki UTW	Stowarzyszenie, Szkoła Podstawowa nr 1 w Rudzie Śląskiej	Ponad 350	Wykłady plenarne, 13 sekcji zainteresowań	2004
UTW w Rybniku	Stowarzyszenie pożytku publicznego, Uniwersytet Śląski	340	Wykłady plenarne, 14 sekcji zainteresowań	2002
UTW w Skoczowie	Skoczowski Dom Kultury	Ponad 100	Wykłady plenarne, 5 sekcji zainteresowań	2008
UTW w Tychach	Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych	500	Wykłady plenarne, 4 sekcje zainteresowań	1999
UTW w Zabrze – Uniwersytet Otwarty	Stowarzyszenie „Misericordia”	300	Wykłady plenarne, 17 sekcji zainteresowań	2002
Żywiecki UTW	Stowarzyszenie	40	Wykłady plenarne, sekcja komputerowa	2008

Źródło: Ł. Tomczyk, *Śląskie uniwersytety trzeciego wieku jako nowa perspektywa powszechnej edukacji seniorów*, [w:] *Historia, instytucjonalizacja i perspektywy kształcenia nauczycieli na Śląsku. Jubileusz 80-lecia*, S. Juszczak, D. Morańska (red.), Uniwersytet Śląski, Katowice 2010, s. 240–241³⁰.

Tabela 1 zawiera wybrane elementy ukazujące działanie UTW w woj. śląskim. Idea UTW początkowo była realizowana przy ośrodkach akademickich, obecnie widoczny jest powrót do innych możliwości, ponieważ większość uczelni wyższych w woj. śląskim współtworzy lub sprawuje patronat nad tego typu instytucją. Zdarza się również, że w mniejszych miejscowościach UTW

³⁰ Na podstawie informatorów UTW udostępnionych w sieci Internet oraz przeprowadzonego wywiadu środowiskowego. Sekcję zainteresowań należy traktować jako jeden typ zajęć np. język angielski bez rozróżnienia na poziom zaawansowania słuchaczy. Niestety do tej pory nie wydano aktualnego repozytorium opisującego działalność wszystkich UTW, zatem konieczne wydaje się prowadzenie w tej kwestii dalszych rozważań. W celu integracji środowiska skupiającego UTW istotne jest powołanie organizacji reprezentującej tego typu placówki, o czym rozmawiano m.in. w trakcie kilku poprzednich konferencji organizowanych przez Fundację dla Rozwoju UJ w Krakowie i Warszawie w 2008 r.

działają pod afiliacją bądź wsparciem placówek zajmujących się kształceniem ustawicznym, domów kultury lub też funkcjonują jako samodzielne stowarzyszenia. Mimo, iż praktyka kształcenia seniorów w formie UTW w woj. śląskim posiada ponad dwudziestopięcioletnią tradycję, to zdecydowanie znacząca ilość jednostek tych została założona po 2002 r. (ponad 80%). Charakterystyczne jest, że większość UTW działa w podobnej postaci organizacyjnej prowadzenia zajęć, składającej się z wykładów plenarnych (wielotematycznych, monograficznych), które prowadzą wybitni specjaliści – zazwyczaj pracownicy naukowcy, a także z dodatkowych różnorodnych sekcji zainteresowań (zajęć ćwiczeniowych), przykładowo: językowych (angielski, niemiecki, francuski, czeski), komputerowych, filozoficznych, zdrowotnych, rekreacyjnych, turystycznych, psychologicznych, historycznych, literackich, plastycznych, tanecznych, zielarskich, itp.³¹ W perspektywie analizy powyższych różnorodnych sekcji zainteresowań widać wyraźnie, iż instytucje typu UTW realizują dwa zasadnicze zadania:

- *edukują* – poprzez osiągnięcie złożonych, niejednorodnych procesów, na które składają się nie tylko czynniki intencjonalne, lecz także przypadkowe i niezamierzone, nie mające nic wspólnego ze zdolnościami i umiejętnościami jakich nabycia oczekujemy (np. zmiana mentalności, wzbogacenie wiedzy o świecie, wytrenowanie nowych umiejętności społecznych),
- *kształcą* – dzięki osiąganiu założonych celów wynikających z potrzeb indywidualnych lub społecznych, wiążą się ściśle z procedurami nauczania, których zadaniem jest podniesienie poziomu zasobów ludzkich i nadanie im większego stopnia skuteczności i efektywności (np. posługiwanie się językami obcymi, umiejętność korzystania z narzędzi technologii informacyjnej)³².

Powyższy podział potwierdza opinia Z. Szaroty, która zauważa, iż polskie UTW działają w dwóch generalnych nurtach: angielskim (ekstensywnym), dla którego zasadniczym celem jest nastawienie na upowszechnienie wiedzy oraz francuskim (intensywnym) oddziaływującym „w głąb” osobowości słuchaczy³³. Warto w tym momencie zaznaczyć, iż oferta UTW adresowana jest do dwóch grup odbiorców podzielonych według zgłaszanych przez nich subiektywnych potrzeb. Można podzielić grupę na osoby chcące:

³¹ Ł. Tomczyk, *Śląskie uniwersytety trzeciego wieku jako nowa perspektywa powszechnej edukacji seniorów*, [w:] *Historia, instytucjonalizacja i perspektywy kształcenia nauczycieli na Śląsku. Jubileusz 80-lecia*, S. Juszczyk, D. Morańska (red.), Uniwersytet Śląski, Katowice 2010, s. 241.

³² D. Duccio, *Edukacja dorosłych*, [w:] *Pedagogika Tom 3*, B. Śliwowski (red.), Gdańskie Wydawnictwa Psychologiczne, Gdańsk 2006, s. 130.

³³ Z. Szarota, *Gerontologia społeczna i oświatowa*, Akademia Pedagogiczna, Kraków 2004, s. 77.

- Zdobyć wiedzę i umiejętności.
- Wypełnić czas wolny jakimiś konstruktywnymi działaniami³⁴.

Ścieżka proponowana drugiej grupie nie przewiduje realizacji konkretnych celów, lecz jedynie stworzenie zajęć pozwalających na wypełnienie czasu wolnego oraz bieżący kontakt z kulturą. Pierwszej grupie proponuje się programy kształceniowe na ponowne włączenie ich w wybrane, zaniedbane do tej pory obszary życia społecznego. Model ten odnosi się do odbiorców usług oświatowych posiadających motywację do eksplorowania nowych obszarów wiedzy.

Cieszyński Uniwersytet Trzeciego Wieku jako jedna z relatywnie młodych organizacji skierowanych do seniorów na terenie powiatu powstał w końcu 2004 roku za sprawą inicjatywy pracowników naukowych, administracyjnych oraz dydaktycznych cieszyńskiej filii Uniwersytetu Śląskiego. Zgodnie z danymi zamieszczonymi w cyklicznym informatorze wydawanym przez zarząd tejże instytucji Cieszyński Uniwersytet Trzeciego Wieku jest stowarzyszeniem o osobowości prawnej, działającym w oparciu o statut, zarejestrowanym w Sądzie Rejonowym w Bielsku-Białej. Działalność uniwersytetu finansowana jest w znacznej mierze ze składek słuchaczy – członków CUTW. Wysokość składki ustala Walne Zebranie. Działalność UTW ma na celu włączenie ludzi starszych do systemu kształcenia ustawicznego, a co się z tym wiąże, zaktywizowanie psychiczne i fizyczne słuchaczy oraz nauczanie ich sztuki życia w „trzecim wieku”. Uniwersytet ten chce stworzyć możliwość udziału osobom starszym (bez względu na poziom wykształcenia) w procesie edukacyjnym w zakresie różnych dziedzin wiedzy, w realizacji osobistych zainteresowań, pracach sekcji działających przy UTW oraz przybliżyć uczestnictwo w życiu kulturalnym i społecznym. Podstawową formą zajęć są wykłady plenarne odbywające się 2 razy w miesiącu oraz sekcje tematyczne³⁵.

Cieszyński UTW posiada kilkanaście sekcji specjalistycznych³⁶: kulturalno-turystyczną, geograficzno-historyczną, komputerową, języka angielskiego, języka niemieckiego, języka czeskiego, języka francuskiego, gimnastyczną, pływacką, artystyczną, rękodzieła artystycznego, *nordic walking*.

³⁴ Oczywiście istnieje też trzecia grupa, obejmująca osoby chcące wypełnić wielokrotnie samotność, a jednocześnie „przy okazji” nabyć nowe umiejętności oraz wiedzę. W aspekcie tym istotne byłoby wyodrębnienie tychże grup, co umożliwiłoby efektywne dostosowanie oferty edukacyjnej.

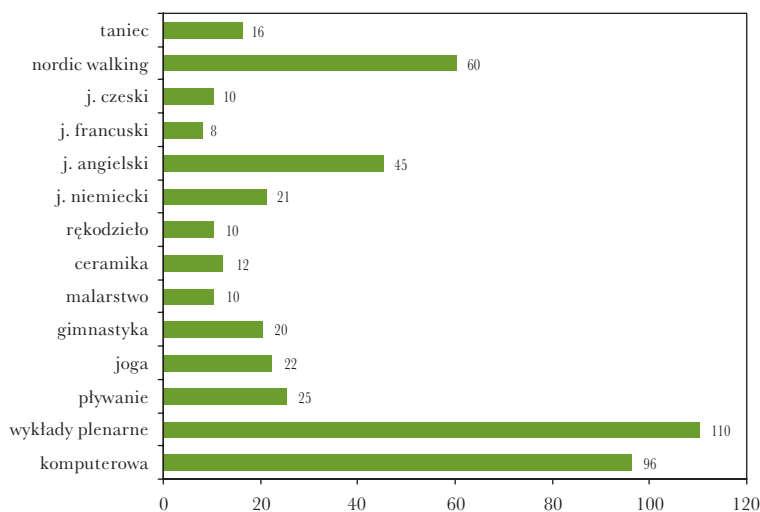
³⁵ D. Sikora, *Informator Cieszyńskiego Uniwersytetu III Wieku*, Cieszyn 2009, s. 3.

³⁶ W każdym roku akademickim ilość poszczególnych sekcji ulega zmianie. Wraz z nikłym zainteresowaniem wybrane sekcje ulegają zawieszeniu na czas nieokreślony a na ich miejscu pojawiają się nowe, które powstają za sprawą sugestii studentów. Wymienione sekcje odnoszą się do roku akademickiego 2009/2010.

Wykres 5. Inauguracja zajęć w cieszyńskim UTW w roku akademickim 2009/2010 – Teatr Narodowy im. Adama Mickiewicza



Wykres 6. Liczba seniorów uczestniczących w poszczególnych sekcjach cieszyńskiego UTW w roku akademickim 2008/2009



Źródło: opracowanie własne.

Zapoznając się ze Statutem Stowarzyszenia CUTW można zauważyć, iż realizacja zadań tej instytucji skupia się wokół:

- kształcenia ustawicznego różnych grup społecznych, a zwłaszcza edukacji osób starszych wiekiem,
- aktywizacji intelektualnej, psychicznej i fizycznej osób w „trzecim wieku”,
- prowadzenia działań i projektów stwarzających możliwości aktywnego uczestnictwa osób starszych i przeciwstawiających się różnym formom ich społecznej izolacji,

- poznawania i propagowania nowoczesnych i różnorodnych form aktywności fizycznej i intelektualnej w tym zdrowego trybu życia i aktywności ruchowej,
- tworzenia warunków dla rozwijania inicjatyw własnych osób starszych,
- podejmowania inicjatyw służących środowisku osób „trzecim wieku”, w tym realizacji wspólnych działań edukacyjnych, kulturalnych, sportowych, rekreacyjnych, itp.³⁷

Słuchacze UTW uczestniczą w zajęciach, ponieważ udział w nich daje im możliwość zdobycia nowych wiadomości i umiejętności, pozwala wzbogacić własny styl życia, powiększyć zakres aktywności, a także są źródłem samodoskonalenia oraz spełniają funkcję towarzyską. O istnieniu oraz funkcjonowaniu lokalnych UTW w Cieszynie oraz Bielsku-Białej studenci dowiadują się z lokalnej prasy i radia, dzięki znajomym, a także z broszur i plakatów. Cieszyński UTW dzięki efektywnej pracy Pani Prezes mgr Danuty Sikory przekazuje informacje o swojej działalności na łamach gazet lokalnych „Wiadomości Ratuszowych” oraz „Głosu Ziemi Cieszyńskiej”. Studenci UTW w zdecydowanej większości mieszkają blisko swojego uniwersytetu, zatem czynnik odległości od placówki ma tutaj znaczenie. Cieszyński UTW realizuje większość swoich zajęć w budynku Uniwersytetu Śląskiego położonego na uboczu od centrum miasta, która to lokalizacja w okresach zimowych, a także późnych porach wieczorowych znacząco warunkuje ich frekwencję w zajęciach. Spotkania w ramach uniwersytetu odbywają się także w centrum miasta za sprawą gościnności instytucji takich jak: Zakład Opiekuńczo-Leczniczy Sióstr Boromeuszek, czy też Spółdzielnia Mieszkaniowa Cieszyńnianka lub Dom Narodowy. M. Skrzydło podkreśla w swoich badaniach, że ze względu na wiek seniorów oraz związane z tym niewydolności wiele osób z tej grupy nie może pojawiać się na zajęciach z racji ograniczeń fizycznych. Często pomimo zainteresowania tematyką w danym dniu nie mogą przybyć na zajęcia, ponieważ ich osoby bliskie nie zawsze są w stanie zapewnić im transportu. Do najbardziej interesującej tematyki seniorzy zaliczają zagadnienia z dziedzin: gerontologicznych, historycznych, socjologicznych, psychologicznych, kulturalnych, politycznych, ekonomicznych, medycznych. Największą radość podczas zajęć w UTW sprawia słuchaczom: poszerzanie wiedzy, możliwość wartościowego spędzania wolnego czasu, kontakt z rówieśnikami, spotkania w wykładowcami, relaks oraz samodoskonalenie³⁸.

Nauki pedagogiczne skoncentrowane są głównie na badaniach poświęconych dzieciom i młodzieży, co jest m.in. pochodną długo trwającego przeko-

³⁷ Statut Stowarzyszenia Cieszyński Uniwersytet III Wieku (tekst ujednolicony), § 8.

³⁸ M. Skrzydło, *Funkcje założone a funkcje rzeczywiste Uniwersytetów Trzeciego Wieku* – praca magisterska napisana pod kierunkiem dr M. Remiebrza, Uniwersytet Śląski, Cieszyn 2006, s. 129–151.

niania, iż tylko jednostki młode są zdolne do efektywnego uczenia się oraz poprzez to prawidłowego dalszego rozwoju. Obecnie w konsekwencji dociekań psychologii postrzeganie starości wyłącznie w kategoriach regresu (psychicznego, społecznego) zostało uznane jako fałszywe. Współczesne koncepcje psychologiczne podkreślają, że wzbogacenie i doskonalenie osobowości przez szeroko pojętą edukację jest możliwe do późnej starości, a w sytuacji szybko postępujących zmian cywilizacyjnych daje sposobność rozwiązywania wybranych problemów tejże generacji³⁹.

Ważność edukacji w wieku starszym wynika z wielu rozlicznych funkcji, jakie przyszło jej pełnić we współczesnych czasach, które E. Dubas rozróżnia w kategoriach:

1. *Instrumentalne*, gdyż edukacja staje się środkiem zaradczym wobec pojawiających się problemów oraz skomplikowanych sytuacji życiowych, w tym także niekorzystnych pochodnych wynikających z własnej starości.
2. *Spoleczne i kulturowo-cywilizacyjne*, ponieważ edukacja jest stylem życia, sposobem na przeżywanie starości, wartościowym wypełnieniem czasu poprzez intelektualną aktywność. Edukacyjny styl życia może być również skutkiem warunkowanym poprzez czynniki kulturowe i cywilizacyjne podkreślające ważną rolę uczenia się w życiu, a także rozwoju jednostki, co szczególnie związane jest z transformacją w stronę społeczeństwa opartego na wiedzy.
3. *Aksjologiczne*, ponieważ edukacja jest szansą rozwoju, stymuluje przemiany osobowościowe, zapobiega atrofii, pozwala na adaptację do zmian, jakie niesie ze sobą sama starość. Neurobiologiczne analizy funkcjonowania mózgu ludzkiego wskazują, iż w starości człowiek posiada pełną możliwość uczenia się.
4. *Aksjologiczno-teleologiczne*, edukacja nadaje sens życiu i ukierunkowuje człowieka w dążeniach ku osobowej pełni. Uczenie się uszlachetnia, jest także przyczyną wzniesienia na wyżyny osobowej dojrzałości, pozwalając na osiągnięcie wartości i celów życiowych, a zatem zdobycia mądrości.
5. *Emancypacyjne*, wyzwalające człowieka z zależności, także i stereotypowego myślenia o starości. Emancypacja promuje w tym względzie niezależności ujmowaną jako uniwersalną cechę ludzkiego bytu przypisaną także w końcowej części życia.
6. *Felicytologiczne*, dostarczające radości z życia determinującego podniesienie poziomu życiowego optymizmu, niweczącego depresyjne nastroje. Przybliża ku satysfakcji z własnej egzystencji dając poczucie szczęścia. Świat i życie dzięki edukacji mogą wydawać się piękniejszymi. Edukacja podej-

³⁹ M. Pakuła, *Postawy osób starszych wobec edukacji*, UMCS, Lublin 2007, s. 8.

mowana w zbiorowych formach daje poczucie przynależności do wspólnoty, eliminując smutek wynikający z osamotnienia.

7. *Biograficzne*, edukacja poprzez odwoływanie się do historii przebiegu życia uczących się seniorów pozwala uczyć się ponownie z własnych, jak i członków grupy zajęciowej, zapamiętanych doświadczeń. Pozwala na reorganizację wspomnień, w tym także i tych najbardziej przykrych. Uczenie się sprzyja reinterpretacji biografii, dzięki czemu następuje permanentne formowanie się tożsamości podmiotu zdobywającego wiedzę, poszukującego prawdy oraz własnej godności.
8. *Egzystencjalne*, powodują zrozumienie fenomenu życia w wymiarze jednostkowym, jak i szerszym. Edukacja pozwala odnieść się do najtrudniejszych zadań życiowych, którymi są dla człowieka starszego często: choroba, cierpienie. Nabywanie nowej wiedzy i umiejętności niesie ze sobą akceptację przemijania wraz ze wszystkimi jego przejawami⁴⁰.

Niestety pomimo wielu pozytywnych aspektów związanych z rozwojem oraz funkcjonowaniem UTW w Polsce i na świecie coraz częściej można spotkać się z opiniami, iż nie włączają one potrzeb osób starszych w szerszy kontekst społeczny⁴¹, niosąc ze sobą ryzyko odseparowania ludzi w tymże wieku od reszty populacji. Dodatkowo problematyczna jest sytuacja ukierunkowania oferty UTW do osób posiadających już pewne przygotowanie kulturalne, stwarzając tym samym trudności wobec osób bez takiego zasobu kompetencji. Pojawiają się także zarzuty, iż UTW w sposób nieuprawniony i częstokroć nieudolny próbują naśladować rzeczywistość akademicką, będąc wielokrotnie w przestrzeni szkolnictwa wyższego, lecz nie integrując się z nim w pełni⁴². E. Skibińska podkreśla, że idea funkcjonowania francuskich UTW wzbudziła w Polsce kontrowersje, będąc istotnym powodem inspirującym środowiska andragogów oraz gerontologów do dyskusji nad kształtem tychże placówek w naszym kraju. W centrum analiz znalazła się jakość wiedzy, która jest przedmiotem zainteresowania słuchaczy. Problematiczną jest sytuacja, stawiąca z jednej strony na otwarcie tychże instytucji dla wszystkich seniorów, a z drugiej strony dążenia do budowania miejsca o charakterze elitarnym, oferującą wiedzę najwyższej jakości. Za modelem nastawionym na jakość usilnie optowała prof. Olga Czerniakowa zaznaczając, iż *UTW nie chce dawać*

⁴⁰ E. Dubas, *Edukacyjny paradygmat badawczy w geragogice*, [w:] *Edukacja do i w starości*, M. Kuchcińska (red.), Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa, Bydgoszcz 2008, s. 60–61.

⁴¹ Z opinią tą rzadko kiedy można spotkać się w polskiej literaturze gerontologicznej, gdyż dominujący charakter tekstów opisujących w sposób jakościowy, czy też ilościowy funkcjonowanie tychże instytucji skupia się głównie na pozytywnych aspektach związanych z aktywizacją seniorów w środowisku lokalnym.

⁴² D. Duccio, *Edukacja dorosłych*, [w:] *Pedagogika Tom 3*, B. Śliwierski (red.), Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006, s. 232.

namiaSTEK wiedzy, nie chce być instytucją oświatową na niby, dogadzającą, niewymagającą wysiłku intelektualnego, psychicznego i fizycznego. Chce służyć dialogowi, tzn. spotkaniom osób i kultur, przeszłości i teraźniejszości. Być może brzmi to zbyt patetycznie. Jednak starość jest taką fazą, w której czas poświęcony na to, co nie angażuje do głębi, co jest byle jakie, jest czasem straconym bezpowrotnie. Rodzi pustkę i rozterki. Dlatego UTW, jeśli ma służyć ludziom starszym, musi czuwać nad tym by nie ulegać procesom komercjalizacji i łatwizny⁴³.

Oświata seniorów w pryzmacie przedstawionych tendencji demograficznych, zmian społecznych w obszarze postrzegania wartości uczenia się przez całe życie (*life long learning*) na przestrzeni najbliższych kilku lat ma szanse cechować się następującymi właściwościami:

- dostrzeganiem kapitału ludzkiego seniorów oraz dalszym jego rozwojem w jednostkach kształcenia całożyciowego,
- rozwojem oferty istniejących placówek kształcenia seniorów UTW pod względem ilościowym (zwiększenie liczby) oraz jakościowym (poszerzenie oferty edukacyjnej),
- dalszym intensywnym rozwojem badań nad relacją starzenia się i starości a edukacją seniorów podejmowaną przez coraz liczniejsze grono andragogów, gerontologów, psychologów,
- kreowaniem usług przez organizacje rządowe oraz pozarządowe dla seniorów przy uwzględnieniu bieżących oraz nadchodzących zmian w obszarze demografii na poziomie mikro i makrospołecznym,
- udoskonalaniem metodyki kształcenia seniorów w jednostkach typu UTW,
- powoływaniem nowych rozbudowanych form kształcenia i opieki (wzorowanych na założeniach przedstawionych przez prof. P. Melasa),
- UTW są zwieńczeniem edukacji całożyciowej, stanowią ostatni poziom profesjonalizowanego kształcenia,
- dynamiczny rozwój placówek typu UTW⁴⁴ świadczy o zapotrzebowaniu na tego typu usługi wśród najstarszej części społeczeństwa,
- w perspektywie uczenia się na etapie starości psychologowie na podstawie prowadzonych badań w obszarze zmian w zmysłach, budowie mózgu (połączenia neuronalne) oraz inteligencji (w szczególności skryształizowanej) wysuwają pozytywne wnioski, iż uczenie się w „złotym wieku” przynosi

⁴³ E. Skibińska, *Proces kształcenia seniorów*, [w:] *Aktywność społeczna, kulturalna i oświatowa seniorów*, A. Fabiś (red.), „Biblioteka Gerontologii Społecznej”, Wyższa Szkoła Administracji, Bielsko-Biała 2008, s. 97.

⁴⁴ Według danych zaprezentowanych na nowosądeckiej konferencji polskich UTW we wrześniu 2009 istniało 248 placówek tego typu.

pozytywne rezultaty, a także jest efektywne, gdy uwzględnione zostaną cechy swoiste tej grupy wiekowej⁴⁵.

Powyższe spostrzeżenia wynikające z analiz empiryczno-metateoretycznych warto zestawić z rezultatami badań R. Koniecznej-Woźniak, z których wynika wiele cennych wskazówek dla dalszego rozwoju idei kształcenia całościowego realizowanego przez polskie UTW. Autorka zaznacza, że instytucje te w swojej pracy dydaktycznej winny zwrócić większą uwagę do wdrażania słuchaczy do pracy samokształceniowej, budowania własnych projektów edukacyjnych. Niezbędne jest także wzbogacenie dotychczas sprawdzonych i stosowanych form pracy dydaktycznej o metody aktywizujące, wykorzystując zarazem potencjał twórczy i doświadczenie życiowe seniorów. Wraz z postępem technologicznym, zwłaszcza w dziedzinie mediów elektronicznych, zasadne wydaje się włączanie tychże elementów w proces edukacyjny oraz zaznajomienie z nimi podmiotów edukujących się. UTW w jeszcze większym stopniu winny przygotowywać seniorów do pracy na rzecz społeczności lokalnej (np. wolontarystycznej), a także uruchomić stały cykl warsztatów dla osób wchodzących w „trzeci wiek” i przechodzących na emeryturę w ramach profilaktyki gerontologicznej. Istotne wydaje się również zwrócenie szczególnej uwagi na dobór kadry dydaktycznej, tak aby osoby te potrafiły w sposób efektywny i naturalny godzić oczekiwania słuchaczy z warunkami i zasadami dydaktyki dorosłych. Niezbędne w ramach diagnozy stanu oświaty dedykowanej seniorom staje się prowadzenie ciągłych badań w zakresie funkcjonowania tychże placówek⁴⁶.

3. PODSUMOWANIE

Niniejszy tekst nie miał na celu wyznaczenia jedynie właściwej ścieżki rozwoju osobistego dla seniorów, jakim jest idea UTW, lecz jedynie zarysować możliwości w skali mikro i makrospołecznym instytucji tego typu. Wielość zjawisk determinujących przemiany społeczne zmusza do reorientacji oraz tworzenia nowych usług społecznych generowanych przez podaż, która ściśle powiązana jest ze zmianami demograficznymi oraz mentalnymi (rozwój paradygmatu edukacji całościowej). UTW obecnie na trwale wpisały się w mapę oświatową placówek skierowanych dla osób dorosłych, tworząc jakościowo nowy styl wdrażania seniorów w zmieniającą się rzeczywistość.

⁴⁵ Zob. I. Stuart-Hamilton, *Psychologia starzenia się*, Zysk i Sp-ka, Poznań 2006.

⁴⁶ R. Konieczna-Woźniak, *Uniwersytety Trzeciego Wieku w Polsce*, Uniwersytet Adama Mickiewicza, Poznań 2006, s. 163–164.

ANNA PRUSIK

Zaspokajanie potrzeb społecznych seniorów na przykładzie działalności Gminnego Ośrodka Kultury w Dywitach

1. WPROWADZENIE

Alvin Toffler¹ przewiduje, iż jednym z istotnych rysów nadchodzącej fazy cywilizacji przemysłowej, tzw. *trzeciej fali*, będzie zwiększenie roli potrzeb ludzi w podeszłym wieku, przy jednoczesnym proporcjonalnym spadku zainteresowania sprawami młodzieży. Wydłużanie się przeciętnego trwania życia człowieka oznacza nie tylko dalszy postęp starzenia się społeczeństwa i rosnące zapotrzebowanie na opiekę zdrowotną i socjalną, ale także na usytuowanie starszych osób w życiu rodzinnym i w szerszej strukturze społecznej. Zwiększa się zatem zainteresowanie okresem starości zarówno w aspekcie osobniczym jak i społecznym.

2. STARZENIE SIĘ JAKO PROBLEM SPOŁECZNY

Beata Samoraj² przytacza dane z raportu pt. *Starzenie się ludności świata 1950–2050* wydanego przez ONZ, zgodnie z którym aktualnie co 10. mieszkaniec Ziemi ma 60 lat i więcej, a szacuje się, że w 2050 r. do grona osób starszych zaliczyć będzie można jedną osobę na pięć, zaś w 2150 r. – jedną z trzech. Populacja osób starszych wzrasta globalnie w każdym roku o 2 procent, znacznie szybciej niż populacja ludzi w całości. Co najmniej przez następnych 25 lat spodziewany jest szybszy wzrost populacji osób starszych, niż wzrost osób w jakimkolwiek innym wieku.

¹ A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1997, s. 434.

² B. Samoraj, *Główne cechy procesu starzenia się ludności – świat i Polska*, Praca Socjalna 2/2003, s. 117.

O wadze problemów związanych ze starością we współczesnych społeczeństwach przemysłowych decyduje nie tylko liczbowy i procentowy przyrost starszej populacji. W związku z systematycznym wydłużaniem się ludzkiego życia mamy do czynienia z coraz szerszą grupą ludzi, którzy zaprzestali już pracy zawodowej, a znaczącą dziedziną ich aktywności pozostaje aktywność w czasie wolnym. Coraz częściej mówi się o konieczności kształtowania zasady tzw. elastycznego stylu życia, która polega na dominacji wzorów realizowanych zgodnie z osobistymi potrzebami i obiektywnymi możliwościami. Należy zatem stwarzać takie warunki, aby wszyscy ludzie, bez względu na wiek, mieli możliwość i motywację do nauki, pracy i aktywności w czasie wolnym. Aktywność to wrodzona skłonność lub zdolność człowieka do działania, będąca sposobem poznawania rzeczywistości, jest także rozumiana jako właściwość psychiczna przejawiająca się w fizycznych i intelektualnych działaniach, uwarunkowana w dużej mierze czynnikami osobowościowymi³. Bezspornie decydującą rolę odgrywa tu również środowisko życia człowieka, rozpatrywać ją można zatem w kontekście potrzeb społecznych.

Najbardziej znaną klasyfikacją potrzeb człowieka jest propozycja Abrahama Masłowa⁴ zakładająca hierarchiczny układ potrzeb, zaczynając od potrzeb fizjologicznych, przez potrzeby bezpieczeństwa, przynależności i miłości (stosunku uczuciowego z ludźmi, miejsca w grupie i rodzinie), potrzeby szacunku i uznania, do potrzeb samorealizacji. Odnosząc się do tej klasyfikacji, potrzeby społeczne można zaliczyć do grupy potrzeb związanych z przynależnością jednostki do grupy. Swoje jednostkowe potrzeby człowiek może realizować indywidualnie lub poprzez uczestnictwo w grupach społecznych. Mamy wtedy do czynienia z potrzebami społecznymi, realizowanymi przez różne organizacje i instytucje (państwowe i samorządowe) na terenie gminy czy powiatu. Potrzeby psychospołeczne seniorów wykraczają poza tradycyjne formy uczestnictwa i wymagają nie tylko organizacji pomocy instytucjonalnej i służb socjalnych, ale zmiany postaw całego społeczeństwa. Starość wcale nie musi oznaczać bierności i rezygnacji ze wszystkiego. Wręcz przeciwnie – może podsuwać takie cele życiowe, takie możliwości rozwoju i różnorodne formy spędzania czasu wolnego, jakich próżno szukać we wcześniejszych etapach życia.

Jak zauważa Alvin Toffler⁵, życie społeczne ulega wciąż przeobrażeniom, zmieniają się zarówno związki rodzinne, jak i przyjaźnie. Ten proces odbija się na życiu każdego z nas i zmienia nie do poznania instytucję rodziny.

³ A. Zych, *Słownik gerontologii społecznej*, Warszawa 2001, s. 19.

⁴ A. Masłowski, *Motywacja i osobowość*, Warszawa 1990.

⁵ A. Toffler, *Szok przyszłości*, Warszawa 1998.

Rodzina współczesna zmienia się w różnych fazach swojego funkcjonowania, przestaje pełnić funkcję jedynej grupy odniesienia, przestaje być terenem, który stanowi wystarczające oparcie społeczne dla starszych jej członków. Rodzi się zatem potrzeba zwiększonych kontaktów społecznych seniorów z własnymi rówieśnikami, którzy znajdują się w podobnej sytuacji i odczuwają podobne potrzeby psychospołeczne. Rozmowy z sąsiadem czy znajomym w starszym wieku wynikają nie tylko z potrzeby afiliacji, ale są także okazją do wzajemnego wzmocnienia i wsparcia. Uzupełniają również to, czego współczesna rodzina nie jest w stanie zapewnić starszemu pokoleniu, a mianowicie potrzebę towarzystwa i partnerstwa. Starość oznacza zmianę ról społecznych, następuje utrata roli zawodowej, zmiana formy zabezpieczenia materialnego, przyjęcie roli „człowieka starego”, ograniczenie kontaktów społecznych, zawężenie się kręgu znajomych, zmiana pozycji w społeczeństwie. Chociaż rodzina nadal pozostaje ważnym układem odniesienia dla człowieka starszego, to wraz z jej strukturalno – funkcjonalnymi przeobrażeniami coraz większego znaczenia nabiera właśnie grupa rówieśnicza, stanowiąca źródło oparcia psychicznego i ułatwiająca dostosowanie się do szybkich przemian w sferze wzorów zachowań, postaw i systemów wartości.

Nie sposób nie zgodzić się z Jerzym Halickim⁶, podkreślającym, iż *starość jest losem indywidualnym*, który wymaga jednak uwagi na różnych poziomach życia społecznego. Należy wyraźnie podkreślić, iż starość powinna być ukoronowaniem życia, a nie okresem degradacji indywidualnej i społecznej. Jeśli pragniemy, by starość była wypełniona życiem, starsza osoba musi tkwić w nurcie życia rodzinnego i społecznego, a nie znajdować się na jego marginesie. Niezbędna jest międzypokoleniowa solidarność, sieć kontaktów rodzinnych, a także posiadanie oparcia w społeczności lokalnej. Można wówczas zapobiec społecznemu wykluczaniu osób starszych, ich marginalizacji, przejawom *ageizmu*. Wizja społeczeństwa dla wszystkich grup wiekowych, w którym ludzie nie są dyskryminowani ze względu na swój wiek, gdzie mogą w pełni aktywnie się rozwijać, jest coraz bardziej istotna. Jest to bardzo ważne w perspektywie dalszego pogłębiania się procesu starzenia społeczeństwa polskiego.

Brunon Synak⁷ przedstawia wyniki przekrojowych badań diagnostycznych stanowiących podstawę do zarysowania obrazu sytuacji ludzi starych w Polsce. Wyniki badań potwierdzają, iż główna płaszczyzna zróżnicowania sytuacji osób starszych przebiega wzdłuż tradycyjnego podziału miasto – wieś. Zda-

⁶ J. Halicki, *Wyluczanie się jako czynnik ryzyka niepomyślnego starzenia*, [w:] *Działanie społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, E. Kantowicz, A. Olubiński (red.), Toruń 2003, s. 463.

⁷ B. Synak, *Polska starość – próba zarysowania diagnozy i kierunku przemian*, Praca Socjalna 2/2003, s. 12.

niem autora dysproporcje między tymi środowiskami znacznie się pogłębiły, w porównaniu z badaniami przeprowadzonymi przed 35 laty.

W stosunkowo największym zakresie zmieniło się usytuowanie starszych osób w rodzinach wiejskich. O ile jeszcze do niedawna rodzina wiejska była synonimem tzw. rodziny tradycyjnej, w której m.in. wysoka była pozycja społeczna starszych jej członków, to w świetle wyników przeprowadzonych badań, twierdzenie takie wydaje się być zawodne. Okazuje się, iż usytuowanie starszej osoby w rodzinie jest dziś korzystniejsze w mieście niż na wsi. Dotyczy to takich elementów życia rodzinnego, jak udział starszych osób w podejmowaniu decyzji, uczestnictwo w spotkaniach rodzinnych. Także Piotr Błędowski⁸ zwraca uwagę na ogólnie gorszą sytuację seniorów mieszkających na wsi, wskazując różne powody takiego stanu rzeczy, m.in. niewystarczający rozwój infrastruktury społecznej i niedostateczną sieć placówek usług społecznych.

Elżbieta Trafiałek⁹ podkreśla, iż polska transformacja przyniosła zmiany w obrębie struktury stylu życia ludności, rodzin i przebywających w nich ludzi starszych. Zmiany przekonań na temat starości wytyczyły również nowe kierunki polityki społecznej, realizowanej wobec osób starszych. W coraz mniejszym stopniu jest ona nastawiona na sprawowanie opieki nad tą grupą ludzi, a w coraz większym stopniu akcentuje się w niej dostarczenie takiej pomocy i wsparcia, która umożliwiłaby utrzymanie jak najdłużej aktywności społecznej. Zwłaszcza, że współczesne trendy światowe eksponują model pozostawiania ludzi starych do końca życia w miejscu ich zamieszkania, nawet w sytuacji niepełnej sprawności i samodzielnego prowadzenia gospodarstwa domowego. Jest to optymalne rozwiązanie, zarówno z jednostkowego, jak i społecznego oraz ekonomicznego punktu widzenia.

Wiele zależy zatem od środowiska lokalnego, ludzi i instytucji w nim działających. 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. Piotr Błędowski¹⁰ zaznacza, iż lokalną politykę społeczną wobec ludzi starych można określić jako różne przejawy aktywności na ich rzecz, realizowane na terenie działania samorządu terytorialnego w ramach jego zadań zleconych i własnych oddolnych inicjatyw. Aktywność ta może dotyczyć m.in. organizacji i zagospodarowania czasu wolnego.

⁸ P. Błędowski, *Lokalna polityka społeczna wobec osób starszych*, Praca Socjalna 2/2003, s. 66.

⁹ E. Trafiałek, *Polska starość w dobie przemian*, Katowice 2003.

¹⁰ P. Błędowski, *Lokalna polityka społeczna wobec osób starszych*, op. cit.

3. ZASPOKAJANIE POTRZEB SENIORÓW W GMINIE DYWITY

Przykładem gminy, w której z sukcesami czynione są zabiegi w celu zaspokajania potrzeb społecznych zamieszkujących ją seniorów jest Gmina Dywity. W niniejszym artykule przedstawiono działalność Gminnego Ośrodka Kultury (zespół liczy 4 animatorów), która nastawiona jest (obok programów i projektów adresowanych do dzieci, młodzieży i ich rodziców) na zaspokajanie potrzeb społecznych najstarszych mieszkańców gminy.

Środowisko lokalne to ludzie, instytucje oraz więzi tworzone między nimi. To także tradycja i kultura, o którą warto dbać i które warto rozwijać, stanowią bowiem przestrzeń konkretnej ludzkiej rzeczywistości, podkreśla Halina Guzy-Steinke¹¹. Gmina Dywity jest gminą wiejską położoną w bezpośrednim sąsiedztwie Olsztyna – stolicy Warmii i Mazur. Zamieszkuje ją przeszło 8 tys. osób. Sieć osadniczą tworzą zarówno wsie zbudowane w formie tzw. „ulicówek”, jak i znaczna ilość rozrzuconych, pojedynczych gospodarstw rolnych, pokrywających teren gminy w sposób równomierny. Odstępstwo od tej zasady stanowi południowa część gminy granicząca z Olsztynem, która ma dobrze rozwiniętą infrastrukturę techniczną, co sprzyja szybkiemu rozwojowi jednorodzinnego budownictwa mieszkalnego, czemu towarzyszy także szybki rozwój handlu i usług. Działalność Gminnego Ośrodka Kultury, która ma także przełamywać niepożądane zjawiska w środowisku lokalnym (np. przeciwdziałanie marginalizacji seniorów), skierowana jest do wszystkich mieszkańców gminy. Jej celem jest w szczególności pobudzanie i inspirowanie ludzi w różnym wieku do aktywności. Tej animacji przyświeca cel upowszechniania kultury, aktywnego spędzania czasu wolnego, podtrzymywania twórczości, integracji i aktywizacji jednostek i grup społecznych. Zdaniem Barbary Jedlewskiej¹² animacja społeczno – kulturalna dąży do pobudzania i ożywiania zespołowej aktywności, ale przede wszystkim koncentruje się na poszczególnych jednostkach i ich potrzebach.

Przykładem działań animacyjnych skierowanych do seniorów, mających na celu zaspokojenie potrzeb społecznych tej grupy i przeciwdziałających ich marginalizacji są przedsięwzięcia realizowane w Gminnym Ośrodku Kultury

¹¹ H. Guzy-Steinke, *Animacja społeczno-kulturalna jako metoda przeciwdziałania marginalizacji w środowisku lokalnym*, [w:] *Praca socjalna i polityka społeczna-obszary współdziałania wobec wykluczenia społecznego*, K. Marzec-Holka, A. Rutkowska, M. Joachimowska (red.), Bydgoszcz 2008.

¹² B. Jedlewska, *Animacja jako metoda edukacji kulturalnej w społecznościach lokalnych*, [w:] *Animacja kulturalna i społeczno-wychowawcza w środowiskach lokalnych*, J. Żebrowski (red.), Gdańsk 2003, s. 34.

w Dywitach. W ich ramach odbywają się między innymi zajęcia w pracowniach tematycznych:

Zajęcia artystyczne: grupa dla dorosłych Paleta 1 (dla początkujących) i Paleta 2 (dla zaawansowanych), a także grupa plastyczna „PICASSO” działająca przy Zespole Szkół w Tuławkach. W ramach spotkań odbywają się także plenery i spotkania wyjazdowe, uczące różnych technik tworzenia. Efektem pracy 44 senierek jest już kolejna wystawa prac konkursowych pt. „KobiECE Impresje”. W ramach zajęć artystycznych odbywają się także czwartkowe warsztatowe spotkania „Koronczarek”, podczas których uczestniczki poznają różne techniki dekoracyjne, a także arkana sztuki kulinarnej. Co istotne, uczestniczkami warsztatów są nie tylko seniorki, ale także kobiety aktywne zawodowo. Takie spotkania sprzyjają wspólnym rozmowom, powrotom do tradycji, zacieśniają więzi między mieszkańcami gminy, która jest bardzo zróżnicowana kulturowo. Można dostrzec tu ślady pozostałe po najstarszych mieszkańcach Prus a także repatriantach z Wileńszczyzny i Ukrainy.

Zajęcia w pracowni komputerowej: funkcjonuje Pracownia Multimedialna dla Seniora, w której raz w tygodniu, pod okiem instruktora, w godzinach przedpołudniowych seniorzy zdobywają umiejętności korzystania z komputera i globalnej Sieci, a także poznają różne programy komputerowe. Uczestnicy w ramach spotkań mogą także korzystać z oferty Gminnego Centrum Kształcenia na Odległość. Jest to bardzo cenna inicjatywa, która pozwala seniorom spotkać się z rówieśnikami i bez skrępowania, w atmosferze wzajemnego zrozumienia, we własnym tempie poznawać nowe umiejętności związane z obsługą komputera. Warto zaznaczyć, iż jedna z senierek dzięki działalności tejże pracowni utrzymuje stały kontakt online z wnuczką przebywającą na emigracji w Wielkiej Brytanii. W ten sposób potrzeba kontaktu z bliskimi, z rodziną zostaje zaspokajana dzięki możliwościom, jakie daje Internet.

Zaspokajaniu potrzeby przynależności, rozbudzaniu potrzeby twórczego działania wśród najstarszych mieszkańców gminy, integracji kulturowej społeczności lokalnej, zacieśnianiu więzi międzypokoleniowych, służył realizowany w latach ubiegłych projekt „Śladami Szemla”, który sprzyjał dialogowi pokoleń i angażował seniorów mieszkających w gminie. Projekt ten otrzymał II nagrodę w konkursie „Małe Ojczyzny. Tradycje dla Przyszłości”. Celem projektu było zebranie i udokumentowanie wyznaczników kultury warmińskiej w obrębie Gminy Dywity. Uczestnicy projektu wędrowali od domu do domu zbierając wiadomości o dawnych obrzędach, pieśniach, rzemiosłach. Doświadczenia tej grupy zostały wykorzystane przy organizacji spotkań i działań artystycznych skierowanych do dzieci, młodzieży, dorosłych i seniorów mieszkających w gminie. Realizacja tego projektu sprzyjała temu, aby seniorzy czuli się społecznie potrzebni, jako osoby noszące w sobie wzorce,

które się nie dewalują, jako strażnicy historii, tradycji, obrzędów, które stopniowo odchodzą w zapomnienie. Celem projektu było wywołanie dialogu pokoleń realizowanego m.in. przy okazji cyklu spotkań międzypokoleniowych organizowanych w miejscowościach gminy. Spotkania, w których uczestniczyli najstarsi mieszkańcy wsi odbywały się przy muzyce, poczęstunku, w ciepłej rodzinnej atmosferze, która sprzyja wspomnieniom. Efektem spotkań była zorganizowana wystawa fotograficzna seniorów, a także wystawiony przez młodzież spektakl teatralny, który przygotowano w oparciu o zebrane wspomnienia i odtwarzane z pamięci pieśni.

Kontynuacją projektu „Śladami Szemla” jest cykl imprez, które pozostają w kręgu kultywowania tradycji, przekazywania umiejętności, wspomnień. Służą temu spotkania z najstarszymi mieszkańcami gminy, którzy chętnie dzielą się swoimi doświadczeniami z młodymi. Prezentacji dawnych obrzędów, zwyczajów, sprzyjają spotkania z seniorami organizowane we wsi Bukwałd przez Grupę Obrzędową. W Brąswaldzie organizowany jest Kiermasz Warmiński – Tradycyjne Święto Plonu, uroczystość związana z odpustami i pielgrzymkami zwanymi łosierami (odpustami). Współcześnie jest ona okazją do spotkania i zadumy nad mieszkańcami tych ziem, w trakcie którego najstarsi dzielą się umiejętnościami (warsztaty rękodzieła, haft czepcowy, wyplatanie z wikliny, wyrób grabi i powrozów). Spotkania warsztatowe, wspomnieniowe, z najstarszymi mieszkańcami wsi organizowane są także we wsiach Frączki (we współpracy ze Stowarzyszeniem Nasza Wieś), Gady, Nowe Włoki.

W kręgu spotkań przy muzyce tradycyjnej i poczęstunku odbywają się także cykliczne spotkania opłatkowe organizowane w Gminnym Ośrodku Kultury dla najstarszych mieszkańców gminy. W przypadku seniorów, którym w dotarciu na spotkanie nie pomaga rodzina, dojazd organizowany jest przez GOK. Takie spotkania sprzyjają zaspokojeniu potrzeby przynależności, sprzyjają poczuciu łączności z grupą, są także okazją do rozmów i wzajemnego pozytywnego wzmocnienia, wsparcia ze strony rówieśników. Takie spotkania organizuje również kółko różańcowe działające w parafii.

Ważną inicjatywą jest także współpracujący z GOK-iem wolontariat Ośmiu Wspaniałych, w ramach którego działa „Biblioteka na telefon”. Seniorzy, którzy nie mogą dotrzeć osobiście do biblioteki, telefonicznie zgłaszają chęć wypożyczenia książki, a gimnazjaliści – wolontariusze te książki im dostarczają. Biblioteka na telefon działa we wsiach Dywity, Sętał i Kieźliny.

W ramach promocji i ochrony dziedzictwa kulinarnego regionu organizowany jest konkurs „O garniec Kłobuka”, który ma służyć zgromadzeniu wiedzy o oryginalnych produktach żywnościowych wytwarzanych w gospodarstwach domowych najstarszych mieszkańców wsi, a także poszukiwanie produktów charakterystycznych dla regionu oraz kultywowanych tradycji

mieszkańców Gminy Dywity. Konkurs ma na celu pobudzenie aktywności Sołectw, a także sięgnięcie do korzeni kulinarnych regionu. Odnajdywanie starych receptur kulinarnych sprzyja rozmowom z seniorkami, które bardzo chętnie dzielą się z najmłodszymi swoimi wspomnieniami i umiejętnościami. Najstarsze gospodynie mogą wykorzystać swoje doświadczenie, dzięki czemu czują się potrzebne, co bezpośrednio związane jest z zaspokajaniem potrzeby uznania i szacunku.

Wymienione projekty Gminnego Ośrodka Kultury w Dywizach, adresowane do seniorów mieszkających na wsi, są także reakcją na sygnalizowane przez społeczność lokalną potrzeby, jak również zgłaszane przez nią pomysły. W sytuacji, kiedy na wsi przybywa seniorów (często mieszkających samotnie), kiedy współczesne rodziny nie zawsze znajdują czas na zaspokojenie potrzeby towarzystwa i partnerstwa swoim najstarszym członkom, takie inicjatywy zdają się być niezbędne. Zwłaszcza, że w starszym wieku motywacje do podejmowania nowych działań są mniejsze. Osoby starsze są mniej skłonne do entuzjazmu i wymagają mocniejszych podnieć, zachęty i pomocy do podjęcia nowej działalności. Gerontolodzy zgodnie podkreślają, iż zaspokojenie potrzeb społecznych w życiu osób starszych ma dla jakości ich życia ogromne znaczenie. Organizowane spotkania sprzyjają kontaktom społecznym seniorów ze swoimi rówieśnikami, którzy znajdują się w podobnej sytuacji, są także okazją do wzajemnego wsparcia i wzmocnienia, przeciwdziałają samotności, która potęguje poczucie izolacji społecznej. Oprócz potrzeby uznania, przynależności do grupy i zajmowanego w niej miejsca, zaspokajają również potrzebę bycia użytecznym. Działania tego typu przeciwdziałają również samowykluczaniu się seniorów ze społeczności lokalnej z powodu wieku czy stanu zdrowia, przeciwdziałają nieobecności najstarszych mieszkańców gminy w życiu społecznym.

4. PODSUMOWANIE

W artykule przedstawiono wybrane inicjatywy Gminnego Ośrodka Kultury w Dywizach, które mają przełamywać niepożądane zjawiska w środowisku lokalnym (np. przeciwdziałać marginalizacji seniorów) i równocześnie sprzyjają zaspokajaniu potrzeb społecznych najstarszych mieszkańców gminy. Zwrócono uwagę na animację społeczno-kulturalną w gminie, która dąży do pobudzania i ożywiania zespołowej aktywności, ale przede wszystkim koncentruje się na poszczególnych jednostkach i ich potrzebach. Ukazano także konkretne przykłady działań animacyjnych skierowanych do seniorów, które przeciwdziałają nieobecności najstarszych mieszkańców gminy w życiu społecznym.

ADAM NYCKOWSKI

„Pomysł na pomoc” – środowiskowy program Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”

1. WPROWADZENIE

Warszawska Praga Północ to miejsce wyjątkowe i szczególne. To właśnie tutaj zachował się swoisty *genius loci*, którego tak dramatycznie brakuje wielu innym rejonom stolicy. To na Pradze zachowały się autentyczne pamiątki będące świadectwem historycznego rozwoju miasta. Niestety architektoniczne zabytki dzielnicy, cała jej tkanka urbanistyczna nie znajdowały należytego miejsca w sercach i działaniach kolejnych włodarzy stolicy. Wieloletnie zaniedbania, brak remontów i nowych strategicznych inwestycji doprowadziły do degradacji tej części prawobrzeżnej Warszawy. W masowej wyobraźni mieszkańców stolicy, Praga Północ to malowniczy skansen, do którego chętnie wybraliby się na wycieczkę, „gdyby nie było tam tak niebezpiecznie”. Praga dla statystycznego Warszawiaka to matecznik – o ile takowy istnieje – przestępczości, biedy i społecznej patologii. Po przemianach politycznych, społecznych i ekonomicznych początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku Warszawska Praga zaczyna powoli odzyskiwać należne jej miejsce na mapie stolicy. Pojawiły się inwestycje tworzące nową jakość, jak choćby spektakularny remont ulicy Żąbkowskiej. Coraz częściej słysząc głosy, że to „warszawski Montmartre”, akcentując fakt, iż na Pradze powstały i powstają liczne galerie, pracownie artystyczne, klimatyczne puby i kawiarnie. Przestrzeń architektoniczna powoli zaczyna się odradzać.

Jednakże sercem i solą tego miejsca są ludzie. To oni tworzą jego charakter i budują tożsamość. Dla nich Praga to nie kolorowy folder turystyczny, a miejsce codziennego życia. W niniejszym tekście chcę skoncentrować się na ludziach; mieszkańcach Pragi, z którymi od lat pracuję. Chcę spojrzeć na to miejsce „od wewnątrz”. Nie mieszkam na Pradze, ale od dziesięciu lat jestem z tą dzielnicą związany zawodowo. Zaczęło się przypadkiem – szukając miejsca do odbycia praktyk studenckich trafiłem do Stowarzyszenia „Serduszko

dla Dzieci” – było to ciekawe doświadczenie a z upływem czasu przerodziło się w pasję i największą życiową przygodę. Stowarzyszenie „Serduszko dla Dzieci” jest organizacją pozarządową, która od piętnastu lat działa w obszarze pomocy dziecku i rodzinie na wybranym terenie Pragi Północ. Początek działania to skromna salka, w której raz w tygodniu spotykała się grupa dzieciaków, obecnie stowarzyszenie powoli, lecz konsekwentnie staje się platformą realizacji programów społecznych z zakresu profilaktyki, terapii oraz kultury. Czasoprzestrzeń, w której funkcjonuje „Serduszko dla Dzieci” to lata 1995–2010 i trójkąt miasta, tzw. „Nowa Praga”, zamknięty ulicami Wileńską, Szwedzką, 11 listopada.

Artykuł pokazuje konkretny program środowiskowy stworzony i realizowany przez Stowarzyszenie, procesy jego budowania, ewolucji oraz praktycznej realizacji. Punktem wyjścia jest opis Pragi Północ oraz specyfika i charakterystyczne problemy rodzin zmarginalizowanych bądź zagrożonych marginalizacją społeczną.

2. PRAGA PÓŁNOC NA TLE INNYCH CZĘŚCI WARSZAWY

Praga Północ to dzielnica mała, zajmuje zaledwie 2,21% obszaru Warszawy i zamieszkała jest przez niespełna 73 tysiące mieszkańców, co stanowi 4,3% ludności miasta. Z demograficznego punktu widzenia przyszłość dzielnicy rysuje się mało optymistycznie: liczba ludności się zmniejsza, choć gęstość zaludnienia jest prawie dwukrotnie wyższa niż w całej stolicy. W stosunku do innych części miasta również gorsze są współczynniki urodzeń i zgonów, mniej jest ludności w wieku produkcyjnym, niekorzystne jest saldo migracji. *Oznacza to także, że coraz mniej będzie w tej dzielnicy rodzin z dziećmi, a wśród tych, które będą, coraz więcej tych, które będą bądź krótko na terenie dzielnicy, bądź będą pochodzić ze środowisk o niskim statusie społecznym*¹.

Sytuację rodzin mieszkających na Pradze Północ rozpatrywać należy w szerszym kontekście społeczno-ekonomicznym. *Prawobrzeżna Warszawa długo była uznawana za odrębną, gorszą niż „pańsko-mieszczański” lewy brzeg. Zawsze była tu gorsza zabudowa, mniej wyspecjalizowanego przemysłu, więcej ciężkich i „brudnych” zakładów pracy, pracujących na potrzeby „lewego brzegu”. To wszystko spowodowało też, że ludność tu zamieszkała należała do niższych warstw społecznych, była uboższa, gorzej wykształcona i miała dużo gorsze szanse społecznego awansu*². Paradoksalnie

¹ W. Łagodziński, *Dzielnica Praga Północ na tle miasta Stołecznego Warszawa*, materiały GUS, 2007, s. 3.

² Ibidem, s. 2.

swoistym przekleństwem Pragi stał się fakt, iż w czasie II wojny światowej ucierpiała ona najmniej ze wszystkich dzielnic miasta. Praskie kamienice, w obliczu odbudowy zrujnowanej Warszawy, nie były uwzględniane w żadnych planach remontowo-renowacyjnych. Po wojnie zaś liczne przesiedlenia ludności, uwłaszczenia i podziały mieszkań przyspieszyły degradację architektonicznej tkanki Pragi. Obecnie wiele rodzin zamieszkuje w osypujących się przedwojennych kamienicach, ze wspólnymi sanitariatami na korytarzach – pokłosie dzielenia lokali mieszkalnych na mniejsze – bez centralnego ogrzewania. Wiele z tych mieszkań, pełni realnie funkcje przeludnionych lokali socjalnych. Skansen mieszkaniowy, jakim jest ta dzielnica to w dużej mierze lokale komunalne (45% mieszkań na Pradze). Aż 13,7% ogółu komunalnych mieszkań Warszawy znajduje się na Pradze Północ.

Jak podaje Wiesław Łagodziński, analizując badania przeprowadzone w 2007 roku na zlecenie GUS, poziom bezrobocia na Pradze Północ jest prawie trzykrotnie wyższy niż w całej Warszawie, a wśród bezrobotnych przeważają osoby o niskim poziomie wykształcenia (zawodowe bądź podstawowe). W ciągu ostatniej dekady liczba pracujących zmniejszyła się o jedną czwartą, a liczba bezrobotnych wzrosła o 80%. *Taka sytuacja wyraźnie wskazuje, że boom na rynku pracy w Warszawie po 2002 roku ominął Pragę Północ*³.

Historyczny rozwój dzielnicy w znaczącym stopniu kształtuje losy jej mieszkańców. Duża część ludności to osoby przeniesione – nie zawsze dobrowolnie – z innych rejonów miasta oraz ci, którzy do Warszawy przyjechali „za chlebem” z okolicznych wsi i miasteczek. Dzielnica jest mało zintegrowana społecznie. Zapewnienie jej szans rozwoju w tym wymiarze wymaga realizacji kompleksowych, długofalowych projektów z zakresu profilaktyki, resocjalizacji, nastawionych na pomoc rodzinie i stworzenie dzieciom realnych szans edukacyjnych i życiowych.

3. RODZINA PROBLEMOWA

Najważniejszy i bezpośredni beneficjent działań Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci” – co niedwuznacznie podpowiada nazwa – to dziecko. Jednak, żeby pełniej zrozumieć potrzeby i problemy młodego człowieka spróbujmy zacząć od pochylenia się nad jego rodziną.

Rodzina patologiczna? Dysfunkcyjna? Niewydolna społecznie i wychowawczo? Jak mówić o rodzinach, które sobie nie radzą? Z relacjami, wychowaniem dzieci, zarabianiem pieniędzy i zdobywaniem dóbr. Jak mówić, żeby nie

³ Ibidem, s. 3.

naznaczać, nie piętnować, nie krzywdzić wreszcie, a jednocześnie wyrażać się precyzyjnie? W „Serdusku” mówimy – rodzina problemowa. Narastający w ostatniej dekadzie proces marginalizacji, wyrzucania poza nawias głównego nurtu życia społecznego pewnych grup ludzi, na Pradze jest bardzo widoczny. W dzielnicy wyraźnie obecny jest tzw. „stary margines”, rodziny od pokoleń przekazujące i powielające pewien wzorec funkcjonowania społecznego. Niepełne, rozbite, żyjące z dnia na dzień, dziedziczące biedę, przemoc i model życia „poza prawem”. Równocześnie po transformacji ustrojowej 1989 roku pojawił się tzw. „nowy margines społeczny”, rodziny, które z ową transformacją sobie nie poradziły. To ludzie, którzy stracili pracę w wyniku zwolnień grupowych, nie zdołali bądź nie potrafili się przekwalifikować zawodowo, zasilając grupę trwale bezrobotnych. To rodziny, które nagle utraciły środki do życia, status społeczny i życiowe perspektywy.

W licznych publikacjach prasowych, reportażach telewizyjnych ze środowisk wielkomiejskiej biedy, rodzice przedstawiani są jednowymiarowo, jako samoistni winowajcy zła, którego doświadcniają ich dzieci. Czym zasługuje się na etykietę patologiczny czy dysfunkcyjny? To przede wszystkim ludzie nie radzący sobie z podstawowymi problemami codziennego życia. Brakuje im pieniędzy, żyją w trudnych – niekiedy ekstremalnie – warunkach socjalnych, nie korzystają ze służby zdrowia, mają liczne dolegliwości zdrowotne wynikiłe z zaniedbań. Zazwyczaj są to osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, często pracowali „na czarno”, nie posiadają więc świadectw pracy i referencji od pracodawcy. Wychowywali się w rodzinie funkcjonującej analogicznie do tej, którą sami stworzyli. Nie mają pozytywnych wzorców uczestnictwa w życiu społecznym, nie umieją korzystać z instytucji, które ich przerażają i onieśmiałają. Nie wiedzą, jak załatwiać sprawy urzędowe, wstydzą się, że zostaną ośmieszeni bądź wyszydzeni przez urzędników. To ludzie, których wiedza o świecie jest bardzo nikła. Nie podróżują, nie znają języków obcych. To, co inne, nieznane, jawi im się jako wrogie i zagrażające. Łatwo ulegają więc stereotypom, redukują rzeczywistość do jak najprostszych form, które będą w stanie przyjąć i zrozumieć.

Duża grupa praskich rodziców, to ludzie bardzo młodzi. Często zostali „rodzicami z przypadku” w wyniku tzw. „wpadki”. Ta grupa ma przede wszystkim zasadnicze problemy psychologiczne: niedojrzałość emocjonalna, bezradność, nieumiejętność długofalowego, planowego działania, niskie poczucie własnej wartości, brak wiary w siebie. Mimo tego, że często łączy ich uczucie i silna więź emocjonalna, to nie potrafią ze sobą rozmawiać. Przytłacza ich wielość problemów. Zaczynają się wzajemne pretensje i obwinianie. Atmosfera się zagęszcza, sytuacja się komplikuje, mają poczucie, że tracą kontrolę nad własnym życiem. Myślą, iż nie ma nikogo, kto mógłby im pomóc. Oczywiście

jest to iluzją, ale oni ani nie potrafią (nikt ich nie nauczył), ani nie chcą (wstydzą się) prosić o pomoc. Absolutnie nie wierzą, że ich sytuacja życiowa może się zmienić. Czują się osaczeni przez mnogość – w ich odczuciu – nierozwiązywalnych problemów. Czują się odrzuceni przez społeczeństwo. Zaczynają uciekać; w uzależnienia: alkohol, narkotyki, telewizja, nierealistyczne fantazje. Ale przede wszystkim zaczynają uciekać od siebie. Nie postrzegają życiowego partnera jako sojusznika, który może być wsparciem, ale jak winowajcę zaistniałej sytuacji. Jak kogoś, kto „zmarnował” im życie. Jak wygląda ich wzajemna komunikacja? Nie potrafią słuchać, nie mówią tylko krzyczą. Odbywa się klasyczne „przeciąganie liny” i sprawdzanie, kto silniejszy. Żyją w jednym mieszkaniu, często na bardzo ograniczonej przestrzeni, ale zupełnie obok siebie. Sytuacja ich przytłacza i przerasta. Uzależnienia, nawet jeśli nie wydają się dobrym rozwiązaniem, to pozwalają oderwać się na moment od przerażającego „tu i teraz”. Jakkolwiek by to nie zabrzmiało – dają chwilę wytchnienia. Zaczynają więc spełniać coraz ważniejszą funkcję w ich życiu, zaczynają je organizować.

Oczywiście, sytuacja życiowa każdej rodziny jest inna, tak jak odmienni są ludzie, którzy te rodziny tworzą. Jednak pewne fakty i procesy zachodzące w rodzinach z marginesu są podobne, tak jak podobne bywają skrypty przekazane przez rodziców, środowisko, w którym się wychowywali czy wreszcie – będące ich pochodną i konsekwencją – osobiste, życiowe historie.

Szukając prostych rozwiązań dla zagmatwanych spraw rodzinnych i szybkich odpowiedzi na pytania, które wymagają zbilansowania niuansów, bardzo często obwiniamy rodziców, bo to „patologia i element”. W tym kontekście sformułowanie „historia życia”, jawi mi się jako słowo klucz. Ci rodzice mają swoją – często dramatyczną – historię. Najczęściej wychowywali się w środowisku biedy, przemocy, braku pozytywnych wzorców, niedojrzałości emocjonalnej swoich rodziców, „z dala od kultury”. Wychowywała ich „ulica” i rówieśnicy – tacy sami jak oni. Ci ludzie, nieradzący sobie z własnym życiem, przytłoczeni ogromem problemów, które ich przerastają i jawią się jako nierozwiązywalne, rzeczywiście zazwyczaj nie są „dobrymi” rodzicami. Nie są, bo nikt ich tego nie nauczył. Nie są, bo nie wiedzą jak „zorganizować” swojemu dziecku szczęśliwe dzieciństwo. Nie wiedzą, co to jest, nie mają w swoim życiu takiego doświadczenia, a bajek też im raczej nikt nie czytał. Wielu spośród nich swoje dzieciństwo spędziło w różnego rodzaju placówkach opiekuńczych i resocjalizacyjnych, gdzie o ciepło emocjonalne i bliskie więzi bardzo trudno. Tam liczy się jedno: przetrwać.

Rodziny problemowe powinny być objęte kompleksowym programem reintegracji społecznej, obejmującym pomoc socjalną, psychologiczną i wychowawczą, co w Polsce wciąż jest rzadkością lub realizowane jest w formie

szczętkowej. Mówienie o realnej zmianie społecznej w środowiskach zmarginalizowanych bądź zagrożonych marginalizacją społeczną bez systematycznego, długofalowego i profesjonalnego wsparcia dla rodzin jest fikcją.

3.1. Sytuacja dziecka w rodzinie problemowej

W środowiskach zagrożonych demoralizacją, degeneracją i wykluczeniem społecznym praca z rodziną biologiczną winna być fundamentem systemu. Jednak w polskich realiach taka usługa to bardzo odległa perspektywa, myślenie magiczne i życzeniowe. Brak specjalistów, specyficznej, rzetelnej oferty szkoleniowej i wysokie koszty sprawiają, że praca reintegracyjna z rodzinami wykluczonymi bądź profilaktyczna z rodzinami zagrożonymi marginalizacją jest szczątkowa. Nie jest czynnikiem mogącym odwrócić proces społecznej degradacji polskich rodzin. Biorąc pod uwagę specyfikę funkcjonowania rodzinnego systemu pomocy środowiskom zagrożonym, priorytetem jest ochrona dzieci i młodzieży przed wykluczeniem społecznym i jego skutkami. Realizacja kompleksowych, długofalowych programów środowiskowych stwarza szansę przerwania pokoleniowej tradycji przekazywania patologicznych wzorców rodzinnych, kulturowych i społecznych.

Poniżej znajduje się charakterystyka dziecka wychowującego się w rodzinie problemowej na warszawskiej Pradze Północ. Klienta i bezpośredniego beneficjenta programu środowiskowego, realizowanego przez Stowarzyszenie „Serduszko dla Dzieci”. Analogicznie do opisywanych wcześniej rodziców, niezależnie od jednostkowej niepowtarzalności, można wyróżnić pewien wspólny obszar problemów, których doświadczają i z którymi zmagają się dzieci wychowywane w rodzinach o podobnej charakterystyce, w tym samym otoczeniu społecznym.

3.1.1. Dziecko w rodzinie

Dorastanie w rodzinie, w której rodzice nie radzą sobie z własnymi problemami, nie kontrolują własnego życia, jest dla dziecka ekstremalnie trudnym doświadczeniem. Przede wszystkim jest to życie w ciągłym napięciu emocjonalnym, bo nigdy nie wiadomo jak się rodzic zachowa, „w jakim dziś będzie humorze”, co skutkuje brakiem jakiegokolwiek poczucia bezpieczeństwa. To egzystencja z dnia na dzień, a nawet z godziny na godzinę; bynajmniej nie w sensie metaforycznym. Znaczna część praskich rodzin jest wielodzietna: troje dzieci bądź więcej. Częściej więcej. Zmusza to rodzeństwo do walki o rodzicielską miłość, uwagę i czas. Rodzice zazwyczaj nie są w stanie speł-

nić tych oczekiwań w stopniu chociażby zadowalającym. Dziecko czuje się zawiedzione i oszukane. Czuje, że nie ma oparcia w rodzicach, że nie może na nich liczyć. Staje się nieufne. Ten brak dostatecznego zaopiekowania się nimi i uwagi rodziców mają konsekwencje nie tylko psychologiczne, ale również zdrowotne. Dzieci z rodzin zmarginalizowanych mają liczne, niezdiagnozowane deficyty wzroku, słuchu, nielezione zęby, nie są szczepione. Wiele chorób mają tzw. „przechodzonych” bez interwencji lekarskiej, bez przyjmowania leków. Zasadniczym problemem wielu dzieci jest również całkowity brak intymności, brak własnego kawałka przestrzeni; o własnym pokoju nie wspominając. W mieszkaniu składającym się z jednego wspólnego pokoju, w którym przebywa kilka osób, niemalże non – stop włączony jest telewizor, płacze młodsze rodzeństwo, kłócą się rodzice, nie ma możliwości odrobienia lekcji, swobodnej rozmowy z zaproszonym kolegą czy odpoczynku. Wpływa to w sposób istotny na kłopoty z koncentracją uwagi, nieumiejętność skupienia się na zadaniu i ma konkretne odzwierciedlenie w wynikach szkolnych dziecka. Dzieci często stają się swoistą „kartą przetargową” w skomplikowanych relacjach pomiędzy rodzicami, którzy manipulują nimi, „nastawiając” je przeciwko partnerowi, zmuszają do opowiedzenia się po którejś ze stron. Sytuacja taka potęguje poczucie braku bezpieczeństwa, zagubienie, wzmacnia nieufność wobec rodziców.

W praskich rodzinach dzieci rzadko uczęszczają do przedszkoli, co mocno zubaża ich spektrum doświadczeń społecznych. A w szczególnej sytuacji stawia najstarsze dziecko, które bardzo często zmuszone jest pełnić rolę „rodzica” dla młodszego rodzeństwa. Rolę zupełnie nieodpowiednią dla jego wieku, poziomu rozwoju emocjonalnego i życiowego doświadczenia. Rolę, która pozbawia je własnego dzieciństwa. Dziecko wychowujące się w rodzinie zmarginalizowanej ma bardzo ograniczone dziedzictwo kulturowe i intelektualne. Rodzice, którym nikt nie przekazał wzorców uczestnictwa w kulturze, traktują ją jako fanaberię o bardzo nikłej wartości użytkowej. A w tym środowisku ważny jest pragmatyzm, liczy się konkret. Odrębną kwestią pozostaje brak środków finansowych na bilet do kina czy teatru.

3.1.2. Dziecko w szkole

Dla dziecka wychowującego się w rodzinie z marginesu szkoła jest traumą. Startuje ono z niższego poziomu niż rówieśnicy: nie umie czytać, pisać, liczyć, ma bardzo nikły zasób słownictwa. Tu swoje żniwo zaczyna zbierać brak edukacji przedszkolnej i zainteresowania najbliższego otoczenia intelektualnym rozwojem dziecka we wczesnym stadium życia. Już na początku odstaje od poziomu klasy. Dla dzieci mających za sobą doświad-

czenia przedszkolne pewne rzeczy są kontynuacją tego, czego już się uczyły. Dla dziecka z marginesu wszystko jest absolutną nowością. Nie potrafiąc biegle czytać i pisać, nie rozumiejąc przerabianego materiału, zaczyna odstawać od innych uczniów. Istotnym deficytem polskiej szkoły jest brak zindywidualizowanego nauczania, które pozwoliłoby uczniowi ze środowiska zaniedbanego wychowawczo nadrobić zaległości oraz wdrożyć się do systemu szkolnego. W wielu przypadkach dziecko nie jest motywowane i nagradzane za chęć, starania i zaangażowanie, ale rozliczane wyłącznie za oceny i konkretną wiedzę. Nie widząc efektów swojej pracy, zniechęca się. Szkoła staje się miejscem, które kojarzy mu się z porażką i upokorzeniem. Zaczynają się wagary, a jeśli już trafia do szkoły zachowuje się arogancko i agresywnie; to jedyny znany mu sposób, w który może zwrócić na siebie uwagę otoczenia.

Nauczyciele nie są przygotowani do pracy z trudnymi uczniami. Rodzima szkoła zajmuje się wyłącznie dydaktyką, drastycznie ograniczając funkcje środowiskowe, wychowawcze i opiekuńcze. Często słabsi uczniowie grupowani są w odrębnych klasach. Wiele dzieci ze środowisk zagrożonych patologią społeczną kierowanych jest do szkół specjalnych, mimo, iż nie mają trwale ograniczonych zdolności rozwoju intelektualnego, a jedynie ubogą wiedzę, brak nawyków i umiejętności wynikający z zaniedbań środowiskowych. Odrębną kwestią jest nagminne kierowanie uczniów sprawiających problemy wychowawcze do placówek opiekuńczych czy resocjalizacyjnych, które niestety w zdecydowanej większości nie spełniają funkcji, do których zostały powołane. Są miejscem gdzie dominuje przemoc, gdzie wychowawcy zawierają negatywne kontrakty z liderami „drugiego życia”. Polskie placówki raczej degenerują i demoralizują niż resocjalizują i reintegrują.

3.1.3. Dziecko – osiowe problemy

Świat dziecka dorastającego w środowisku zagrożonym marginalizacją społeczną jest zhomogenizowany i płaski. Ubogi w wartości, doznania, ograniczony do „czterech ścian własnego podwórka”. Niezaspokojona pozostaje potrzeba miłości, czułości oraz bliskości emocjonalnej. A w sferze społecznej potrzeba przynależności, co jest bardzo istotne w kontekście myślenia o pojęciach takich jak wspólnota i solidarność.

Większość dzieci ma bardzo podobne, zazwyczaj negatywne doświadczenia dotyczące dorosłych. Rodzice zawodzą, bo nie są oparciem i nie chronią przed zagrażającym i zupełnie nierozpoznanym światem. Nauczyciele nie są przewodnikami pomagającymi ten świat zrozumieć, a jedynie nadzorcami i egzekutorami. Dziecko wychowujące się w takim otoczeniu bardzo silnie

doświadcza niemocy i alienacji. „Nic ode mnie nie zależy”, „nikt mnie nie rozumie” – podświadomie każde z nich powtarza to jak mantrę. Osiowe problemy emocjonalne dziecka z marginesu to według mnie; w wymiarze jednostkowym: brak poczucia mocy sprawczej i niskie (bądź chwiejne) poczucie własnej wartości. Natomiast w sferze kontaktów społecznych, dziecko funkcjonuje w swoistym „błędnym kole”: niezaspokojona potrzeba akceptacji – frustracja – agresja – brak kontaktów interpersonalnych – niezaspokojona potrzeba akceptacji. Aby przerwać ten patogeniczny przyczynowo – skutkowy łańcuch, należy stworzyć dziecku realne możliwości satysfakcjonujących kontaktów społecznych, a w dalszej perspektywie dać szansę zbudowania więzi.

4. PROGRAM ŚRODOWISKOWY STOWARZYSZENIA „SERDUSZKO DLA DZIECI”

Stowarzyszenie powstało z inicjatywy ówczesnych studentów kierunków społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, aby pomagać w wyrównywaniu szans życiowych i edukacyjnych, wspierać w rozwoju i wyborze drogi życiowej dzieci i młodzież z rodzin zagrożonych patologią społeczną zamieszkałych na terenie tzw. „Nowej Pragi”. Organizacja „krok po kroku” ewoluowała, budując swój potencjał organizacyjny i merytoryczny. Zaczynając od organizacji kilkudniowego wyjazdu dla dzieci – wytypowanych przez miejscową parafię i ośrodek pomocy społecznej – jako dzieci „zagrożone” społecznie. Dzieci były zachwycone, kadra podekscytowana i pełna energii do dalszych działań. Naturalną konsekwencją wyjazdu było założenie świetlicy środowiskowej, w której dzieci spotykały się z wychowawcami dwa razy w tygodniu. Takie były początki. Obecnie „Serduszko dla Dzieci” prowadzi trzy specjalistyczne świetlice socjoterapeutyczne (dwie na Pradze Północ, jedną na Woli) i realizuje liczne projekty społeczno – kulturalne. Będąc w ciągłym procesie rozwoju, we wszystkich swoich działaniach zespół stowarzyszenia stara się realizować cel wychowania, który identyfikuje jako nadrzędny: harmonijny rozwój dziecka w sferze emocjonalnej, poznawczej i społecznej. Działania organizacji podzielone są na dwa bazowe moduły: „Spróbujmy razem” – socjoterapia i „Zupełnie Inny Świat” – kultura.

Kadra „Serduszka” walczy o to, aby podopieczni dokonywali autonomicznych i odpowiedzialnych wyborów. Żeby mogli i żeby chcieli. Żeby móc, trzeba wiedzieć, kim się jest, czego się pragnie, znać własną wartość i wiedzieć, że bycie istotą społeczną ma swoje konsekwencje. Żeby chcieć, trzeba widzieć na horyzoncie sens i mieć poczucie mocy sprawczej.

4.1. „Spróbujmy Razem” – socjoterapia

Według Słownika Psychologicznego, *socjoterapia to organizowanie środowiska społecznego pacjenta w tym kierunku, by w możliwie dużym stopniu sprzyjało wyzdrowieniu i utrzymaniu zdrowia psychicznego (...) akcentuje znaczenie kontaktów chorego z osobami z jego otoczenia społecznego dla przebiegu procesu leczenia*⁴. Natomiast definicja zawarta w Słowniku Pedagogicznym wskazuje i akcentuje charakter zaburzenia, z którym zmagają się socjoterapia, tj. zachowania społecznie niepożądane. Autor definicji pisze: *socjoterapia jest jednym ze sposobów łagodzenia lub eliminowania negatywnych norm i obyczajów w zachowaniach społecznych*⁵. Jeszcze inny aspekt znaczenia socjoterapii znajdujemy w „Małej Encyklopedii Medycyny”, która wskazując na charakter grupowy, definiuje ją jako *zbiór metod socjotechnicznych, polegających na różnorodnych zabiegach korektywnych w stosunku do grupy. Socjoterapia zajmuje się więc przede wszystkim grupą, w odróżnieniu od psychoterapii, która głównie zajmuje się jednostką*⁶. Oczywiście można by jeszcze podać kilka alternatywnych ujęć tego terminu, które eksponowałyby różne aspekty socjoterapii jako metody i procesu terapeutycznego. Jedne jako najistotniejszy wskazywałyby kontekst terapeutyczny, inne określałyby formy aktywności uczestników socjoterapii mające charakter leczniczy, jeszcze inne mówiłyby o grupie będącej zarówno przedmiotem jak i podmiotem zmiany korekcyjnej. Najbardziej trafiony zdaniem autora artykułu jest sposób postrzegania socjoterapii przez Jacka Strzemiecznego, który podkreśla: *socjoterapia polega na celowym stwarzaniu dzieciom warunków (doświadczeń społecznych) umożliwiających zajęcie procesu socjoterapeutycznego (zmiana sądów o rzeczywistości, sposobów zachowań i odreagowanie emocjonalne). (...) Socjoterapię określa cel zajęć. Jeśli głównym celem pracy z uczniami jest stwarzanie im doświadczeń korygujących zaburzenia (...), to są to zajęcia socjoterapeutyczne*⁷.

W działaniach Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”, socjoterapia to „słowo klucz”. Socjoterapeutyczne są świetlice, odbywają się zajęcia socjoterapeutyczne, organizowane są też kilkudniowe wyjazdy poza Warszawę również opatrzone przymiotnikiem – socjoterapeutyczne. Dlaczego socjoterapia jest czynnikiem organizującym nasz program środowiskowy i jak w praktyce realizujemy jej teoretyczne założenia?

Socjoterapia jako forma pomocy psychologicznej – w odróżnieniu od chociażby psychoterapii czy psychoedukacji – adresowana jest głównie do dzieci

⁴ Słownik Psychologiczny, S. Szewczuk (red.), Wiedza Powszechna, Warszawa 1979, s. 274.

⁵ Słownik Pedagogiczny, W. Okoń (red.), PWN, Warszawa 1984, s. 278.

⁶ Mała Encyklopedia Medycyny, t. III, PWN, Warszawa 1987, s. 1146.

⁷ J. Strzemieczny, Zajęcia socjoterapeutyczne dla dzieci i młodzieży, PTP, Warszawa 1993, s. 45.

i młodzieży. Psychoterapia koncentruje się na przeorganizowaniu osobowości klienta, uzyskaniu wglądu (mechanizm terapeutyczny polegający na zrozumieniu związków pomiędzy uprzednimi doświadczeniami, a obecnymi przeżyciami, reakcjami i sposobem funkcjonowania w kontaktach z innymi). Natomiast celem psychoedukacji jest uczenie się określonych umiejętności psychologicznych jak choćby komunikowania się, asertywności, negocjacji czy samodzielnego prowadzenia zajęć z grupą, poprzez uczestnictwo w treningach zadaniowych i warsztatach kompetencyjnych. Socjoterapia, niewątpliwie korzystając z doświadczeń – zarówno teoretycznych jak i praktycznych – wyżej wymienionych form pomocy, ze względu na specyfikę swoich niepełnoletnich klientów, wprowadza do terapii nowe elementy. *O ile podstawowym zadaniem psychoterapii jest leczenie, o tyle socjoterapia realizuje także cele edukacyjne i rozwojowe (...) W obszarze zainteresowań socjoterapii pozostają więc dzieci mające problemy szkolne, które związane są z licznymi deficytami, co może być przyczyną ich specyficznych zachowań na terenie szkoły, dzieci nadpobudliwe, które swoim zachowaniem dostarczają kłopotów dorosłym, dzieci, które mają trudności w nauce nie ze względu na upośledzenie umysłowe lecz ze względu na opóźnienia szkolne i zaniedbanie dydaktyczne oraz dzieci agresywne wyrządzające swoim zachowaniem wiele szkód⁸.* Socjoterapia zainteresowana jest grupą nieletnich wyrzuconych na margines życia społecznego, grupą, której zachowania już są – bądź w najbliższej przyszłości staną się – nieakceptowane przez otoczenie społeczne.

4.2. Zajęcia socjoterapeutyczne

Podmiotem oddziaływań korekcyjnych jest jednostka, czynnikiem decydującym o zaistnieniu zmiany jest grupa. Jednostka dokonuje zmiany w sobie, bowiem źródłem doświadczeń korekcyjnych jest jej własna aktywność poznawcza i emocjonalna. Wyraża się ona w ujawnianiu i dzieleniu się z innymi uczestnikami zajęć swoimi myślami, odczuciami, dążeniami, pragnieniami. Jednak rola grupy jest decydująca; stwarza ona pole do tego rodzaju zachowań, prowokuje sytuacje sprzyjające mówieniu o sobie, o własnych przeżyciach. Grupa staje się „lustrem”, w którym jednostka przygląda się sobie. Jako, że w socjoterapii jest to grupa rówieśnicza, występuje – szczególnie ważna dla osób w okresie dorastania – wspólnota doświadczeń. Dla przebiegu procesu korekcyjnego kluczowe wydają się: identyfikacja i tożsamość grupowa oraz poczucie bezpieczeństwa. Od tego czy osoby spotykające się na zajęciach

⁸ K. Sawicka, *Sytuacja dzieci ze środowiska biedy*, Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze, 3/1997.

socjoterapeutycznych będą czuły się częścią grupy, jej pełnoprawnymi członkami, czy będą chciały brać odpowiedzialność za to, co się w tej grupie dzieje, zależy w znacznej mierze efektywność pracy i sukces terapeutyczny. Natomiast atmosfera wzajemnego zaufania – bazująca na wsparciu i szczerości – oraz poczucie „bycia w procesie” budowania więzi, wzajemnych głębokich relacji stwarza szansę na to, iż owy sukces może się urzeczywistnić.

Zajęcia socjoterapeutyczne realizują trzy rodzaje celów: rozwojowe, edukacyjne i terapeutyczne. Cele rozwojowe ściśle związane są z wiekiem uczestników. W każdej fazie ludzkiego życia dominują inne potrzeby, których zaspokojenie odgrywa kluczową rolę w procesie prawidłowego rozwoju jednostki. U dzieci w wieku wczesnoszkolnym dominuje potrzeba aktywności ruchowej, zabawy, wsparcia ze strony dorosłych, „zachłanność” na wiedzę niemalże ze wszystkich dziedzin życia. Natomiast dla młodzieży najważniejsza jest potrzeba wyrażenia siebie, autonomii, niezależności, intymności, poczucia wspólnoty i przynależności. Jest to czas, w którym młody człowiek dokonuje – często pierwszych w swoim życiu – wyborów światopoglądowych. Czas kryzysów emocjonalnych i moralnych. Czas odkrywania i poznawania samego siebie, a także praw rządzących rzeczywistością. Konstruując zajęcia należy je konkretnie adresować. Adekwatnie do wieku, poziomu i oczekiwań grupy. Cele edukacyjne wspomagają procesy nabywania wiedzy o sobie, o innych, rozumienia świata społecznego np. uczenie się rozpoznawania emocji, poznawanie mechanizmów uzależnień, uczenie się pełnienia określonych ról społecznych: dziecka, ucznia, kolegi. Jednakże istotą zajęć jest realizacja celów terapeutycznych. Aby zajęcia socjoterapeutyczne miały korekcyjny charakter i „uzdrawiającą moc” należy stworzyć uczestnikom możliwość udziału w sytuacjach społecznych, które dostarczą im doświadczeń przeciwstawnych doznanyemu urazom, stwarzając szansę prawidłowego rozwoju emocjonalnego i społecznego i które staną się budulcem nowych umiejętności psychologicznych, umożliwiających bądź ułatwiających komunikację interpersonalną. Bardzo istotna jest również możliwość odreagowania napięć emocjonalnych. Nie polegająca jednak – jak ma to miejsce w psychoterapii – na ich ponownym „przeżyciu” lecz na rozładowaniu napięć poprzez różne formy aktywności powodujące odblokowanie i ujawnienie emocji.

4.3. Świetlica socjoterapeutyczna

W zespole Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”, socjoterapię rozumiemy znacznie szerzej niż tylko jako realizację specjalistycznych – socjoterapeutycznych zajęć. Socjoterapia, to także sposób organizacji i codziennego

funkcjonowania świetlicy. To przede wszystkim stworzone wspólnie z dziećmi zasady obowiązujące w placówce. Zasady alternatywne do tych funkcjonujących „na ulicy”.

Aktualnie prowadzimy trzy świetlice: „Cukiernię” – dla dzieci ze szkół podstawowych oraz „Nasz Klub” i „Alcatraz” – kluby młodzieżowe dla gimnazjalistów i uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Oczywiście każda świetlica ma swoją specyfikę i nieco odmienne zasady, jednak „szkielet” dotyczący reguł obowiązujących w placówkach jest tożsamy.

Zasady obowiązujące w naszych świetlicach:

- Nie używamy przemocy.
- Nie używamy środków psychoaktywnych: alkoholu, narkotyków, papierosów.
- Szanujemy się wzajemnie.
- Staramy się być dla siebie życzliwi.
- Próbujeśmy wspierać się wzajemnie.
- Nie bierzemy cudzych rzeczy bez pozwolenia właściciela.
- Dobra klubowe są naszą wspólną własnością; szanujemy je.

Klarowne i zrozumiałe dla wychowanków oraz, co równie ważne, realistyczne zasady są fundamentem pracy świetlicy środowiskowej dla dzieci z rodzin problemowych. Wychowują się one zazwyczaj w rodzinach, w których nie obowiązują stałe i respektowane normy. Rodzice postępują niekonsekwentnie – za „ten sam czyn” dziecko jednego dnia jest nagradzane, a drugiego dnia karcone. Tak traktowane dziecko postrzega świat jako niezrozumiały, niejasny i zagrażający. Ma duży problem ze zbudowaniem własnego świata wartości, z odróżnianiem „dobra i zła”. W procesie ustalania i kształtowania się norm świetlicowych, kluczową kwestią jest aktywny udział uczestników. To mają być ich zasady, ale także ich prawa. Nie „przyniesione w teczkę” przez „wszystkowiedzącą” panią pedagog, ale wybrane przez dzieci (bądź młodzież) w toku „burzy mózgów”, rozmów, sporów i kłótni. Tylko wtedy jest szansa, iż nie będzie to „martwa litera prawa”, ale realna pomoc, zarówno dla wychowanków jak i wychowawców. Zasady – stworzone i uwewnętrznione – przez grupę stwarzają jej poczucie bezpieczeństwa i przynależności, dają oparcie. Dla kadry zaś są bardzo użytecznym elementem, fundamentem „zbioru wspólnego”, do którego może odwoływać się w dalszej pracy z grupą.

W naszej filozofii pomagania i pracy z klientem bardzo ważne słowa to: wola i wybór. W naszym mniemaniu kryterium dobrowolnego udziału jest podstawą oddziaływań terapeutycznych. Prowadzone przez „Serduszko dla Dzieci” świetlice są tylko i wyłącznie dla tych, którzy chcą tam być. Chcą i starają się akceptować obowiązujące reguły, – które sami współtworzyli

– i co chyba najistotniejsze, zależy im na tym, aby pracować nad własnym rozwojem osobistym.

W Polsce w kontekście pracy z tzw. „trudną młodzieżą” wielką atencją cieszy się *streetworking* czyli „pedagogika ulicy”. Może to być ważny element pracy w środowisku zagrożonym patologią społeczną, ale wyłącznie jako etap przejściowy, w dążeniu do stworzenia świetlicy środowiskowej. W naszej filozofii pracy bardzo ważne jest: miejsce. Kawałek przestrzeni, z którym dziecko może się zidentyfikować, o który musi się troszczyć i być za niego odpowiedzialne. Jeżeli przyjmiemy za słuszny szerszy sposób postrzegania socjoterapii, jako procesu oddziaływania grupowego i podejmowania wspólnych działań, to własne, oswojone i przyjazne miejsce jest częścią procesu korekcyjnego. W naszych świetlicach elementem socjoterapii jest przygotowywanie posiłków i sprzątanie. Wychowankowie wspólnie z wychowawcami gotują (często wyszukane i czasochłonne potrawy), podają do stołu, sprzątają po posiłkach. Podobnie wygląda kwestia dbania o porządek w świetlicy. Dzieci same utrzymują czystość, pomagają też w zakupach i pracach remontowych.

Sposób prowadzenia i organizacji świetlic „Serduszka dla Dzieci” bazuje na elementach tradycji społeczności terapeutycznej. Wychowankowie, wychowawcy i wolontariusze tworzą społeczność korekcyjną wspólnie formułującą zasady i normy postępowania oraz podejmującą decyzje we wszystkich istotnych dla grupy sprawach. W każdym tygodniu odbywa się spotkanie wszystkich członków, na którym omawiane są najważniejsze kwestie dotyczące wspólnej koegzystencji, indywidualnych postępów, konfliktów interpersonalnych, poziomu bezpieczeństwa i zaufania. Ponadto w dowolnym momencie, każda osoba może zwołać spotkanie całej grupy, jeżeli czuje, że ma ważny powód. Raz w miesiącu omawiane jest społeczne funkcjonowanie uczestników oraz „plan pracy” nad własnym rozwojem i redukcją deficytów. Podstawowe reguły dotyczące bezpieczeństwa, przestrzegania prawa oraz celów istnienia placówki pozostają w gestii kadry.

Bardzo ważną strukturą organizującą pracę świetlicy jest system motywacyjny. Obowiązują trzy etapy rozwoju i wewnątrzklubowego awansu.

1. *Gość* – etap wstępny trwający miesiąc. To czas na zapoznanie się ze specyfiką miejsca i obowiązującymi w nim zasadami. Gość może brać udział we wszystkich zajęciach na terenie świetlicy, nie uczestniczy jednak w zajęciach organizowanych poza placówką. Podczas spotkań społeczności nie uczestniczy w głosowaniu i podejmowaniu decyzji.
2. *Obserwator* – etap stabilizacyjny, podczas którego uczestnik uczy się respektowania i przestrzegania norm oraz rezygnacji z destrukcyjnych sposobów funkcjonowania. Etap bycia obserwatorem może trwać do trzech miesięcy.

3. *Klubowicz* – najwyższy stopień klubowego „wtajemniczenia”, właściwy etap pracy nad sobą. To czas budowania własnej tożsamości, rozwijania autonomii, rozwoju umiejętności społecznych, podejmowania odpowiedzialności. W naszych założeniach to zasadniczy etap rozwoju w ramach świetlicowej struktury. To czas, gdy dziecko czuje się już pewnie, jest „u siebie”, jest częścią grupy. Buduje poczucie własnej wartości przyjmując na siebie odpowiedzialność.

O przejściu wychowanka na kolejny etap decyduje cała świetlicowa społeczność. W ramach systemu funkcjonuje jeszcze jeden stopień:

4. *Leniwiec* – jeżeli ktoś ewidentnie przestaje pracować nad własnym zachowaniem, zaniedbuje obowiązki wynikające z przynależności do grupy, dostaje swoistą „żółtą kartkę” – zostaje zdegradowany do stopnia leniwca. Leniwcem można być maksymalnie przez dwa miesiące. Jeżeli dziecko nie zamierza dalej pracować nad własnym rozwojem, nie respektuje norm, destrukcyjnie działa na grupę, zostaje usunięte z placówki.

4.4. „Zupełnie Inny Świat” – kultura

Dla dziecka z problemami emocjonalnymi, zaniedbanego wychowawczo i edukacyjnie, dorastającego w trudnych warunkach socjalnych – świetlica socjoterapeutyczna to dobre miejsce. Ma możliwość w przyjaznej atmosferze i w poczuciu emocjonalnego bezpieczeństwa powoli nadrabiać zaległości szkolne, poszerzać horyzonty, uczyć się podstawowych mechanizmów funkcjonowania społecznego. Zabezpieczone są również jego podstawowe potrzeby socjalne i zdrowotne. Tak, świetlica socjoterapeutyczna to dobry punkt startu na drodze samorozwoju i żmudnej pracy nad sobą. No właśnie startu...

Poważnym ograniczeniem świetlicy jest jej laboratoryjny charakter. „Prawdziwe” życie tak nie wygląda: nie wszyscy przestrzegają tych samych zasad i wspierają się nawzajem. Znaczny poziom szczerości i otwartości, który na zajęciach socjoterapeutycznych jest wysoko premiowany, poza świetlicą może często przysporzyć kłopotów. Pierwsza i chyba najważniejsza kwestia to syndrom swoistego uzależnienia od świetlicy. Jeżeli dziecko mające duży głód miłości, bliskości i akceptacji, trafi do miejsca gdzie te potrzeby zostaną zaspokojone, w którym będzie się czuć bezpiecznie, będzie się twórczo rozwijać, gdzie być może odnajdzie swoją pasję i dodatkowo otrzyma konkretne profity w postaci odrobionych lekcji, posiłków i nowych umiejętności życiowych; to wyłącznie kwestią czasu pozostaje, kiedy się od tego miejsca uzależni.

Syndrom uzależnienia wychowanka od placówki jest bardzo niebezpieczny. Zadaniem świetlicy jest pomóc dziecku w zbudowaniu autonomii, wewnątrz-

sterowności, odpowiedzialności za własne wybory i decyzje. W żadnym wypadku zaś stworzenie z niego „wolnego elektronu” wiecznie krążącego po świetlicowej orbicie. Sytuacja ta zasadniczo przypomina syndrom „rodzinnego gniazda” i trudności z jego opuszczeniem. I podobnie jak rodzic dorastającego dziecka, tak i wychowawca w świetlicy środowiskowej powinien postawić sobie pytanie: dla kogo wychowujemy dzieci? Dla siebie, dla nich samych czy dla świata? Nasza filozofia pomagania i pracy z ludźmi zmusza nas do odpowiedzi: dla świata. To znaczy nie dla własnych – wychowawcy – indywidualnych potrzeb i zachcianek, ani też nie dla jego – wychowanka – egoistycznych i samolubnych dążeń, ale do tego, aby wchodził w relacje, potrafił tworzyć związki, aby dawał i brał. Aby był gotowy i otwarty na autentyczne spotkanie z drugim człowiekiem.

Zastanawiając się jak pomóc naszym wychowankom w sposób bezpieczny, ale zarazem odważny wyjść z laboratorium świetlicy, postawiliśmy na kulturę. Zasadnicze cele, które stawiamy sobie realizując projekty kulturalne to: ekspresja twórcza wychowanków, ich własne poszukiwania, ryzykowanie, konfrontacja z zewnętrzną oceną. A przede wszystkim poruszanie się w realnym środowisku, a nie w rzeczywistości uzgodnionej placówki terapeutycznej.

4.5. Praski Festiwal Filmów Młodzieżowych „Nova Perspektywa”

Zaczął się w 2007 roku od warsztatów filmowych. Były one niesamowitą przygodą zarówno dla wychowanków jak i wychowawców „Serduszka dla Dzieci”. Zaczęliśmy robić filmy. Najpierw dokumenty, później coraz śmielej również krótkie historie fabularne. Obserwując entuzjazm dzieci na planie filmowym poczuliśmy, że „kręcenie filmów” to znakomity sposób na uzupełnienie pracy korekcyjno – terapeutycznej. To sposób aktywności, który do tejże pracy dostarcza mnóstwo materiału. Bo dziecko, które bardzo niewiele wie o świecie, robiąc film, opowiada w nim o sobie. O własnych lękach, nadziejach, marzeniach, o swoich problemach osobistych. Jednocześnie odbywa się to w bezpiecznej atmosferze, istnieje swoista strefa ochronna: zawsze może powiedzieć „przecież to tylko film”. Włączyliśmy film w metodologię naszej pracy.

Naturalną konsekwencją była chęć zaprezentowania filmów naszych podopiecznych w kinie. Skonfrontowanie wychowanków z zewnętrzną oceną ich twórczości. Takie były bazowe założenia pierwszej edycji „Nowej Perspektywy”. Rezonans tej imprezy zaskoczył nas wszystkich: ponad trzysta osób na sali, brak biletów, artykuły w największych polskich dziennikach, reportaż telewizyjny. Udało się!

Festiwal w sposób naturalny stał się platformą prezentacji amatorskiej twórczości filmowej dzieci i młodzieży – obecnie już z terenu całego kraju. Chcemy, aby na „Nowej Perspektywie” mogli zaprezentować swoje produkcje wszyscy, którzy nie ukończyli osiemnastego roku życia, a parają się obrazem, słowem, dźwiękiem, próbując łączyć to w całość. Dotychczas odbyły się trzy edycje festiwalu, podczas których zaprezentowanych zostało kilkadziesiąt obrazów zarówno dokumentalnych jak i fabularnych. W jury „Nowej Perspektywy” zasiadali m.in. Krzysztof Majchrzak, Jerzy Zelnik, Bogusław Linda, Tadeusz Sobolewski. Filmy zauważone i nagrodzone przez jurorów poruszają odważnie osobistą tematykę, portretują świat oczami nastolatków. Wydaje mi się, iż nasz festiwal wkomponował się już w praski krajobraz kulturalny.

4.6. Kultura futbolu

Jednym z głównych założeń naszej pracy jest pokazywanie wychowankom jak zróżnicowany, a dzięki temu nieoczywisty i fascynujący jest świat. Do poznawania świata potrzebny jest jednak „klucz”; dla nas jednym z takich kluczy jest futbol. Projekt zakłada cykl wyjazdów na mecze piłkarskie w różne zakątki świata, aby zwiedzać, przyglądać się różnym grupom społecznym, poznawać ludzi. A przede wszystkim próbować poczuć i zrozumieć, co to jest pasja. Bo dla nas futbol to właśnie pasja, którą chcemy dzielić się z naszymi podopiecznymi. Celem projektu jest rozwój: osobisty, społeczny, poszerzanie horyzontów, przełamywanie stereotypów, spotkanie i konfrontacja z innością. Kluczem doboru naszych futbolowych wojaży nie jest siła i sportowa moc grających drużyn, ale kontekst historyczny, geograficzny, kulturowy. Piłka nożna to kwestia arcyciekawa „sama w sobie”, ale również znakomity punkt wyjścia do eksploracji zupełnie innych tematów. Chcemy, aby nasi wychowankowie spotykali bardzo różnych ludzi i rozmawiając z nimi o tym, co jest dla nich ważne, ciekawe i czym tak naprawdę żyją, konfrontowali to z własnymi wartościami, doświadczeniami, marzeniami. Z wyjazdów przywozimy filmy, artykuły prasowe i reportaże radiowe. Do tej pory byliśmy w Rzymie, Belgradzie, Łodzi, Zabrzu, Krakowie i Gdyni. W najbliższych planach Białoruś i Turcja. Rozkręcamy się. Dopóki piłka w grze!

4.7. Audycja radiowa „Zupełnie Inny Świat”

Przez dwa lata prowadziliśmy wspólnie z naszymi wychowankami cotygodniową audycję w „Radio Warszawa”. Czterdzieści pięć minut „na żywo”,

o kulturze i sprawach społecznych. Celem było stworzenie w eterze przestrzeni na prezentację problemów, postaw i poglądów młodzieży gimnazjalnej i licealnej. Chcieliśmy naszych podopiecznych zmobilizować do aktywności, kreatywności, ale przede wszystkim do zmagania się z własnymi trudnościami i ograniczeniami. Prowadzenie audycji w profesjonalnej rozgłośni radiowej to duże wyzwanie – nie tylko dla młodzieży z rodzin problemowych. Była to dla nich, choć atrakcyjna w formie, ciężka praca nad sobą. Zmaganie się z własną nieudolnością, wstydem, nikłą wiedzą o świecie. Przygotowując i realizując audycję uczyli się planowania działań, bycia i pracy w zespole. Lojalności, konsekwencji, odpowiedzialności. Uczyli się też rozmawiać z ludźmi, bo do każdej audycji zapraszaliśmy gościa. Rozmawiać „o czymś”, co wśród dzieci dorastających w rodzinach zaniedbanych wychowawczo nie zdarza się zbyt często. Zanim wyrzucono nas z radia – bo byliśmy „zbyt rock’n’rollowi, zbyt kontrowersyjni” – przygotowaliśmy i poprowadziliśmy z młodzieżą blisko sto audycji. O Pradze, Prażanach, o stowarzyszeniach, ciekawych inicjatywach społecznych i kulturalnych. Było warto. Piękna i pożyteczna przygoda.

4.8. Pismo młodzieżowe „Zupełnie Inny Świat”

Nasz najnowszy projekt z obszaru kultury, który niebawem się zmateriaлизuje, to czasopismo „Zupełnie Inny Świat”. W moim odczuciu, niewiele jest w Polsce pism młodzieżowych, które swoich odbiorców traktowałyby poważnie tzn. zależałoby im na rozwoju osobistym młodych czytelników. Zdecydowana większość z nich nie wykracza swoją ofertą poza ilustrowane *love-story*, najnowsze plotki z życia „znanych z tego, że są znani” czy horoskopy. Na przeciwnym biegunie znajdują się nieliczne pisma adresowane do przyszłowiowych „kujonów” lub tych, którym nie chce się czytać lektur szkolnych. Oferują szczegółowe omówienia wymaganej w szkole literatury i wszelkiej maści kursy przygotowawcze do egzaminów, klasówek, kartków. Gdzie miejsce na opinie, wymianę poglądów, spory o wartości? Gdzie młodzież może o tym poczytać? A gdyby ktoś z nich chciał się swoimi przemyśleniami podzielić, to gdzie może o nich napisać?

Nasz pomysł na pismo jest prosty: ma być dla młodzieży i przez młodzież robione (większość redakcji stanowią licealiści). Chcemy stworzyć w przestrzeni medialnej niszę umożliwiającą młodym ludziom wymianę opinii, prezentację swoich pasji, świadomy rozwój osobisty. Profil pisma to, szeroko pojmowana, tematyka społeczno – kulturalna. W każdym numerze prezentować będziemy temat przewodni (w pierwszym „Kultura futbolu”) oraz cykliczny wywiad „Społeczniak”, z osobą aktywnie działającą w przestrzeni

publicznej, na rzecz dobra wspólnego; portrety wolontariuszy, pracowników organizacji pozarządowych, animatorów kultury. Będą artykuły o ciekawych zjawiskach artystycznych, raczej spoza *mainstreamu*, będzie psychologia i sprawy społeczne, reportaże i wywiady z ludźmi, którzy niekoniecznie są znani, ale robią ciekawe i ważne rzeczy, „o coś im w życiu chodzi”.

Integralną częścią pomysłu na „Zupełnie Inny Świat” jest sposób jego dystrybucji. Pismo rozprowadzane będzie m.in. przez wolontariuszy, którzy otrzymywać będą połowę ceny egzemplarza na realizację własnego projektu społecznego. Drugie 50% przeznaczymy na druk następnego numeru.

5. KADRA

Fundamentem dobrze funkcjonującego programu środowiskowego jest zespół jego realizatorów. Ważne są zarówno predyspozycje i kompetencje jednostkowe jak i wypracowane w zespole procedury, a przede wszystkim wspólna wizja i filozofia pracy. Pracując z dziećmi, które mają liczne deficyty rozwojowe i edukacyjne, negatywne doświadczenia w kontaktach z dorosłymi, ubogie dziedzictwo kulturowe i nie radzą sobie z trudnymi emocjami, których życie dostarcza im w nadmiarze – decydującą kwestią jest zbudowanie kontaktu. A w dalszej perspektywie relacji, więzi. Podstawowym narzędziem, którym w realizacji tego zadania dysponuje wychowawca jest jego własna osobowość.

W naszych świetlicach wychowankowie zwracają się do wychowawców po imieniu. Chcemy jak najdalej odejść od wzorca relacji dorosły – dziecko, który nasi podopieczni doskonale znają ze szkoły. W sytuacji szkolnej uczeń niejako *a priori* zmuszony jest przyjąć autorytet nauczyciela wynikający wyłącznie z funkcji, co oczywiście bardzo rzadko realnie się udaje. W naszej filozofii wychowawca buduje swoją pozycję w oczach dziecka poprzez to, kim jest, a nie jaką funkcję pełni. Nie istnieje oczywiście model wychowawcy idealnego, postaram się natomiast wskazać cechy, które uważamy za istotne poszukując ludzi do pracy przy realizacji naszego programu.

Jako najważniejsze jawią mi się: otwartość (na ludzi, nowe doświadczenia, poszukiwanie nowych rozwiązań), autentyczność i zaangażowanie. Żeby wychowawca był w stanie stworzyć dziecku realną alternatywę dla tego, co może zaoferować mu „ulica”, nie wystarczą kredki i ciepły posiłek. Musi podzielić się czymś, co dla niego samego stanowi wartość. Ważne są pasje, zainteresowania, hobby. Świat dziecka z marginesu jest bardzo ograniczony, ciasny i powierzchowny. Jeżeli wychowawca stworzy mu szansę na znalezienie czegoś, co będzie na tyle intrygujące, że przykuje jego uwagę, a później

skłoni do pogłębiania wiedzy i doskonalenia się w tej dziedzinie będzie to istotny impuls do wyjścia z mentalnego getta. Ważne w relacji wychowawca – wychowanek jest partnerstwo, rozumiane jako równość praw i wspólnota celów, a nie jako „kumplostwo”, pobłażanie i „przymykanie oczu”.

Praca w środowisku zmarginalizowanym, będąc trudną i emocjonalnie obciążającą, wymaga nieustannego podnoszenia swoich kompetencji zawodowych. Wychowawca pracując z grupą powinien równolegle dbać o własny rozwój osobisty i optymalizację warsztatu pracy. Każdy, kto chce być tzw. „pomagaczem” powinien odbyć podstawowe przygotowanie treningowo – warsztatowe. Celem dobrego szkolenia nie jest nauka metod i technik – te każdy opierając się na indywidualnych predyspozycjach musi wypracować sam poprzez praktykę i zbieranie doświadczeń, ale poszerzenie świadomości, impuls do poszukiwań własnej drogi rozwoju zawodowego.

Bazą dobrego szkolenia powinien być trening interpersonalny. Forma psychoedukacji ukierunkowana na optymalizację funkcjonowania w grupie i w kontaktach z innymi ludźmi. Podczas treningu każdy z uczestników otrzymuje wyczerpujące informacje zwrotne na temat tego jak jest odbierany i rozumiany przez pozostałych członków grupy, może poznać własne deficyty i mocne strony. Ma okazję do zmierzenia się z własnymi trudnościami, lękami, uprzedzeniami w kontaktach interpersonalnych. Trening jest również okazją do poznania procesów zachodzących w grupie, jej dynamiki oraz tkwiących w niej możliwości rozwojowych. Jest doświadczeniem niezwykle otwierającym i poszerzającym świadomość: własnych braków, wielości perspektyw i niemalże nieograniczonych możliwości rozwojowych każdego z nas.

W późniejszej pracy wychowawcy ważne jest również uczestnictwo w treningu intrapsychicznym, którego istotą jest poszerzenie i pogłębienie świadomości własnych problemów emocjonalnych, ich przyczyn i konsekwencji. W czasie treningu analizowane są konflikty wewnętrzne dotyczące najważniejszych aspektów egzystencji: tożsamości, wartości, autonomii, bezpieczeństwa, sprawczości czy odpowiedzialności. Uzupełnieniem szkolenia treningowego powinny być warsztaty metodyczne skoncentrowane na praktycznych ćwiczeniach w małych grupach laboratoryjnych dotyczących poszczególnych aspektów pracy wychowawczej. Ważne tematy warsztatów to: praca z indywidualnym przypadkiem, praca z grupą, diagnoza i budowanie programu korekcyjnego, interwencja kryzysowa. Efektem uczestnictwa w – rzetelnie przygotowanym i prowadzonym przez fachowców – szkoleniu jest przede wszystkim większa efektywność i elastyczność w posługiwaniu się głównym narzędziem pracy czyli samym sobą. O ile to możliwe istotne jest, aby wszyscy członkowie zespołu odbyli szkolenie w podobnej tradycji.

Pomaga to w późniejszej pracy; dzięki wspólnocie doświadczeń, tożsamym kodzie językowym, istnieje podstawowa płaszczyzna porozumienia, która jest dobrym punktem wyjścia do własnych poszukiwań. Zespół Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci” w zdecydowanej większości korzystał ze szkoleń w Towarzystwie Psychoprofilaktycznym prowadzonym przez legendę organizacji pozarządowych, Marka Licińskiego. I chociaż mamy głębokie poczucie podążania „własną ścieżką”, było to dla nas wszystkich ważne doświadczenie formacyjne, zarówno w wymiarze jednostkowym jak i z punktu widzenia rozwoju zespołu.

W realizacji profilaktycznego programu środowiskowego „dogadany” zespół jest wartością bezcenną. Nigdy bowiem sytuacja w grupie dzieci czy młodzieży, z którą się pracuje nie będzie lepsza niż w zespole realizatorów. Nierozwiązane konflikty, brak wspólnej wizji, wzajemna rywalizacja pomiędzy kadrą ma fatalne skutki dla morale grupy, przyczyniając się do jej powolnego rozkładu. Nie ma szans, aby wychowawcy, którzy wobec siebie są „nie wprost”, nie udzielają sobie szczerych informacji zwrotnych, chronią towarzyskie układy przedkładając je nad dobro realizowanego programu, byli w stanie wygzekwować te same rzeczy od grupy. Dlatego początkiem pracy zespołowej powinno być sformułowanie podstawowych standardów i procedur zawodowych zespołu. Dla integracji i dalszego rozwoju zespołu ważny jest stały program szkolenia wewnętrznego opierający się na regularnych zebraniach klinicznych. Ważne jest, aby podczas tych spotkań rozwiązywać – na bieżąco – pojawiające się w zespole konflikty interpersonalne i pracować nad spójną wizją realizowanych działań; bo tylko to gwarantuje efektywną i satysfakcjonującą współpracę.

Nasz zespół spotyka się dwa razy w tygodniu na trzygodzinne zebrania. W poniedziałki omawiane są sprawy organizacyjne, dotyczące planowanych działań, remontów i aprowizacji. Natomiast w czwartki koncentrujemy się na analizie problemów naszych podopiecznych, omówieniu przebiegu zajęć socjoterapeutycznych oraz rozwiązywaniu konfliktowych sytuacji w zespole.

6. PODSUMOWANIE

W niniejszym artykule podjęto próbę przybliżenia założeń i realizacji programu środowiskowego realizowanego przez Stowarzyszenie „Serduszko dla Dzieci” na warszawskiej Pradze Północ. Oczywiście jest to zarys ogólny, zapis przedsięwzięć realizowanych aktualnie. Przez piętnaście lat działalności organizacji program stale ewoluował. Próbowujemy dostosowywać go do zmian zachodzących w przestrzeni społecznej, w rodzinach, szkole, do tego

jak zmieniają się uczestniczące w programie dzieci. Staramy się „trzymać rękę na pulsie”, aby to co oferujemy było odpowiedzią na rzeczywiste problemy i potrzeby naszych beneficjentów, a nie zawieszoną w próżni, odciętą od realiów „radosną twórczością” grupki zapaleńców. Chociaż zarówno „radosna twórczość” jak i „grupka zapaleńców” są sformułowaniami, które w sposób istotny rzutują na końcowy produkt – nasz program środowiskowy. Przygotowując i realizując ofertę bazujemy na własnych pasjach, zainteresowaniach, którymi dzielimy się z naszymi podopiecznymi. I które po jakimś czasie nie są już nasze, ale wspólne, „Serduszkowe”. Oczywiście pracując z młodymi ludźmi, często skrzywdzonymi, cierpiącymi i zagubionymi nie wystarczą dobre chęci, entuzjazm i ciekawe pomysły. Aby jak najlepiej wykonywać swoją pracę, czyli pomagać – bezwzględnie należy podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, należy się profesjonalizować. I wcale nie jest to równoznaczne z zastąpieniem pasji sztywnymi proceduralnymi schematami. Wręcz przeciwnie, wychowawca, który szkoli się zawodowo, otrzymuje narzędzia, które pozwalają mu pasję ukierunkowywać i wykorzystywać znacznie efektywniej niż dotychczas. Nie „wyważa otwartych drzwi”, lepiej rozumie swoich podopiecznych, bo lepiej rozumie siebie. Wie, jakie cechy jego charakteru pozwalają mu budować kontakt, a które nie pozwalają. Zna swoje psychologiczne ograniczenia i potencjały. Wiedza ta może być początkiem poszukiwań własnego sposobu i formuły pracy, którą każdy „pomagacz” winien wypracować samodzielnie.

W naszej filozofii pomagania dalecy jesteśmy od samarytańskiego poświęcenia własnej osoby „dla sprawy”. Wychowawca musi zwracać uwagę na zaspokajanie własnych potrzeb, dążyć do osobistego szczęścia. W naszym mniemaniu pomoc psychologiczna nie polega na stworzeniu wychowankom idealnego świata, na ochronie przed trudnościami „za wszelką cenę”. Dążymy do wyposażenia naszych podopiecznych w oręż, który pozwoli im zmagać się z rzeczywistością, a nie przed nią uciekać. Muszą oni odkryć źródło sił umożliwiających im poradzenie sobie z życiowymi kłopotami. Wyręczanie ich, od znalezienia tego źródła znacznie ich oddala. Jakież to źródło i jaki oręż czyli innymi słowy czego warto uczyć młodych ludzi? Dzieci ze środowisk zagrożonych patologią społeczną bardzo niewiele wiedzą o sobie i o świecie. Sukcesywnie należy stwarzać im sytuacje, w których mogą poszerzyć swoją wiedzę i co równie ważne zdobyć konkretne umiejętności życiowe. W wymiarze zadaniowym ważna jest nauka samoobsługi, gospodarowania czasem i pieniędzmi. Natomiast dla właściwego rozwoju osobowościowego: umiejętności społeczne, umiejętność budowania związków (miłość, przyjaźń, koleżeństwo) i radzenia sobie z kryzysami emocjonalnymi.

Skoro bazą naszego programu jest socjoterapia, opierająca się na oddziaływaniach grupowych, należy również wskazać pozytywne doświadczenia stające

się udziałem wychowanków dzięki byciu i pracy w grupie. Jako najważniejsze zidentyfikowałbym wzajemną zależność, różniącą się zarówno od zależności jak i od niezależności. Kiedy ludzie czują, że ich los jest sprzężony z losem innych, a rozwój jest ich wspólnym dążeniem – wtedy są współzależni. Bycie w grupie to też: niezależność od pełnienia roli społecznej, poczucie mocy sprawczej, siły i możliwości oddziaływania na innych, umiejętność szukania pomocy, jej przyjmowania i dawania. Uczestnictwo w grupie to również możliwość doświadczania i trenowania: otwartości, spontanicznego działania, precyzyjnego formułowania przekazywanych komunikatów. Bycie częścią dobrze funkcjonującej grupy pomaga uwierzyć w siebie i w innych.

Na końcu chyba kwestia najistotniejsza. Pracując z dzieckiem czy młodym nieukształtowanym człowiekiem często stajemy się dla niego ważną osobą, czasami autorytetem. Należy pamiętać, że celem pracy korekcyjno – terapeutycznej powinna być autonomia i samodzielność wychowanka, a nie jego uwielbienie dla wychowawcy i uzależnienie od niego. W codziennej, trudnej i psychicznie obciążającej pracy, istnieje pokusa „drogi na skróty”: narzucania własnych decyzji, niezależnie od woli i gotowości podopiecznego, jego wyřęczania, („przecież my zrobimy to lepiej”) skutkującego uzależnieniem od nas. Każdy, kto zawodowo zajmuje się pomaganiem musi wciąż oswajać pojęcia: dominacja, indoktrynacja, demoralizacja. I pamiętać jak łatwo można nadużyć władzy bądź wzbudzić, a później zawieść czyjeś oczekiwania.

KINGA PRZYBYSZEWSKA

Badanie potencjału społeczności wiejskiej w gminie Słupno

1. POTENCJAŁ SPOŁECZNO-GOSPODARCZY GMINY SŁUPNO

Rozwój lokalny wiąże się z inicjatywą i aktywnością mieszkańców określonego terytorium przy wykorzystaniu miejscowych zasobów tj. surowców, siły roboczej, krajobrazu itp. Dokonuje się on czterech płaszczyznach: gospodarczej, społeczno-kulturowej, infrastrukturalnej i środowiskowej.

Gmina Słupno leży w południowo-zachodniej części województwa mazowieckiego (powiat plocki) i obejmuje obszar o powierzchni 74,7 km². Pod względem krajobrazowo-przyrodniczym jest niezwykle interesującym i malowniczym terenem. Atrakcyjność położenia przyczynia się do rozwoju przedsiębiorczości. Z roku na rok systematycznie spada powierzchnia gruntów użytkowanych rolniczo. Na terenach przekształcanych powstają nowe osiedla domów jednorodzinnych, a na byłych gruntach rolniczych lokowane są siedziby podmiotów gospodarczych. W pozarolniczej działalności gospodarczej dominują: handel i usługi.

Wyjątkowym potencjałem gminy Słupno jest jej zasób ludzki (tabela 1, wykres 1 i 2). Determinuje on rozwój w różnych płaszczyznach aktywności ludzkiej. Tereny gminy Słupno zamieszkuje 5949 osób, z czego 23,4% to dzieci i młodzież, 64,8% ludności osiągnęło wiek produkcyjny, a 11,8% wiek poprodukcyjny. Największe skupiska ludności to: Słupno (1408 mieszkańców), Nowe Golczewo (821 mieszkańców) i Cekanowo (590 mieszkańców).

Ze statystyk wynika, iż gmina dysponuje znacznym potencjałem ludności gotowej do podjęcia pracy. Kwestią istotną pozostaje możliwość zapewnienia zatrudnienia osobom zdolnym i gotowym do podjęcia pracy.

Potencjałem Gminy Słupno jest również dziedzictwo kulturowe, bogata historia i obiekty wartości historycznej. Wśród najcenniejszych śladów kultury materialnej na terenie gminy Słupno należy wymienić: cmentarz ewangelicko-augsburski z początku XX wieku (Bielino Wirginia), cmentarz z I wojny światowej

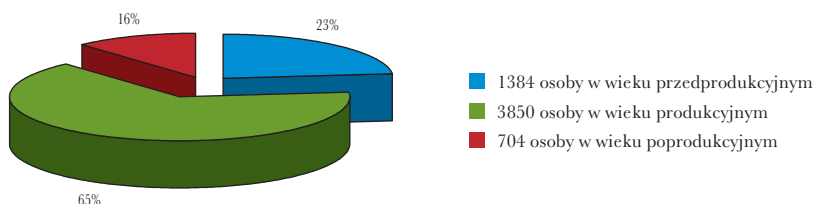
(Cekanowo), park podworski (Golczewo Stare), grodzisko zwane Górą Zamkową (Szelągi), mogiła ofiar terroru hitlerowskiego (Słupno), pomnik Świętego Huberta (Cekanowo) i kościoły (Słupno, Miszewko Strzałkowskie, Święciniec).

Tabela 1. Ludność w gminie Słupno w 2008 r.

Liczba sołectw	17	Kobiety	2 981
Liczba miejscowości	19	Gęstość zaludnienia	79 osób/km ²
Ludność ogółem	5 949	Urodzenia żywe ogółem 2008	64
Mężczyźni	2 968	Zgony ogółem 2008	61

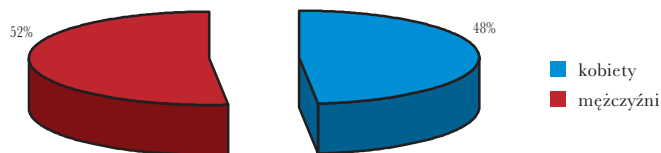
Źródło: Urząd Gminy Słupno.

Wykres 1. Struktura wiekowa mieszkańców gminy Słupno



Źródło: Urząd Gminy Słupno.

Wykres 2. Osoby w wieku produkcyjnym gminy Słupno



Źródło: Urząd Gminy Słupno.

Na terenie gminy Słupno znajduje się Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej i Kultury, który jest modelowym a zarazem innowacyjnym ośrodkiem pomocy społecznej pracującym, metodą CAL-Centrum Aktywności Lokalnej, pozwalającą szerzej spojrzeć na problemy jednostki w kontekście z całym środowiskiem lokalnym. Instytucja wdrażająca model CAL służy budowaniu dobra publicznego i zaufania społecznego. Opiera się na zasadach tolerancji, poszanowania praw człowieka, solidarności społecznej, inicjuje działania służące aktywizacji, edukacji i rozwojowi środowiska lokalnego. Odpowiada na rozpoznane potrzeby społeczności lokalnej, angażuje mieszkańców w pro-

ces ich rozwiązywania w myśl zasady „Pomóżmy ludziom, aby pomogli sobie sami”. Tworzy płaszczyznę porozumienia i współpracy, dąży do kształtowania społeczeństwa obywatelskiego.

GOPSiK stopniowo zmienia w gminie system pomocy społecznej od pasywnego do aktywnego, wyzwalaając w społeczności wiejskiej coraz większy potencjał rozwojowy. Jest to możliwe dzięki cyklicznie podejmowanym badaniom aktualnego stanu potencjału gminy. Narzędziami do jego określania są debaty publiczne, badania ankietowe, stworzenie mapy zasobów i potrzeb gminy Słupno¹.

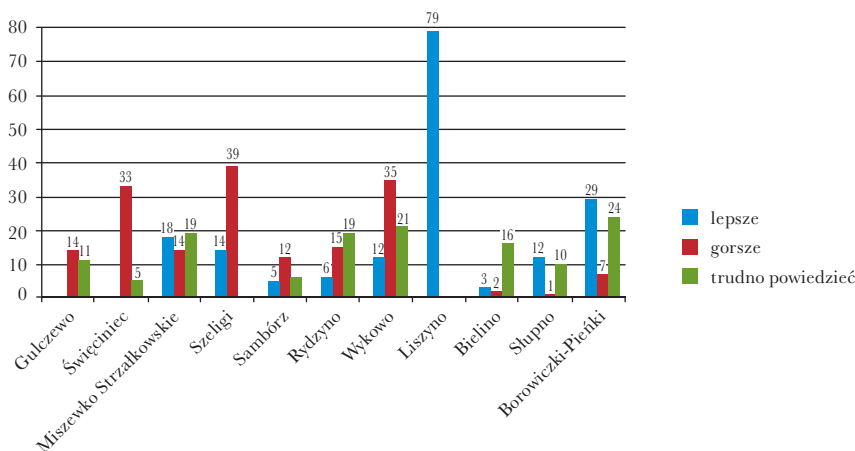
Zasadniczym celem map zasobów i potrzeb jest poznanie ludzi zamieszkujących tę przestrzeń oraz określenie, w jakim stopniu są oni zdolni do bycia podmiotami w jej rozwoju, w jakim stopniu i jakie właściwości mogą ułatwiać, a jakie utrudniać ten rozwój, jakie jest ich zaangażowanie na rzecz środowiska lokalnego, czy posiadają liderów życia społeczno-gospodarczego, co należałoby w procesie innowacyjnym bronić i kultywować, a co osłabić, aby nie naruszyć specyfiki, odrębności i rozwoju tej przestrzeni. Charakter przynależności wynika ze związków strukturalnych i psychologicznych. Stanowią one podstawę do budowania wspólnych losów, łącząc to, co jednostkowe, z tym, co społeczne.

W ramach opracowania map i potrzeb zadano mieszkańcom pytanie o ocenę swego miejsca zamieszkania na tle innych miejscowości (wykres 3). Na taką ocenę wpływa wiele czynników, które są zróżnicowane i zależą od czynników subiektywnych i obiektywnych. Z analizy danych wynika, że na tle innych miejscowości zdecydowanie najlepiej oceniają swoje miejsce zamieszkania mieszkańcy Liszyna, natomiast najgorzej – mieszkańcy Święcieńca i Szelig. Miejscowości Gulczewo, Rydzyno, Liszyno, Bielino, Słupno i Borowiacki – Pieńki zamieszkuje w znacznej części ludność napływowa.

Do głównych problemów społecznych zdaniem mieszkańców w/w miejscowości zaliczyć można: niski poziom zainteresowania wsią władz gminy, brak form zajęć popołudniowych dla dzieci i młodzieży, brak przedszkola, brak miejsca spotkań mieszkańców, bierność i obojętność mieszkańców, opinia że „nic się nie da poprawić”, brak struktur organizacyjnych aktywizujących kobiety i seniorów. Mieszkańcy Święcieńca i Szelig skarżą się na problemy infrastrukturalne: brak kanalizacji, brak miejsca do segregacji śmieci, kłopoty komunikacyjne. Głównymi powodami poczucia się „gorszymi” na tle innych miejscowości są słaby rozwój kulturalny i słaba infrastruktura, które implikują postawy pasywności jej mieszkańców.

¹ Badanie poprzez działanie. Analiza porównawcze map zasobów i potrzeb dwunastu społeczności z terenu Gminy Słupno w latach 2008–2009.

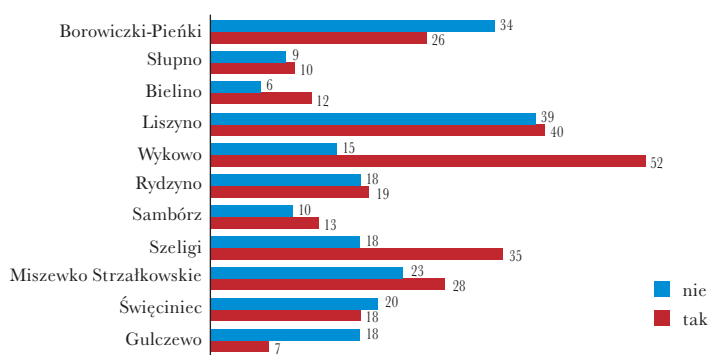
Wykres 3. Ocena miejsca zamieszkania na tle innych miejscowości



Źródło: Urząd Gminy Słupno.

Mieszkańcy posiadają dość dobrą znajomość newralgicznych problemów swojego środowiska, potrafią także je hierarchizować pod względem ich ważności. Świadomość problemów istniejących w społeczności wymaga również gotowości do ich rozwiązywania. Jak wynika z wykresu 4, najwyższe zaangażowanie w rozwiązywanie problemów w swojej miejscowości wykazują respondenci z Wykowa (78% badanych). Nieco niższe zaangażowanie deklarują mieszkańcy Bielina (67%) i Szelig (66%). Natomiast najniższe zaangażowanie deklarują mieszkańcy Gulczewa – aż 72% badanych nie wyraziło chęci pomocy w rozwiązywaniu problemów w swojej miejscowości. W pozostałych miejscowościach odpowiedzi oscylowały od 43% do 57%.

Wykres 4. Deklaracja zaangażowania w rozwiązywanie problemów w swojej miejscowości



Źródło: Urząd Gminy Słupno

Niezwykle ważnym zagadnieniem jest ustalenie przyczyn istniejącego stanu. Z dotychczasowych badań empirycznych wynika, że do udziału na rzecz społeczności lokalnej są szczególnie skłonni respondenci mieszkający w małych miejscowościach, przede wszystkim na wsiach. Ponadto istotnym czynnikiem identyfikacji z miejscem zamieszkania jest zakorzenienie, czyli czas zamieszkiwania na danym terenie. Mieszkańcy, którzy osiedlili się, dorośli w danej miejscowości, swobodnie poruszają się w jej uniwersum symbolicznym. Zdiagnozowanie przyczyn pasywności mieszkańców ma istotne znaczenie dla rozwoju Gminy Słupno.

W celach weryfikacyjnych badanie ankietowe zostało uzupełnione o debatę społeczną przeprowadzoną wśród mieszkańców analizowanych miejscowości oraz analizę SWOT. Potrzeby wyrażone przez mieszkańców potwierdziły uzyskane wyniki badań. Na ich podstawie możemy przedstawić profile społeczności badanych mieszkańców.

1. Mieszkańcy Starego Gulczewa i Gulczewa PGR są zintegrowaną społecznością, szybko nawiązują kontakty. Otwarci na poznawanie nowych środowisk. Chętni do współpracy z władzami gminy i organizacjami pozarządowymi.
2. Społeczność badanego terenu – miejscowości Słupno – ulic: Topolowa, Młynarska, Poczтовая jest społecznością otwartą na działania, chętną do współpracy. Mieszkańcy są otwarci na integrację społeczną i poznawanie nowych społeczności.
3. Mieszkańcy Miszewka Strzałkowskiego są zintegrowaną społecznością, chętną do działania, szybko nawiązują kontakty. Otwarci na poznawanie nowych środowisk. Gotowi do współpracy z władzami gminy i organizacjami pozarządowymi.
4. Mieszkańcy Świącieńca są otwarci na integrację społeczną. Czują się odrzuceni i zapomniani ze względu na położenie miejscowości na obrzeżach gminy.
5. Mieszkańcy Borowiczek Pieniek są społecznością otwartą na działania, chętną do współpracy. Mieszkańcy są otwarci na integrację społeczną i poznawanie nowych społeczności. Społeczeństwo badanego terenu bardzo chętnie korzysta z proponowanych przez władze Gminy innowacyjnych przedsięwzięć. Wiele osób z terenu Borowiczek Pieniek bierze udział w różnego typu szkoleniach proponowanych i organizowanych przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej, przykładem może być udział w zajęciach prowadzonych w Centrum Integracji Społecznej w Słupnie. Osoby z badanego terenu po ukończeniu szkoleń zawodowych i treningach interpersonalnych usamodzielniały się społecznie i zawodowo – podjęły zatrudnienie. Społeczność lokalna Borowiczek Pieniek jest zdeterminowana do aktywnego działania na rzecz środowiska lokalnego.

6. Społeczność Wykowa jest grupą społeczną wykazującą chęć do współpracy z władzami gminy i organizacjami pozarządowymi. Jak zapewniają respondenci, stanowi społeczność otwartą na nowe inicjatywy i działania. Mieszkańcy są chętni na integrację społeczną, a także na realizację nowych pomysłów w celu rozwiązania problemów w swojej miejscowości. Brak niestety efektów deklarowanej chęci zaangażowania społecznego. Pożądane w przyszłości jest zwrócenie uwagi na zdefiniowanie przyczyn zaistniałej sytuacji.
7. Społeczność wsi Szeligi jest otwarta na działania integrujące społeczność, chętna do współpracy i świadoma swojej decyzyjności w realizacji działań. Charakteryzuje się kulturą osobistą, zaradnością i szacunkiem wobec tradycji i osób starszych.
8. Społeczność Samborza jest społecznością otwartą na działania, chętną do współpracy. Mieszkańcy są otwarci na integrację społeczną i poznawanie nowych społeczności, chętni pozyskiwania wiedzy i umiejętności związanych z pisanem projektów.
9. Bielino to typowa społeczność lokalna wykazująca cechy społeczności podmiejskiej. Nie jest to społeczność zamknięta. W naturalnym stopniu jest ona otwarta na zmiany i chętna do współpracy na rzecz rozwoju. Bielino jest miejscem osiedlania się nowych mieszkańców, co przemawia za tym, aby instytucje i organizacje kształtujące życie społeczne na terenie gminy zwróciły szczególną uwagę na procesy związane z migracjami.
10. Społeczność wsi Liszyno jest społecznością otwartą na działania, chętną do współpracy z władzami gminy i organizacjami pozarządowymi. Obecność lokalnych liderów pozytywnie wpływa na rozwój świadomości spraw społecznych. Mieszkańcy są otwarci na integrację społeczną i poznawanie nowych społeczności. Rydzyno to przykład współczesnej społeczności lokalnej funkcjonującej na granicy wsi i miasta. Jej codzienności towarzyszą procesy przepływu ludzi z miasta i osiedlania się na spokojnych i atrakcyjnych terenach. Najprawdopodobniej to wzbudza silne pragnienie mieszkańców do posiadania nienagannej infrastruktury, szerokich dróg, chodników itp. Ludność ta nie zapomina jednak o potrzebach społecznych, chce być silniej zintegrowana, zdolna do działania na rzecz wspólnego dobra. Mieszkańcy chcieliby, aby ich dzieci pożytecznie spędzały czas wolny, a seniorzy z radością przeżywali jesień swojego życia. W tym wszystkim trochę zapominają o sobie – ludziach w sile wieku. Robią to pewnie nieświadomie poddając się współczesnemu nurtowi ciągłej pracy i aktywności zawodowej. Być może wystarczy w nich obudzić społeczną wrażliwość. Rydzyno nie jest to społeczność zamknięta, wręcz odwrotnie jest ona otwarta na zmiany i chętna do współpracy na rzecz rozwoju.

Analiza SWOT została przygotowana przez zespół przedstawicieli instytucji, organizacji społecznych i gospodarczych działających na terenie gminy Słupno. Tabela 2 pokazuje:

- mocne/słabe strony – wewnętrzne uwarunkowania o pozytywnym/ negatywnym wpływie na sytuację społeczną,
- szanse/zagrożenia – zewnętrzne uwarunkowania o pozytywnym/ negatywnym wpływie na realizację celów,

Tabela 2. Analiza SWOT dla gminy Słupno

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> – atrakcyjne położenie gminy Słupno – współpraca pomiędzy instytucjami i organizacjami z terenu gminy – oferta pozaszkolnych zajęć edukacyjnych dla dzieci i młodzieży – posiadanie środków własnych i pozyskiwanie środków zewnętrznych (EFS) – dobra infrastruktura techniczna – zaplecze kadrowe instytucji i organizacji społecznych – odpowiednie warunki w szkołach (oferta edukacyjna) – jednomysłność w Radzie Gminy (zaangażowanie), – szeroka oferta usług społecznych – rozwój przedsiębiorczości – osoby zaangażowane społecznie (sołtysi, liderzy lokalni, animatorzy, wolontariusze) – działania na rzecz integracji społecznej, – obecność organizacji trzeciego sektora – doświadczenie w pozyskiwaniu środków zewnętrznych – ogólna atrakcyjność regionu (sieć komunikacyjna) – wysoka świadomość problemów społecznych – przyrost liczby mieszkańców gminy 	<ul style="list-style-type: none"> – brak obwodnicy Słupna – niewystarczająca ilość miejsc organizowania zajęć pozaszkolnych dla dzieci i młodzieży – brak miejsc do spędzania wolnego czasu dla młodzieży – brak punktu rehabilitacji, przedszkola, obiektu rekreacyjno-sportowego – roszczeniowość społeczeństwa, któremu udzielono już raz pomocy – bierność społeczeństwa – brak miejsc rekreacji oraz brak przewodnika turystycznego gminy Słupno – brak Gminnego Domu Kultury – problem niezrozumienia społecznego, braku akceptacji dla inicjatyw społecznych – symptomy demoralizacji dzieci i młodzieży – ograniczona liczba placów zabaw – niski poziom integracji mieszkańców – brak Koła Gospodyń Wiejskich (zrzeszonej aktywności kobiet) – zagrożenia wykluczeniem społecznym (patologia, ubóstwo, bezrobocie) – nie wykorzystany potencjał ludzki – brak oferty dla osób starszych – niska świadomość społeczeństwa <ul style="list-style-type: none"> – choroby psychiczne, uzależnienia, przemoc

Tabela 2. (cd.)

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> – bliskość Płocka – (nowi mieszkańcy, inwestorzy, wzrost wartości gruntu) – wzrost zasobów ludzkich (nowo osiedleni mieszkańcy) – pozyskiwanie środków z zewnątrz przez różne instytucje – istnienie na terenie gminy przedsiębiorstwa PERN „Przyjaźń” (zbiorniki z ropą) – zaplecze krajoobrazowo-turystyczne – korzystanie z Europejskiego Funduszu Społecznego i grantów – nawiązanie współpracy z innymi gminami – wzrost poziomu wykształcenia mieszkańców oraz zwiększenie dostępności do szkół różnego stopnia – rozwój przemysłu, inwestycji – rozwój agroturystyki – korzystne położenie regionu dla komunikacji – wzrost mobilności zawodowej i geograficznej – istnienie partnerstwa pomiędzy władzami gminy a organizacjami pozarządowymi w zakresie rozwiązywania problemów bezrobocia, niepełnosprawności – upowszechnianie problematyki niepełnosprawności – wzrost społecznej akceptacji i podmiotowe traktowanie osób niepełnosprawnych, starszych, samotnych i chorych psychicznie – prawidłowy przepływ informacji pomiędzy sektorem publicznym a pozarządowym w dziedzinie pomocy społecznej – racjonalne rozdzielanie środków publicznych – wzrost znaczenia organizacji pozarządowych na rzecz dzieci i młodzieży 	<ul style="list-style-type: none"> – droga krajowa „62” (kwestia bezpieczeństwa) – bliskość Płocka, przenikanie wzorców patologicznych (narkotyki) – istnienie na terenie gminy przedsiębiorstwa PERN „Przyjaźń” (zbiorniki z ropą) – zagrożenie terrorystyczne – postępująca urbanizacja – wzrost przestępczości – niedostateczne dofinansowywanie oświaty i nauki – wzrost stopy bezrobocia, bezrobocia długotrwałego oraz dziedziczenia bezrobocia – postępująca degradacja wartości rodziny, postępująca apatia i zniechęcenie oraz upadek „kultury pracy” – zła sytuacja ekonomiczna <ul style="list-style-type: none"> – gospodarcza kraju źle wpływa na pomoc niepełnosprawnym – wzrost zapotrzebowania na placówki opieki stacjonarnej, usługi opiekuńcze – rozwój zjawiska wykluczenia społecznego niektórych grup społecznych – przeciążenie pracowników socjalnych ilością zadań – istnienie zjawiska nielegalnego zatrudnienia

Tabela 2. (cd.)

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> – dostosowanie standardów do wymogów UE – ciągłe doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez kadre pomocy społecznej – współpraca fachowców różnych dziedzin na rzecz przeciwdziałania uzależnieniom, – istnienie systemu wsparcia dla osób z problemem uzależnienia, – skuteczność i efektywność podejmowanych działań na rzecz osób uzależnionych 	

Źródło: Urząd Gminy Słupno.

2. DZIAŁANIE AKTYWIZACYJNE I USŁUGI SPOŁECZNE NA RZECZ MIESZKAŃCÓW GMINY SŁUPNO

Wprowadzanie nowych instrumentów aktywizujących zarówno zawodowo, społecznie, zdrowotnie i edukacyjnie stanowi nową jakość działań na terenach wiejskich. Proponowane działania umożliwiają uczestnikom w ramach Środowiskowego Domu Samopomocy, Klubu Integracji Społecznej, Centrum Integracji Społecznej, wolontariuszom i młodzieży, członkom grup samopomocowych, sołtysom liderom i animatorom społecznym zwiększenie poziomu indywidualnego i grupowego utożsamiania się ze społecznością oraz świadomości korzyści płynących ze wspólnego działania.

W 2004 r. w ramach pracy GOPS-u w Słupnie powstał Środowiskowy Dom Samopomocy jako placówka pobytu dziennego dla 30 osób chorych psychicznie. Dla osób z niepełnosprawnością jest ona alternatywą domowej pielęgnacji, jaka była i jest nadal udziałem tej grupy osób. Osobie chorej psychicznie tworzy się w ŚDS tzw. „drabinę rehabilitacyjną”, po której szczeblach wspina się aż do momentu, kiedy będzie mogła funkcjonować niezależnie, w miarę swych potrzeb. Wielką zaletą tej placówki jest to, że w oparciu o system pomocy społecznej jest ona bliżej osoby potrzebującej niż inne instytucje. Pracownicy ŚDS tworzą warunki do usamodzielnienia się społecznego osób chorych psychicznie, podejmują wczesne interwencje w okresie zaburzeń zdrowia oraz motywują uczestników do aktywności w pełnieniu ról społecznych i zawodowych. Dom posiada wyposażone sale i pracownie specjalistyczne oraz pokoje

konsultacyjno-doradcze. Cenne umiejętności nabyte w pracowniach krawiectwa i gobeliniarstwa przez domowników ŚDS wykorzystywane są do dekoracji wnętrz, kostiumów dla dzieci na przedstawienia w Samorządowym Przedszkolu w Słupnie, dekoracji ołtarzy w parafii Św. Marcina w Słupnie, a także w przygotowaniu kostiumów teatralnych. W pracowni artystycznej i witrażu stymulowane są procesy wyobraźni i twórcze myślenie uczestników.

W pracowni stolarsko – rzeźbiarskiej dzięki odpowiednim materiałom, narzędziom i urządzeniom, uczestnicy zagospodarowali „Tajemniczy Ogród” będący placem zabaw dla dzieci. Kontakt z przyrodą mobilizuje do spacerów, wycieczek itp. Wykorzystanie potencjału uczestników ukazuje innym instytucjom i mieszkańcom Słupna, że ich praca jest potrzebna, a podejmowane działania przynoszą korzyść wszystkim mieszkańcom. W 2008 roku w ramach współpracy z Teatrem Płockim powstał teatr integracyjny „A było to tak”. Przedsięwzięcie to okazało się wielkim sukcesem. Jego pomysłodawcami byli uczestnicy ŚDS. Niepełnosprawni aktorzy, którzy do tej pory przygotowywali scenki i wystąpienia na wyjazdach integracyjnych w innych ŚDS zapragnęli rozwijać się w tym kierunku. Spotkania ze sztuką przyczyniły się do ich wielopłaszczyznowego rozwoju poprzez poznanie własnych możliwości a także otwartości w kontaktach z innymi. Elementy dramy i teatru pobudziły wyobraźnię a także w pewnym stopniu zintegrowały osoby niepełnosprawne z otoczeniem. Uświadomiły, że każdy z nas jest inny od względem społecznym, psychicznym czy fizycznym. W treści scenariuszy pojawiają się ludzkie kłopoty, konflikty, trudności i radości. Dla domowników Środowiskowego Domu Samopomocy teatr to wielka przygoda. Warsztaty prowadzone są przez Piotra Bałę – aktora Teatru Dramatycznego w Płocku. Niepełnosprawni aktorzy mają możliwość zaprezentowania siebie na poziomie lokalnym i regionalnym. Przedsięwzięcie to rozwija nie tylko potencjał osób niepełnosprawnych, ale również integruje profesjonalnych aktorów, inne środowiska twórcze oraz ludzi dobrej woli itp. Sytuacja uczestników Środowiskowego Domu Samopomocy jest szczególnie trudna w kontekście ich sytuacji materialnej i podjęcia pracy zawodowej. Dlatego też w ramach zajęć ŚDS prowadzone są działania związane z przygotowaniem ich do podjęcia pracy. Znalezienie zatrudnienia dla osób chorych psychicznie odbywa się we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Płocku oraz doradcą zawodowym z GOPS i K.

Osoby niepełnosprawne są jedną z najliczniejszych grup klientów ośrodków pomocy społecznej. Aby wyjść naprzeciw potrzebom środowiska skupionego wokół osób z zaburzeniami psychicznymi w woj. mazowieckim powstało Mazowieckie Forum Środowiskowych Domów Samopomocy, którego ŚDS w Słupnie jest członkiem. Wspólnie z innymi ŚDS wypracowuje partnerskie inicjatywy i porozumienia na poziomie lokalnym i regionalnym.

Procesy społeczno-gospodarcze ostatnich kilkunastu lat przekształciły członków społeczności wiejskiej. Anonimowość ludzi mieszkających po sąsiedzku, pogłębiające się dysproporcje między grupami społecznymi, czy też tempo i styl życia współczesnych mieszkańców wsi nie sprzyja spotkaniom, dzięki którym ludzie mogliby porozmawiać o swoich problemach. Przeprowadzona przez GOPSiK diagnoza potrzeb lokalnej społeczności wskazała potrzebę powstania grup samopomocowych. Tworzenie ich jest ważnym elementem pobudzania aktywności społecznej na wsi. Przyczynia się do tworzenia nowych relacji i więzi międzyludzkich. Diagnoza potrzeb wskazała, że istnieje potrzeba zainteresowania problemami kobiet i seniorów.

Od 2007 roku w strukturach GOPSiK funkcjonuje Klub Seniora. Jest on miejscem, który ukazuje, że jesień życia może być ciekawym okresem zarówno na płaszczyźnie intelektualnej jak i aktywności ruchowej. Obecnie Klub zrzesza ok. 70 osób z terenu gminy Słupno. Dużym zainteresowaniem wśród członków Klubu cieszą się imprezy okolicznościowe. Klubowicze chętnie uczestniczą w wydarzeniach artystycznych. Tradycją stał się ich udział w imprezie integracyjnej dla społeczności gminy Słupno pod hasłem „Dni Aktywnej Społeczności”. Ponadto Klub Seniora współpracuje z Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej, Gminną Biblioteką Publiczną, Środowiskowym Domem Samopomocy, parafią Rzymskokatolicką.

Najważniejszym efektem działalności Klubu jest to, że jej członkowie mają odwagę wchodzić w nowe relacje między sobą, odnowiły się wizyty sąsiedzkie a codzienne życie stało radośniejsze. Klub stał się receptą na samotność i nudę, wydobyl również potencjał drzemący w Seniorach. Doświadczenia z tworzenia i prowadzenia Klubu w Słupnie zostały przeniesione na nowy teren. We wsi Borowiczki-Pieńki powstał Klub Fitness. Na zajęcia przychodzą zarówno kobiety jak i mężczyźni w różnym wieku. Klub Seniora integruje społeczność Borowiczki-Pieniek oraz nadaje przestrzeń do wielopłaszczyznowego rozwoju.

Na terenie Gminy Słupno działają nieformalne grupy mieszkańców. Grupa jest silnie związana z miejscem zamieszkania. Panie wsluchują się w potrzeby swoich sąsiadów i organizują wydarzenia dla całej społeczności np. przygotowanie przetworów z buraków w ramach projektu „Ratujmy Tradycję i Zdrową Żywność”, zajęcia z aerobiku, spotkania z psychologiem. Liderki zdobywają wiedzę i umiejętności m.in. dzięki udziałowi w szkoleniach liderów lokalnych. Dzięki współpracy z GOPSiK i działającymi w regionie stowarzyszeniami grupa pozyskuje środki finansowe na realizowanie zaplanowanych przedsięwzięć.

GOPSiK w swoich działaniach przyczynia się do wzmacniania struktury społecznej poprzez integrację społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluc-

zeniem społecznym. Przykładem wspomnianego działania jest powstanie w 2006 r. Centrum Integracji Społecznej.

Jest ono gospodarstwem pomocowym Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej i Kultury podejmującym działania mające na celu aktywizację zawodową i społeczną a tym samym przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i marginalizacji osób zamieszkałych na terenie Gminy Słupno. Centrum Integracji Społecznej w Słupnie współfinansowane jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, funduszy własnych Gminy Słupno i Mazowieckiego Urzędu Marszałkowskiego.

Usługi Centrum Integracji Społecznej skierowane są do osób, które ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo i uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Niezwykle ważnym zadaniem realizowanym przez CIS jest wspomniana zmiana postaw życiowych uczestników oraz kształtowanie w społeczeństwie postaw zrozumienia, akceptacji, tolerancji i szacunku dla osób z grup szczególnego ryzyka. Realizacja nadrzędnego celu CIS odbywa się poprzez prowadzenie działań w ramach których uczestnicy nabywają umiejętności w zakresie teoretycznej i praktycznej nauki zawodu, w formie przekwalifikowania lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych, umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi. Uczestnicy rozwijają swoje umiejętności pozwalające na osiągnięcie pozytywnych pozycji społecznych, planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą. Uczestnikami Centrum mogą być osoby: długotrwale bezrobotne w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uzależnione od alkoholu po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego, uzależnione od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej, zwolnione z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, bezdomne realizujące indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, chore psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego, uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej.

Centrum Integracji Społecznej jest jednostką organizacyjną realizującą reintegrację zawodową i społeczną poprzez:

1. Kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu.

2. Nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych.
3. Naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą.
4. Uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Uczestnicy CIS są często uzależnione od pomocy społecznej – nie rozumieją, a często nie chcą zmienić swojej sytuacji. Podczas pierwszych tygodni w CIS, uczestnik jest pod szczególną obserwacją i opieką pracownika socjalnego, psychologa i doradcy zawodowego. Uczestnicy zapoznają się z aktualnymi metodami i narzędziami do badań zasobów i potrzeb środowiska lokalnego, jak również dostosowania w oparciu o te metody planu własnej ścieżki rozwoju zawodowego. Tworzony jest Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego, który pozwala ocenić mocne i słabe strony, zidentyfikować ograniczenia i możliwości uczestnika. Ma on na celu to, aby osoba wykluczona społecznie osiągnęła sukces na rynku pracy. Pracownicy CIS pełnią rolę „trenera”, asystują w pokonywaniu trudności, a ich otwartość i dostępność dla uczestników jest bardzo duża. Dotychczasowe działania CIS wskazują, że powrót na rynek pracy przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym to proces wieloetapowy. Uczestnicy Centrum Integracji Społecznej potrzebują często wsparcia przez okres znacznie dłuższy niż zakłada to program CIS, do czasu ich pełnego powrotu na rynek pracy. Przykładowo: osoba włączona w program Centrum, nabywa nowe umiejętności, kwalifikacje zawodowe, odbudowuje kontakty społeczne, bierze udział w szkoleniach aktywizujących i gdy po 12 miesiącach nie udaje się jej znaleźć pracy, wraca pod opiekę Urzędu Pracy. Aby ten scenariusz nie sprawdził się w Gminie Słupno, CIS we współpracy z GOPS-em szuka nowych rozwiązań. Centrum przygotowało własnych absolwentów merytorycznie i organizacyjnie w zakresie tworzenia i funkcjonowania spółdzielni socjalnej. Aktualnie realizowana jest 5 edycja Centrum dzięki projektowi „Nie jesteś sam – Centrum Integracji w Słupnie” współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt obejmuje dwie dziesięciomiesięczne edycje. Głównym celem przedsięwzięcia jest ograniczenie zjawiska bezrobocia i wykluczenia społecznego wśród mieszkańców gminy oraz zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Odbywa się to poprzez objęcie uczestników programem reintegracji zawodowej i społecznej. W czasie realizacji projektu beneficjenci odbywają cykl szkoleń zawodowych (pracownik ds. kadr i płac, sprzedawca-fakturzysta z obsługą kas fiskalnych, kucharz, kosmetyczka, fryzjer, spawacz, florysta, pracownik administracyjno-biurowy,

krawiec, opiekun osób starszych i dzieci) treningów oraz warsztatów z psychologiem, doradcą zawodowym i pracownikiem socjalnym. Do końca września 2009, ze wsparcia CIS skorzystało 105 osób, a około 70% z nich uzyskało zatrudnienie².

Pomocnym narzędziem umożliwiającym społeczności lokalnej dostęp do nowoczesnych technologii przekazu informacji jest Gminne Centrum Informacji „Klub Integracji Społecznej”. Działalność Centrum opiera się na rozpowszechnianiu informacji: o ofertach pracy, o możliwościach podjęcia pracy, o możliwościach podjęcia działań o charakterze wolontarystycznych. Działania KIS służą również edukacji personalnej, zawodowej i społecznej. W ramach KIS prowadzony jest również program robót publicznych. Działanie to pozwala z jednej strony wzmocnić infrastrukturę gminy, a z drugiej strony umożliwia tworzenie na jej terenie nowych miejsc pracy. Przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminę, osoba bezrobotna zatrudniana jest w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy. Ponadto KIS pozyskuje oferty pracy, nawiązuje kontakty z potencjalnymi pracodawcami, inicjuje rozmowy kwalifikacyjne, pozyskuje informacje na temat zakładanych firm, rozwija współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy, Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz innymi instytucjami zajmującymi się osobami bezrobotnymi.

KIS stał się szansą do rozwiązania takich kwestii jak: długotrwałe bezrobocie, bezdomność, uzależnienie od alkoholu, izolacja społeczna osób psychicznie chorych czy zwolnionych z zakładów karnych.

GOPSiK jest miejscem, w którym spotykają się osoby potrzebujące pomocy z tymi, którzy chcą jej udzielić. Wolontariusze za swój główny cel postawili sobie pracę na rzecz społeczności lokalnej dla jej zrównoważonego rozwoju. Do zadań wolontariuszy należy również pisanie projektów i ich realizacja. Udało im się pozyskać środki finansowe z Funduszu Lokalnego Ziemi Płockiej „Młodzi Razem” w ramach programu Pracownia Umiejętności na projekty – „Pełna Kulturka” i „Odeprzeć Atak”. Celem programu było uzyskanie przez młodzież kompetencji społecznych – między innymi umiejętności pracy w grupie, komunikacji interpersonalnej, odpowiedzialności czy samodzielności. Dzięki tak uzyskanym funduszom zostało przeszkolonych 20 dziewcząt w sztuce samoobrony, sfinansowano kurs pierwszej pomocy przedmedycznej i udział w warsztatach *savoir-vivre*’u „Etyka w dyplomacji” – zasady kulturalnego zachowania. Młodzież poprzez realizację własnych projektów zgodnych

² Innowacyjność w działaniu. Doświadczenia Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Słupnie, Stowarzyszenie Biuro Obsługi Ruchu i Inicjatyw Społecznych BORIS, Warszawa 2009.

z zainteresowaniami i oczekiwaniami oraz potrzebami społeczności lokalnej rozwija własne zainteresowania

Efektem współpracy wolontariuszy ze Stowarzyszeniem Ekologiczno-Kulturalnym ZIARNO z Grzybowa był projekt „Budowanie Mostów”. Wśród 30-osobowej grupy młodzieży z Polski, Albanii i Ukrainy byli wolontariusze z GOPSiK. Podczas prowadzonych warsztatów muzycznych została nagrana płyta CD z muzyką ze wszystkich trzech krajów. Działalność wolontariatu jest w szczególności propagowana wśród dzieci z podstawówek i młodzieży gimnazjalnej. Utworzenie wolontariatu w gminie przyczyniło się do poszerzenia zakresu świadczonych usług. Wolontariusze prowadzą grupy samopomocowe w społeczności lokalnej, aktywizują do działania innych. Sami wolontariusze angażując się od najmłodszych lat wrażliwości na potrzeby innych, co ma szansę zaprocentować w przyszłości odpowiedzialnymi postawami społecznymi. Obecność wolontariuszy w GOPSiK sprawiła, że mieszkańcy nie postrzegają tego ośrodka jako „rozdawacza pieniędzy”, ale jako miejsce w którym można otrzymać fachową pomoc.

Wsparcie dla lokalnych inicjatyw zagwarantował też kolejny pomysł ludzi skupionych wokół Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej i Kultury – Partnerstwo Lokalne „Nasza 19”. Jednym z założeń jest utworzenie platformy współpracy dla wszystkich podmiotów, które są zainteresowane wspólnym działaniem na rzecz społeczności lokalnej. Sukcesem tego przedsięwzięcia było wspólne działanie na rzecz poprawy bezpieczeństwa na drodze krajowej nr 62, czyli przechodzącej przez gminę trasie łączącej Płock z Warszawą.

Lokalne inicjatywy, związane z GOPSiK to nie tylko „wielkie sprawy” związane ze strategiami czy bezpieczeństwem to też działania skierowane do samych mieszkańców. Przykładem takich działań jest coroczna kampania „Czerwiec Aktywnych Społeczności”. W jej ramach odbywają się konkursy, kiermasze, koncerty itp. Zorganizowanie tej imprezy możliwe jest dzięki ludziom, którzy są gotowi podjąć wspólne wysiłki na rzecz społeczności lokalnych.

Na uwagę zasługują również realizacja przez GOPSiK projektu współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego p.n.: „Dni Wsi – integracja społeczna na obszarach wiejskich”. Celem tego projektu jest promocja integracji społecznej na terenie gminy Słupno oraz wsparcie inicjatyw lokalnych. W projekcie weźmie udział 17 przedstawicieli sołectw, lokalnych liderów gminy Słupno oraz mieszkańcy gminy Słupno, którzy będą uczestniczyć w „Dniach Wsi” – imprezach promujących integrację społeczną organizowanych w 17 sołectwach gminy Słupno, jak również w corocznej imprezie promującej integrację społeczną w gminie Słupno organizowanej w ramach kampanii Czerwiec Aktywnych Społeczno-

ści. Przedstawiciele sołectw, lokalni liderzy brali już udział w projekcie „Lider jako animator w środowisku wiejskim”, który zakładał pobudzanie oddolnych inicjatyw edukacyjnych oraz zwiększenie aktywności społecznej, podniesienie świadomości mieszkańców w zakresie korzyści płynących z edukacji, zwiększenie wiedzy i umiejętności w zakresie edukacji środowiskowej i animacji społecznej wśród sołtysów i lokalnych liderów. Sprawdzianem wykorzystania zdobytych umiejętności jest ich udział w projekcie „Dni Wsi – integracja społeczna na obszarach wiejskich”. Projekt składa się min. z następujących działań:

- jednodniowe szkolenie „Integracja społeczna na obszarach wiejskich”,
- spotkanie wstępne dla 17 uczestników projektu mające na celu omówienie szczegółów zorganizowania i przebiegu „Dni Wsi” – imprez promujących integrację społeczną organizowanych w poszczególnych sołectwach gminy Słupno,
- zorganizowanie „Dni Wsi”, imprez promujących integrację społeczną organizowanych w poszczególnych sołectwach gminy Słupno,
- współudział w organizacji corocznej imprezy promującej integrację społeczną w gminie Słupno, która ma na celu ożywienie do działania i wspólnej integracji wszystkie grupy społeczne (impreza organizowana jest w ramach inicjatywy „Czerwiec Aktywnych Społeczności” przy wsparciu Stowarzyszenia Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL w Warszawie).

Realizacja projektu „Dni Wsi – integracja społeczna na obszarach wiejskich” w znacznym stopniu wpłynie na integrację, aktywizację, samoorganizację mieszkańców naszej gminy. Projekt wpisuje się w założenia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego celem jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich. Szczególny nacisk Priorytetu VII położony jest na realizację wsparcia na rzecz mieszkańców obszarów wiejskich, gdzie poziom rozwoju społeczno – gospodarczego jest znacznie niższy niż na terenach miejskich.

3. PODSUMOWANIE

Polska wieś nadal charakteryzuje się słabo rozwiniętym kapitałem społecznym, brakiem pewnego zaufania do współdziałania i wszelkiego rodzaju inicjatyw oddolnych. Dlatego każde podejmowane działanie powinno uwzględniać mieszkańców wsi, którzy są istotnym składnikiem procesów rozwojowych na poziomie lokalnym. GOPSiK w Słupnie nie lekceważy i nie pomija żadnego aspektu życia, stara się wykorzystać zastane zasoby i pobudzić do aktyw-

ności potencjał społeczności wiejskiej. Zdaje sobie sprawę jak ważna w życiu społeczności lokalnej jest rola inicjatorów, animatorów, wolontariuszy, tam gdzie jest słabe poparcie społeczne dla samorządów i mała identyfikacja ze swoją społecznością lokalną. Pracy ze społecznością nie ogranicza wyłącznie do rozdawania pieniędzy, organizując różnorodne przedsięwzięcia angażujące społeczność Słupna. Każde swoje działanie opiera na bogactwie kulturowym i społecznym. Na własnym przykładzie pokazuje, że praca społeczna jest źródłem wspólnoty i własnej satysfakcji.

AGNIESZKA BADEŁEK

Innowacyjność w zarządzaniu usługami społecznymi

1. INNOWACYJNOŚĆ W DZIAŁANIU INSTYTUCJI POMOCY SPOŁECZNEJ NA POZIOMIE LOKALNYM

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej i Kultury (GOPSiK) w Słupnie, to nieliczna lub jedyna w Polsce instytucja pomocy społecznej, która otrzymała tak liczne nagrody w zakresie innowacyjności, zarządzania i nowatorskich metod pracy. Należy wymienić tu przede wszystkim Certyfikat Centrum Aktywności Lokalnej CAL, przyznany w 2005 r. (przedłużony w 2010 r.), tytuł Samorządowego Lidera Zarządzania przyznany w 2007 r. w kategorii „Usługi społeczne” w konkursie organizowanym przez Związek Miast Polskich, Gmin Polskich Rzeczypospolitej Polskiej i Powiatów Polskich pod patronatem Ambasadora Norwegii. Wśród przyznanych wyróżnień znajduje się ponadto nagroda specjalna Ministra Pracy i Polityki Społecznej za wybitne, nowatorskie rozwiązania w zakresie pomocy społecznej oraz nagroda w konkursie *Polish National Sales Awards* – Profesjonalny Sprzedawca Roku 2008. Ta ostatnia przyznana została za całokształt działalności oparty o metodę Centrum Aktywności Lokalnej. Doceniono także ośrodek, jako profesjonalnego dostawcę usług społecznych¹. Jest to instytucja, która łączy działalność pomocy społecznej i kultury pod jednym szyldem instytucjonalnym. W niniejszym opracowaniu opierając się na doświadczeniach i innowacyjności GOPSiK w Słupnie postaram się przybliżyć zagadnienie zarządzania usługami społecznymi.

Zarządzanie, zgodnie z definicją przyjętą przez Griffina oznacza *zestaw działań, obejmujących: planowanie, organizowanie, motywowanie oraz kontrolę, wykorzystujący zasoby organizacji – ludzkie, finansowe, rzeczowe, informacyjne z zamiarem osiągnięcia założonych celów. Tym samym zarządzanie jest sztuką, która obejmuje osiągnię-*

¹ http://gops.slupno.eu/index.php?id_artykul=17/ 12.10.2010.

nięcie rezultatów poprzez pracę innych ludzi, wykorzystanie zasobów z zachowaniem efektywności i skuteczności².

Usługi społeczne w kontekście pomocy społecznej to *działalność pracowników socjalnych i innych, polegająca na promowaniu zdrowia i dobrostanu ludzi; na pomaganiu ludziom, aby stali się bardziej samowystarczalni; na zapobieganiu uzależnieniu od pomocy (dependency); wzmacnianiu więzi rodzinnych; przywracaniu jednostek, rodzin, grup i społeczności do pomyślnego funkcjonowania społecznego*³. Rozumiejąc pojęcie szerzej możemy przyjąć, że są to *działania skierowane na człowieka, których celem jest kształtowanie i wzbogacanie jego zasobów społecznych, fizycznych i intelektualnych*⁴. Kluczowe dla rozumienia znaczenia usług społecznych w kontekście funkcjonowania pomocy społecznej, a zwłaszcza jej instytucji na poziomie gminy, jest przyjrzenie się funkcjom i konsekwencjom, które wiążą się z ich świadczeniem. Jak zauważa R. Szarfenberg usługi zwiększają dobrobyt/dobrostan jednostki, usamodzielniają, upodmiotowiają, zwiększają możliwości i przywracają do pomyślnego funkcjonowania społecznego. Celem usług społecznych jest kształtowanie zachowań ekonomicznych, rodzinnych, obywatelskich, a także wzmacnianie więzi społecznych i rodzinnych. R. Szarfenberg wymienia ponadto zaspokajanie potrzeb społecznych, łagodzenie nierówności społecznych i wyrównywanie szans życiowych⁵. Wszystkie wymienione wyżej znaczenia świadczenia usług społecznych wskazują na ich ogromne znaczenie zwłaszcza w kontekście zapewniania rozwoju społeczności lokalnych oraz wspierania grup i osób w rozwiązywaniu problemów.

Z przyjętych założeń terminologicznych wynika, że na potrzeby naszego opracowania możemy przyjąć rozumienie zarządzania usługami społecznymi jako zestaw działań, składających się z planowania, organizowania, motywowania oraz kontroli zasobów organizacyjnych, ludzkich, finansowych ośrodka zmierzających do takiego świadczenia usług społecznych, by kształtować zaspokojenie potrzeb społeczności, poprawiać sytuację osób i grup najsłabszych, zwiększając ich samodzielność, wzmacniając więzi i dążąc do integracji społeczności lokalnej.

Zarządzanie usługami społecznymi wiąże się nierozdzielnie z podnoszeniem jakości świadczonych usług, efektywnością i adekwatnością proponowanej oferty. W przypadku tych świadczeń, służą one całym społecznościom, a co

² R.W. Griffin, *Podstawy Zarządzania Organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 38.

³ R. Szarfenberg, *Polityka społeczna i usługi społeczne – zagadnienia pojęciowe*, prezentacja dostępna na stronie <http://spolecznieodpowiedzialni.pl/files/file/uefd77d2ix88qvisbtwr7vh8wm5g9v.pdf>

⁴ M. Cyrek, E. Mikuła-Bączek, *Usługi społeczne jako wyzwanie kapitału ludzkiego w kontekście...*, op. cit., s. 449.

⁵ R. Szarfenberg, *Polityka społeczna i usługi społeczne...*, op. cit.

za tym idzie jak podkreśla R. Szarfenberg trzeba zaspokajać wiele różnych potrzeb w interesie całości. Istotne w tym zakresie wydaje się planowanie, a także włączanie klientów-obywateli do procesu definiowania potrzeb.

GOPSiK w Słupnie, jako lider zarządzania musiał wykazać się szeregiem cech, świadczących o wysokim poziomie zarządzania usługami, w zakresie zaspokajania potrzeb mieszkańców. Wśród funkcjonalnych rozwiązań wdrożonych w tej instytucji wymienić należy czytelne, zoptymalizowane kosztowo i jakościowo procedury świadczenia usług, staranne planowanie i monitoring działań. W skład czynników wchodzi ponadto dobra organizacja pracy, wykonywana przez wykwalifikowany i stale poszerzający wiedzę oraz umiejętności personel. Do zarządzania usługami niezbędna jest umiejętność współpracy z innymi instytucjami, służąca lepszemu rozeznaniu potrzeb mieszkańców i poszerzaniu oferty świadczonych na ich rzecz usług. Działania instytucji muszą być ponadto wynikiem dobrej komunikacji z klientami tych działań⁶.

Na profesjonalne zarządzanie usługami składa się kilka elementów, które mogą być rozpatrywane na różnych poziomach. Podstawowymi elementami składowymi będą czynniki organizacyjne procesu udzielania usługi, korzyści i wyniki podejmowanych działań. Do analizy przyjąć można także wspólne ramy jakości usług społecznych pożytku publicznego, skupiające się na systemie zapewniania jakości usług społecznych, definicji, pomiaru, oceny i poprawy jakości. Standard podejmowanych działań bezsprzecznie wiąże się z dobrym rozeznaniem potrzeb i możliwości świadczenia opierających się na tym działań. W przypadku GOPSiK w Słupnie to właśnie powstanie mapy zasobów i potrzeb stało się pierwszym impulsem do działania i wielopłaszczyznowych zmian w ośrodku. Odwołując się do poziomu jakości proponowanych usług, widoczna jest konieczność stworzenia punktu odniesienia, standaryzacji usług, jeśli mają stać się czymś powszechnym, możliwym do przenoszenia, replikowania w innych instytucjach. Propozycja, jaką daje stosowanie metody CAL, to doskonalenie form pracy ośrodka poprzez spełnienie pewnych wymogów, niezbędnych przed nadaniem certyfikatu.

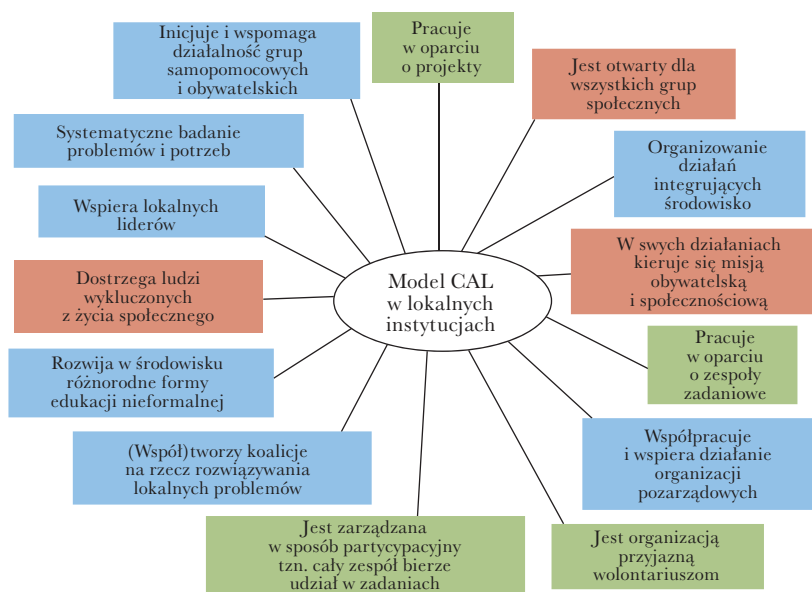
Centrum Aktywności Lokalnej jest metodą pracy, która zakłada zmianę instytucjonalną, prowadzącą do otwarcia instytucji na społeczność. Pomysłodawcą tego projektu było Stowarzyszenie BORIS, a od 2000 roku jego realizację przejęło Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. Projekt ten za cel stawia sobie powstanie silnych, zintegrowanych społeczności lokalnych, rozwój lokalnej solidarności i tworzenie więzów samopomocy. Podejmuje starania o wzmacnianie integracji lokalnych grup obywatelskich,

⁶ <http://www.zmp.poznan.pl/dane/styczen-09/lider/Broszura-konkursowa.pdf>

zaktywizowanie lokalnych instytucji samorządowych oraz budowę tożsamości wspólnot lokalnych⁷.

Metodę CAL mogą stosować różne instytucje, zarówno organizacje pozarządowe, organizacje spółdzielcze, kluby osiedlowe jak i instytucje samorządowe, domy kultury, szkoły, ośrodki pomocy społecznej. Podstawowym założeniem jest świadomość potencjału, jaki tkwi w społeczności, bowiem zintegrowana społeczność to najlepszy system wsparcia i zabezpieczenia, zwłaszcza dla tych, którzy nie radzą sobie na co dzień.

Wykres 1. Standardy pracy metodą CAL



Źródło: www.cal.org.pl/15.05.2010r.

Przyjęcie przez ośrodek pomocy społecznej pracy metodą CAL wymaga udoskonalenia form pracy ośrodka, spełnienia określonych standardów, które prezentuje wykres 1. Wiąże się to przede wszystkim ze zmianą postaw i myślenia pracowników socjalnych wobec klientów i otoczenia oraz ze zmianami organizacyjnymi, sposobem zarządzania jednostką, jej zasobami oraz wdrażaniem nowych rozwiązań. Zgodnie z hasłem-misją: *Pomóżmy ludziom, aby mogli pomóc sobie samym*, pracę podjął się również Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słupnie. Ogromne zmiany, jakie przyniosła metoda dla funkcjonowania ośrodka, dla rozwoju społeczności Słupna nie byłaby możliwa, gdyby

⁷ Ośrodek Pomocy i Aktywności Społecznej – renesans pracy środowiskowej, P. Jordan (red.), Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, Warszawa 2007, s. 50.

nie osoba Joanny Augustowskiej. Dyrektorka GOPSiK-u, dzięki swoim pomysłom, zarządzaniu zespołem, angażowaniu ludzi, władz i otoczenia do swoich działań, stała się główną inicjatorką przemiany ośrodka, jak głosi motto: *Od pomocy do samopomocy! Od bierności do aktywności!*

2. PLANOWANIE STRATEGICZNE

Pierwszym ważnym elementem zarządzania, bardzo czytelnie prezentującym się wśród działań ośrodka jest planowanie. Odnajdujemy je na kilku poziomach – makro – całej społeczności Słupna poprzez Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych oraz tworzenie zespołów nastawionych na rozwiązywanie konkretnych problemów w oparciu o tworzenie lokalnego partnerstwa⁸. Na poziomie organizacyjnym należy założyć szeroką zmianę struktury ośrodka, która umożliwi pracownikom socjalnym położenie większego nacisku na świadczenie środowiskowej pracy socjalnej. Tworzenie szerokiej oferty, uaktywnianie nie tylko beneficjentów, ale także rodzin, grup i społeczności. Dojście do poziomu zaangażowania mieszkańców, władz, instytucji i otoczenia ośrodka w tworzenie partnerstwa, a następnie strategię Słupna wymagało na początku planowania działań na poziomie ośrodka.

Planowanie strategiczne w GOPSiK w Słupnie odbywa się raz do roku. Podczas spotkań, które łączą w sobie integrację zespołu, ewaluację pracy całego ośrodka, przyjrzenie się odniesionym sukcesom i porażkom wypracowywane są plany oraz ogólne założenia na przyszłość dla ośrodka. Od 2009 roku dyrektorka zaproponowała formułę dwudniowych wyjazdowych spotkań połączonych z warsztatami prowadzonymi przez ekspertów ze Stowarzyszenia BORIS. Działania te mają służyć nie tylko edukacji zespołu, ale także lepszemu planowaniu działań. Istotą tych spotkań jest zasada, że każdy z pracowników niezależnie od tego, jakie miejsce zajmuje w hierarchii służbowej ma prawo głosu, możliwość zgłoszenia pomysłu, proponowania modyfikacji. Urzeczywistnia się tym samym jedno z podstawowych założeń ośrodka pracującego metodą CAL – partycypacyjny charakter kierowania placówką, który przejawia się w uwzględnianiu całego zespołu w planowaniu działań i ich realizacji.

Planowanie strategiczne nie odnosi się jedynie do zespołu pracowników ośrodka, obejmuje także zbieranie informacji od mieszkańców, organizowanie debat problemowych. Kluczowe jest odniesienie się do diagnozy potrzeb środowiska lokalnego, zebranych z wykorzystaniem narzędzia „mapa zasobów

⁸ http://www.sieci.cal.org.pl/?id_artukul=16/ 14.05.2010 r.

i potrzeb”. Zespół przygotowując plany na przyszłość uwzględnia także analizę dokumentów i informacji pochodzących z lokalnych instytucji, a także stanowiska reprezentantów różnorodnych grup społecznych, zbierane podczas licznych spotkań.

System planistyczny przyjęty w ośrodku w Słupnie prowadzi do wyznaczania ogólnych kierunków działań, głównych obszarów zainteresowania. Krótkookresowe plany oraz bieżące kształtowanie harmonogramów odbywa się już w mniejszych zespołach, skupionych wokół Dyrekcji GOPSiK-u lub poszczególnych działów. Raz na dwa tygodnie odbywają się spotkania dyrektorki Ośrodka z kierowniczkami działów. Stanowią one okazję do wymiany informacji między poszczególnymi działami, przygotowania nowych działań, zaakceptowania lub odrzucenia pojawiających się pomysłów. Informacje wypracowane podczas tych spotkań przekazywane są do poszczególnych działów. Kierownicy poszczególnych jednostek spotykając się ze swoimi zespołami, nie tylko omawiają rezultaty pracy zespołu zarządzającego, mają także możliwość wysłuchania swoich pracowników, zebrania od nich informacji na temat podejmowanych działań i pomysłów na udoskonalenie lub zainicjowanie nowych przedsięwzięć, nowych projektów.

3. MOTYWOWANIE

Partycypacyjny charakter planowania – zarówno strategicznego, jak i operacyjnego – wiąże pracowników ze wspólnie ustalonymi celami. Przejrzysta i płaska struktura, jasno określone zasady rotacji i możliwość awansu wewnętrznego również może wpływać motywująco na pracowników Ośrodka. Odwołując się do modelu zaangażowania stosowanego w pracy środowiskowej, można zauważyć, że wspomniane wyżej aspekty częściowo jemu odpowiadają. Na zaangażowanie ludzi do działania (w tym – do pracy) wpływ mają cztery elementy obecność i świadomość wspólnego celu, poczucie posiadania wpływu, posiadanie kompetencji, wizja nagrody, docenienia.

Wypracowywanie wspólnego celu (podczas planowania) daje nie tylko jego świadomość, ale też umożliwia uzyskanie realnego wpływu na jego kształt. Warto też zauważyć, że Ośrodek pozwala nie tylko realizować cele instytucjonalne, ale również osobiste. Każdy kierownik ustala razem ze swoim podwładnym nie tylko zakres zadań na najbliższy okres planowania (rok), lecz także listę celów osobistych, jakie pracownik chce osiągnąć, związanych z podnoszeniem kwalifikacji, realizacją planów zawodowych. Dyrekcja instytucji zakłada, że pracownik, który nie realizuje swoich własnych celów, nie będzie w stanie odpowiednio mocno zaangażować się w cele organizacji.

Wpływ na cele pracownicy mają nie tylko podczas planowania strategicznego, ale również podczas regularnych spotkań zespołów. Dodatkowe możliwości stwarzają realizowane przez GOPSiK projekty, które funkcjonują – z punktu widzenia systemu zarządzania – nieco obok głównego nurtu pracy Ośrodka.

Kompetencje zawodowe pracownicy Ośrodka mogą podnosić podczas licznych szkoleń, zarówno dotyczących konkretnych tematów/zagadnień związanych z funkcjonowaniem organizacji, jak i warsztatów podnoszących umiejętności komunikacyjne, polepszających organizację pracy. Oprócz tego wszyscy pracownicy mają prawo do 50% dofinansowania kosztów studiów, chociaż już niedługo zasady przyznawania dofinansowania zostaną zmienione – dodatek „edukacyjny” dostaną tylko wyróżniający się pracownicy. Docenienie/nagroda, na jaką mogą liczyć zaangażowani i zmotywowani pracownicy Ośrodka, może przybierać różne formy niematerialne: udział w innowacyjnych projektach, wyrazy uznania ze strony dyrekcji, ale i wójta lub rady gminy, udział w ciekawych szkoleniach, wpływ na własny rozwój zawodowy, zwiększenie odpowiedzialności, awans na wyższe stanowisko lub możliwość zmiany stanowiska na trzymiesięczny okres próbny.

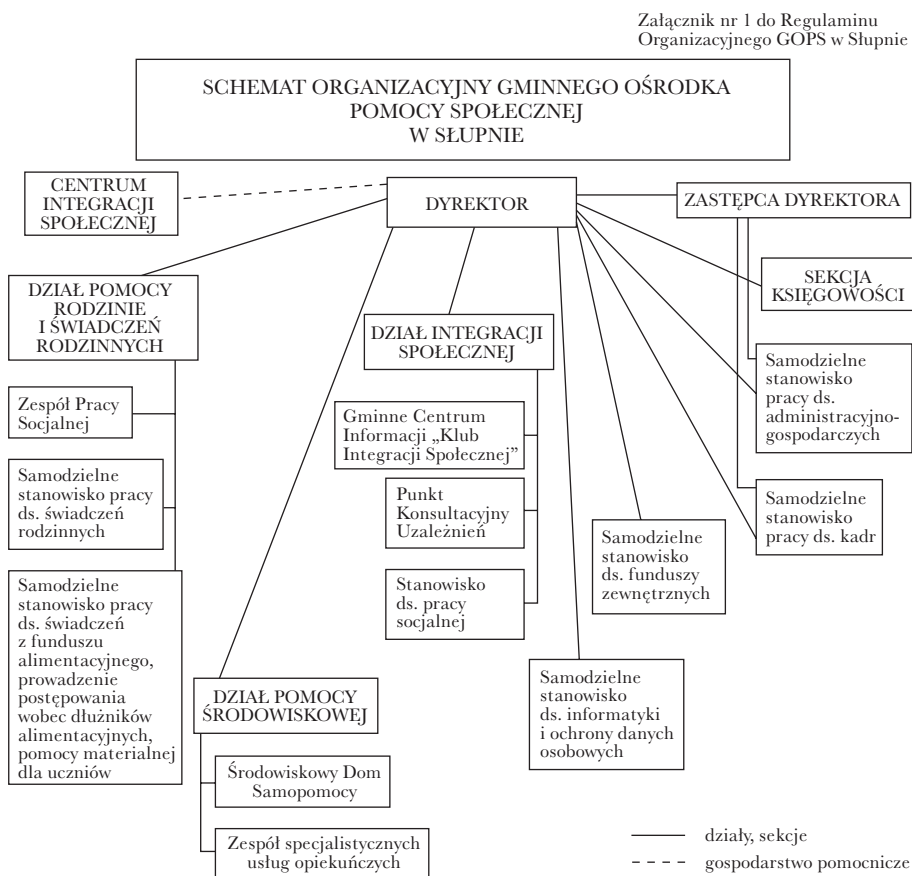
W wymiarze materialnym najczęściej stosowaną nagrodą jest premia roczna, uzależniona od wyników pracownika. Nagroda ta, co jest nieczęsto spotykane w tego typu instytucjach, nie jest przyznawana „automatycznie”, lecz uzależniona jest od rzeczywistych wyników. Decyzję o wysokości nagród podejmują bezpośredni przełożeni, to znaczy: wysokość nagród dla kierowników działów określa dyrektorka Ośrodka, natomiast podział nagród w ramach działu leży w gestii kierownika, który musi sam zdecydować, kto i za co (i w jakiej wysokości) otrzymuje nagrodę.

4. STRUKTURA

Partycypacyjne budowanie strategii działania ośrodka nie byłoby możliwe, gdyby nie sprawne funkcjonowanie całego ośrodka i innowacyjna struktura wprowadzona przez dyrektorkę (wykres 2). Podstawą, która wynika z przyjęcia metody CAL jest praca w oparciu o zespoły zadaniowe i tak w GOPSiK możemy wymienić następujące zespoły, będące jednocześnie działami ośrodka: pomocy rodzinie i świadczeń rodzinnych, pomocy środowiskowej, integracji społecznej, sekcja księgowości. Do struktury ośrodka wpisują się także pracownicy samodzielni podlegający bezpośrednio dyrektorce lub pośrednio, poprzez zastępczynię, m.in. osoba ds. administracyjno-gospodarczych czy kadr oraz kierowniczką Centrum Integracji Społecznej, będącego gospodarstwem pomocniczym.

Za sprawne funkcjonowanie całego Ośrodka odpowiada jego dyrektorka, która może liczyć na wsparcie ze strony zastępczyni. Stanowisko to powstało w związku ze zwiększającą się liczbą działań podejmowanych przez ośrodek, zarówno, jeśli chodzi o liczbę projektów, jak i rozszerzenie działalności o kwestie kulturalne. Dyrektorka GOPSiK kieruje pracą Ośrodka poprzez swoje bezpośrednie podwładne, czyli kierowniczkę działów, natomiast pracę w poszczególnych działach koordynują kierownicy. Co ważne, wszyscy pozostali członkowie działów są na równorzędnych pozycjach – nie ma zastępców kierowników, stanowisk pośrednich między kierownikiem, a pracownikiem początkującym. Wynikiem tak przyjętej płaskiej struktury zatrudniania jest to, że stosunkowo łatwo jest tu o awans lub zmianę stanowiska pracy. Duże możliwości dla pracowników stwarza ponadto udział w realizacji poszczególnych projektów realizowanych przez ośrodek.

Wykres 2. Schemat organizacyjny GOPS w Słupnie



5. OCENIANIE I KONTROLA

Specyfika pracy ośrodka pomocy społecznej wymusza dość ścisły system kontroli. Rola instytucji w środowisku lokalnym, zwłaszcza wobec bezpośrednich klientów, jest tak duża, że wszelkie, nawet drobne nieprawidłowości, mogą poważnie wpłynąć na sytuację życiową klientów. Błędy przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu pomocy, nierówne traktowanie klientów, problemy komunikacyjne z klientami (a wrażliwość poruszanych tematów powoduje częste napięcia) mogą zdarzyć się każdemu i w każdej instytucji, ale trzeba je minimalizować.

Kontrola odbywa się na trzech poziomach. Pierwszy poziom to kontrola dokumentów, prawidłowości formalnej, ale i merytorycznej podejmowanych decyzji. Kontrolę najczęściej przeprowadzają kierownicy działów, rzadziej – dyrektorka Ośrodka. Raz na dwa lata odbywa się kompleksowa kontrola każdego działu. Drugim poziomem jest kontrola relacji z klientami. Może odbywać się podczas codziennej pracy – dyrektorka Ośrodka lub kierowniczka działu uczestniczy w spotkaniu pracownika z klientem, obserwuje jego sposób rozmowy, załatwiania spraw, otwartości na klienta. Drugą metodą są rozmowy (lub ankiety) z klientami bez obecności pracownika, sprawdzające jego poziom zadowolenia z otrzymywanych usług.

Na ocenę pracowników mają oczywiście wpływ wyniki kontroli, ale nie jest to jedyny sposób, w jaki osoby zatrudnione w GOPSiK Słupno dowiadują się o jakości swojej pracy. Raz do roku odbywają się rozmowy oceniające, prowadzone przez bezpośrednich przełożonych. W zależności od zajmowanego stanowiska i związanych z nim obowiązków, pracownicy oceniani są za staranność wykonywanej pracy, dokładność (np. dział księgowości), dobry, otwarty i pomocny kontakt z klientem, innowacyjność w pracy (wymyślanie i realizowanie nowych zadań, projektów, udogodnień, m.in.), stopień zaangażowania oraz gotowość do podnoszenia kwalifikacji.

Ocenie poddawani są również przełożeni – pracownicy działów mają do dyspozycji formularz anonimowej ankiety, poprzez którą mogą ocenić sposób kierowania działem przez kierownika, atmosferę w zespole, stopień zadowolenia z przełożonego. Analogicznie ocenie szczegółowej poddawani są kierownicy działów. Spotkania te są również okazją do rozmowy o modelach zarządzania, stylach przywódczych, codziennych problemach związanych z kierowaniem. Dyrektorka Ośrodka jest również oceniana przez swoich bezpośrednich podwładnych. Regulacje ustawowe narzuciły schemat oceny okresowej pracowników, proponując konkretny formularz, jednak w Słupnie za bardziej wartościową uważa się nieustrukturyzowaną rozmowę, dzięki której można dokładniej przyjrzeć się każdej osobie i zastanowić się nad konkret-

nymi problemami, poszukać usprawnień. Ocena dokonywana na koniec roku stanowi również podstawę do określenia wysokości nagrody rocznej.

6. PARTNERSTWO

Duże znaczenie dla GOPSiK w Słupnie pracującego metodą „centrum aktywności lokalnej” ma podejmowanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, tworzenie lub współtworzenie lokalnych koalicji na rzecz rozwiązywania problemów społecznych. Znaczenie takiego podejścia może mieć przełożenie m.in. na partycypacyjne budowanie lokalnych strategii rozwiązywania problemów społecznych i pośrednio kształtowanie lokalnej polityki społecznej. Silnie związana jest z tym funkcja edukacyjna, obejmuje ona zwłaszcza edukację nieformalną, wspieranie lokalnych liderów oraz systematyczne badanie lokalnych zasobów i potrzeb⁹.

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej i Kultury od lat współpracuje z instytucjami działającymi na rzecz gminy Słupno, m.in.: Urzędem Gminy, sołectwem, parafią, szkołą podstawową, lokalnymi organizacjami pozarządowymi. Wspólna praca na rzecz rozwiązywania problemów społecznych rozwinęła się w szersze współdziałanie w postaci partnerstwa lokalnego. Idea powstania tej struktury pojawiła się około 2005 roku w ramach współpracy Ośrodka ze Stowarzyszeniem BORIS, które pomagało wdrażać w Słupnie model pracy zgodny z metodologią CAL. Jednym z założeń było utworzenie platformy współpracy dla wszystkich podmiotów, które są zainteresowane wspólnym działaniem na rzecz lokalnej społeczności i godzą się na podstawowe zasady regulujące działanie partnerstwa: ustalenie wspólnego celu działania, dobrowolność udziału i równoważność członków. W 2006 r. odbył się warsztat dla zainteresowanych powołaniem partnerstwa, a jego rezultatem była „NASZA 19”. Nazwa tego wspólnego przedsięwzięcia nie jest przypadkowa, wskazuje na równorzędność podmiotów słupnowskiego partnerstwa, a związana jest z 19 miejscowościami leżącymi na terenie gminy Słupno. Praca instytucji, organizacji i osób zaangażowanych w rozwój tego przedsięwzięcia obejmuje działania na rzecz rozwiązywania konkretnych problemów, uznanych przez społeczność za najbardziej dotkliwe. Tym samym już na wstępnym etapie powstały grupy tematyczne, skupione wokół dzieci, młodzieży, kultury, rolnictwa, bezrobocia, osób niepełnosprawnych i osób starszych. Pierwszymi członkami partnerstwa stały się: GOPSiK, Urząd Gminy, szkoły. Stopniowo przybywało partnerów.

⁹ P. Jordan, *Ośrodek...*, op. cit., s. 57.

Partnerstwo Lokalne „NASZA 19” jest strukturą nieformalną, nie posiada wybieranych władz ani regulaminu. Jedynym usystematyzowanym elementem pracy partnerstwa jest tzw. zespół koordynacyjny, złożony z szefów grup tematycznych. Przedstawiciele GOPSiK weszli w skład tych nieformalnych struktur, zajmując się ponadto stroną techniczną i organizacyjną poprzez osobę koordynatora technicznego – pracownika Jakuba Siwka.

Dalszy rozwój partnerstwa jest efektem udziału w projekcie Partnerstwo Lokalne „NASZA 19” w stronę aktywnej integracji, który zakładał spotkania szkoleniowe poświęcone tematyce partnerstwa, diagnozy, programu integracji społecznej, a także określania celów i działań. Poszerzanie wiedzy i umiejętności pracy, a także ogromne zaangażowanie członków w działania partnerskie – około 40 osób z różnych instytucji (urzędu gminy, szkół, ochotniczych straży pożarnych, przedszkoli, prywatnych przedsiębiorców, księży, biblioteki gminnej, itd.) – doprowadziły do dwóch znaczących sukcesów.

Pierwszy z nich to przygotowanie Gminnej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych. Dokument ten powstał w połowie 2009 roku i określa strategię na najbliższych 7 lat, do 2015. Kwestię, na którą zwrócono szczególną uwagę była integracja i aktywność społeczna mieszkańców. Twórcom strategii zależy na zwiększeniu poziomu indywidualnego i grupowego utożsamiania się ze społecznością, zwiększeniu świadomości korzyści płynących ze wspólnego działania oraz pobudzeniu oddolnej aktywności i powstawania inicjatyw społecznych. Wypracowane wspólnie plany działań skupiają się na organizacji imprez lokalnych o charakterze integracyjnym, pobudzaniu oddolnej aktywności i edukowaniu społeczności lokalnej. Wskazano ponadto takie kwestie jak diagnozowanie i monitorowanie problemów ogólnospołecznych gminy Słupno, propagowanie idei partnerstwa lokalnego czy budowanie systemu konsultacji społecznych z zakresu funduszy i możliwości finansowania oddolnych inicjatyw. Ważnym wskazaniem w opracowanym wspólnie dokumencie są realizatorzy działań, do których należy samorząd, GOPSiK, organizacje pozarządowe, Parafia, szkoły, rady sołeckie oraz biznes lokalny.

Poza ogólnie postawionymi celami, do których mają dążyć partnerzy zaplanowano konkretne narzędzia i projekty, służące ich realizacji – Czerwiec Aktywnych Społeczności, akcje organizowane w ramach ogólnopolskiej kampanii organizowanej przez Stowarzyszenie CAL, służą integracji społeczności gminy Słupno. Kolejnymi konkretnymi wymiarami zapisów strategii jest program grup samopomocowych i organizowania ruchu samopomocowego na terenie gminy Słupno oraz projekt zakładający rozwój i wspieranie trzeciego sektora. W ramach tych działań warto wymienić jeszcze inicjowanie ruchów opartych na działalności Kół Gospodyń Wiejskich, rozwijania szeroko rozumianego wolontariatu. Odpowiedzią na problemy związane z wykluczeniem

społecznym i bezrobociem jest Centrum Integracji Społecznej, Klub Integracji Społecznej, projekty zakładające reintegrację społeczną i zawodową.

Drugim dużym przedsięwzięciem zorganizowanym przez słupnowskie partnerstwo, uwieńczone sukcesem jest działanie na rzecz poprawy bezpieczeństwa na drodze krajowej nr 62, czyli przechodzącej przez gminę trasie łączącej Płock z Warszawą, miejscu licznych kolizji i wypadków. Działania pod nazwą „Dla bezpieczeństwa 62” zaangażowały zarówno instytucje publiczne, media lokalne, jak i zwykłych mieszkańców gminy, którzy poczuli, że partnerstwo dba o wspólne dobro, realizuje wspólny cel, ważny dla całej społeczności. Pomysłodawcy akcji postanowili wnioskować do Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad (GDDKiA), o taką przebudowę trasy przecinającej gminę na pół, aby ograniczyć liczbę wypadków. Petycję do GDDKiA podpisywali mieszkańcy gminy między innymi w kościele, media lokalne nagłośniły sprawę, urząd gminy wystąpił z oficjalnym pismem. Wielopłaszczyznowość, ogromny zasięg protestu oraz postawa partnerska doprowadziła do porozumienia, którego efektem będzie przebudowa drogi finansowana w części przez gminę, w części przez GDDKiA.

Partnerstwo Lokalne „NASZA 19” jest teraz w ważnym punkcie swojego rozwoju. Skończył się projekt, który w pewnym sensie regulował jego działanie, narzucał pewną terminowość spotkań, wyznaczył cel (stworzenie strategii). To, co będzie się z nim dalej działo, zależy już od samych członków partnerstwa, którzy muszą podjąć decyzję, czy i co dalej chcą wspólnie wypracowywać. Jednym z ciekawych pomysłów na kontynuację prac było ustalenie, że na każdej sesji Rady Gminy w Słupnie powinien przychodzić minimum jeden członek partnerstwa – niebędący radnym, którego zadaniem byłoby słuchanie i występowanie w imieniu NASZEJ 19.

7. ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI

Podstawową zmianą w funkcjonowaniu ośrodka jest praca w oparciu o projekty. Obecnie takie podejście jest upowszechniane w związku z dostępnością środków unijnych i jak zauważa C. Miżejewski *...należy z dużą pewnością stwierdzić, że działania metodą projektową, stanowić będą codzienny obraz polskiej pomocy społecznej w najbliższych latach. Nie jest to wyłącznie kwestia chwilowych trendów, ale codzienność, coraz szerszych kręgów instytucji publicznych, w których pojawiła się metoda „nowego zarządzania publicznego”¹⁰.*

¹⁰ C. Miżejewski, *Aktywna integracja – nowa formuła pomocy społecznej*, tekst dostępny na stronie [www.efs.mopr.zabrze.pl/aktualnosci-czytnik\(items\)tekst-cezarego-mizejewskiego.html](http://www.efs.mopr.zabrze.pl/aktualnosci-czytnik(items)tekst-cezarego-mizejewskiego.html), 15.05.2010 r.

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Słupnie coraz więcej zadań (zarówno typowych dla ośrodków pomocy społecznej, jak i tych wykraczających poza ramy ustawowe) realizuje metodą projektów. Dzięki pozyskiwaniu środków zewnętrznych udało się zrealizować szereg przedsięwzięć, których nie można byłoby sfinansować ze środków samorządowych, takich jak np.: wyjazdy integracyjno-edukacyjne dla członków partnerstwa, wydanie książki i filmu o GOPS-ie, założenie i utrzymanie teatru integracyjnego. Jednak praca metodą projektu wymagała stworzenia odrębnego modelu zarządczego, dopasowanego do jej specyfiki. W przypadku GOPS-u ze Słupna jest to szczególnie ważne, ponieważ nie jest to kwestia jednego projektu społecznego, a co najmniej kilku w jednym czasie, o różnej wartości i wymagających zaangażowania kilku osób-pracowników Ośrodka.

Najważniejszą zasadą tworzenia projektu jest to, że każdy pracownik instytucji może zaproponować, opracować, napisać, a potem realizować projekt. Procedury wymyślania nowych pomysłów na działania i przekształcanie ich we wnioski mogą być dwie albo poprzez swój dział i swojego kierownika, albo bezpośrednio zwracając się do dyrektorki. Niezależnie od drogi, jaką pracownik wybierze, dyrektorka Ośrodka musi pomysł zatwierdzić. Podstawą do podjęcia decyzji jest przedstawienie tzw. fiszki projektowej, czyli krótkiego opisu projektu, zaplanowanych działań, rezultatów. Po otrzymaniu zgody dyrektorki, pomysłodawca może zająć się tworzeniem projektu, najczęściej w grupie osób zainteresowanych tym działaniem. Powoływane zespoły nie muszą pokrywać się ze strukturą działową, wręcz przeciwnie pozytywnie rozpatrywana jest współpraca między działami, jako sposób na oderwanie się od swojego zespołu, bliższe poznanie z pracownikami – kolegami i koleżankami z pracy. Warto podkreślić, że udział pracownika w projekcie, nie oznacza automatycznie angażowania jego przełożonego, kwestia rodziła wiele wątpliwości dopóki powszechnym nie stało się przekonanie, że pracownik z pomysłami, energią i gotowością do działania na większą skalę nie jest zagrożeniem dla kierownictwa. Nie obyło się jednak bez zmian personalnych w Ośrodku, gdyż nie wszyscy chcieli się z tym pogodzić. Od niedawna pomysłodawcy projektów mogą liczyć na pomoc specjalisty m.in. pozyskiwania środków zewnętrznych – osoby, która orientuje się w źródłach finansowania oraz służy radą podczas pisania wniosków. Pracownicy Ośrodka nauczyli się też korzystać z narzędzia, do którego każdy ma prawo, ale nie każda instytucja korzysta – z protestu wobec odrzucenia wniosku. Po takich protestach udało się w końcu doprowadzić do przyznania środków na realizację takich projektów, jak *Rynek pracy otwarty dla wszystkich mieszkańców gminy Słupno* czy *Za kierownicą – aktywizacja zawodowa mieszkańców gminy Słupno*.

Przyjęte jest, że w realizację projektu zaangażowane są minimum 3 osoby: kierownik projektu (najczęściej, choć nie zawsze – pomysłodawca), asystent kierownika projektu oraz pracownik księgowości. Ważne jest to, że zespół projektowy jest odrębną strukturą organizacyjną wobec działów macierzystych dla poszczególnych pracowników. Oznacza to, że osoba na stanowisku podstawowym może zostać kierownikiem projektu, a kierownik działu może mieć stanowisko asystenckie – jeśli zgodzi się wziąć udział w projekcie.

Oficjalny i formalny nadzór nad wszystkimi projektami sprawuje dyrektorka Ośrodka. Podejmowanie nowych wyzwań, realizacja nowych działań nie może odbywać się kosztem podstawowej działalności Ośrodka. Dlatego też wszystkie działania „projektowe” traktowane są jako nadgodziny. Oznacza to, że każdy pracownik GOPSiK-u ma swoje podstawowe obowiązki, z których musi się wywiązać. Następnie pracownik może zająć się realizacją projektu. Zgodę na oddelegowanie pracownika do projektu wyraża dyrektorka. W związku z tym, praca w projektach jest pracą oddzielnie płatną, na umowę zlecenia. Nie oznacza to jednak, że twórcy wniosków mogą wpisywać do budżetów dowolne kwoty na swoje wynagrodzenie – to GOPSiK reguluje, jakie wynagrodzenie może otrzymać pracownik na danym stanowisku w danym projekcie, dbając o zachowanie równowagi. Zespoły zarządzające dwóch projektów, zaplanowanych na podobną skalę i wiążących się z podobnym obciążeniem czasowym, zarobią tyle samo. Ma to zlikwidować groźbę sporów na tle finansowym, zawodów tych, którzy trafili do „mniej opłacanego” projektu.

Warto dodać, że w budżecie żadnego z projektów realizowanych, przez GOPSiK w Słupnie nie jest uwzględniona dyrektorka Ośrodka, która wychodzi z założenia, że dostaje wynagrodzenie za zarządzanie ośrodkiem, co wiąże się z nielimitowanym czasem pracy, tym samym wykluczającym dodatkowe środki z funduszy projektowych. W latach 2008–2009 GOPS w Słupnie zrealizował lub zaczął realizować około 10 projektów społecznych, związanych z różnymi obszarami działalności m.in.: Centrum Integracji Społecznej, Partnerstwem Lokalnym „NASZA 19”, wsparciem dla osób bezrobotnych.

8. PRACA ZE ŚRODOWISKIEM

GOPSiK, pracujący metodą CAL, zgodnie ze standardami jest otwarty dla wszystkich grup społecznych, zwłaszcza osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz wolontariuszy. Jego zadaniem jest inicjowanie i wspieranie działalności grup samopomocowych i obywatelskich oraz orga-

nizacja działań integrujących środowisko¹¹. Integracja i aktywizacja lokalnej społeczności prowadzona jest przez GOPSiK dwutorowo. Z jednej strony są to działania ściśle związane z konkretnymi projektami, z drugiej – działania otwarte, dla których projekty są tylko wsparciem, uzupełnieniem: partnerstwo lokalne, wspólne działania w ramach kampanii „Czerwiec Aktywnych Społeczności”, itd.

W Słupnie odbyło się już 5 edycji kampanii „Czerwiec Aktywnych Społeczności” akcji promującej działania lokalne, skierowane do mieszkańców, ale i organizowane (lub współorganizowane) przez nich samych. Trzeba zaznaczyć, że wydarzenia w ramach „Czerwca Aktywnych Społeczności”: konkursy, kiermasze, koncerty, itd., nie mogłyby się odbyć, gdyby nie szeroka współpraca różnych instytucji lokalnych. W organizację bardzo zaangażowane jest m.in. Stowarzyszenie PATRON, Stowarzyszenie Na Rzecz Społeczności Lokalnej, ale także parafia czy współfinansujący imprezy Urząd Gminy Słupno.

Inną formą pomocy stosowaną wobec osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w modelu CAL są wspomniane już wyżej grupy samopomocowe. Mogą one być inicjowane przez pracowników socjalnych, ale także przez samych mieszkańców w postaci grup obywatelskich lub grup edukacyjnych.

Początki tworzenia grup samopomocowych przez GOPSiK nie były łatwe, napotykały na wiele trudności. Diagnoza potrzeb lokalnej społeczności wskazała, że istnieje potrzeba zainteresowania się problemami kobiet i seniorów. Grupa dla kobiet doświadczających przemocy miała stanowić pierwszy kroku ku temu, aby uczestniczki przeciwstawiły się przemocy wobec siebie. Przemoc ze strony najbliższych jest doświadczeniem odbierającym wiarę w siebie, uczącym strachu oraz nieufności. Jednak brak anonimowości w tak małym środowisku lokalnym doprowadziła do rozwiązania grupy. Doświadczenie uczy – próba utworzenia kolejnych grup samopomocowych zakończyła się niezaprzeczalnym sukcesem. Pracownicy GOPSiK-u (animatorzy) utworzyli dwie grupy samopomocowe dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Grupy dały możliwość dzielenia się doświadczeniami, pomoc w rozwiązywaniu problemów, wsparcie uczestników na wzajem, wymianę informacji między uczestnikami. W oparciu o wzajemnie zaufanie uczestnicy mogli dzielić się swoimi trudnościami i emocjami, bo przecież inni uczestnicy mieli podobne problemy i doświadczenia. Sprawilo to, że członek grupy nie czuł się osamotniony ze swoimi problemami. W ramach grupy nawiązały się przyjaźnie, wytworzyło się poczucie solidarności i wspólnoty. Grupa samopomocy nie jest prowadzona przez wykwalifikowanych terapeutów i psychologów, chociaż uczestnicy grupy mogą korzystać z ich pomocy w sytuacjach

¹¹ Ibidem.

trudnych. Dzięki uczestnictwu w grupach ludzie zmieniają swoje postawy i zachowania, odzyskują poczucie kontroli nad własnym życiem.

Kolejna powstała w ośrodku grupa skierowana była dla rodziców dzieci niepełnosprawnych, dość szybko przekształciła się ona jednak w 7-osobową grupę matek dzieci niepełnosprawnych. Większość odpowiedzialności za wychowanie dziecka niepełnosprawnego spoczywa na kobiecie. Dlatego też zwiększenie wiedzy i umiejętności w zakresie relacji mama – niepełnosprawne dziecko, integracja środowiska matek, wymiana doświadczeń, atrakcyjne zorganizowanie wolnego czasu stanowią główne cele grupy. Podczas spotkania kobiet, ich dzieci mają zapewnioną opiekę wolontariuszy. Większość matek opiekuje się dziećmi przez całą dobę. Istnieje między nimi bardzo silna więź, czasem współzależnienie. Grupa matek wychowujących dzieci niepełnosprawne kształtuje się i rozwija. Jest już pomysł na wyjazd integracyjny grupy. Kolejne spotkanie kobiety chcą zorganizować samodzielnie, bez pomocy pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej i Kultury. Zespół pracowników GOPSiK zajmujących się tworzeniem grup samopomocowych i wsparcia jest otwarty na nowe doświadczenia. Osoby te, chętnie biorą udział w warsztatach i szkoleniach, zyskują nowe umiejętności i pomysły na rozwój samopomocy w swojej gminie.

Działający od 2007 roku Klub Seniora przeciwdziała wykluczeniu osób starszych z jakiegokolwiek dziedziny życia i pokazuje, że osoby starsze nie są „za stare”, by realizować swoje pomysły, aktywnie spędzać czas czy spełniać swoje marzenia. Aby dotrzeć do tych osób i zachęcić je do uczestniczenia w organizowanych zajęciach, Joanna Gościńska – pomysłodawczyni powstania Klubu, pracowniczka socjalna GOPSiK-u w Słupnie wysyła zindywidualizowane zaproszenia i odwiedza seniorów w ich domach. Dla nich Klub podejmuje działania zmierzające do tego, by jesień życia była okresem ciekawym zarówno na płaszczyźnie intelektualnej jak i aktywności ruchowej.

Na pierwszym spotkaniu Klubu było ok. 15 osób, głównie ze wsi Wykowo. Obecnie Klub zrzesza ok. 70 osób z terenu gminy Słupno. Nie ma żadnych obowiązkowych składek członkowskich. Wycieczki organizowane są dzięki zbiórce pieniędzy do „sekretniej sakiewki”. Każdy członek Klubu w miarę swoich możliwości może dzielić się z innymi tym co ma. Spotkania Klubu Seniora odbywają się w każdą pierwszą środę miesiąca w Ośrodku. Na spotkaniach ustalany jest program zajęć, a także omawiane są szczegóły spotkań wyjazdowych. Dużym zainteresowaniem wśród członków Klubu cieszą się imprezy okolicznościowe. Klubowicze chętnie uczestniczą w wydarzeniach artystycznych.

Działalność słupnowskiego Klubu Seniora nie ogranicza się tylko do jego członków. Klub współpracuje z Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej

w Słupnie, Gminną Biblioteką Publiczną, Środowiskowym Domem Samopomocy, Parafią Rzymskokatolicką w Słupnie. Klub Seniora organizuje spotkania seniorów z wolontariuszami oraz dziećmi ze świetlicy środowiskowej w Mirosławiu, pn. „Łączymy pokolenia”.

Trafionym działaniem okazała się grupa samopomocowa dla niepełnosprawnych seniorów, która wyłoniła się z Klubu Seniora. Na podstawie rozmów z uczestnikami z Klubu zostały określone indywidualne potrzeby osób niepełnosprawnych (w szczególności osób starszych). Uczestnicy grupy wyrazili chęć podjęcia aktywności, która usprawni ich ciało, poprawi stan psychofizyczny, doda pewności siebie. Wspólne rozmowy, dyskusje, oparcie się na własnym doświadczeniu oraz wymiana, w której każdy członek grupy zarówno „daje” jak i „bierze” sprawia, że uczestnicy wzajemnie się od siebie uczą, poszukują rozwiązań, które ułatwią im stawienie czoła indywidualnym problemom w codziennym życiu.

Na terenie gminy Słupno działają również nieformalne grupy mieszkańców. We wsi Liszyno 10 kobiet spotyka się, aby wspólnie organizować czas wolny i animować działania na rzecz mieszkańców. Liderki „wsluchują się w potrzeby” swoich sąsiadów i starają się na nie odpowiadać. W realizację ich pomysłów włączają się pozostałe kobiety. Grupa sąsiedzka ma w tym przypadku charakter mocno związany z miejscem. Liderki zdobywają wiedzę i umiejętności, m.in. dzięki udziałowi w szkoleniach dla liderów lokalnych, członkostwie w różnych stowarzyszeniach. Jedna z kobiet prezentowanej grupy jest softyską, dzięki czemu ma też wpływ na tworzenie polityki lokalnej. Zdobytą wiedzę i doświadczenia przenoszą na grunt swojej wsi. Nie ma potrzeby formalizacji działań grupy kobiet z Liszyna. Dzięki współpracy z GOPSiK-em i działającymi w regionie stowarzyszeniami grupa pozyskuje środki finansowe na realizowane przedsięwzięcia oraz wsparcie merytoryczne.

W ramach pracy GOPSiK-u w Słupnie istnieje sieć wsparcia środowiskowego, w formie Środowiskowego Domu Samopomocy (ŚDS typ A) jako placówki pobytu dziennego dla 30 osób chorych psychicznie. Osobie chorej psychicznie tworzy się w ŚDS-ie tzw. „drabinę rehabilitacyjną”, po której szczeblach wspina się aż do momentu, kiedy będzie mogła funkcjonować niezależnie w miarę swoich możliwości. Opieka dzienna – Środowiskowy Dom Samopomocy – oferuje możliwość długofalowej terapii. Wielką zaletą tej placówki jest to, że w oparciu o system pomocy społecznej, jest ona bliżej osoby potrzebującej niż inne instytucje. Można wówczas szybciej i w sposób bardziej elastyczny reagować na zmieniające się potrzeby domowników. Przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie opiekę nad uczestnikami ŚDS sprawuje wykwalifikowany zespół terapeutyczno-rehabilitacyjny. Pracownicy ŚDS w Słupnie tworzą warunki do usamodzielnienia się społecznego osób

chorujących psychicznie, podejmują wczesne interwencje w okresie zaburzeń zdrowia psychicznego, przeciwdziałają nawrotom społecznej dekompensacji. Ponadto motywują uczestników do aktywności w pełnieniu ról społecznych i zawodowych, a także pomagają w kształtowaniu umiejętności samorealizacji uczestników. Wszystkich pracowników łączy odpowiedzialność i troska o domowników. Dom dostosowany jest w pełni do potrzeb osób niepełnosprawnych, posiada bardzo dobrze wyposażone sale i pracownie specjalistyczne oraz pokoje konsultacyjno – doradcze. Uczestnictwo w zajęciach Środowiskowego Domu Samopomocy jest częściowo odpłatne. Wysokość miesięcznej odpłatności ustalona jest w zależności od kosztów utrzymania oraz dochodu uczestnika. Istotą pracy terapeutycznej prowadzonej w placówce jest stosowanie zindywidualizowanej a zarazem kompleksowej rehabilitacji psychospołecznej. Odpowiednie podejście do każdego z uczestników, umożliwia optymalne wykorzystanie ich indywidualnych predyspozycji, zainteresowań i psychofizycznych potencjalnych możliwości twórczych.

W ramach współpracy z Teatrem Płockim powstał w 2008 roku teatr integracyjny „A było to tak”. Elementy dramy i teatru służą pobudzaniu wyobraźni, rozwojowi osobistemu domowników, a także integracji osób niepełnosprawnych z otoczeniem. Na deskach teatru niepełnosprawni są pełnosprawnymi aktorami. Teatr pozwala zbliżyć się do nowych ludzi, stawia w nowej sytuacji i uświadamia nam, że każdy jest inny – społecznie, psychicznie, fizycznie. W treści scenariuszy pojawiają się ludzkie kłopoty, konflikty, trudności i radości.

Podczas zajęć wykorzystywane są różne środki sceniczne – praca nad ciałem i głosem, ćwiczenia interpretacyjne, animacja przedmiotu, taniec i śpiew. Niepełnosprawni aktorzy mają możliwość prezentacji (na poziomie lokalnym i regionalnym) przygotowanych spektakli. Po „Spotkaniu”, pierwszym projekcie i pierwszych owacjach na stojąco, aktorzy obiecali, że wrócą na scenę z nowym spektaklem. Nie zawiedli i tym razem. „Anioły” to spektakl, który po prostu trzeba zobaczyć. Zajęcia teatralne stanowią element aktywizacji społecznej w ramach programu aktywności lokalnej (PAL) w ramach realizowanego projektu z EFS. Program daje możliwość nakierowania działań na osoby w ramach konkretnego środowiska lub członków danej społeczności. Działania aktywizacyjne adresowane mogą być do ludzi mieszkających na pewnej przestrzeni mniejszej niż gmina: dzielnicy, osiedla, sołectwa, wsi. Program może objąć także środowisko grupy zawodowej, mieszkańców bloku czy nawet kilku rodzin mieszkających w okolicy. Realizacja programu aktywności lokalnej przez Ośrodek ma na celu szeroką integrację. Uczestniczą w nim nie tylko osoby niepełnosprawne ale włodarze, aktorzy profesjonaliści i młodzież.

W Środowiskowym Domu Samopomocy prowadzone jest poradnictwo psychologiczne w formie indywidualnych konsultacji z uczestnikami Domu, których celem jest bieżące rozwiązywanie zaistniałych problemów i konfliktów oraz wsparcie w przejściu kryzysów. Poradnictwem takim objęte są również rodziny domowników, co służy zrozumieniu przez ich członków istoty zaburzeń psychicznych, uczeniu się konstruktywnych metod radzenia sobie z chorym i jego zachowaniem.

Sytuacja uczestników Środowiskowego Domu Samopomocy jest szczególnie trudna w kontekście ich sytuacji materialnej i podjęcia pracy zawodowej. Dlatego też w ramach zajęć ŚDS – u prowadzone są działania związane z przygotowaniem ich do podjęcia pracy zarobkowej. W Domu odbywają się zajęcia mające na celu: nabycie przez uczestników m.in. umiejętności z zakresu komunikacji, pracy w zespole, umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, konstruowania CV, listów motywacyjnych, dbania o odpowiednią autoprezentację. Znalezienie zatrudnienia dla osób chorych odbywa się przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Płocku oraz doradcą zawodowym z Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Słupnie. Oferty pracy dla podopiecznych pozyskiwane są głównie z Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej i Gminnego Centrum Informacji „Klubu Integracji Społecznej”. Znalezienie pracy dla domownika ŚDS – u jest „pomostem” ułatwiającym nawiązanie relacji społecznych oraz możliwością zmierzenia własnych sił, wejścia i zaangażowania się w nową rolę społeczną. Różnorodność proponowanych form rehabilitacji pozwala na pomoc w najważniejszych aspektach życia uczestników: osobistym, zdrowia psychicznego, życia rodzinnego, sprawach społecznych, aktywności społecznej i zawodowej.

9. WOLONTARIAT

Powstanie wolontariatu w GOPSiK w Słupnie, związana jest z jednym ze zdiagnozowanych problemów społecznych w gminie, a mianowicie brakiem zagospodarowania czasu wolnego dzieci i młodzieży, brakiem miejsc do jego spędzania, a ponadto niską aktywnością społeczną. Impulsem i pierwszym krokiem do rozwoju tej działalności była koleżeńska pomoc dwóch uczennic w nadrabianiu zaległości w szkole oraz praca z niepełnosprawną młodzieżą podczas wyjazdu studyjnego na Europejskie Spotkania Młodzieży Taize we Francji.

Dalsze prace i projekty pozwoliły rozwinąć gamę możliwości dla młodych osób włączających się w działania wolontariacie. Dzięki projektowi w 2008 roku udało się stworzyć Centrum Wolontariatu w Słupnie pod nazwą

EPICENTRUM. Pomieszczenie przekazała miejscowa Parafia św. Marcina, a prace adaptacyjne wykonała samodzielnie młodzież. Miejsce to stało się lokalnym centrum aktywności i kultury dla młodzieży, odbywają się tam korepetycje dla dzieci, spotkania wolontariuszy.

Program działań wolontariackich jest ściśle zintegrowany z systemem zarządzania ośrodkiem i wynika z zatwierdzonej Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych. Funkcjonuje on przy Gminnym Centrum Informacji *Klubie Integracji Społecznej*. Wolontariat w GOPSiK polega na zrzeszaniu się osób wyrażających chęć pomocy innym, wykraczając poza więzi koleżeńsko-przyjacielskie, rodzinne, a także chętnych do pracy na rzecz wspólnego dobra i rozwoju.

Program ten ma określoną strukturę i nadzór koordynatora wolontariatu. Każdy z wolontariuszy przechodzi indywidualną rozmowę, zostaje zapoznany z zasadami i warunkami bycia wolontariuszem m.in. Kartą Etyczną Wolontariusza oraz Regulaminem Pracy Wolontariusza. Finałem dopełniającym formalności jest zawarcie porozumienia wolontariackiego z dyrektorką Ośrodka. Warto podkreślić, że podobnie jak pozostałe działania GOPSiK, program ten traktowany jest długofalowo, a wolontariusze nie ograniczają się tylko do jednorazowych wydarzeń i akcji, uczestniczą w pracach Partnerstwa Lokalnego „NASZA 19”. Corocznie 40–50 osób bierze udział aktywnie w akcjach (do 10–12 rocznie). Od 2004 roku, od kiedy realizowany jest program wolontariacki, co roku z Ośrodkiem porozumienia podpisuje około 50 osób.

Wolontariusze za swój główny cel postawili sobie pracę na rzecz społeczności lokalnej i jej zrównoważonego rozwoju. Do założeń wymienić należy także przełamywanie stereotypów pomocy społecznej, aktywizacja i twórcze działania. Pierwszym poważnym wyzwaniem stała się organizacja *Dnia Aktywnej Społeczności*, obejmującego oprócz aktywizacji społeczności, promocję prac osób niepełnosprawnych oraz otwarcie przygotowanego przez uczestników Środowiskowego Domu Samopomocy *Tajemniczego Ogrodu* przy Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej i Kultury. Podczas tej imprezy do ich zadań należało m.in. obsługiwanie punktu kulinarnego, organizowanie gier i zabaw dla dzieci, porządkowanie terenu po imprezie.

Przy wsparciu pracowników socjalnych, wolontariusze zaczęli pomagać osobom starszym i niepełnosprawnym. Ich zadaniem była pomoc w organizacji i prowadzeniu zajęć dla dzieci w świetlicach środowiskowych, prowadzeniu zajęć terapeutycznych dla chorych psychicznie – przebywających w ciągu dnia w Środowiskowym Domu Samopomocy – organizacja imprez kulturalno-oświatowych, zawodów sportowych dla dzieci oraz zajęć integracyjnych dla społeczności lokalnej.

Wolontariusze wspierają realizację projektów GOPSiK, ale także piszą własne projekty. Uzyskali m.in. środki z Funduszu Lokalnego Ziemi Płockiej „Młodzi Razem”. Celem programu było uzyskanie przez młodzież kompetencji społecznych – między innymi umiejętności pracy w grupie, komunikacji, odpowiedzialności i samodzielności, poprzez realizację własnych projektów zgodnych z ich zainteresowaniami i oczekiwaniami. Jedno z przedsięwzięć obejmowało przygotowanie i przeszkolenie młodzieży z dziedziny dziennikarstwa i prowadzenia pracy lokalnej oraz tworzenia i moderowania stron internetowych. Dzięki zdobytym umiejętnościom udało się stworzyć młodzieżową Redakcję Epicentrum, która zajęła się powstaniem strony internetowej poświęconej propagowaniu aktywności młodych, działalności wolontarystycznej.

Efekty działań wolontariatu przekładają się na różne płaszczyzny. Na poziomie samorządu obejmują tworzenie sieci współpracy partnerskiej między jednostkami w gminie (Urząd, GOPS, szkoły), nawiązywanie kontaktów z organizacjami pozarządowymi oraz parafią. W dziedzinie pomocy społecznej praca wolontariuszy przyczyniła się do poszerzenia zakresu świadczonych przez GOPS usług m.in. wolontariusze po przeszkoleniu, jako liderzy prowadzą grupy samopomocowe. W środowisku organizacji pozarządowych wolontariusze wspierają działalność już istniejących organizacji i pomagają w tworzeniu nowych (stowarzyszenie wolontariuszy).

Wartością tego rodzaju pracy z młodzieżą jest możliwość wpływania na kształtowanie się u nich pozytywnych wzorców zachowań. Istotna, z poziomu wolontariusza jest nie tylko satysfakcja z pomocy człowiekowi w potrzebie, ale także zdobywanie doświadczenia w pracy indywidualnej, zespołowej, możliwość samorealizacji, rozwoju zawodowego. W GOPSiK przeważającą część wolontariuszy stanowi młodzież w wieku do 25 roku życia.

Profesjonalnie zorganizowany wolontariat w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej i Kultury stanowi uzupełnienie działań w zakresie integracji osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, pozwala aktywizować zarówno osoby korzystające z pomocy jak i społeczność lokalną, a wielu osobom umożliwia zaspokojenie swoich potrzeb. Działania wolontarystyczne przyczyniają się do promocji działań pomocowych, motywują do realizacji własnych inicjatyw. Wolontariusze stanowią ogromny potencjał zwłaszcza w takich gminach, w których nie ma Punktów Pośrednictwa Pracy Wolontarystycznej. Czasami wolontariusze są jedynymi osobami odpowiadającymi na prośby o wsparcie i pomoc. Młodzi wolontariusze, angażując się już od najmłodszych lat, uczą się systematyczności, odpowiedzialności i wrażliwości na potrzeby innych, co może zaprocentować w przyszłości odpowiedzialnymi postawami obywatelskimi.

10. PODSUMOWANIE

Odwołując się do takich wartości jak partycypacja, samopomoc, *empowerment*, włączanie, partnerstwo, współpraca GOPSiK w Słupnie staje się ważnym podmiotem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu poprzez włączanie do środowiska lokalnego grup defaworyzowanych socjalnie i społecznie. Duży nacisk położony jest na innowacyjne usługi społeczne, aktywne formy pomocy, wyjście ponad ogólnie przyjęty wizerunek ośrodka, jako świadczącego jedynie pomoc finansową. Przywiązuje się większą wagę do pracy metodą grupową oraz metodą środowiskową. Zmienia to nie tylko kontakt między pracownikiem, a klientem, ale także zmienia postrzeganie ośrodka na zewnątrz. Wszystkie te działania podejmowane są zgodnie z zasadą *pomóżmy im, aby pomogli sami sobie*.

ELŻBIETA PAWŁOWSKA

Strategia rozwiązywania problemów społecznych – nowa jakość usług społecznych w Szklarskiej Porębie

1. LOKALNA POLITYKA SPOŁECZNA – ROZWAŻANIA TERMINOLOGICZNE

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie włącza się w proces kreowania lokalnej polityki społecznej poprzez współtworzenie jej narzędzia – strategii rozwiązywania problemów społecznych, a następnie realizację i ewaluację jej założeń, w tym budowanie kapitału społecznego i ludzkiego, promowanie idei społeczeństwa obywatelskiego, wykorzystywanie innowacyjnych metod pracy w środowisku. Wizja funkcjonowania i rola instytucji pomocy w środowisku zapisana jest w dokumentach strategicznych gminy, statucie i regulaminie ośrodka, także w jego misji. *Profesjonalizm, partnerstwo, aktywizacja, satysfakcja*¹ to kluczowe słowa wytyczające kierunki i sposoby współdziałania ośrodka z wnioskodawcami, urzędami i organizacjami, także pomiędzy pracownikami w dążeniu do zaspokajania zbiorowych potrzeb społeczności lokalnej oraz załatwiania spraw indywidualnych w trybie i terminach określonych przepisami prawa, przy gospodarnym wykorzystaniu środków, którymi dysponuje samorząd. Realizacja misji przekłada się na urzeczywistnianie następujących celów:

- kreowanie lokalnej polityki społecznej,
- standaryzacja pracy, w tym metodą Centrum Aktywności Lokalnej (utrzymanie Certyfikatu CAL),

¹ Zob. E. Pawłowska, *Pracownik ośrodka pomocy jako animator zmiany w środowisku na przykładzie Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie*, [w:] *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne. Dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, D. Moroń, K. Zamorska (red.), Wrocław 2010, s. 349–362.

- doskonalenie organizacji pracy, w tym rozwój bazy lokalowo-technicznej, umożliwiającej realizację wszystkich standardów pracy, sprawną obsługę świadczeniobiorców, a także optymalne zarządzanie i efektywne wykorzystywanie infrastruktury technicznej oraz majątku wspólnoty samorządowej,
- zatrudnianie w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej pracowników posiadających kwalifikacje odpowiadające powierzonym im zadaniom oraz prowadzenie szkoleń dostosowujących poziom ich wiedzy do wymogów wynikających z obowiązujących przepisów, a także oczekiwań wnioskodawców,
- prowadzenie działalności informacyjnej połączonej z promowaniem swoich przedsięwzięć na zewnątrz z uwypuklaniem pozamaterialnych form pomocy oraz pracy z grupami i środowiskiem.

Niebagatelny wpływ na funkcjonowanie i realizację zadań ośrodka pomocy mają badania prowadzone w obszarze socjologii, pedagogiki, polityki społecznej, a także zmieniająca się rzeczywistość polityczno-gospodarcza oraz społeczna. Kierunki lokalnej polityki społecznej przy wykorzystaniu strategii są wypadkową polityki prowadzonej przez Unię Europejską², państwo oraz województwa i powiaty a wynikają z priorytetów i planów w zakresie zrównoważonego rozwoju, potrzeb, zasobów i możliwości gminy. Nie bez znaczenia pozostają inne uwarunkowania, takie jak: położenie geograficzne, rozwój technologii, kultura, zaangażowanie urzędów, organizacji oraz innych podmiotów; struktura i samoświadomość lokalnej społeczności, zamożność klasy średniej, wreszcie tradycja, poczucie tożsamości i odpowiedzialności. Nie należy zapominać o dalekosiężnej wizji gminy oraz o jej marce. To zaledwie część czynników oddziałujących na instytucje³, procesy oraz „treści” decyzji⁴, których celem jest: zmaksymalizowanie ochrony przed ubóstwem w sensie gwarancji minimum egzystencjalnego, zapewnienie bezpieczeństwa w przypadku przeciwności losu lub zagrożeń przerastających siły osób i rodzin,

² Jednym z zasadniczych celów polityki społecznej Unii Europejskiej jest integracja społeczeństwa oraz wypracowanie jednolitego stanowiska państw członków UE w dziedzinie polityki społecznej (także w zakresie ujednolicenia obowiązujących minimalnych standardów), przy zarysowaniu jedynie głównych priorytetów i pożądanых kierunków (modernizację ustawodawstwa pozostawiając państwom członkowskim).

³ Systematyzacja podmiotów gminy z uwagi na różne elementy: charakter i zasięg działania, rodzaj instytucji, rodzaj szczegółowych polityk i ich realizatorów, kryterium adresatów przedstawia J. Lizut, *Aktywność instytucji polityki społecznej na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu i podejmowania działań integrujących*, [w:] *Cwiczenia z polityki społecznej*, A. Rejzner (red.), Warszawa 2007, s. 33–34.

⁴ W. Seelisch, *Europa jako przestrzeń społeczna – zmiany w polityce społecznej. Przegląd sytuacji*, [w:] *Cwiczenia z polityki społecznej*, A. Rejzner (red.), Warszawa 2007, s. 19–34.

zapewnienie pełnego zatrudnienia, kontrolowanie lub zwalczanie nierówności społecznej, zapobieganie ekskluzji, dążenie do integracji, kształtowanie porządku społecznego i systemu pracy według określonych koncepcji, wspieranie podmiotów w rozwijaniu różnych form samopomocy i samorealizacji. Natomiast *celem integracji społecznej jest ustanowienie społeczeństwa dla wszystkich, w którym każda jednostka, ze swoimi prawami i obowiązkami, ma do odegrania czynną rolę. Takie integrujące (inclusive)⁵ społeczeństwo musi opierać się na poszanowaniu wszystkich praw i fundamentalnych wolności człowieka, różnorodności kulturowej i religijnej, sprawiedliwości społecznej i uznaniu szczególnych potrzeb grup zagrożonych i pokrzywdzonych, na demokratycznym współuczestnictwie i rządach prawa⁶*. Ważną dziedziną polityki społecznej, szczególnie lokalnej, jest tworzenie społeczeństwa obywatelskiego⁷.

W literaturze przedmiotu znaleźć można następujące określenia dla planowanych i podejmowanych działań: polityka społeczna lokalna, regionalna, samorządowa, polityka społeczna w skali mikro (np. realizowana w zbiorowościach określonych jako jednostki pomocnicze samorządu terytorialnego takich jak osiedla w miastach, sołectwa we wsiach) oraz środowiskowa polityka społeczna (realizowana np. w środowiskach pracy)⁸. Według Tadeusza Markowskiego polityka lokalna polega na planowanej i zorganizowanej działalności organów samorządu terytorialnego oraz podporządkowanych im jednostek publicznych. Działalność ta polega na wyborze takich celów służących interesom wspólnoty terytorialnej oraz wyborze środków ich implementacji, które doprowadzą do realizacji oczekiwanego scenariusza rozwoju⁹.

Na potrzeby niniejszego artykułu przyjęto termin *lokalna polityka społeczna* uznając jego bezpośrednie powiązania/inklinacje (językowe i mentalne) z lokalną społecznością i środowiskiem zamieszkania, jednakże bez wskazywania na konkretnego realizatora (samorząd) czy zbytniego zawężania obszaru oddziaływania (mikro, środowiskowa – pojmowana jako np. poli-

⁵ „*Inclusion*”, oznacza „włączanie” i jest ideologicznym „spadkobiercą” „integracji”; niektóre różnice dostrzegane u członków danej społeczności są uznawane za pozytywne lub dobre, inne, za negatywne lub złe; te ostatnie niosą za sobą największe ryzyko bycia „napiętnowanym”, np: mieszkańcy niepełnosprawni, upośledzeni, niedostosowani społecznie, ze specjalnymi potrzebami, mieszkańcy z trudnościami w znalezieniu i utrzymaniu pracy, bezdomni, uzależnieni, „trudni”. Społeczność inkluzyjna to społeczność włączająca na równych prawach różnorodne jednostki i grupy, zapewniająca im realne uczestnictwo we wszystkich obszarach aktywności lokalnej społeczności.

⁶ J. Turowski, *Socjologia. Male struktury społeczne*, Lublin 1993, s. 132.

⁷ Zob. P. Szczepaniak, *Możliwości i problemy we współpracy służb: socjalnej i penitencjarnej*, [w:] *Ćwiczenia z polityki społecznej*, A. Rejzner (red.), Warszawa 2007, s. 48–50.

⁸ Zob. R. Wasylewski, *Lokalna polityka społeczna*, [w:] *Polityka społeczna*, G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny (red.), Warszawa 2008.

⁹ Zob.: T. Markowski, *Zarządzanie rozwojem miast*, Warszawa 1999, s. 28.

tyka pracownicza). Lokalna polityka społeczna to sekwencja działań podejmowanych przez podmioty gminy, ich decyzje oraz procesy prowadzące do zaspokajania szeroko rozumianych potrzeb indywidualnych i społecznych na poziomie satysfakcjonującym społeczeństwo (jego większość), ściślej lub luźniej związanych z zakresem zadań sformułowanych w ogólny sposób w art. 7 ustawy o samorządzie gminnym, mówiącym o *zaspakajaniu zbiorowych potrzeb wspólnoty*¹⁰. Spośród wszystkich wskazanych tam zadań można wyróżnić następujące obszary mieszczące się w sferze społecznej: ochrona zdrowia, pomoc społeczna, edukacja publiczna, kultura czy polityka prorodzinna. Z punktu widzenia nowej jakości usług społecznych świadczonych przez ośrodki pomocy szczególnie ważne są: „– wspieranie i upowszechnianie idei samorządowej, w tym tworzenie warunków do działania i rozwoju jednostek pomocniczych i wdrażanie programów pobudzania aktywności obywatelskiej”; oraz „– współpraca z organizacjami pozarządowymi”.

Na podstawie obowiązujących przepisów oraz w oparciu o stwierdzone potrzeby, zasoby, możliwości, a także z uwzględnieniem wytyczonych kierunków, tworzone są w gminach strategie rozwoju lokalnego o różnym charakterze¹¹. Ich znaczenie wynika z wizji przełożonej na język dokumentu oraz z zainicjowanych w momencie rozpoczęcia prac nad jej tworzeniem procesów. Strategia (w tym Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych), jak pisze Katarzyna Kozielska:

- 1) pozwala zidentyfikować najważniejsze problemy gminy oraz jej mocne strony,
- 2) pozwala wyeksponować interesy społeczności lokalnej, uzyskać powszechne porozumienie – powinna być przecież dziełem najliczniejszej (najbardziej reprezentatywnej) grupy mieszkańców gminy,
- 3) skłania do budowania płaszczyzny bieżącej współpracy pomiędzy rozproszonymi środowiskami, co umożliwia poznanie (skonfrontowanie) różnych

¹⁰ Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, tekst ujednolicony, stan prawny na dzień 25 czerwca 2010.

¹¹ Charakter strategii określają dominujące kwestie ilościowe i/lub jakościowe. Elżbieta Wysocka i Jerzy Koziński proponują następującą kategoryzację strategii: 1) *preferencyjne – eksponujące jedną ze sfer życia: proekologiczna – dążenie do zachowania środowiska przyrodniczego w możliwie niezmiennym stanie; proosadnicza – wyraźna poprawa warunków życia ludności miejscowej z równoczesnymi, niezbędnymi gwarancjami w zakresie ochrony środowiska; prospołeczna – zabezpieczenie warunków życia i aktywizacja gospodarcza; progospodarcza – szczególnie akcentująca aktywizację gospodarczą, przyciągnięcie kapitału zewnętrznego; 2) oparte o nadrzędny cel działania: awansu cywilizacyjnego – podnoszenie poziomu życia, wpisanie się w nowe uwarunkowania rozwoju wynikające ze zmian systemowych i zasad ekorozwoju; restrukturyzacyjna – prywatyzacja głównej gałęzi produkcji; aktorów ekonomicznych – dostosowywanie przedsiębiorstw do nowych zadań produkcyjnych, długofalowe programy rozwoju; 3) kontrastowe – przeciwstawne względem siebie; Zob. E. Wysocka, J. Koziński, *Strategia rozwoju województw i gmin w Polsce. Teoria i praktyka*, Warszawa–Zielona Góra 1988, s. 47–58.*

- stanowisk oraz zwiększa prawdopodobieństwo trafnych – powszechnie akceptowanych rozwiązań,
- 4) eliminuje bądź łagodzi konflikty interesów, gdyż do wytypowania ostatecznych kierunków rozwoju dochodzi w drodze rozmów negocjacyjnych i wzajemnego uczenia się,
 - 5) daje różnym podmiotom w gminie (mieszkańcom, jednostkom organizacyjnym gminy, różnorodnym instytucjom, inwestorom) poczucie stabilizacji. Wypracowana i wdrażana strategia stwarza ramy działania władz lokalnych. Określa podstawowe kierunki polityki prowadzonej przez lokalnych decydentów, wymaga od władzy realizacji sprawnego zarządzania gminą. Zapisane w strategii plany działania wymagają od administracji samorządowej większej mobilności i sprawniejszego perspektywicznego działania,
 - 6) pomaga w tworzeniu skonkretyzowanego (oczekiwanego) wizerunku gminy,
 - 7) mobilizuje dodatkowe środki (wewnętrzne i zewnętrzne) na rozwój z zasobów lokalnych,
 - 8) pozwala ubiegać się o środki finansowe z zewnątrz (rząd, fundacje, programy i instytucje krajowe i zagraniczne)¹².

Kazimierz W. Frieske definiuje Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych jako *uogólnione, stosunkowo trwale i często, – choć nie zawsze realizowane w toku działalności prowadzonej przez wyspecjalizowane organizacje, wzory interwencji społecznych*¹³. Niezależnie od typów strategii (bezpośrednie i pośrednie, integracyjne i represyjne¹⁴) ważne w nich miejsce zajmuje – jak podkreśla Jerzy Krzyszkowski – ewolucja instytucji pomocy społecznej, jej przejście od realizacji funkcji ratowniczej do prewencyjno-usługowej¹⁵ oraz nastawienie na aktywizację i inkluzję członków lokalnej społeczności. Przygotowanie strategii aktywizujących wymaga udziału władz lokalnych i przedstawicieli służb społecznych. Zdaniem Michała Porowskiego służby te można zdefiniować jako: *sieć powiązanych ze sobą służbowo lub funkcjonalnie albo pozostających w układach komplementarnych urzędów, organizacji pozarządowych, niesformalizowanych grup zadaniowych bądź pojedynczych osób, które z profesjonalnego obowiązku, na zasadzie wolontariatu czy z własnej woli i własnym sumptem realizują w granicach swojej kompetencji,*

¹² K. Kobielska, *Polityka społeczna jako obszar planowania strategicznego na poziomie lokalnym*, [w:] *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne, dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, D. Moroń, K. Zamorska (red.), Wrocław 2010, s. 61–74.

¹³ K.W. Frieske, P. Popławski, *Opieka i kontrola. Instytucje wobec problemów społecznych*, Katowice 1999, s. 15.

¹⁴ Więcej o podziałach strategii W. Warzywoda-Kruszyńska, J. Grotowska-Leder, J. Krzyszkowski, *Lokalna strategia przeciwdziałania biedzie w Łodzi jako rezultat diagnozy społecznej*, [w:] *Przeciw biedzie*, E. Tarkowska (red.), Warszawa 2002, s. 165.

¹⁵ J. Krzyszkowski, *Pomoc społeczna. Szkic socjologiczny*, Warszawa 2008, s. 182–183.

pod kontrolą prawa lub tylko sumienia, działania polegające na pomaganiu człowiekowi w odzyskaniu poczucia własnej wartości, unikaniu skutków bezradności, usprawnieniu bądź odzyskaniu zdolności społecznego funkcjonowania przez odpowiednio dobrane czynności wspierające, wyřeczające, ochraniające, rehabilitacyjne czy korekcyjne, a także tworzeniu makrostrukturalnych i środowiskowych warunków potrzebnych do osiągnięcia tych celów¹⁶. Strategie aktywizujące opierające się na założeniach aktywnej polityki społecznej¹⁷ gminy wykorzystują tożsamość jej celów i celów pomocy społecznej to jest: *aktywność i samodzielność życiową, integrację ze środowiskiem, aktywność społeczną i działania samopomocowe*¹⁸.

Metodologie prac nad strategią mogą być różne, jednak najwyżej oceniany jest tryb jej opracowywania angażujący władze gminy, pracowników urzędu, jednostek organizacyjnych samorządu, konsultantów zewnętrznych oraz przedstawicieli – partii politycznych, stowarzyszeń, fundacji, szkół, kościoła, lokalnego biznesu, liderów środowiskowych. Uspołecznienie (partycypacja) procesu opracowywania strategii zwiększa stopień zaangażowania podmiotów w realizację przyjętych zadań, a tym samym podnosi stopień prawdopodobieństwa osiągnięcia rezultatów i zakładanych w niej celów. Jak zaznacza Katarzyna Kobielska *podmiotem strategicznego programu rozwoju gminy (także Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych – dop. E.P.) jest zamieszkująca na jej terytorium społeczność lokalna, funkcjonująca w systemie władzy poprzez swoje ciała przedstawicielskie i aparat administracji publicznej. Gmina jest samodzielnym podmiotem strategii, ponieważ to jej władze podejmują ostateczną decyzję o przystąpieniu do opracowania programu strategicznego rozwoju, a później przez podjęcie uchwały dokonują akceptacji tego opracowania*¹⁹. Natomiast jej przedmiotem jest materialna sfera danej jednostki administracyjnej przedstawiona w wymiarze przestrzennym, ekologicznym, społecznym i gospodarczym, dostrzegana w kategoriach indywidualnego obywatela²⁰ oraz interes, który dokonuje się na tym właśnie materialnym zapleczu jednostki gminnej. Sfera społeczna jest jednym z ważniejszych obszarów funkcjonowania społeczeństwa, który w kontekście zrów-

¹⁶ M. Porowski, *Służba społeczna – zakres pojęcia*, [w:] *O etyce służb społecznych*, W. Kaczyńska (red.), Warszawa 1998, s. 43.

¹⁷ Aktywna polityka społeczna jest definiowana przez Ryszarda Szarfenberga jako *system pozytywnych i negatywnych bodźców adresowanych do niższych warstw społeczeństwa, które mają zniechęcać do życia ze świadczeń socjalnych i zachęcać do aktywności zawodowej i odzyskania samodzielności ekonomicznej*. Zob. R. Szarfenberg, *Rodzaje i formy aktywnej polityki społecznej*, [w:] G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna*, Warszawa 2008, s. 404.

¹⁸ R. Szarfenberg, *Rodzaje ...*, op. cit., s. 411.

¹⁹ K. Kobielska, *Polityka społeczna...*, op. cit., s. 61–74.

²⁰ E. Wysocka, J. Koziński, *Strategia rozwoju województw i gmin. Teoria i praktyka*, Warszawa-Zielona Góra 1988, s. 22.

noważonych procesów rozwojowych²¹ analizowany jest równolegle ze sferą gospodarczą i ekologiczną (środowiskiem naturalnym)²².

Na zakończenie tej części rozważań należy odnieść się do rozumienia terminu społeczeństwo obywatelskie oraz definicji – budowa potencjału społeczności lokalnej. Społeczeństwo obywatelskie charakteryzuje się: umiejętnością definiowania swoich potrzeb, zasobów i celów; świadomością sił tkwiących w grupie; wiedzą na temat możliwości oddziaływania na władzę i wpływania na lokalną politykę; poczuciem współodpowiedzialności za każdego członka grupy, a w szerszej perspektywie za „małą ojczyznę” oraz Polskę. Aktywny, świadomy członek lokalnej społeczności przestaje być anonimowy, czuje swoją wartość, ma wiedzę (lub wie gdzie jej szukać) i włącza się w zachodzące w grupie procesy²³.

Ustalenia badaczy²⁴ na temat budowania potencjału społeczności lokalnej²⁵ pozwalają na wskazanie wspólnych elementów różnych definicji, a wśród nich: 1) zasoby (począwszy od umiejętności ludzi aż po prężność organizacji w pozyskiwaniu kapitału finansowego); 2) sieci relacji (czasem akcent pada na związki emocjonalne, a czasem na relacje traktowane instrumentalnie); 3) przywództwo (nie zawsze dokładnie zdefiniowane); 4) wsparcie dla procesów sprzyjających angażowaniu się członków społeczności lokalnej we wspólne działania i rozwiązywanie problemów.

2. MIEJSKI OŚRODEK POMOCY SPOŁECZNEJ W SZKLARSKIEJ PORĘBIE JAKO INSTYTUCJA AKTYWNIE KREUJĄCA POLITYKĘ SPOŁECZNĄ MIASTA

Celem polityki społecznej w Szklarskiej Porębie zapisanym w jej *Strategii Integracji i Aktywności Społecznej* jest wypracowanie partycypacyjnego modelu gminy przy współudziale świadomego i aktywnego społeczeństwa obywatel-

²¹ T. Borys, *Jak budować program ekorozwoju. Informacje ogólne. Agenda 21*, tom 1, Warszawa–Jelenia Góra 1998.

²² K. Kobielska, *Polityka społeczna...*, op. cit., s. 61–74.

²³ K. Zamorska, *Samorządowe podmioty polityki społecznej*, [w:] *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne, dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, D. Moroń, K. Zamorska (red.), Wrocław 2010, s. 32–40.

²⁴ Zob.: *Zmiana w społeczności lokalnej. Szkice o kapitale społecznym w praktyce społecznej i nie tylko*, T. Kaźmierczak (red.), Warszawa 2007.

²⁵ Część definicji koncentruje się na roli organizacji, instytucji, stowarzyszeń w budowaniu potencjału lokalnej społeczności, inne na ludziach, czyli członkach (liderach, animatorach, świadomych obywatelach partycypujących w budowie demokracji) teje społeczności; inne na emocjonalnych związkach, wartościach, tożsamości; kolejne na procesach partycypacji, angażowania, kreowania, pobudzania, zmiany, budowania i realizacji różnorodnych strategii.

skiego wspólnie realizującego programy i projekty na rzecz jej mieszkańców. Nacisk kładzie się na stałe wzmacnianie potencjału społecznego prowadzącego jej członków do samodzielnego przewyższania trudnych sytuacji życiowych oraz do podejmowania działań na rzecz dobra wspólnego. Dzieje się to w oparciu o rozwiązania systemowe, które na równi stawiają projekty rozwiązywania istniejących problemów społecznych z planami profilaktyki w zakresie opieki nad dzieckiem i rodziną, oraz programami aktywizacji i integracji wszystkich środowisk Szklarskiej Poręby. Przy realizacji tych zadań konieczna jest wzajemna współpraca na zasadzie partnerstwa: jednostek samorządu, sektora gospodarki, instytucji, organizacji pozarządowych, stowarzyszeń, kościołów i związków wyznaniowych, grup i podmiotów nieformalnych, osób fizycznych i prawnych.

Przed opisem sposobów współkreowania przez ośrodek pomocy lokalnej polityki społecznej (także poprzez współtworzenie *Strategii*) warto przedstawić praktykę podejmowania uchwał regulujących zasady, organizację i funkcjonowanie gminy. Jednostki organizacyjne samorządu przygotowują na podstawie obowiązujących przepisów projekty uchwał, które prezentowane są przez kierowników instytucji na spotkaniach z komisjami rady. Po uzyskaniu pozytywnej opinii prawnika oraz członków wszystkich komisji (finansowej, społecznej, rozwoju gospodarczego, rewizyjnej) projekt uchwały jest poddawany pod ocenę mieszkańców lub trafia bezpośrednio na sesję rady miejskiej, do ewentualnej ostatecznej akceptacji. Praktyka przygotowywania uchwał przez zatrudnionych w jednostkach specjalistów jest wypadkową ich profesjonalizmu, wiedzy i doświadczeń, wynika także z zasad ekonomii, co ma szczególne znaczenie w małych i średnizamożnych gminach. Przygotowanie dokumentów uwzględniających stworzenie rozwiązań systemowych powierza się specjalistom z różnych jednostek organizacyjnych samorządu, żywo zainteresowanych budowanym programem.

Prace nad przygotowaniem *Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych* rozpoczęto w październiku 2006 roku od badań ankietowych, zawierających pytania o postrzeganie otoczenia przez mieszkańców. Pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie w 2007 roku kontynuowali diagnozowanie przy wykorzystaniu własnych obserwacji, doświadczeń oraz kolejnych kwestionariuszy, tym razem rozproszonych wśród przedstawicieli służb społecznych. Proszono ich o opis i indywidualną ocenę problemów doskwierających rodzinom i osobom z terenu Szklarskiej Poręby. Elementem procesu formułowania strategii był zainicjowany przez kierownika ośrodka pomocy cykl spotkań ekspertów, którzy w toku dyskusji określali najważniejsze kierunki i cele planowanej polityki z perspektywy zajmowanego stanowiska i wykonywanych obowiązków służbowych. Dodat-

kowo dla stworzenia pełnego obrazu zasobów i potrzeb, szans i zagrożeń, silnych i słabych stron, wykorzystano wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród młodzieży gimnazjum oraz liceum. Anonimowe ankiety rozprawdzone wśród uczniów dały odpowiedź na pytanie o zagrożenie tego środowiska uzależnieniami. Uzyskane w trakcie spotkań, w wyniku dyskusji i analiz zebranego materiału dane pierwotne uzupełnione danymi wtórnym (ze sprawozdań MPiPS 01 i 03, ze sprawozdań z dotychczasowej działalności MKRPA i Punktu Konsultacyjnego oraz z Referatu Ewidencji Ludności Urzędu Miejskiego w zakresie struktury ludności), złożyły się na obraz sytuacji różnych grup wiekowych miasta. Kolejnym krokiem było zebranie materiału w całość i poddanie dokumentu pod społeczną dyskusję. W Szklarskiej Porębie *Strategia*, jako narzędzie polityki społecznej, przygotowana została przez Zespół w składzie: inspektor ds. oświaty, kultury i zdrowia; zastępca kierownika referatu organizacyjnego UM i kierownik Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, powołany Zarządzeniem Burmistrza Szklarskiej Poręby Nr 0151/328/08 z dnia 06 sierpnia 2008. Przy ostatecznym kształtowaniu *Strategii* odnoszono się do istniejących już dokumentów określających kierunki polityki państwa, województwa, powiatu. Szczególnie bliska była członkom Zespołu Dolnośląska Strategia Integracji z uwagi na wartość merytoryczną oraz bezpośrednią zależność, a także sposób formułowania celów i zadań (w pozytywach, z naciskiem na zapobieganie i wzmacnianie, a nie w negatywach, jako reakcji na pojawiające się problemy, interwencje w przypadkach kryzysu).

Społeczne konsultacje przeprowadzano na kilku płaszczyznach: projekt dokumentu zamieszczono na stronach internetowych Urzędu Miasta a zaproszenie do wyrażania uwag i opinii wraz z adresem, pod który należało je przesyłać, zaprezentowano w BIP, na stronie ośrodka pomocy oraz w *Biuletynie „Pod Szrenicą”* – nieodpłatnej gazecie urzędu rozprawdanej wśród mieszkańców. Ponadto informację o projekcie oraz zachęcenie do społecznej dyskusji rozesłano pocztą elektroniczną do wszystkich urzędów, instytucji, organizacji, stowarzyszeń z terenu gminy; zorganizowano także debatę przedstawicieli służb społecznych z terenu miasta nad ostatecznym kształtem *Strategii*, następnie przedstawiono projekt dokumentu burmistrzowi i radnym. Po okresie społecznej dyskusji (około miesiąca) uformowano ostateczny kształt *Strategii Integracji i Aktywizacji Społecznej dla Szklarskiej Poręby na lata 2008–2015* przyjęty Uchwałą Nr XXVIII/316/08 Rady Miejskiej w Szklarskiej Porębie z dnia 29 października 2008 r.

Przygotowane w ten sposób narzędzie polityki społecznej miasta zwiększa zasadniczo prawdopodobieństwo osiągnięcia celów, zapewnia racjonalne podejmowanie działań na rzecz podnoszenia jakości życia, efektywne wykorzy-

stanie czasu służb społecznych i potencjału społeczności. Jej kompatybilność z obowiązującymi dokumentami Unii Europejskiej, państwa, województwa, powiatu i innymi strategiami gminy (m.in. *Strategią zrównoważonego rozwoju Gminy Szklarska Poręba* przyjętą uchwałą Nr XXVII/389/01 z dnia 29 maja 2001 r.) oraz z wizją ogólnego rozwoju miasta, zapewnia spójność i systemowość wielorodnych oraz wieloetapowych działań.

3. CEL, PRZEDMIOT I ZADANIA STRATEGII MIASTA W ZAKRESIE POLITYKI SPOŁECZNEJ

Strategia Integracji i Aktywizacji Społecznej dla Szklarskiej Poręby na lata 2008–2015 składa się z trzech głównych części. Pierwsza z nich stanowi syntetyczny obraz sytuacji mieszkańców w wybranych obszarach życia społecznego. Analizą objęto następujące obszary: struktura ludności i warunki życia, oświata zatrudnienie, rynek pracy, bezrobocie, niepełnosprawność, profilaktyka uzależnień, pomoc społeczna, oraz potencjał społeczności, w tym aktywność obywatelska. Część druga zawiera cele strategiczne i priorytety w sześciu podstawowych obszarach polityki społecznej:

- *przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu* – redukowanie niekorzystnych zjawisk uniemożliwiających jednostkom i grupom zaspokajanie ich potrzeb życiowych,
- *integracja społeczna środowisk i osób wymagających szczególnego wsparcia* – wspieranie osób zagrożonych marginalizacją; tworzenie warunków wzmacniających potencjał społeczności,
- *krzewienie idei społeczeństwa obywatelskiego i wprowadzanie partycypacyjnego modelu gminy* – pobudzanie aktywności obywatelskiej mieszkańców Szklarskiej Poręby, wzmacnianie potencjału środowisk pozarządowych, działania na rzecz społeczności lokalnych, wspieranie przedsięwzięć o charakterze lokalnym, rozwijanie i umacnianie współpracy jednostek administracji publicznej z sektorem pozarządowym, kreowanie opinii i świadomości społecznej oraz zmiana stereotypów na temat klientów ośrodka pomocy; zwiększanie wiedzy obywateli w zakresie przysługujących im praw, ale i odpowiedzialności wobec słabszych członków społeczności,
- *podnoszenie jakości usług społecznych* – rozwój potencjału kadr służb społecznych, tworzenie możliwości nabywania nowych kwalifikacji i umiejętności; inspirowanie i wdrażanie nowatorskich rozwiązań w zakresie polityki społecznej we współpracy z partnerami społecznymi,
- *tworzenie warunków sprzyjających zdrowiu* – z akcentowaniem różnorodnych działań profilaktycznych, szczególnie wśród młodzieży,

- *tworzenie warunków sprzyjających edukacji* – z uwzględnieniem edukacji nieformalnej w okresie dorosłości i w starszym wieku.

Tak sformułowane priorytety polityki społecznej miasta uzupełniono poprzez wskazanie:

- *obszaru oddziaływania* – opisanie odbiorców przedsięwzięć realizowanych w danym obszarze problemowym,
- *celów oraz spodziewanych rezultatów*,
- *partnerów* – podmiotów, z którymi współpraca podniosłaby efektywność każdego z realizowanych zadań,
- *zadań* – których realizacja przyczyni się do osiągnięcia zamierzonych celów,
- *wskaźników efektywności* – umożliwiających ocenę skuteczności podejmowanych działań.

Trzecia część dokumentu określa sposób kontroli oraz oceny procesu wdrażania *Strategii*. Dla zapewnienia jego ciągłości Burmistrz Szklarskiej Poręby powołał zarządzeniem Zespół ds. oceny i ewaluacji strategii złożony z przedstawicieli służb społecznych Szklarskiej Poręby, pracujących w oparciu o następujące kryteria:

- *skuteczności* – czy i w jakim stopniu zrealizowano zakładane cele,
- *efektywności/wydajności* – czy działania zrealizowano zgodnie z założonym planem, a wykorzystane zasoby użyto w ekonomicznie uzasadniony sposób,
- *odpowiedniości* – na ile założone cele i cała zaplanowana interwencja jest zgodna ze zidentyfikowanymi potrzebami miasta,
- *użyteczności* – na ile działania skierowane do wszystkich grup społecznych okazały się użyteczne,
- *trwałości* – na ile efekty działań będą trwałe w średniej i długoterminowej perspektywie, oraz czy skutki będą odczuwalne w przyszłych latach.

Pierwszoplanową rolę w dokonywaniu oceny postępu realizacji zaplanowanych w *Strategii* działań mają jednostki bezpośrednio odpowiedzialne za ich realizację. Są one odpowiedzialne za bieżącą i okresową kontrolę oraz zawarcie jej wyników w sprawozdaniach (półrocznych i rocznych), poddawanych następnie *obserwacji, analizie, ocenie*. Sformułowane przez Zespół wnioski i rekomendacje przekazywane są burmistrzowi i radzie miejskiej do uwzględnienia przy planowaniu kolejnych przedsięwzięć.

W kontekście niniejszej pracy szczególnie interesujące (poza oczywistymi jak *przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, tworzenie warunków sprzyjających zdrowiu czy budowanie otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia wraz z aktywizacją społeczną i rozwijaniem indywidualnych zainteresowań młodzieży*) wydają się następujące cele *Strategii*:

3.1. Integracja społeczna środowisk i osób wymagających szczególnego wsparcia.

- 3.1.1. *Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.*
- 3.1.2. *Doskonalenie systemu opieki nad dziećmi i rodziną.*
- 3.1.3. *Aktywizacja społeczna osób starszych.*
- 3.1.4. *Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn oraz przedstawicieli różnych środowisk.*

3.2. Krzewienie idei społeczeństwa obywatelskiego i upowszechnianie partycypacyjnego modelu gminy.

- 3.2.1. *Wspieranie lokalnych inicjatyw społecznych uwzględniających zasady pomocniczości i partnerstwa oraz umacnianie i rozwój współpracy samorządu z organizacjami sektora pozarządowego.*
- 3.2.2. *Aktywizacja społeczności lokalnych.*
- 3.2.3. *Kreowanie opinii społecznej w celu eliminacji negatywnych stereotypów w odniesieniu do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz promowanie pozytywnych przykładów wśród przedstawicieli środowiska.*

3.3. Podnoszenie jakości usług społecznych i tworzenie zintegrowanego systemu pomocy społecznej.

- 3.3.1. *Podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracowników, wolontariuszy oraz kadr kierowniczych służb społecznych.*
- 3.3.2. *Zmiana priorytetów w polityce wewnętrznej i zewnętrznej Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej.*
- 3.3.3. *Kształtowanie postaw obywatelskich i rozwój wolontariatu.*
- 3.3.4. *Ulepszanie istniejących i wprowadzanie nowych metod pomocy – zintegrowany system pomocy społecznej.*
- 3.3.5. *Współpraca z partnerami lokalnymi, z terenu kraju oraz zagranicznymi i opracowywanie nowych, wspólnych rozwiązań z zakresu polityki społecznej.*

Przy tak sformułowanych celach kluczowe wydaje się animowanie i facylitowanie koalicji, sieci, partnerstw, szczególnie w obrębie podmiotów zaangażowanych w sprawy społeczne, których statutowa działalność wpisuje się w politykę miasta. Ponadto niezmiernie istotne jest przywoływanie Strategii w przygotowywanych na jej podstawie dokumentach: uchwałach, obwieszczeniach o konkursach, sprawozdaniach²⁶.

²⁶ Praktyką Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie jest np. tworzenie sprawozdań w taki sposób, że opis każdego z kolejno podejmowanych działań rozpoczyna się cytatem ze *Strategii Integracji i Aktywizacji Społecznej*, do którego się odnosi. Praktyka ta ma z jednej strony przypomnieć pracownikom ośrodka o funkcjonowaniu w pewnym systemie uwzględniającym wytyczone kierunki i kolejne zadania a czytającym dokument (burmistrzowi,

Omawiając nową jakość usług społecznych świadczonych przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sklarskiej Porębie na zasadzie oddziaływania, należy wskazać dwie główne dziedziny stymulowane do ewaluacji: polityka miasta oraz program rozwoju instytucji pomocy. W obu ściśle ze sobą powiązanych obszarach podstawą jest rzetelna diagnoza a następnie planowanie, w tym wytyczenie priorytetów transformacji i określenie sposobów realizacji przyjętych założeń. W praktyce oddziaływanie na politykę wyraża się projektami uchwał wprowadzającymi następujące dokumenty: wspomnianą wyżej *Strategię*; przygotowaną wspólnie z Urzędem Miasta dokumentację powołującą do życia Miejski Ośrodek Kultury, Sportu i Aktywności Lokalnej czy rokrocznie opracowywany *Miejski Program Profilaktyki i Przeciwdziałania Alkoholizmowi, Narkomanii oraz Przemocy w Rodzinie*. Ponadto w politykę miasta wpisują się przygotowane na podstawie *Strategii* uchwały poświęcone realizacji poszczególnych projektów, np. *Zdolna Dolna – wspólnie możemy więcej; Jestem, działam, umiem; Razem damy radę* czy *Program Aktywności Lokalnej*. W dokumentach tych wskazywano na spójność ze *Strategią Integracji i Aktywności Społecznej* poprzez przywoływanie konkretnych jej zapisów. Opinie pracowników ośrodka brane są pod uwagę podczas przygotowania programu współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz przy ogłaszaniu konkursów z ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie.

Inny, relewantny obszar wpływów ośrodka na politykę miasta wyznaczają zainicjowane i podpisane porozumienia partnerskie z urzędami, instytucjami, stowarzyszeniami, przedstawicielami służb społecznych oraz osobami fizycznymi. Wśród nich znajdują się Porozumienie Partnerskie „Zdolna Dolna”, którego celem jest zintegrowanie rozproszonych dotychczas działań samorządu, przedsiębiorców i organizacji pozarządowych oraz osób fizycznych, na rzecz rozwoju regionu, przyciągnięcia w to miejsce inwestorów, podniesienia jakości życia mieszkańców i stworzenia spójnego programu dla zrównoważonego rozwoju rejonu Szklarskiej Poręby Dolnej. Porozumienie to przekształciło się w 2008 roku w Stowarzyszenie „Zdolna Dolna” działające na rzecz lokalnego środowiska.

Kolejne zainicjowane przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej i podpisane przez przedstawicieli 12 podmiotów (w tym 7 stowarzyszeń i organizacji pozarządowych, 3 urzędy i jednostki organizacyjne samorządu, 1 grupę obywatelską, 1 stowarzyszenie chrześcijańskie) Partnerstwo Lokalne „Wspólnie dla Szklarskiej Poręby”, swym obszarem zainteresowań obejmuje wszelkie inicjatywy aktywizujące i integrujące lokalną społeczność oraz poprawiające

członkom rady, sekretarzowi, skarbnikowi, urzędnikom, wreszcie mieszkańcom) ma przybliżyć postęp w realizacji założeń dokumentu (a niejednokrotnie przypomnieć o jego istnieniu).

jakość życia wszystkich grup z terenu Szklarskiej Poręby, w tym budowanie społeczeństwa obywatelskiego, promowanie integracji społecznej, zmniejszenie obszaru wykluczenia społecznego, pomoc grupom defaworyzowanym na rynku pracy, wspieranie aktywizacji młodzieży, osób starszych i niepełnosprawnych. Partnerstwu bliski jest rozwój kultury, sportu i turystyki, a także społeczna odpowiedzialność biznesu oraz kooperacja zmierzająca do wzrostu konkurencyjności Szklarskiej Poręby.

W praktyce podpisane porozumienia skutkują współpracą przy realizowaniu przedsięwzięć na stałe wpisujących się w działania samorządu (organizacja miejskich imprez, festynów, uroczystości państwowych i kościelnych), współdziałanie w sytuacjach doraźnych i kryzysowych, udział w pracach różnych zespołów, komisji społecznych, przygotowywanie programów i projektów oraz budowanie koalicji na rzecz rozwiązywania konkretnego problemu. Niektóre z korzyści wynikających z podpisania umów partnerskich:

- *dla partnerów, dla miasta i lokalnej społeczności* – poprawa skuteczności działań każdego z podmiotów; stosowanie innowacyjnych rozwiązań w podejściu do pojawiających się problemów; lepsze wykorzystanie istniejących zasobów; zwiększenie szybkości przepływu informacji oraz jej zakresu; wzrost reputacji i wiarygodności każdego z partnerów; wzrost wzajemnego zaufania; zwiększenie atrakcyjności i konkurencyjności Szklarskiej Poręby; kształtowanie się przyjaznego do życia otoczenia; odbudowa aktywności obywatelskiej; rekonstrukcja zaufania społecznego; zwiększenie świadomego udziału podmiotów w kształtowaniu otaczającej rzeczywistości; wzmocnienie potencjału lokalnej społeczności i wzmocnienie sieci oparcia społecznego,
- *dla ośrodka pomocy* (ponadto co zostało wyżej wymienione) – zwiększenie szybkości podejmowania działań interwencyjnych; wypracowanie mechanizmów i struktur oddziaływania na środowisko – szczególnie w sytuacjach kryzysowych; wzmocnienie kapitału klientów ośrodka pomocy, także poprzez zacieśnienie sieci osób wspierających; wzrost zrozumienia u partnerów dla sytuacji klientów, a także sposobów oraz celów i możliwości działania pracowników socjalnych; umocnienie relacji partnerskich z różnymi przedstawicielami podmiotów – członków „Wspólnie dla Szklarskiej Poręby”; zwiększenie zaufania władz do pracowników ośrodka, skutkujące akceptacją dla stosowania różnorodnych form wsparcia, w tym wprowadzania innowacyjnych metod pracy; podniesienie prestiżu zawodowego pracownika socjalnego; aprobata i niejednokrotnie daleko idące poparcie dla podejmowanych działań wynikających z trzeciej metody pracy socjalnej – organizacji środowiska lokalnego; współpraca partnerów przy wykonywaniu części obowiązków statutowych oraz wynikających ze *Strategii*.

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie kierując się przywoływaną na wstępie misją obywatelską i społecznościową, wynikającą z kierunków polityki społecznej miasta i wpisującą się w kierunki rozwoju instytucji wdraża opisane przez Pawła Jordana²⁷ standardy pracy metodą CAL. Ośrodek pomocy:

- *systematycznie bada problemy i określa potrzeby lokalnej społeczności* – co dostrzec można zarówno w opisie sposobu przygotowania *Strategii*, jak i w Załączniku do LPR na lata 2010-2013 (przywołanym dalej),
- *jest otwarty dla wszystkich grup i dostrzega ludzi wykluczonych z życia społecznego* – w obrębie zainteresowań ośrodka znajduje się każda z grup wiekowych, bez względu na stan zdrowia, pełnione role społeczne i osiągnięty dochód; wspierane są: dzieci ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym w dwóch prowadzonych przez ośrodek świetlicach – środowiskowej „Plus” i środowiskowo-terapeutycznej „Cegielka”; dzieci autystyczne i z zespołem Downa wraz z ich rodzicami zorganizowanymi w grupę samopomocową; młodzież i dorośli objęci projektami systemowymi i konkursowymi dofinansowanymi z POKL; starsi włączeni zarówno do budowania od podstaw Uniwersytetu Trzeciego Wieku, jak i później objęci jego działalnością, a także wieloma innymi inicjatywami ośrodka i partnerstw,
- *współpracuje i wspiera działania organizacji pozarządowych, lokalnych liderów, inicjuje oraz pomaga w działaniach grup samopomocowych i obywatelskich* – wdrażanie tego standardu polega na: podejmowaniu przedsięwzięć z partnerami w ramach „Zdolnej Dolnej” i „Wspólnie dla Szklarskiej Poręby”, z Parafią Bożego Ciała i Św. Maksymiliana, ze Stowarzyszeniem Cyklistów, Lokalną Organizacją Turystyczną i innymi; na wspieraniu radnych oraz liderów i animatorów środowiskowych,
- *(współ)tworzy z nimi koalicje na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów oraz organizuje działania integrujące środowisko* – tu zarówno liczne, przygotowywane cyklicznie i na stałe wpisujące się w harmonogram Szklarskiej Poręby imprezy oraz uroczystości, a także jednorazowe akcje socjalne,
- *jest organizacją przyjazną wolontariuszom* – efektem wprowadzenia tego standardu jest utworzenie w październiku 2007 Klubu Wolontariusza, uprawnionego zapisami w statucie ośrodka i w *Strategii*; niezależnie od rozwijania idei nieodpłatnej pracy na rzecz innych w oparciu o własny potencjał, ośrodek pomocy od 2007 roku stale współpracuje z Wolontaria-

²⁷ Por. P. Jordan, *Ośrodek Pomocy i Aktywności Społecznej – doświadczenia Centrum Aktywności Lokalnej*, [w:] *Ośrodek pomocy i aktywności społecznej – rekonesans pracy środowiskowej*, Warszawa 2007, s. 46–47.

tem Studenckim organizowanym przez Stowarzyszenie KLANZA z Lublina,

- *jest zarządzany w sposób partycypacyjny tzn. cały zespół bierze udział w zadaniach oraz pracuje metodą projektową w oparciu o zespoły zadaniowe* – zatrudnieni w ośrodku pracownicy, bez względu na stanowisko, pełnią funkcję, dział czy jednostkę, pracują w oparciu o stałe lub powoływane doraźnie zespoły. Pracownicy wspólnie planują przedsięwzięcia na cały rok, a na cotygodniowych spotkaniach dokonują bieżącej oceny ich przebiegu. Wynikiem wciąż zacieśnianej współpracy jest wiele projektów wspomnianych wyżej oraz programy przygotowywane przez wychowawców świetlic, koordynatora i lidera KIS dla dzieci i ich rodzin, a także dla grup i środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na niepełnosprawność, wiek, uzależnienia.

W krzewieniu idei społeczeństwa obywatelskiego i upowszechnianiu partycypacyjnego modelu gminy MOPS bierze udział poprzez przygotowanie kampanii społecznych oraz informowanie lokalnej społeczności o podejmowanych planach i działaniach. Olbrzymie znaczenie dla zwiększenia wiedzy społeczności o potrzebach różnych jej członków ma bieżące informowanie o funkcjonowaniu ośrodka, także przy wykorzystaniu cotygodniowych raportów umieszczanych w gazecie, na stronach internetowych i wysyłanych do władz miasta. Kilkuletnia już praktyka i regularność w informowaniu o zadaniach zaowocowała stworzeniem w prywatnej gazecie internetowej „Głos Szklarskiej Poręby” nieodpłatnie utrzymywanej strony poświęconej sprawom społecznym i instytucji pomocy. Klub Integracji Społecznej, jednostka organizacyjna ośrodka, bierze aktywny udział w budowaniu społeczeństwa partycypacyjnego i obywatelskiego inicjując, informując o spotkaniach i organizując debaty samorządu oraz środowisk i grup mieszkańców. W KIS znajduje się filia Punktu Informacji Obywatelskiej, dyżury pełni dzielnicowy, odbywają się spotkania członków Klubu Wolontariusza oraz zebrania stowarzyszeń „Światelko” i „Zdolna Dolna”. Wzbogacono także ofertę Punktu Informacyjno-Konsultacyjnego o poradnictwo prawne udzielane przez Lidera Szklarskoporębskiej Grupy Obywatelskiej w ramach projektu Stowarzyszenia Liderów Lokalnych Grup Obywatelskich. Od 2007 roku funkcjonuje wciąż dostosowujący się do prawnej i społecznej rzeczywistości Interdyscyplinarny Zespół przy *Punkcie Interwencji Kryzysowej, którego głównym celem jest wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem*. Pomieszczenia PIK udostępniono także na siedzibę i regularne, cotygodniowe narady: Zarządowi Lokalnego Koła Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej, Zarządowi Koła Emerytów i Rencistów, Zarządowi Związku Kombatantów Rzeczypospolitej Polskiej i Byłych Więźniów Politycznych, wreszcie Zarządowi Polskiego Związku Wędkarskiego.

Wśród zasadniczych celów przyświecających ośrodkowi pomocy jako Centrum Aktywności Lokalnej znalazły się: wspomaganie rozwoju społeczności, aktywizowanie, inspirowanie do pozytywnych zmian, budowanie więzi międzyludzkich, integrowanie grup mieszkańców, wymiana i przepływ informacji o zachodzących w środowisku zdarzeniach i procesach, budowanie sieci, koalicji, partnerstw na rzecz rozwiązywania problemów i wspierania danej społeczności. Wszystkie wynikają bezpośrednio ze *Strategii Integracji i Aktywizacji Społecznej dla Szklarskiej Poręby* i przekładają się na programowane zadania ujęte także w załączniku do *Lokalnego Planu Rewitalizacji na lata 2010-2013*. We wstępie do *Załącznika* podkreślony zostaje cel organizowania środowiska oraz jego oparcie w obowiązujących dokumentach kształtujących politykę miasta. Zaakcentowane zostają intensywne działania ośrodka w obszarze *aktywizacji i integracji lokalnego środowiska, w zakresie poprawy wizerunku oraz zmian wewnątrz samej jednostki*. Instytucja *permanentnie podnosi kwalifikacje i kompetencje pracowników mające na celu lepszą organizację pomocy społecznej w Szklarskiej Porębie, większą optymalizację wydawanych środków finansowych na realizację zadań z tego zakresu, lepszą jakość usług społecznych, większą skuteczność pracy, sprawniejsze przystosowywanie się do zachodzących zmian w systemie prawnym. Aktywizuje zawodowo i społecznie środowiska biernie, także zagrożone wykluczeniem społecznym w celu: wszechstronnego wykorzystania kapitału ludzkiego Szklarskiej Poręby; ograniczenia zagrożeń prowadzących do wykluczenia społecznego; dostosowania polityki społecznej państwa i miasta do oczekiwań i możliwości mieszkańców. Kreuje postawy i popiera zachowania określone jako *pro publico bono*²⁸.*

W ramach zadań ustawowych, ujętych w *Strategii* oraz statutowych, w okresie od 2010 do 2013 roku Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w szczególności przewiduje:

- *Inicjowanie i koordynowanie działań planistycznych na rzecz rozwiązania problemów społecznych przez reorganizację istniejących instytucji społecznych bądź organizację nowych (w myśl zasady, że planowanie społeczne jest inicjatywą instytucjonalną, podejmowaną przez służby społeczne we współpracy z samorządem lokalnym i opartą na działaniach ekspertów), w tym:*

1. *Diagnozy kolejnych środowisk;*

- *Badanie, analizę oraz stworzenie Mapy zasobów i potrzeb Osiedla Huty – 2010/2011;*
- *Badanie, analizę oraz stworzenie Mapy zasobów i potrzeb Białej Doliny – 2010/2011.*

²⁸ Fragmenty z Załącznika do aktualizowanego *Lokalnego Planu Rewitalizacji dla Szklarskiej Poręby na lata 2010–2013* – w materiałach Urzędu Miasta Szklarska Poręba.

2. *Podjęcie działań wynikających z przygotowanych map, w ramach zdefiniowanych potrzeb, przy współpracy instytucji, organizacji, stowarzyszeń, a przede wszystkim przy współudziale zmotywowanych i zaangażowanych społeczności – 2011/2013.*
3. *Ewaluację działań wynikających z przygotowanej w 2007 roku Mapy zasobów i potrzeb dla Szklarskiej Poręby Dolnej.*
4. *Rozwijanie współpracy w ramach Zespołu Interdyscyplinarnego.*
5. *Rozwijanie form działalności Klubu Integracji Społecznej w Szklarskiej Porębie Dolnej.*
6. *Ewaluację Strategii w kontekście współpracy międzyinstytucjonalnej.*
7. *Wzmacnianie zasobów społecznego zaufania oraz własnego kapitału społecznego w postaci sieci pozytywnych i trwałych kontaktów, norm i relacji społecznych, w tym:*
 - *kontynuację współpracy z organizacjami, stowarzyszeniami, kościołami (Światelko, Zdolna Dolna, PKPS, Związek Kombatantów RP i Byłych Więźniów Politycznych, Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów, Parafia Ojców Franciszkanów, Parafia p.w. Św. Maksymiliana, Caritas, Monar, RCWIP) w zakresie realizacji programów i projektów, także współfinansowanych z ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie,*
 - *kontynuację współpracy w ramach formalnych i nieformalnych koalicji, sieci, partnerstw (networking),*
 - *tworzenie grup samopomocowych w oparciu o rozpoznane potrzeby – 2010/2013,*
 - *rozwijanie współpracy z PKPS w ramach projektu – dożywianie najuboższych mieszkańców Szklarskiej Poręby w oparciu o artykuły spożywcze z europejskiego programu pomocy żywnościowej PEAD,*
 - *animowanie i integrowanie lokalnego środowiska poprzez organizację imprez, uroczystości, festynów itd.,*
 - *edukowanie społeczności, także w zakresie rozwoju społeczeństwa partycypacyjnego,*
 - *wzmacnianie kapitału ludzkiego, czyli profesjonalnie przygotowanych zasobów ludzkich zdolnych do realizacji pracy socjalnej oraz budowy kapitału społecznego organizacji pomocy społecznej i jej klientów, poprzez:*
 - *stałe podnoszenie wiedzy i kompetencji pracowników ośrodka przez uczestnictwo w studiach podyplomowych, szkoleniach, treningach, konferencjach, wyjazdach studyjnych itd.,*
 - *standaryzację działań podejmowanych przez pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej.*
8. *Realizację kolejnych wniosków objętych projektem systemowym w okresie 2010–2013, w tym Programu Aktywności Lokalnej przyjętego Uchwałą Nr XLVIII/562/2010 w sprawie zatwierdzenia Programu Aktywności Lokalnej, realizowanego w 2010 roku w ramach projektu systemowego „Ja wam jeszcze pokażę – krok w stronę aktywizacji i integracji mieszkańców Szklarskiej Poręby” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.*

Wdrażanie wynikających ze *Strategii* zadań, podejmowanych w obszarach szczególnie istotnych dla prawidłowego pełnienia funkcji, jakich się oczekuje od lokalnych społeczności, jest efektywne, gdy usankcjonowany prawnie proces zmiany rozpocznie się od ośrodka pomocy społecznej. Przywoływany wyżej Paweł Jordan wymienia trzy nieodzowne elementy ewolucji wewnętrznej ośrodków pomocy: 1) włączenie działań środowiskowych w strukturę organizacyjną; 2) wsparcie twórczych pracowników; 3) tworzenie środowiska uczenia się. Przeobrażenia Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie rozpoczęły się z chwilą: przygotowania i wprowadzania standardów i procedur w niektórych obszarach funkcjonowania ośrodka; sformułowania i przyjęcia misji; wytyczenia kierunków rozwoju ośrodka; regularnego planowania zadań, a także wprowadzenia do zakresu obowiązków wszystkich pracowników zapisu o działaniach metodami Centrum Aktywności Lokalnej; udrożnienia kanałów informacyjnych wewnątrz zespołu poprzez ustanowienie cotygodniowych spotkań wszystkich jego członków; podkreślenia roli każdego członka zespołu; zwiększenia swobody pracowników w podejmowaniu decyzji, ale i ponoszenia za nie odpowiedzialności; niwelowania anonimowości w pracy²⁹. Tworzenie środowiska uczenia się w ośrodku odbywa się wielopłaszczyznowo: indywidualnie i grupowo, w zakresie doskonalenia wiedzy specjalistycznej oraz poprzez poszerzanie perspektyw, prezentację najnowszych osiągnięć, przyglądanie się nietuzinkowym rozwiązaniom, superwizji indywidualnej i grupowej.

Wszystkie wymienione wyżej działania prowadzą do budowania kapitału społecznego i ludzkiego jednostki organizacyjnej samorządu oraz (pośrednio i bezpośrednio) do wzmacniania potencjału społeczności lokalnej rozumianej jako umiejętność wytyczania własnych celów, podążania w ich kierunku przy wykorzystaniu indywidualnych i zbiorowych zasobów, doświadczeń, możliwości, umiejętności tkwiących w stowarzyszeniach, instytucjach, a także w poszczególnych jej członkach oraz pomiędzy nimi. Należy przy tym pamiętać o zasadniczych dla powodzenia planu rozwoju elementach: akceptacji nieuchronnych trudności i zgody na ewentualne zmiany kadrowe; akceptacji okresowego, a niejednokrotnie stałego zwiększenia zakresu obowiązków oraz jego restrukturyzacji u każdego z pracowników; włączenia w proces transformacji wszystkich członków zespołu od pracownika gospodarczego do dyrektora; wspólnego wypracowania celu, kierunków przemian i sposobów

²⁹ Zob. E. Pawłowska, *Pracownik ośrodka pomocy jako animator zmiany w środowisku na przykładzie Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie*, [w:] *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne. Dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, D. Moroń, K. Zamorska (red.), Wrocław 2010, s. 349–362.

ewaluacji, a także ustalenia osób odpowiedzialnych za ich realizację; wprowadzenia polityki informacyjnej wewnątrz i na zewnątrz ośrodka.

Charakteryzująca ośrodek równowaga pomiędzy stabilnością (bezpieczeństwem i pewnością pracy, zrozumieniem i akceptacją wartości oraz zasad kształtujących wewnętrzną organizację pracy podmiotu) a zmianą, ciągłym przeobrażaniem (rozumianym jako proces ewolucji, unowocześniania, dostosowywania metod pracy do nowych koncepcji, zbierania doświadczenia wynikającego zarówno z obserwacji jak i z praktyki, samorozwój) sprzyja stałej poprawie jakości świadczonych usług, profesjonalizacji, wprowadzaniu innowacyjnych metod oddziaływania na środowisko przy jednoczesnym osiągnięciu satysfakcji z pracy i zmniejszaniu zagrożenia wypaleniem zawodowym. Zespół Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie, pomimo wprowadzonych już innowacyjnych rozwiązań do bieżącej pracy, ma świadomość zaledwie początku procesu przemian i wydaje się być na nie gotowy.

4. PODSUMOWANIE

W artykule podjęto próbę skonfrontowania aktualnych tendencji szczególnie w obszarze samorządowej polityki i pomocy społecznej z praktyką współtworzenia politycznej i społecznej rzeczywistości małych miejscowości. Przykład Szklarskiej Poręby służy jako podstawa do refleksji nad bezpośrednią zależnością pomiędzy unormowaniami prawnymi zawartymi w gminnych strategiach rozwiązywania problemów, a nową jakością usług społecznych. Zgodnie z tezą artykułu, współudział przedstawicieli służb społecznych w kreowaniu lokalnej polityki społecznej oraz w tworzeniu jej narzędzia – strategii (od fazy diagnozowania środowiska do ewaluacji działań i przedstawiania rekomendacji), przekłada się na zwiększenie zaangażowania w jej wdrażanie, wzrost poczucia odpowiedzialności za realizację jej postanowień, zacieśnianie współpracy pomiędzy podmiotami oraz stymuluje instytucje pomocy do rozwoju. Ta transformacja przyczynia się do: doskonalenia jakości świadczonych usług, rozszerzania katalogu form udzielanego wsparcia, lepszego wykorzystania zasobów środowiska i jego potencjału.

DOROTA RYBARKA-JAROSZ

Praca środowiskowa w praktyce regionalnej polityki społecznej

1. WSTĘP: RAZEM I OSOBNO

Na pierwszy rzut oka – kategorie: „praca środowiskowa” i „polityka społeczna” wydają się być rozłącznymi pod względem zakresu zainteresowań. Pierwsza – zarówno na poziomie metodologicznym jak i wdrożeniowym – związana jest operacyjnie z klientem (tu rozumianym jako interesariusz procesu), wymaga pracy organicznej, w wyniku której zmienia się człowiek i jego otoczenie (środowisko). Polityka społeczna zaś to rodzaj działalności, której obszarem zainteresowań jest co prawda środowisko i wykonywane w nim zadania społeczne, jednak głównym jej celem jest opisywanie tegoż środowiska (mechanizmów jego funkcjonowania), przewidywanie zagrożeń i szans rozwoju, planowanie najskuteczniejszych sposobów reagowania na wspomniane zagrożenia oraz przygotowywanie kadr gotowych do zadań operacyjnych. Praca środowiskowa i polityka społeczna to dwie płaszczyzny równoległe, których styk polega na zasilaniu wzajemnym w informacje, wiedzę, wnioski z doświadczanej rzeczywistości, dane ilościowe i jakościowe, w materiał do badań oraz materiał do działań. W tym kontekście – praca środowiskowa i polityka społeczna są ze sobą sprzężone i, na swój sposób, uzależnione od wyników obu działalności. Praca środowiskowa jest tworzywem polityki społecznej (w ujęciu wańkowiczowskim), które zarówno podlega oddziaływaniom przetwarzającym je, jak i samo tworzy mechanizmy zmiany i możliwą do uzyskania jakość (życia). Problem kluczowy dla poniższego rozważania o polityce społecznej i pracy środowiskowej dotyczy więc nie tyle samego związku między nimi, ile kwestii bardziej szczegółowych:

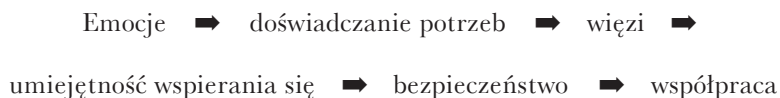
1. Co wyróżnia owo „tworzywo” (pracę środowiskową) spośród innych instrumentów oddziaływania na otoczenie człowieka i jakość jego życia?
2. Jak, z pozycji regionu, można stymulować stosowanie metody pracy środowiskowej w procesach rewalidacji społecznej?

2. PRAKTYKA A JĘZYK TEORII

Porządkując materiał semantyczny, niezbędny do rozważań, oparto się na wzorcach i opisach zaproponowanych przez francuską szkołę animacji społecznej oraz animacji społeczno-wychowawczej, tj.: Debesse i Mialareta, a także – przez język pedagogiki społecznej, rozwijanej z powodzeniem w szerokim, polskim nurcie nauk pedagogicznych – od czasów Radlińskiej, Korczaka po Żebrowskiego.

Mówiąc o pracy środowiskowej, realizowanej w celu wywołania aktywności lokalnej i uruchamiania procesów integracji, będziemy rozważać przenikające się metody pedagogiki społecznej oraz pracy socjalnej, a także, mało akcentowanej w praktyce, edukacji środowiskowej. Te trzy elementy łącznie składają się na pakiet pracy środowiskowej, adresowanej do spektrum społeczności lokalnej, jej bezpośredniego otoczenia, której celem będzie to, co dla polityki społecznej najcenniejsze – programowanie i wdrażanie niezbędnych, społecznych zmian.

Pojawia się wątpliwość: czy należy w ogóle zmiany społeczne programować i przeprowadzać, czy też nie należałoby środowisk pozostawić samym sobie, pozwalając im w sposób naturalny reagować na przemiany polityczno-gospodarcze, cywilizacyjne i kulturowe? (taki nurt myślenia w polityce rozwija się, a w niektórych środowiskach nawet dominuje.) Jeśli uznać jednak, że środowisko społeczne, jako przestrzeń warunkująca wzrost i optymalny rozwój człowieka, jest szczególnym przypadkiem środowiska naturalnego (swoistym ekosystemem ludzkim), odpowiedzi na to pytanie zapewne należałoby szukać w naukach przyrodniczych, szczególnie w sozologii czy ekologii. Dotychczasowa, silna ingerencja człowieka w środowisko naturalne sprawiła, iż giną dziś gatunki zwierząt i roślin, a nawet całe ekosystemy. Tak samo „ekosystemy” ludzkie, poprzez zbyt dużą formalizację życia, akcelerację postępu technologicznego, odrzucenie norm utrwalonych, naturalnych i wymuszenie innych, włączenie do życia bodźców obniżających potencjał człowieka i rodziny – uległy degradacji i utracie najcenniejszego czynnika rozwoju – energii społecznej. Przybliżony schemat uruchamiania owej energii, a nawet synergii, można przedstawić następująco:



Ta ważna ze społecznego punktu widzenia umiejętność ma szansę stać się wartością dodaną dla wyższych stanów emocjonalnych jak satysfakcja,

poczucie spełnienia, odczuwalna jakość życia. Dziś, tak samo jak w ochronie środowiska naturalnego, w środowisku społecznym należy pilnie opracowywać i uruchamiać programy odnowy, odtwarzania „gatunku”, rewitalizacji klimatu i tym podobnych procesów.

Według P. Besnarda, praca środowiskowa, ze wszystkimi jej komponentami, stanowi *mocne antidotum wobec patologii życia społecznego, która wynika z zerwania komunikacji z innymi ludźmi, z izolacji jednostki, utraty tradycyjnych norm odniesienia i wszelkich gwarancji metaspołecznych, co zapewniało egzystencjalne bezpieczeństwo człowieka*¹.

Podsumowując tę część analizy problemu, można postawić następującą tezę: ludzie sami doprowadzają do degradacji środowiska, w następstwie czego padają ofiarami patologii, co z kolei wymaga zastosowania szeregu ingerencji naprawczych. O ile w środowisku naturalnym, w sytuacjach patowych, gdy elementy naturalne całkiem wyginęły, można je odtworzyć choćby przy pomocy kodu DNA, ewentualnie zastąpić pewne układy – syntetycznymi, o tyle społeczny „ekosystem” nie zniesie protez w postaci syntetycznych więzi, relacji, czy tym bardziej uczuć. Brak komunikacji, izolacja, atomizacja, osamotnienie, działania obniżające jakość kapitału ludzkiego (m.in.: uzależnienia, słaby stan zdrowia, czasem wątpliwy poziom edukacji), powodują konieczność ich poprawy poprzez odtwarzanie naturalnych więzi, poprzez budzenie prawdziwych emocji, zaangażowanie i empatię, poprzez budzenie na nowo potrzeb poznawczych i w ogóle – ciekawości świata i życia. Nie ma innej szansy na odzyskanie kondycji społecznej. Stymulowanie odnowy więzi i współdziałania w środowisku jest możliwe, jednakże wymaga uruchomienia złożonych procesów, nazywanych łącznie „pracą środowiskową”, a zaczerpniętych ze wspomnianej już metodyki pedagogiki społecznej, pracy socjalnej oraz edukacji środowiskowej. Szeroki i złożony proces odbudowy więzi i budzenia potencjału ludzi powinien być skierowany do wszystkich mieszkańców danego środowiska, tworzących naturalną wspólnotę lokalną (np.: wieś, osiedle, ulica). Można wtedy mówić o uruchomieniu zintegrowanego procesu rewitalizacji społecznej. Oznacza to, że rewitalizacja nie jest adresowana do konkretnej grupy odbiorców (dzieci, młodzież, osoby dotknięte chorobą alkoholową, seniorzy), ale obejmuje całą społeczność, bez względu na indywidualne cechy, ewentualne deficyty. Nie chodzi o odnowę więzi w jakiejś konkretnej grupie społecznej, lecz w środowisku, które tworzą rodziny, osoby samotne, młodzi, starzy, niemowlęta, ludzie uwikłani w uzależnienia, z deficytami zdrowia oraz ci, których kondycja pozostaje bez zarzutu. Dla praktyki

¹ P. Besnard, *Problematyka animacji społeczno-kulturalnej*, [w:] *Rozprawy o wychowaniu*, M. Debesse, G. Mialaret (red.), PWN Warszawa 1988, za: www.cal.org.pl

zarządzania polityką społeczną, model pracy środowiskowej nastawiony na rewitalizację danej społeczności, stanowi optymalny instrument rozwiązywania problemów społecznych i co najważniejsze – także włączania czynników chroniących przed nimi na przyszłość.

3. ZACHODNIOPOMORSKIE DOŚWIADCZENIA

Z pozycji zarządzania rozwojem regionalnym można zidentyfikować trzy najczęściej spotykane sposoby pracy, wpływające na ożywienie społeczne całych środowisk:

1. Działania inicjowane, wdrażane i nadzorowane przez donatora – samorząd lokalny (cel zewnętrzny, postawiony przez darczyńcę).
2. Działania inicjowane przez lidera środowiskowego (cel ustalony jednoosobowo, wynikający z obserwacji i znajomości problemów środowiska).
3. Działania inicjowane przez grupę środowiskową, wzmocnioną o potencjał zewnętrznego animatora (cel ustalony wspólnie jako efekt dyskusji, konsultacji).

Przykładami pierwszego typu działań są ogólnie ustalane w urzędach gmin konkursy na zadania zlecane organizacjom pozarządowym. Większość gmin w województwie zachodniopomorskim funkcjonuje w tym właśnie modelu. Nawet w sześć lat po wprowadzeniu zasad współpracy samorządu z organizacjami pozarządowymi zdarzają się jednak takie głosy, które w ustawie o organizacjach pożytku publicznego i wolontariacie upatrują zamachu na samodzielność władz i niezależne dysponowanie środkami finansowymi na zadania społeczne. Mimo istnienia w wielu gminach Rad Organizacji Pozarządowych, ich wpływ na ustalanie priorytetów zadań zleczanych bądź powierzanych jest nikły. W takich przypadkach, bardzo często cele, jakie w praktyce realizują organizacje pozarządowe, nie są celami wynikającymi z realnych potrzeb środowiska, lecz niejednokrotnie celami politycznymi, wyznaczonymi przez lokalne władze. Na szczęście praktyka ta jest coraz rzadsza, a organizacje pozarządowe potrafią już skutecznie domagać się swoich praw, łączyć siły i zasoby, czego przykładem może być choćby powołanie i aktywność Zachodniopomorskiego Forum Organizacji Socjalnych (ZAFOS), któremu zdarzało się zabierać głos w sprawach i interesach swoich organizacji członkowskich.

Drugie podejście spotyka się w tych środowiskach, w których ujawniła się osobowość lidera naturalnego. Niezależnie od działań administracji lokalnej, osoba taka, mając wiedzę o potrzebach i możliwościach społeczności lokalnej, jednoosobowo wyznacza cele. Autorytet i zaufanie pozwalają jej przez dłuższy czas osiągać cele, zmieniać otoczenie i wpływać na jakość życia mieszkańców

danej społeczności. Angażuje przy tym energię własną jak i osób, które podejmują z nim (z nią) współpracę. W województwie zachodniopomorskim model ten był wyraźnie obserwowany na początku XXI wieku w gminie Goleniów. Idea ta miała swoje źródło w założeniu władz samorządowych, mówiącym, iż najefektywniejszym sposobem na ożywienie środowisk (szczególnie wiejskich i peryferyjnych miasta) będzie wyłonienie ze społeczności osób o naturalnych predyspozycjach do funkcji lidera, objęcie ich patronatem, wsparciem, szkoleniem i tą drogą – wpływanie na ożywienie wspólnot o kapitale dotychczas uśpionym. Założenie to przyniosło oczekiwane rezultaty, między innymi w miejscowościach: Imno (mała wieś rolnicza), Danowo (średnia wieś, stanowiąca niegdyś element wiodącego PGR Mosty), Kliniska Wielkie (duża wieś związana z nadleśnictwem i gospodarką leśną). Silne osobowości liderów (Imno – Krystyna Bielecka-Zagórna, Danowo – Krystyna Woźniak, Kliniska – Mieczysław Bździuch), wsparte autorytetem władzy lokalnej, naprawdę zmieniły obraz otoczenia społecznego tych miejscowości. W dwóch z nich powołane zostały lokalne stowarzyszenia, w jednym (Imno) – nieformalne więzi mieszkańców wystarczają do realizacji zadań zbiorowych. Model ten wydaje się być optymalnym dla środowisk biernych, ale nieobarczonych piętnem zbiorowych patologii, jak to bywa w przypadku większości wsi popegeerowskich. Środowisko typowo zdegradowane, naznaczone syndromem popegeerowskim, poddane oddziaływaniom „własnego” lidera, można obserwować we wsi Korytowo (gmina i powiat Choszczno). W tej miejscowości rolę lidera przyjął ksiądz, który poznał dobrze problemy mieszkańców, dzięki osobistemu zaangażowaniu stał się dla nich zaufaną osobą i podjął trud przebudowy środowiska „od wewnątrz”. Rozpoczynając pracę od wiejskiej świetlicy dla dzieci i młodzieży, poprzez punkt pomocy socjalnej i opiekuńczej, następnie punkt poradnictwa rodzinnego, ks. Sławomir Kokorzycki stworzył wielofunkcyjną placówkę pomocy i samopomocy, Ośrodek Wspierania Rodziny „Caritas”, opartą na aktywności mieszkańców wsi i swojej własnej. W przypadku Korytowa nie można mówić o wspomaganiu przez władze gminne. To autorska inicjatywa i realizacja dużego, zintegrowanego projektu przebudowy świata wartości mieszkańców poprzez etapowe zaspokajanie potrzeb i budzenie coraz wyższych pokładów możliwości ludzi, nastawiony przede wszystkim na ochronę przed skutkami degradacji – najmłodszych mieszkańców wsi.

Ponieważ jednak zmiany środowiskowe łączą się ze zmianami w sposobie myślenia mieszkańców, odczuwania i wyrażania potrzeb, z wyższym poziomem aspiracji i oczekiwań, na pewnym etapie system oparty na liderze może nie pozwolić już dalej rozwijać się społeczności. Ograniczenia wiążą się też z samym liderem, który niekoniecznie musi posiadać umiejętności menedżera pracy zespołowej czy wręcz – działań partnerskich. A ku temu zmie-

rzają potrzeby środowisk rozwijających się, uczących się, opartych na wiedzy i działaniu. Czy więc rola liderów kończy się wraz z rozbudzeniem aktywności mieszkańców i potrzeby współpracy? To już zależy od nich samych jak i od świadomie przyjętych kierunków rozwoju społecznego w gminie. Można te same osoby wykorzystać jako liderów przygotowania następnych osób do takiej roli, być może już nie w tej miejscowości, ale w kolejnych, wyraźnie odstających od średniej aktywności w środowisku lokalnym. Można te osoby wykorzystać do roli ekspertów w diagnozie społecznej gminy, do roli mentorów projektów społecznych i socjalnych. Istotne, by ich kapitał reputacji, zaufania i kreatywności nie uległ wypaleniu czy uśpieniu. Zmęczenie rolą i poczucie odstawienia na boczny tor bywa groźne tak dla samego lidera jak i jego otoczenia, wobec którego staje się często krytykiem i opozycjonistą. Słaby kapitał społeczny w naszym regionie nie może pozwolić sobie na straty i samodegradację.

Trzeci z wymienionych sposobów pracy nad ożywieniem społecznym polega na świadomym wprowadzeniu do środowiska osoby zewnętrznej, która wnosi doń świeży ogłód trudności i szans, nie jest obarczona skutkami konfliktów, ocen personalnych, układów czy choćby wiedzą o jego przeszłości. Pojawienie się „obcego”, ale przyjaznego i twórczego „czynnika”, działa ożywczo i nierzadko inspirująco. Ten model w województwie zachodniopomorskim można odnaleźć przede wszystkim w powiecie koszalińskim, sławieńskim i polickim. Od niedawna wdrażają go także pracownicy socjalni gmin: Goleniów, Białe Bórze i Stare Czarnowo. W jednym podejściu do pracy środowiskowej dostrzec można jednak dwie różne szkoły animacji:

- W powiecie sławieńskim, w miejscowościach Podgórze, Sierakowo, Dąbrowa, Iwęcino czy Paproty, źródłem wszelkich zmian była (jest!) osoba animatora zewnętrznego, obdarzonego bardzo wysokim poziomem zaufania i autorytetu – dr Wacława Idziaka. Dokonał się więc tu proces asymilacji personalnej, dzięki któremu możliwe stało się uruchomienie, niemal od początku, energii wspólnej dwóch stron procesu zmiany. Proces ten jest nastawiony na długoletnie oddziaływanie. Tu nie ma mowy o presji czasu, presji zasad narzuconych (np. przez administrację samorządową czy warunki projektu). Zmiany toczą się zgodnie z tempem „budzenia się” ludzi. W tym przypadku animator (autorytet) podąża za ich odkryciami dotyczącymi świata i ich samych, wiąże ich potrzeby z możliwościami i szansami na zaspokojenie. Kieruje bardziej żmudnym procesem odkrywania zależności i szans niż kieruje procesem zmiany. Czuwanie nad ludźmi i nad celem zmiany jest tu priorytetowe i pozwala im poczuć się od początku „właścicielami” wszelkich pomysłów, planów i zadań. Niewątpliwą wartością takiego podejścia jest trwałość efektów działań – tak w sferze mentalnej, w sferze organizacyjnej

społeczności jak i całej jej strukturze. Trudnością bywało za każdym razem indywidualne tempo pracy, tempo przyswajania „nowego” i okres pojawiania się efektów. Jeśli jednak już się pojawiają, są trwałe, bowiem system społeczny uległ przewartościowaniu i zmianie – swoją własną siłą (energią dotychczas uśpioną).

- W tym samym podejściu do pracy środowiskowej, przynajmniej w województwie zachodniopomorskim, wyróżnić można inną „szkołę”, opartą na metodzie Centrum Aktywności Lokalnej, wdrażaną przede wszystkim siłami regionalnych animatorów: Beaty Pawłowicz oraz dr Zbigniewa Łukaszewskiego. Różnica między tym, a wcześniej opisanym modelem pracy animacyjnej (z perspektywy obserwatora procesów zmian w regionie) polega na wprowadzeniu do wcześniej rozpoznanego, profesjonalnie zdiagnozowanego środowiska, mechanizmu działania partnerskiego. Od samego początku pracy ze środowiskiem, animatorzy zaszczepiają w nim nowe wartości, oswajają uczestników procesu ze zmianą. Skupienie na procesie, metodzie i celu niesie wartość stosunkowo szybkiego efektu, zaangażowania zbiorowego i, co bardzo ważne, możliwości powtarzania procesu w kolejnych środowiskach. Można pokusić się o tezę, że przygotowanie profesjonalnych animatorów, poprzez szkolenia i warsztaty, pozwoli metodę wdrażać zarówno tam, gdzie istnieje potrzeba ingerencji w skażone struktury społeczne, jak i tam, gdzie przewidując trudności, warto zadziałać uprzedzająco, prewencyjnie. Takie podejście do pracy środowiskowej, podjęły w regionie ośrodki pomocy społecznej w Policach, Goleniowie, Białym Borze czy Starym Czarnowie.

Metodę pracy środowiskowej od innych metod pracy socjalnej (bądź z jej pogranicza) wyróżnia to, że:

- Obejmuje wpływem (procesem zmiany) człowieka z jego otoczeniem – bliższym (rodzina, sąsiedztwo) i dalszym (kościół, instytucje, organizacje na danym terenie).
- Wprowadza nowe wartości do środowiska – sztuka, kreacja, estetyka otoczenia, satysfakcja z tworzenia i przekształcania świata.
- Ujawnia wiedzę ukrytą jednostek i pozwala na dzielenie się nią oraz na jej wspólne wykorzystywanie.
- Umożliwia zawiązywanie się lub/i odnawianie więzi społecznych w otoczeniu dalszym – jako efekt m.in. partnerskiego działania.
- Włącza, głównie wobec dzieci i młodzieży, czynniki chroniące przed zachowaniami ryzykownymi – więzi, kontrolę społeczną, aktywność w czasie wolnym, satysfakcję z działania, z życia.
- Wzbudza przemianę społeczności zdeintegrowanej w „społeczeństwo wychowujące”.

- Uruchamia mechanizmy edukacji nieszkolnej (równoległej) w środowisku².
- Pozwala budować hierarchię wartości wspólnych dla grupy (społeczności)³.
- Wzbudza „rezonans społeczny” – reakcję na zmiany w strukturze danej społeczności (władza, administracja, instytucje lokalne muszą liczyć się z nowymi potrzebami i oczekiwaniami, np. wspieranie projektów grup nieformalnych, powołanie rady osiedla, stowarzyszenia, zespołu konsultacyjnego itp.).
- Zwiększa pole doświadczeń życiowych uczestników przy niekoniecznym zwiększeniu pola pomocy formalnej, w tym finansowej (czasem nawet przy jego ograniczeniu).

Wyróżniki metody środowiskowej nie wymagają obrony ani uzasadniania. Jako przybliżone cechy i procesy każdego zdrowego „ekosystemu” ludzkiego, stanowią strukturę niezbędną do budowania kapitału pomostowego danej społeczności. Praca środowiskowa, nie stosując sposobów twardej ingerencji w życie jednostki czy rodziny, wpływa na nią poprzez przebudowę całego otoczenia. Tworzy więc wartość dodaną o zasięgu niewyobrażalnym i nieopisywalnym, gdyż wykraczającym poza widoczną strukturę społeczną, wnika-jącą w głąb relacji, emocji, uczuć, zachowań i postaw, by dotknąć wreszcie świata wartości – najwyższego poziomu potrzeb człowieka i determinanty jego zachowań społecznych.

To właśnie odróżnia pracę środowiskową od wszystkich innych sposobów interwencji i pracy socjalnej, jakie stosuje się wobec osób zagrożonych marginalizacją lub też już wykluczonych. Jej złożoność, poziom ustrukturyzowania metodologicznego (lub psychologicznego – w przypadku sposobu opartego o autorytet osobowy animatora) powoduje, iż nie jest to metoda powszechna, dostępna dla każdego środowiska i wszystkich kadr pedagogiczno-socjalnych. Wymaga profesjonalnego przygotowania, głębokiej wiedzy psychosocjologicznej, doświadczenia oraz kompetencji osobistych (jak i zawodowych) animatorów zmiany. To właśnie powoduje, iż jest ważnym tworzywem polityki społecznej, cennym ze względu na przynoszone efekty oraz holistyczne podejście do człowieka i jego otoczenia – na każdym etapie procesu zmiany. Ponadto, przenosi wiele cennych informacji do sfery polityki (lokalnej i regionalnej):

- dane diagnozujące poszczególne środowiska społeczne obejmowane metodą,

² K. Piątek, *Relacje między edukacją szkolną, a edukacją nieszkolną w obszarze pracy socjalnej*, [w:] *Edukacja nieszkolna (równoległa) w warunkach przemian w Polsce*, E. Trempała (red.), WSP Bydgoszcz 1994, s. 292–293.

³ M. Kopczyńska, *Animacja społeczno-kulturalna*, CAK Warszawa 1993, s. 22–29.

- sprawozdania końcowe (raporty) opisujące efekty „interwencji” w środowisko,
- informacje metodologiczne dotyczące trudności, sposobów pokonywania barier,
- informacje na temat warunków wpływających na skuteczność metody.

Najważniejsze, by istniało porozumienie pomiędzy instytucjami polityki społecznej a środowiskiem animatorów – czy to z ramienia Centrum Aktywności Lokalnej, konkretnego Ośrodka Pomocy Społecznej czy pojedynczych liderów środowiskowych. Wspólna misja w zakresie programowania i prowadzenia zmian społecznych, wspólna filozofia tej zmiany i wartości, mogą wpłynąć na większe zaangażowanie stron procesu, łatwiejszy dostęp do niezbędnych instrumentów i zasobów wszystkich uruchamianych procesów.

Polityka społeczna powinna przede wszystkim dostarczać środowisku i decydom wiedzy o tym, jak jest oraz jak powinno być, a co za tym idzie – wyznaczać kierunki i standardy działania. W zakresie posiadanych uprawnień i możliwości, wiedzę tę można upowszechniać na kilka sposobów:

- organizując szkolenia i seminaria środowiskowe na temat skutecznych metod pracy ze środowiskiem,
- opisując i publikując badania własne dotyczące środowisk, potrzeb zmian oraz skuteczności wdrażanych metod,
- promując dobre praktyki, a także rozwiązania innowacyjne i modelowe, pośrednicząc w wymianie doświadczeń,
- inicjując partnerstwa i przystępując do partnerstw lokalnych w celu wsparcia instytucjonalnego i merytorycznego,
- wspierając rozwiązania innowacyjne, niestandardowe w regionie, służące podniesieniu efektywności procesów integracji społecznej (m.in. poprzez animację społeczną, społeczno-wychowawczą, kulturalną).

Samorząd województwa zachodniopomorskiego, chcąc oddziaływać na proces rewitalizacji społecznej regionu, czego wyrazem było zorganizowanie w dniach 28–29 września 2010 r. konferencji pod nazwą „Spójność społeczna – od teorii do praktyki”, jest zainteresowany przyciągnięciem do regionu wszelkich form aktywnej pracy ze środowiskiem, szczególnie wzmacniającym społeczny kapitał pomostowy i spójność społeczną. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Szczecinie od dwóch lat wprowadza metody pracy środowiskowej do katalogu oficjalnych i wspieranych przez samorząd instrumentów pracy społecznej i socjalnej. Jest to możliwe dzięki realizacji projektu systemowego w ramach POKL, ze ścieżki finansowej Priorytetu VII – Integracja i aktywizacja społeczna. Projekt systemowy przewiduje przygotowanie profesjonalnych animatorów metody środowiskowej Centrum Animacji Lokalnej w ramach ośrodków pomocy społecznej. Do cyklu szkoleniowego rekrutowany

jest ośrodek pomocy, a nie – pojedyncze osoby. Sposób ten pozwala na świadomy wybór metody przez kadrę ośrodka. Dyrektor/Kierownik OPS kieruje określone osoby, posiadające predyspozycje do takiego działania na szkolenie i odpowiada za wdrożenie metody w środowisku. Przez około pół roku przyszli animatorzy przygotowują się teoretycznie i praktycznie do nowych zadań, a w następnym roku, ośrodki i pracownicy podejmujący działania otrzymują wsparcie superwizorów CAL. Uruchamia to dodatkową motywację i mobilizuje do rozpoczęcia działań w środowisku. Wsparcie na etapie wdrażania jest bardzo ważne, gdyż ukorzenia umiejętności abiturientów szkoleń, daje im poczucie bezpieczeństwa obranego kierunku i decyzji, koryguje, gdy zachodzi potrzeba i wzmacnia psychicznie.

Na zakończenie drugiej edycji szkoleń animatorów CAL, w województwie zachodniopomorskim:

- 20 gminnych ośrodków pomocy społecznej posiada co najmniej dwóch pracowników socjalnych przygotowanych do pracy środowiskowej metodą CAL.
- 15 gmin pracuje metodą środowiskową w ramach własnych zadań bądź w ramach prowadzonych projektów systemowych POKL (nie tylko CAL...).
- 2 gminy posiadają certyfikat CAL (Police – OPS, Goleniów – Dom Kultury).

Jeśli chodzi o pierwsze, szczegółowo opisane podejście do pracy środowiskowej, uosobione w autorytecie Pana Wacława Idziaka, trudne jest do powielenia w innym miejscu, gdyż wiąże się tylko i wyłącznie z osobą autorytetu. Podjęto już jednak dyskusję nad możliwościami pozyskiwania osób o podobnej charyzmie i sposobie działania z ludźmi, ich szkolenia i budowania systemu „cierplivej zmiany”, opartej o zasoby, uśpioną energię i wyraźne deficyty (sic!) środowiska. Byłaby to druga ścieżka dochodzenia do efektu rewitalizacji społecznej w regionie, budowana równolegle do CAL-owskiej, inna w sposobie pracy, a więc dostępna dla uczestników procesu zmiany o innych potrzebach i dystynkcjach społecznych.

4. PODSUMOWANIE

Praca środowiskowa, jako tworzywo polityki społecznej, jest w niej nieustannie obecna. Stanowi nie tylko środek do celu, ale także obiekt badań i dociekań – w zakresie skuteczności, efektywności i ekonomiczności metody. Ponadto, jest czynnikiem determinującym zmiany w samym ośrodku pomocy społecznej, przekształcającym instytucję o biernym i stałym charakterze administracyjnym w nowoczesną organizację uczącą się.

Dla województwa zachodniopomorskiego, regionu o najbardziej złożonej (rozłożonej?) strukturze społecznej, o bardzo słabej sile kapitału pomostowego, zróżnicowanej pod względem materialnym, zdrowotnym, wykształcenia, poglądów, pochodzenia, ale przede wszystkim – wyznawanych wartości i życiowych aspiracji – najważniejszą sprawą staje się wzbudzanie potrzeby tożsamości lokalnej. Poczucie tożsamości daje bowiem szansę na rozwój kapitału wiążącego wśród małych wspólnot. Ożywienie środowisk, wywołanie wspólnych potrzeb, sposobów ich zaspokajania, czy to z wykorzystaniem energii własnej społeczności, czy też poprzez włączenie zewnętrznego stymulatora owej energii, jest więcej niż potrzebą regionu, jest koniecznością, ale i wielkim wyzwaniem dla polityki społecznej.

PIOTR HENZLER

Program Aktywności Lokalnej (PAL) w Szopienicach jako przykład wykorzystania narzędzia systemowego w środowiskowej pracy socjalnej

1. WPROWADZENIE

Po okresie przemyśleń i przygotowań przyszedł czas na wytężoną pracę. Program Centrum Aktywności Lokalnej w Szopienicach działa już pełną parą, sukcesywnie realizując elementy swojej oferty. A ta, przypomnijmy, jest bogata i interesująca¹ – w ten sposób rozpoczyna się tekst zachęcający mieszkańców katowickiej dzielnicy do włączenia się w działania związane z lokalnym programem aktywności lokalnej.

Z czego może skorzystać i kim jest grupa odbiorców tego systemowego projektu realizowanego przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej (MOPS) w Katowicach? To mieszkańcy kilku zaniedbanych osiedli w Szopienicach, którzy mogą dołączyć np. do grupy lokalnych liderów, przechodzących cykl integracyjno-szkoleniowy przygotowujący ich do pracy w ich środowisku lokalnym. Matki samotnie wychowujące dzieci mogą dołączyć do grupy samopomocowej skupiającej takie osoby. Najmłodsi mogą wziąć udział w cyklu zajęć „Z MOPSikiem bezpiecznie”, podczas którego poznają sposoby na ciekawe, ale i bezpiecznie spędzania wolnego czasu, a trochę starsi – zapraszani są na spotkania dla mieszkańców, podczas których dyskutowane są ważne tematy dotyczące całą społeczność dzielnicy – np. problem zagospodarowania przestrzennego w rejonie zwanym Bagno czy sposoby walki z alkoholizmem. Dlaczego dołączyć? Bo Szopienicki Program Aktywności Lokalnej nie jest jednorazową akcją, nastawioną na „zaliczenie PALa”. To część wieloletniego

¹ Fragment artykułu „Nie nudzimy się wCALE, a wCALE”, materiały Stowarzyszenia CAL.

projektu systemowego, który zaplanowany został na okres 2008–2013 i jako taki został przyjęty przez Radę Miasta Katowice do realizacji (oczywiście pojedyncze wnioski/projekty dotyczą poszczególnych lat kalendarzowych, ale w rzeczywistości stanowią wycinki całego, kompleksowego programu nastawionego na aktywizację i rozwiązywanie problemów lokalnych).

W zakończonym w 2009 roku projekcie rocznym, odbyło się na terenie Szopienic mnóstwo imprez, spotkań, wydarzeń edukacyjnych i integracyjnych, wspólnych przedsięwzięć i inicjatyw: powstał Klub Wolontariuszy „Szansa”, zainaugurowane zostały spotkania grup samopomocowych dla lokalnych liderów i matek samotnie wychowujących dzieci (panie z tej grupy wkrótce napisały samodzielnie projekt do konkursu „Aktywna Wiosna”), młodzieży w wieku 15–19 lat, ruszyło poradnictwo specjalistyczne. W ciągu jednego miesiąca (w czerwcu) grupa teatralna odbyła *tournee* po dzielnicy, wystawiając 6 razy spektakle w placówkach edukacyjnych. W tym samym miesiącu mieszkańcy ulicy Morawa urządzili dla siebie „Dzień Sąsiada”, a na „Baginie” odbył się rodzinny festyn trzeźwościowy. Miesiąc później – impreza dla mieszkańców ulicy Krakowskiej w stylu Bollywood. Pojawiły się też działania niezwiązane bezpośrednio z projektem, lecz zainicjowane przez osoby lub instytucje w nim uczestniczące, np. młodzież gimnazjalna rozpoczęła akcję zbierania i wydawania odzieży.

To tylko część działań, które odbyły się w pierwszej połowie 2009 roku. Sformułowanie „odbyły się” nie jest przypadkowe, bo na pewno nie można powiedzieć, że wszystkie one były „zorganizowane” przez pracowników ośrodka pomocy społecznej. „Bollywoodzką” imprezę zorganizowała młodzież z Klubu Młodzieżowego (ze wsparciem realizatorów programu aktywności lokalnej), imprezę na ulicy Morawy zainicjowała i główny ciężar organizacji wzięła na siebie Grupa Liderów Lokalnych (utworzona w ramach PAL-a), dzięki czemu doprowadzili do spotkania integracyjnego dla ponad 300 mieszkańców. Przedstawicielka Grupy podkreślała: *Jesteśmy zgrani, otwarci, nie mamy nic przed sobą do ukrycia. Staramy się robić jak najwięcej dla dzieci, bo one są tu w Szopienicach najważniejsze...*². Pewne zobowiązania wzięła też na siebie młodzież uczestnicząca w spotkaniach grupy wsparcia dla osób w wieku 15–19 lat. Wspólnie z opiekunką grupy pomalowała drzwi do basenu na terenie gimnazjum nr 13 – jednej z mocno zaangażowanych w realizację programu instytucji, przy której również działa „wspólny”, szopienicki wolontariat, którego aktywni członkowie współpracują i ze szkołą, i z ośrodkiem oraz z innymi instytucjami lokalnymi.

² M. Nowak, *Sila jest w nas*, Sprawozdanie z „Europejskiego Dnia Sąsiada” na Morawy, 2009.

Te wszystkie działania, o których więcej można przeczytać na stronie katowickiego MOPS-u lub zapoznając się z treścią uchwały (a zwłaszcza załącznikiem do niej) Rady Miasta Katowice na stronach urzędu, mają tak naprawdę jeden cel: umożliwić taką pracę z mieszkańcami, (w szczególności osobami będącymi klientami ośrodka pomocy społecznej i/lub zagrożonymi wykluczeniem społecznym), która zaowocuje zmobilizowaniem ich do działania, pozwoli nabyć im pewne kompetencje społeczno-zawodowe pozwalające na powrót (lub wejście) na rynek pracy, doprowadzi do usamodzielnienia się i wzmocnienia psychicznego, integracji z sąsiadami. Dadzą im tzw. *empowerment*, wzmocnienie kompetencyjne i psychiczne, do wzięcia odpowiedzialności za siebie, swoje rodziny, swoje otoczenie i środowisko, które jednak nie pojawia się zupełnie z zewnątrz, a jest wynikiem doświadczeń (np. wspólnej pracy, wspólnego osiągania sukcesu, itp.) osobistych i grupowych.

Nie sposób tego zrobić tylko siłami ośrodka pomocy społecznej. Trzeba zaangażować do tego również inne podmioty. W Szopienicach, oprócz wspomnianego gimnazjum nr 13, są to również: Klub Seniora, Ośrodek Profilaktyczno-Wychowawczy, Dom Kultury. Narzędzie, jakim jest Program Aktywności Lokalnej, jest sposobem – finansowym i formalnym – na zwrócenie większej wagi i położenie nacisku na środowiskową pracę socjalną jako na tę metodę pracy, która wymaga wprawdzie wysiłku i nakładów, ale której efekty są najtrwalsze z punktu widzenia zarówno bezpośrednich odbiorców, klientów pomocy społecznej, jak i całym środowisk, w których funkcjonują.

2. PAL A ŚRODOWISKOWA PRACA SOCJALNA

Środowiskowa praca socjalna przez długie lata postrzegana była jako dodatkowa forma usług świadczonych przez instytucje pomocy społecznej. Priorytetem była praca indywidualna, chociaż realizowane były również działania nakierowane na grupy. Rzadko kiedy – z różnych przyczyn, nie tylko związanych z brakiem świadomości znaczenia tej formy pracy, ale i z ograniczeniami systemowymi (środki finansowe, ograniczenia czasowe i kompetencyjne) – instytucje korzystały z pracy środowiskowej. Od kilku lat to się zmienia i znajduje również odzwierciedlenie w rozwiązaniach dotyczących kształtowania polityki społecznej i wdrażania rozwiązań systemowych. W 2008 roku po raz pierwszy instytucje pomocy społecznej mogły realizować (w rozumieniu – ubiegać się o finansowanie działań pod tą nazwą) Programy Aktywności Lokalnej – projekty, których jednym z głównych założeń było spojrzenie na klienta pomocy społecznej nie jak na wyabstrahowaną ze swo-

jego środowiska jednostkę, ale jak na członka społeczności, w której żyje. I, co się z tym wiąże, również potraktowanie tej społeczności jako „zbiorowego klienta” instytucji pomocy społecznej, do którego również powinny kierowane być działania wspierające – z pożytkiem zarówno dla bezpośrednich, „tradycyjnych” klientów, jak i dla całego środowiska.

Podjęcie to nie jest nowe – bazuje na nim cała idea pracy środowiskowej – jednak po raz pierwszy zostało ono wyraźnie uregulowane i stworzony został mechanizm zachęcający do wdrażania takiej formy pracy. Bazą teoretyczną dla tego typu rozwiązań są koncepcje związane z edukacją środowiskową, ideą wskazującą na ścisły związek między sytuacją społeczno-edukacyjną jednostki a środowiskiem, w jakim żyje. I ważne są nie tylko cechy tego środowiska, ale również relacje między jednostką a środowiskiem.

Program Aktywności Lokalnej nie jest nową koncepcją pracy w społecznościach lokalnych, ale nowym narzędziem tej pracy. Różne instytucje taką pracę już wykonują. Niezależnie, czy mają pieniądze z PAL-a, czy udało im się je wygospodarować w inny sposób, pracują z całym środowiskiem już od lat. Dla nich – katowicki Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej jest przedstawicielem tej grupy – projekt systemowy jest tylko narzędziem, który ułatwi im taką pracę, uporządkuje organizacyjnie, ale nie będzie nowością. Dla innych instytucji PAL może okazać się pretekstem do rozszerzenia działań na inne formy pracy w swoich środowiskach lokalnych.

3. PROGRAM AKTYWNOŚCI LOKALNEJ – GŁÓWNE ZAŁOŻENIA SYSTEMOWE

Program aktywności lokalnej to narzędzie aktywnej integracji, ukierunkowane na aktywizację społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (lub już wykluczonych) oraz ich otoczenia. Opiera się ono na założeniu, że nie można rozwiązywać problemów jednostek w oderwaniu od ich środowiska lokalnego. Dlatego też jednym z wyróżników tego narzędzia jest to, że wprawdzie głównymi beneficjentami działań są osoby będące klientami instytucji pomocy społecznej, zagrożone wykluczeniem społecznym (lub już wykluczone), ale podejmowane działania aktywizujące powinny być kierowane również do ich otoczenia – rozumianego zarówno jako otoczenie najbliższe, jak rodzina, ale i nieco dalsze – społeczność lokalna, sąsiedzi z bloku, ulicy, osiedla.

Narzędzie to zostało wprowadzone do projektów systemowych dla ośrodków pomocy społecznej i powiatowych ośrodków pomocy rodzinie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII – Promocja integracji

społecznej, Działanie 1 – Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji, Poddziałanie 1 – projekt systemowy w zakresie rozwoju i upowszechniania aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej i Poddziałanie 2 – projekt systemowy w zakresie rozwoju i upowszechniania aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie³. Program Aktywności Lokalnej jest jednym z trzech narzędzi – obok kontraktu socjalnego oraz programu integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, – które mogą być realizowane w ramach tych poddziałań. Zgodnie z wytycznymi głównymi odbiorcami mają być osoby pozostające poza rynkiem pracy, będące w okresie aktywności zawodowej, korzystające ze świadczeń pomocy społecznej. Oznacza to, że głównymi odbiorcami nie mogą być np. seniorzy czy dzieci. Te grupy, podobnie jak i inne osoby, z którymi ośrodki pomocy społecznej chciałyby pracować, mogą być włączane do PAL-a jako otoczenie głównych odbiorców. Projekt PAL może trwać do roku, a z reguły kończy się po kilku miesiącach, co znacznie może ograniczyć wpływ działania na lokalną społeczność.

W ramach Programu Aktywności Lokalnej beneficjentom mogą być zaproponowane konkretne działania podnoszące ich kompetencje społeczne i zawodowe oraz wspierające ich rozwój. Na potrzeby PAL została stworzona lista dostępnych instrumentów aktywnej integracji, podzielonych na cztery grupy tematyczne.

- *Instrumenty aktywizacji zawodowej*, m.in. uczestnictwo w zajęciach CIS i KIS czy usługi wspierające aktywizację zawodową (np. zatrudnienie trenera pracy).
- *Instrumenty aktywizacji edukacyjnej*, m.in.: uzupełnianie wykształcenia, zajęcia podnoszące kluczowe kompetencje zawodowe, sfinansowanie studiów I stopnia dla osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze.
- *Instrumenty aktywizacji zdrowotnej*, m.in. badania profilaktyczne i specjalistyczne, terapia psychologiczna i psychospołeczna.
- *Instrumenty aktywizacji społecznej*, m.in. finansowanie uczestnictwa w zajęciach w ośrodkach dziennego wsparcia, świetlicach i klubach, organizacja i wspieranie usług wspierających animację lokalną, w tym koszty zatrudnienia animatora lokalnego czy *streetworker*a, organizacja i koszty wolontariatu, w tym zatrudnienia osoby prowadzącej klub wolontariusza, organizacja klubów i grup samopomocowych, finansowanie treningów kompetencji społecznych.

³ 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, Warszawa 1 stycznia 2010 roku, s. 5–6.

Warto dodać, że instrumenty aktywnej integracji nie są jedynymi formami działań, jakie mogą być realizowane w ramach Programu Aktywności Lokalnej. Jednak żaden PAL nie otrzyma dofinansowania, jeśli nie będzie przewidziane w nim wykorzystanie minimum czterech instrumentów aktywnej integracji (w całym projekcie, na jednego beneficjenta – minimum jeden instrument). Pozostałe formy pracy, jakie mogą być stosowane, to: zasiłki i pomoc w naturze, środowiskowa praca socjalna (działanie realizowane przez pracownika socjalnego lub inną osobę, mające na celu pomoc osobom i rodzinom w środowisku we wzmacnianiu lub odzyskiwaniu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie poprzez pełnienie odpowiednich ról społecznych oraz tworzenie warunków sprzyjających temu celowi), prace społeczno-użyteczne oraz działania o charakterze środowiskowym (np. przygotowanie działań indywidualnych i grupowych, badanie problemów i potrzeb środowiska lokalnego, edukacja społeczna i obywatelska, np. spotkania, debaty, imprezy i spotkania dla mieszkańców o charakterze integracyjnym, edukacyjnym, sportowym oraz inne działania integracyjne wynikające z ustawy o wychowaniu w trzeźwości, przeciwdziałaniu alkoholizmowi i przeciwdziałaniu narkomanii)⁴.

Jak widać z powyższego zestawienia, Program Aktywności Lokalnej pozwala uzyskać dofinansowanie na wszystkie kluczowe działania związane z prowadzeniem pracy środowiskowej w społeczności lokalnej, pozwala nie tylko skierować konkretną ofertę wsparcia do klientów pomocy społecznej, ale również zająć się całym środowiskiem – zbadać jego potencjał i potrzeby, pracować na rzecz aktywizacji całej społeczności, uruchomić działania integracyjne dla wszystkich mieszkańców, tworzyć grupy samopomocowe czy ruch wolontariacki. Tym samym, dzięki Programowi Aktywności Lokalnej (biorąc pod uwagę zastrzeżenia związane z zawężeniem grup docelowych i ograniczenia czasowe), można realizować pełną formułę pracy metodą Centrum Aktywności Lokalnej (CAL), stwarzając całej społeczności możliwość integracji i rozwoju, a jej szczególnie zagrożonym wykluczeniem członkom dać dodatkowe wsparcie, związane z zastosowaniem instrumentów aktywnej integracji.

4. PROGRAMY AKTYWNOŚCI LOKALNEJ W PRAKTYCE

Programy Aktywności Lokalnej są, jak zaznaczono wcześniej, narzędziem stosowanym od niedawna (od 2008 roku), brakuje więc głębszej analizy skuteczności i charakteru tego narzędzia. Na uwagę zasługują ustalenia Barbary

⁴ Ibidem, s. 18–19

Bąbskiej ze Stowarzyszenia CAL, która poddała analizie 53 programy aktywności lokalnej, do których dotarła na początku 2010 roku (PAL-e realizowane były w latach 2008–2009). Biorąc pod uwagę cechy charakteryzujące poszczególne projekty, podzieliła je na trzy kategorie.

- Pierwszą grupę stanowiły programy, skierowane do społeczności lokalnej w rozumieniu obszarowym, mieszkańców określonego terenu: gminy, osiedla, ulicy, niezależnie od tego, w jakiej grupie społecznej się znajdowali – kryterium stanowiło tu miejsce zamieszkania. Takie programy stanowiły około 30% przebadanych projektów.
- Kryterium „geograficzne” towarzyszyło też drugiej grupie projektów, ale uzupełnione było również o określenie precyzyjnie grupy docelowej – np. młodzież z osiedla X, samotne matki ze wsi Y. Tak wąsko określonych projektów było około 12%.
- Najliczniejszą grupę PAL-i stanowiły te, które grupę odbiorców definiowanych nie przez lokalizację ich miejsca zamieszkania, (choć oczywiście formalnie ten aspekt we wniosku musiał się pojawić), ale poprzez przynależność do określonej grupy: bezrobotnych, niepełnosprawnych, itd. W tym przypadku nie można mówić o lokalnym charakterze programu, gdyż określany w projekcie obszar pozyskiwania beneficjentów znacznie przekraczał ramy „społeczności lokalnej”. Takie projekty stanowiły aż 58% wszystkich realizowanych PAL-i.

Przedstawione przez Barbarę Bąbską statystyki mogą wprowadzać pewien niepokój – czy naprawdę możemy mówić o Programie Aktywności Lokalnej, jeśli ponad połowa tych programów nie ma charakteru lokalnego? Czy można liczyć na to, że – zgodnie z ideą wytycznych do PAL-i – uda się poprzez takie działania ożywić społeczność lokalną? Uda się włączyć bezpośrednich odbiorców do życia społecznego? Istnieje poważne ryzyko, że „ponadlokalny” charakter większości PAL-i, w połączeniu z ograniczeniem czasowym realizacji projektu (do jednego roku), nie będzie miał bezpośredniego przełożenia na środowiskowe rezultaty pracy ośrodków pomocy społecznej.

5. PROGRAM CENTRUM AKTYWNOŚCI LOKALNEJ – SZOPIENICKI PROJEKT SYSTEMOWY

Program Centrum Aktywności Lokalnej w Szopienicach jest częścią projektu systemowego „Damy Radę – Program aktywizacji zawodowej i społecznej w Katowicach” i współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Poddziałanie 7.1.1). Program jest przyjęty uchwałą Rady Miasta Katowice i jego realizacja w ramach projektu syste-

mowego przewidziana jest do 2013 r. Program obejmuje cztery dzielnice, na terenie których realizowane są oddzielne „PALe”. PAL „szopienicki” obejmuje liczącą około 18 tysięcy mieszkańców dzielnicę, będącą przedmiotem szczególnej troski pracowników socjalnych jako miejsce zaniedbane i zamieszkane przez dużą grupę ludzi będących klientami pomocy społecznej, z problemami – alkoholowymi, bezrobocia, niskimi kompetencjami społecznymi i edukacyjnymi. To nasycenie cech prowadzących do wykluczenia społecznego sprawiło, że region ten był jedną z części Katowic pozostających pod szczególną obserwacją pracowników socjalnych, którzy wprowadzali w Szopienicach różnego rodzaju działania pomocowe i aktywizujące – dzięki temu, przystępując do przygotowywania tego projektu, mieli już wiele informacji na temat realnych problemów i potrzeb zamieszkującej tu społeczność.

Celem ogólnym projektu było *podniesienie poziomu aktywności mieszkańców Szopienic oraz instytucji lokalnych na rzecz samodzielnego rozwiązywania ważnych problemów społecznych, w szczególności problemów dotyczących osoby dorosłe oraz dzieci i młodzież zagrożone wykluczeniem społecznym*⁵. W praktyce oznaczało to prowadzenie działań, które pozwoliłyby utrzymać uzyskany już poziom zaangażowania części mieszkańców, a także dotrzeć do kolejnych odbiorców, którzy mogliby stać się beneficjentami zaplanowanych przedsięwzięć. Trzymając się nomenklatury projektowej, byłby to instrument aktywnej integracji (organizacja i finansowanie grupy samopomocowej, organizacja i finansowanie grupy wsparcia dla młodzieży, poradnictwo specjalistyczne oraz organizowanie treningów umiejętności społecznych i wychowawczych) oraz – w znacznie szerszym zakresie – działanie o charakterze środowiskowym: opracowanie mapy zasobów i potrzeb kolejnych rejonów osiedla, wsparcie inicjatyw prowadzących do organizacji wydarzeń integracji (wsparcie grup mieszkańców i innych lokalnych instytucji), wspieranie inicjatyw mieszkańców na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów, edukacja społeczna poprzez debaty i spotkania, opracowanie „Informatora Lokalnego”, programy profilaktyczne (dla dzieci – „Z MOPS-ikiem bezpieczniej”, dla dzieci i młodzieży z problemami edukacyjnymi – „Szansa”), promocja wolontariatu.

Twórcy programu zaplanowali, że jego realizacja składać się będzie z kilku etapów: badań środowiska lokalnego, spotkań z przedstawicielami instytucji lokalnych, z którymi podejmowane są wspólne inicjatywy, oraz zorganizowania spotkań grupy samopomocowej. Ponadto podjęto działania *stricte* edukacyjne, jak treningi umiejętności społecznych czy spotkania profilaktyczne dla dzieci i młodzieży, a także wsparcie oddolnych inicjatyw mieszkańców,

⁵ „Program Centrum Aktywności Lokalnej w Szopienicach”, załącznik do uchwały Rady Miasta Katowice nr XXXIX/807/09 z 23 marca 2009 r.

zarówno poprzez bezpośrednią pomoc przy organizacji wydarzeń integracyjnych, jak i pośrednią, polegającą na prowadzeniu grupy rozwojowej dla liderów lokalnych. Te wszystkie przedsięwzięcia miały doprowadzić do zaktywizowania mieszkańców, ze szczególnym uwzględnieniem nabycia przez nich poczucia sprawczości i wpływu na to, co się dzieje w ich środowisku lokalnym. Dzieci i młodzież miały również nabyć umiejętności konstruktywnego spędzania wolnego czasu, dorośli mieszkańcy – uzyskać poczucie bezpieczeństwa. Wszyscy chętni – podnieść swoje umiejętności i kompetencje społeczne. Beneficjentem tych działań miał być też ośrodek pomocy społecznej – realizatorzy liczyli, że dzięki szeroko prowadzonej pracy w środowisku lokalnym zmieni się też wizerunek instytucji, zarówno w oczach klientów, jak i ich otoczenia.

6. PAL – NADZIEJE I ZAGROŻENIA

Można zauważyć, że zaplanowane działania z jednej strony wydają się bardzo różnorodne, z drugiej jednak – układają się w jedną całość, wzmacniającą potencjał społeczności Szopienic, ułatwiające im zarówno angażowanie się „bierne” w podejmowane działania (uczestnictwo w imprezach, wydarzeniach integracyjnych), jak i „czynne” – współudział w organizacji przedsięwzięć, wspólne myślenie nad przyszłością dzielnicy, podejmowanie samodzielnych prób rozwiązywania problemów lokalnych. Czy można w związku z tym powiedzieć, że narzędzie – Program Aktywności Lokalnej – jest idealnym rozwiązaniem, dzięki któremu można rozwiązać wszystkie problemy na poziomie lokalnym, związane z brakiem integracji, aktywności społecznej, poczuciem zagrożenia, wyobcowania, itd.? Oczywiście, że nie jest to możliwe.

MOPS Katowice i koordynatorka programu Agnieszka Rzepecka przyjęli model bazujący na modelu pracy w środowisku lokalnym zwanym modelem Centrum Aktywności Lokalnej (CAL). Model ten to od ponad dziesięciu lat rozwijany program pracy z lokalnymi społecznościami, zaprojektowany przez Stowarzyszenie CAL i z powodzeniem stosowany przez coraz większą liczbę instytucji w różnych środowiskach lokalnych. Program CAL zakłada kompleksową pracę instytucji lokalnej, nastawioną na rozwiązywanie problemów społeczności lokalnej. A właściwie to nie pracę instytucji, a pracę zainicjowaną przez jedną instytucję/organizację, która staje się instytucjonalnym animatorem społecznym, zapraszającym do wspólnego działania na rzecz środowiska lokalnego zarówno inne instytucje, jak i organizacje oraz grupy mieszkańców – zgodnie z zasadą *empowerment*, mówiącą o tym, że tylko oddolne działania, wspólne inicjatywy, mogą doprowadzić do trwałych zmian – w pojedynczych osobach i w całym środowisku.

Na model pracy metodą CAL składa się kilka elementów: rozpoznanie potencjału i potrzeb środowiska lokalnego, nawiązanie partnerstwa na rzecz rozwiązywania problemów/wykorzystywania potencjału, pracę z grupami mieszkańców („z” grupami, a nie „dla” grup, to bardzo ważna różnica”), rozwijanie wolontariatu, tworzenie grup samopomocowych dla różnych grup (i otwarcie na propozycje oddolne), działania realizowane metodą projektów⁶. Jak można zauważyć, idea Programów Aktywności Lokalnej w bardzo dużym stopniu odzwierciedla założenia metody CAL (zresztą, nazwa nie jest przypadkowa). Wystarczy zresztą spojrzeć na opisane wyżej działania katowickiego MOPS-u, aby zauważyć, że w ich PAL-u znalazły się wszystkie elementy metody CAL. Wiele innych ośrodków również pracuje tą metodą – Stowarzyszenie CAL przyznaje „certyfikaty jakości pracy metodą CAL” i do tej pory otrzymało je około 60 instytucji, w dużej mierze – ośrodków pomocy społecznej. A kilkaset innych instytucji stosuje w swojej pracy wybrane elementy tej metody⁷.

Nie można przyjąć, że realizacja Programu Aktywności Lokalnej oznacza pracę metodą CAL. I to z kilku powodów. Jednym z nich są jednak pewne różnice, które mogą wydać się niewielkie, ale jednak mają ogromne znaczenie. Po pierwsze – PAL jako pojedynczy projekt systemowy planowany jest na maksymalnie rok, praktycznie – na kilka miesięcy. Niesie to ze sobą poważne zagrożenie, o którym mówi również Agnieszka Rzepecka: *Nasz program zaplanowany jest na pięć lat. Przez ten czas można naprawdę sporo zrobić dla naszych mieszkańców i wspólnie z nimi. Mamy czas, żeby stopniowo wprowadzać pewne zmiany, realizować nowe pomysły, badać ich potrzeby i starać się wspólnie je rozwiązywać. Ale przecież wcale nie musiało być tak. Mogliśmy, jak wiele innych ośrodków, zaprojektować jednego PAL-a. Projekt, który trwałby kilka miesięcy. Zorganizowalibyśmy kilka szkoleń, kilka grup samopomocowych a po zakończeniu projektu mogliśmy powiedzieć, że to już koniec, do widzenia, radźcie sobie sami. Zostawilibyśmy tych ludzi z rozbudzonymi potrzebami i nadziejami.*

Inne zagrożenie wynika z faktu, że Program Aktywności Lokalnej jest bardzo elastyczną formułą. Wytyczne pozwalają zarówno na zaplanowanie bardzo szeroko pojętych działań środowiskowych (jak w Szopienicach), jak i skoncentrowaniu się na wybranych (minimum czterech) instrumentach aktywnej integracji, ograniczając zakres programu do różnego rodzaju szkoleń i dofinansowań. Obie formy działania na pewno dadzą efekt i mogą wesprzeć beneficjentów i (czasem) ich środowiska. Ale czy w równym stopniu? Czy skupianie

⁶ Więcej o metodzie CAL na: www.cal.org.pl

⁷ Więcej na temat pracy ośrodków pomocy społecznej wg metody CAL znaleźć można w: *Ośrodek pomocy i aktywności lokalnej – renesans pracy środowiskowej*, Paweł Jordan (red.), Stowarzyszenie CAL, Warszawa 2007.

się na wdrażaniu instrumentów aktywnej integracji i rezygnacja z działań środowiskowych nie byłoby w pewnym stopniu marnowaniem szansy, jakie daje PAL? Czy jest jakieś inne, równie łatwe w pozyskaniu, źródło finansowania takich działań jak spotkania dla mieszkańców, badanie ich potrzeb, debaty na ważne lokalnie tematy?

7. PODSUMOWANIE

Każda inicjatywa, każde przedsięwzięcie, ma swoje słabsze strony. PAL także. Ale nie można zapominać, że jest to jedna z nielicznych form, pozwalających na skierowanie działań nie tylko na bezpośrednich odbiorców, klientów ośrodków pomocy społecznej czy powiatowych centrów pomocy rodzinie, ale także na ich otoczenie, środowisko, w którym żyją, aby stworzyć im lepsze warunki do rozwiązania ich problemów, powrotu do życia społecznego, odzyskiwania wiary w swoje możliwości i swój potencjał. Fundusze Unii Europejskiej (Europejskiego Funduszu Społecznego) pozwalają realizować takie działania – często niedoceniane przez lokalne władze – bez wkładu finansowego ze strony jednostek prowadzących, co może być dobrym argumentem przekonujących miejscowych decydentów do zatwierdzenia projektów. A koronnym argumentem powinno być to, że poprzez realizację PAL-a można osiągnąć w środowisku lokalnym taką zmianę, która spowoduje, że lokalne problemy społeczne może nie znikną, ale będą słabsze, że ludzie będą się czuć bardziej odpowiedzialni za siebie i swoją społeczność, a całe środowisko będzie bardziej zintegrowane ze sobą i zadowolone, jeśli nie z poziomu życia (PAL nie jest lekarstwem na wszystkie bolączki), to przynajmniej z otoczenia, w jakim żyją, swoich sąsiadów, działających instytucji, środowiska.

Edukacja środowiskowa małych dzieci na terenach wiejskich

1. EDUKACJA ŚRODOWISKOWA

Celem wszelkich działań pedagogicznych jest wspomaganie rozwoju jednostki. W procesie wzmacniania potencjału jednostki istotną rolę odgrywa nie tylko aktywność własna czy wrodzone predyspozycje genetyczne, ale również środowisko, w którym ona przebywa. Istnieją różne definicje pojęcia „środowisko”, w zależności od przyjętego punktu rozważań. Jest środowisko: społeczne, wychowawcze, życia, subiektywne, obiektywne, lokalne, itp. W artykule punktem wyjścia rozważań jest środowisko życia jednostki rozumiane jako *zespół warunków, w których bytuje jednostka i czynników kształtujących jej osobowość, oddziałujących stale lub przez dłuższy czas*¹. Środowisko w tym ujęciu jest:

- *Strukturą zewnętrzną wobec jednostki* – w zakres pojęcia wchodzi pewna przestrzeń terytorialna, w której przebywa jednostka (miasto, wieś), urozmaicona przez kręgi środowiskowe (rodzina, przedszkole, szkoła, itp.), które są *swoistym środowiskiem funkcjonalnym*² danej jednostki.
- *Strukturą współtworzoną* – przez różne systemy wpływów zewnętrznych zamierzonych i niezamierzonych, dzięki którym człowiek rozwija się i kształtuje swoją osobowość, doskonalą swój system współdziałania z otoczeniem³.
- *Systemem dialektycznym* – co oznacza, że w tym układzie jednostka kształtuje się pod wpływem istniejących w nim warunków, ale jednocześnie może je zmieniać nadając im nowy kształt. Charakter oddziaływania wpływów środowiska na jednostkę jest w dużej mierze uzależniony od: (a) *obiektywnej siły bodźca* – (np. z inną siłą będą oddziaływały na ucznia niepowodzenia szkolne

¹ H. Radlińska, *Pedagogika społeczna*, Warszawa, 1961, s. 20.

² E. Marynowicz-Hetka, *Pedagogika społeczna*, Warszawa 2007, s. 55.

³ D. Lalak, T. Pilch, *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej*, Warszawa 1999, s. 297.

*typu sporadyczne oceny niedostateczne a z inną drugoroczność); (b) trwałości bodźca – (np. długotrwała rozłąka z rodzicami jest silniejszym bodźcem niż krótki wyjazd jednego z nich); (c) charakteru bodźca (np. dziecko często krytykowane będzie miało niską samoocenę); (d) znaczenie dla życia jednostki – (klęska nieurodzaju dotyka przede wszystkim osoby utrzymujące się z rolnictwa)*⁴.

Skoro środowisko jest przestrzenią życiową jednostki o charakterze dialektycznym, najistotniejsze wydają się dwie kwestie. Po pierwsze, dostrzeżenie wzajemności oddziaływań *konfiguracji elementów środowiska, które zawsze są złożone w sposób jednostkowy i niepowtarzalny oraz tych elementów osobowych jednostki, które orientują jej stosunek do środowiska*⁵. Po drugie, przyjrzenie się sposobom organizowania, kształtowania, przekształcania, ulepszania lokalnego środowiska społeczno – kulturalnego, w którym żyje jednostka a więc edukacji środowiskowej.

Edukacja środowiskowa jest przedmiotem zainteresowań wielu różnych nauk, w szczególności społeczno-pedagogicznych i przyrodniczych. Samo połączenie pojęć edukacja i środowisko wskazuje na taki rodzaj edukacji, która dzieje się w środowisku i poprzez nie. Bardzo wąskie pojmowanie pojęcia edukacji środowiskowej sprowadza się do rozumienia jej jako kształtowania, przetwarzania, ulepszania środowiska przyrodniczego. Innym rodzajem zawężania pojęcia edukacji środowiskowej jest utożsamianie jej tylko z *edukacją skupioną na poznawaniu, nauczaniu i popularyzowaniu – w toku nauki szkolonej i pozaszkolnej – wiedzy o środowisku miejscowym, jego życiu społecznym, kulturalnym i przyrodniczym*⁶. Takie pojmowanie terminu sprowadza edukację środowiskową do zagadnień teoretycznych objętych programem nauczania, co pozbawia jej praktycznego oraz społecznego wymiaru. Dlatego bardziej adekwatne dla potrzeb niniejszego opracowania wydaje się szersze ujęcie edukacji środowiskowej, traktowanej jako *nieformalna edukacja dzieci, młodzieży i dorosłych, związana z realizacją potrzeb środowiska czy społeczności lokalnej. Mogą to być potrzeby indywidualne, grupowe czy zbiorowe a wśród nich – potrzeby ekonomiczne, kulturalne, polityczne*⁷.

Użyteczność edukacji środowiskowej wiąże się z realizacją następujących celów⁸:

- Zaspokajanie potrzeb ekonomicznych, kulturalnych i politycznych społeczności lokalnej,

⁴ D. Lalak, *Środowisko*, [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, t. VI, s. 407.

⁵ E. Marynowicz-Hetka, *Pedagogika społeczna*, Warszawa 2007, s. 56.

⁶ M. Winiarski, *Edukacja środowiskowa*, [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, t. I, s. 979.

⁷ T. Theiss, *Edukacja środowiskowa. Zarys problematyki*, [w:] *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, nr 10/1996, s. 4.

⁸ M. Winiarski, *Edukacja środowiskowa*, [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, t. I, s. 980.

- Kształtowanie podmiotowości osób, grup, społecznych, całego środowiska,
- Urzeczywistnianie idei demokracji (uczestniczącej i pośredniej) oraz koncepcji społeczeństwa obywatelskiego.

Istota metody środowiskowej tkwi w zależnościach: środowisko – dziecko – edukacja. Można spróbować wyjaśniać je z perspektywy globalnej, lecz jest to bardzo trudne z uwagi na złożoność procesów, albo wycinkowo, skupiając się na jego jakimś elemencie. Chcąc przyjrzeć się usługom społecznym jako „narzędziom” edukacji środowiskowej w niwelowaniu nierówności społecznych przyjęto wariant węższy, skupiony na elemencie, jakim jest edukacja małego dziecka. To zagadnienie wydaje się szczególnie ważne, gdyż wiek przedszkolny i wczesnoszkolny jest bardzo zaniedbanym obszarem polityki społecznej i edukacyjnej.

Stan wiedzy na temat sytuacji małych dzieci w Polsce jest nadal niewystarczający, przy czym zagadnienie to jest często traktowane jako mało znaczące z punktu widzenia systemowych rozwiązań. Badania⁹ wskazują, iż edukacja małego dziecka *jest tym momentem, kiedy najskuteczniej i najłatwiej jest niwelować różnice wynikające z wpływu środowiska*, w jakim przebywa dziecko. A jak podkreśla M. Zahorska *dążenie do wyrównania szans ma wymiar nie tylko moralny, związany z respektowaniem wartości sprawiedliwości społecznej, ale i pragmatyczny. Chroni przed stratą potencjału intelektualnego, jaki pozostaje niewykorzystany w jednostkach, które nie wejdą na ścieżkę edukacyjną*¹⁰. Warto zwrócić uwagę na jeden z kluczowych elementów dotyczących nierówności edukacji małego dziecka, a mianowicie różnicy między miastem a wsią. Na wsi¹¹ mieszkają gorzej wykształceni i zarabiający ludzie. Badania z końca lat dziewięćdziesiątych XX w. pokazały, że 9% rodzin funkcjonowało poniżej minimum egzystencji. Spośród ogółu osób uznanych za ubogie aż 60% żyło na wsi, z tego ponad połowę stanowiły dzieci i młodzież do lat 19. Są obszary „depresji biedy”, tereny najmocniej naznaczone przez braki socjalne. Na ogół takimi miejscami są środowiska „popegeerowskie”, z bardzo widocznym zjawiskiem dziedziczenia biedy i bezrobocia. Biorąc pod uwagę wykształcenie osób mieszkających na wsi, sytuacja jest rów-

⁹ Polska w zakresie jakości edukacji wczesnej plasuje się na 13. miejscu pośród 16 krajów europejskich, które objęte są porównaniem. Oznacza to, że w odniesieniu do tej części społeczeństwa, od której zależy nasza przyszła zdolność do rozwoju i konkutowania, pozostajemy w tyle za większością krajów UE. Na to niekorzystne miejsce w istotnym stopniu wpływają między innymi: niska partycypacja 4-latków w edukacji, stosunkowo wysoki wskaźnik umieralności dzieci poniżej 5. roku życia, niski odsetek uczniów deklarujących zainteresowanie przyszłą pracą związaną z nauką (Raport „O kapitale intelektualnym Polski” 2008 rok).

¹⁰ M. Zahorska., *Edukacja przedszkolna w Polsce*, Warszawa 2003, s. 7.

¹¹ L. Frąckiewicz, *Polityka społeczna. Zarys wykładów wybranych problemów*, Katowice 2002, s. 216.

nie dramatyczna. Ponad połowa (55%) osób legitymuje się wykształceniem podstawowym (wskaźnik w latach 90-tych) oraz zawodowym (28%); 11% nie ukończyło szkoły podstawowej. W latach 90. ubiegłego stulecia wykształcenie wyższe miało 3% mieszkańców wsi, przy wskaźniku 11% dla mieszkańców miasta i 7,8% dla populacji całego kraju. Studenci pochodzenia wiejskiego stanowili zaledwie 2%, przy tym wskazywano, że tylko co 130–140 dziecko z rodziny chłopskiej podejmowało studia wyższe. Rodzice przekazywali *swoim dzieciom niższe aspiracje edukacyjne, odmienne, często niewystarczające umiejętności, uboższą wiedzę*,¹² co prowadziło do trwałej marginalizacji jednostek, grup społecznych. Niedorozwój społeczny polskiej wsi obejmuje również strefę kultury i oświaty. Zła sytuacja finansowa rodzin wiejskich z jednej strony, z drugiej – zmniejszające się wydatki na kulturę oraz generalnie niższy niż w mieście poziom szkolnictwa na wsi w widocznym stopniu ograniczają dostęp do kultury oraz możliwości edukacyjne dzieci i młodzieży wiejskiej¹³. Oznacza to, że najmłodsi mieszkańcy wsi wielokrotnie, aż do czasu pójścia do gimnazjum nie stykają się osobiście z teatrem, kinem lub galerią, co stawia je już w gorszym położeniu niż dzieci zamieszkujące na terenach miejskich. Młode pokolenie wsi spotyka się z barierami edukacyjnymi na każdym szczeblu drabiny szkolnej. W raporcie Najwyższej Izby Kontroli z sierpnia 2004 r., przygotowanym na podstawie badań w 40 gminach z ośmiu województw, w tym w 24 gminach wiejskich, wskazano, że zaledwie połowa dzieci w wieku 3–6 lat uczęszcza do przedszkola, ale jeszcze gorzej jest na wsi, gdzie aż 80% dzieci do przedszkola nie uczęszcza. Taka sytuacja nie tylko utrudnia start w szkole, ale może rzucać na cały przebieg edukacji.

Prowadzona polityka edukacyjna powinna nie tylko wyrównywać szanse edukacyjne dzieci i młodzieży z różnych środowisk, ale także pomóc najzdolniejszym stwarzając im warunki do rozwoju. Edukacja środowiskowa może zatem, stać się czynnikiem przełamującym zjawisko „błędnego koła” nierówności społecznych, które dotyczą dzieci z terenów wiejskich: *z powodu niższego statusu społecznego osób ze środowisk zaniedbanych, wychowujące się w nich dzieci potrzebują szerokiego dostępu do edukacji elementarnej i wyższej jej jakości, ma to bowiem kompensować braki w rozwoju dzieci w do ich zadbanych rówieśników, zwłaszcza tych z dużych miast*¹⁴.

¹² T. Szlendak, *Raport Male dziecko w Polsce*, Warszawa 2000, s. 32.

¹³ Ibidem, s. 9.

¹⁴ Ibidem, s. 32.

2. USŁUGI SPOŁECZNE JAKO OBSZAR KREOWANIA JAKOŚCI EDUKACJI ŚRODOWISKOWEJ

Sam termin „usługi społeczne” wywodzi się z teorii ekonomicznych, gdzie pod tym pojęciem rozumie się wszelkie czynności pożyteczne związane z pracą nieprodukcyjną, w odróżnieniu od czynności prowadzących do produkcji dóbr materialnych. Adam Smith traktował usługi jako czynności pożyteczne związane z pracą nieprodukcyjną, tzn. nie pomnażającą bogactwa narodowego¹⁵. We współczesnej ekonomii dominuje pogląd, iż usługi są swoistymi dobrami ekonomicznymi, należy jednak pamiętać, że chociaż każda usługa jest dobrem niematerialnym, to nie wszystkie dobra niematerialne są usługami¹⁶. Rozumienie usług społecznych jako pewnej działalności podejmowanej na rzecz drugiej osoby, jest widoczne w naukach społecznych. Maksymilian Pohorille traktuje usługi społeczne *jako jedną z form świadczeń społecznych ze społecznego funduszu spożycia, który stanowi sumę różnych funduszy publicznych, funduszy organizacji społecznych i socjalnych funduszy zakładów pracy*¹⁷.

Według B. Szatur-Jaworskiej usługi społeczne to forma świadczeń, którą charakteryzują następujące cechy¹⁸:

1. Są czynnościami podejmowanymi w celu bezpośredniego zaspokojenia ludzkich potrzeb i nie polegają na wytwarzaniu dóbr materialnych.
2. Służą zaspakajaniu indywidualnych potrzeb jednostek i rodzin, choć ich jakość i dostępność mają wpływ na funkcjonowanie szerszych zbiorowości i grup społecznych.
3. Mogą być finansowane, organizowane i dostarczane zarówno przez instytucje publiczne, jak i niepubliczne (prywatne).
4. Uzyskiwane są bezekwiwalentnie, częściowo odpłatne lub w pełni odpłatne.

A. J. Kahn zaproponował wyróżnienie dwóch zakresów pojęcia usług społecznych (*social services*) wymieniając:

- Usługi, które ze względu na ogromną skalę i złożoność uzyskały swoistą autonomię i w związku z tym nie są zazwyczaj (np. w USA) uznawane za element usług społecznych (dotyczy to przede wszystkim oświaty, finansowej pomocy, służby zdrowia i publicznego budownictwa mieszkaniowego).

¹⁵ B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Leksykon Polityki Społecznej*, Warszawa 2002 s. 281.

¹⁶ Ibidem, s. 281.

¹⁷ B. Szatur-Jaworska, *Służba społeczna, Służby społeczne, Usługi społeczne – zagadnienia terminologiczne*, wykład 2009.

¹⁸ Ibidem.

- Pozostałe usługi społeczne, stanowiące obszar o płynnych granicach i obejmujące zarówno programy „samodzielne” (publiczne formy opieki nad dzieckiem, pomoc rodzinie), jak i te usytuowane w innych instytucjach (praca socjalna w szkołach, praca socjalna w służbie zdrowia, usługi społeczne w programach budownictwa socjalnego, programy pomocy w zakładach pracy itd.). Efektem świadczenia usług społecznych nie są bezpośrednio majątkowe, fizyczne wartości użytkowe. Rezultat tak określonej działalności ma charakter niematerialny i może nim być np. wiedza, kwalifikacje zawodowe, informacja, porada, przeżycia, satysfakcja, odprężenie psychiczne, poczucie bezpieczeństwa.

Jedną z najważniejszych usług społecznych są usługi edukacyjne. Można zaliczyć je do składowej polityki edukacyjnej, której głównym celem jest wyrównywanie różnic edukacyjnych ludzi na różnych etapach rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem osób i środowisk dotkniętych marginalizacją społeczną i ubóstwem¹⁹.

3. PRAKTYCZNE PRZYKŁADY USŁUG SPOŁECZNYCH NA RZECZ MAŁEGO DZIECKA

Różne formy usług świadczonych na rzecz małego dziecka i jego rodziny podejmuje w Polsce wiele podmiotów i placówek. Przykładem mogą być: żłobki (Ministerstwo Zdrowia), przedszkola, poradnie psychologiczno-pedagogiczne (Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu) oraz instytucje opiekuńczo-wychowawcze (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej). Dużą pomocą w pracy z małym dzieckiem i jego rodziną jest działalność organizacji pozarządowych (stowarzyszeń, fundacji itp.).

Integracja usług zdrowotnych, edukacyjnych oraz psychologiczno-pedagogicznych realizowana jest głównie w ramach instytucjonalnej opieki nad dzieckiem organizowanej w żłobku i przedszkolu. Placówki te organizują różne formy wspierania i wspomagania rozwoju małego dziecka oraz jego rodziny, łącząc umiejętnie pracę nauczycieli, pedagogów, psychologów, logopedów, rehabilitantów i innych specjalistów zajmujących się problemami najmłodszych. Poniżej przedstawiono usługi społeczne w wybranych gminach na terenach wiejskich w województwie mazowieckim.

¹⁹ L. Frąckiewicz, *Polityka społeczna. Zarys wykładów wybranych problemów*, op. cit., s. 216.

Garbatka Letnisko

Jest to miejscowość gminna położona w powiecie kozienickim w województwie mazowieckim. Liczba mieszkańców w 2008 roku wynosiła 3295. Placówki oświatowe działające na terenie to: Publiczna Szkoła Podstawowa im. Partyzantów Ziemi Kozienickiej, Gimnazjum im. Królowej Jadwigi oraz Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych. Placówką ukierunkowaną na małe dziecko jest Przedszkole Samorządowe. W miejscowości działa też Świetlica Gminna, w której dzieci przebywają w czasie roku szkolnego jak również w czasie wolnym od szkoły (wakacje, ferie). Dzieci chętnie uczestniczą w zabawach, konkursach (Gminny Turniej Tenisa Stołowego, Konkurs Plastyczny), przedstawieniach, wieczorkach poetyckich, wigilijnych czy innych uroczystościach. Placówka organizuje naukę tańca towarzyskiego. Najmłodsi mają możliwość wyjazdów na basen do pływalni w Kozienicach (miejscowość położona 17km od gminy). Szkoły organizują również zajęcia pozalekcyjne (kółka tematyczne) oraz pomoc nauczycieli w odrabianiu prac domowych w świetlicach. Szkoła Podstawowa organizuje grupowe dożywianie, dzięki czemu dzieci mogą zjeść obiad w szkole. W placówce tej wychowankowie uczestniczą w różnego rodzaju akcjach charytatywnych czy zawodach pierwszej pomocy organizowanych przez Polski Czerwony Krzyż. W miejscowości znajduje się również Biblioteka Publiczna zawierająca szeroki asortyment literatury dla najmłodszych. Gmina doposażyła oddział 0, klasy I–III i świetlicę szkolną w Zespole Szkół Samorządowych, jak również dba o zaopatrzenie w niezbędny sprzęt komputerowy, oprogramowanie i akcesoria, dowóz dzieci do szkół z pobliskich miejscowości gminnych oraz dalszy rozwój Przedszkola.

Gmina Garbata

Jako mała miejscowość prężnie pomaga w rozwoju usług społecznych nastawionych na małe dziecko, ale również na starsze dzieci i młodzież. Poprzez dofinansowanie przedszkoli, szkół, świetlic oraz bibliotek dzieci i rodzice mogą liczyć na dostępność i odpowiednie przygotowanie tych placówek.

Gmina Olszynka

Gmina, do której należy 18 wiosek, położona jest we wschodniej części województwa mazowieckiego (powiat łosicki). Jest to teren typowo rolniczy, którego znaczną część (94%) zajmują użytki rolne i lasy. W związku z faktem, iż nie ma w pobliżu dużych zakładów produkcyjnych ani przemysłu, ludność utrzymuje się z pracy na roli. Liczba mieszkańców wynosi 3239 osób. Na terenie gminy funkcjonują cztery szkoły podstawowe, w tym jedna niepubliczna, jedno gimnazjum, jedno niepubliczne przedszkole i trzy biblioteki.

W szkole uczy się łącznie ok. 350 dzieci, które dowożone są z okolicznych wiosek. Poza rodziną, szkoła jest głównym organizatorem życia dzieci na wsi i spełnia zadania wielofunkcyjne: nauczyciele organizują dzieciom zajęcia pozalekcyjne (plastyczne, muzyczne, naukę obsługi komputera, korepetycje dla dzieci mających problemy w nauce), a wspólnie z Gminnym Ośrodkiem Kultury: zabawy, olimpiady, turnieje z różnych dziedzin, organizują wyjazdy i wycieczki. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej zapewnia pomoc finansową rodzinom najuboższym np. w formie zwrotu pieniędzy za bilety na przejazd do szkoły, dożywianie dzieci itp.

Usługi społeczne dla małego dziecka na tym terenie świadczy również Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Wsi wspierane przez Federację Inicjatyw Oświatowych współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Stowarzyszenie jest organem prowadzącym szkołę i przedszkole niepubliczne na terenie gminy, pozyskuje środki z programu „Szkoła równych szans” oraz wspiera szkołę, działania nauczycieli i rodziców poprzez porady, pomoc w prowadzeniu dokumentacji i mediacjach z różnymi instytucjami. Poza tym organizuje imprezy dla dzieci i ich rodzin. Organizacja zapewniła dzieciom z terenu gminy dostęp do Internetu w szkołach i bibliotekach.

Działalność na rzecz dziecka podejmuje również Jednostka Ochotniczej Straży Pożarnej (OSP), która prowadzi tzw. młodzieżówki, tworząc dziecięce i młodzieżowe grupy strażackie. Ta forma organizowania czasu wolnego uczy zdrowego współzawodnictwa, umiejętności współzycia, współpracy i samopomocy w grupie. OSP organizuje również zawody i festyny dla dzieci, pokrywając z własnych środków koszty ubioru i sprzętu przeznaczonego do korzystania przez dzieci. Ważną rolę w świadczeniu usług na rzecz małego dziecka odgrywa parafia, która w ramach kółka ministranckiego i organizuje dla dzieci imprezy kulturalne i rekreacyjne, wyjazdy wakacyjne oraz zimowe ze szczególnym naciskiem na rodziny ubogie. Usługi zdrowotne świadczone są w formie bezpłatnej opieki medycznej przez przychodnię na terenie gminy.

Władze Gminy Olszanka starają się zaspokajać potrzeby dzieci i rodzin, wykazując inicjatywę w działaniu. Oferują różne możliwości rozwoju, udział w programach pozarządowych i otaczają opieką te dzieci, które szczególnie tego potrzebują. Bardzo ważną i doniosłą rolę w świadczeniu usług na rzecz małego dziecka odgrywają organizacje pozarządowe, instytucje oświatowe oraz Gminny Ośrodek Kultury, które wspólnie z władzami samorządowymi zapewniają najmłodszemu rozwój oraz profesjonalną opiekę, a także poszerzenie zainteresowań i rozwój poprzez zajęcia pozalekcyjne, koła zainteresowań, zajęcia rekreacyjno-sportowe.

Gmina Izabelin

Gmina, którą zamieszkuje ponad 9500 osób, składa się z siedmiu sołectw: Izabelin Południowy i Północny, Truskaw, Sieraków, Laski, Hornówek, Mościska, położonych wśród lasów Puszczy Kampinoskiej, na północny zachód od Warszawy. Na terenie gminy znajdują się dwa przedszkola publiczne, które zapewniają około 120 miejsc dla dzieci oraz jedno niepubliczne z około 60 miejscami. W przedszkolach publicznych prowadzone są zajęcia dodatkowe, m.in.: gimnastyka z elementami korektywy; rytmika; język angielski; religia, finansowane przez gminę. Zajęcia fakultatywne takie jak taniec, opłacane są indywidualnie przez rodziców. Oprócz tego gmina zapewnia w tych przedszkolach zajęcia z logopedą, opiekę pedagoga i psychologa. W przedszkolu niepublicznym prowadzone są zajęcia dodatkowe typu: języka angielski, muzykalia-ruchowe „gimnastyka smyka”, czy warsztaty gotowania „kuchcikowo”, opłacane przez rodziców. Przedszkole organizuje „baśniowe soboty” (rodzice mogą oddać na kilka godzin swoje pociechy), zajęcia popołudniowe oraz „radosne wieczorki” – za dodatkową opłatą. Płatne są również usługi pedagoga i psychologa dziecięcego. Na liczbę dzieci, które zamieszkują teren, taka liczba miejsc w przedszkolach jest wystarczająca.

Gmina posiada tylko jedną publiczną szkołę podstawową. W każdym roczniku są cztery klasy, a do szkoły uczęszcza około 600 dzieci. W szkole znajduje się świetlica dla klas 1-3, w której dzieci mogą odrabiać prace domowe. Mają również zapewniane obiady, które są opłacane przez rodziców (dla dzieci z rodzin uboższych posiłek zapewnia gmina). Organizowane są również zajęcia pozalekcyjne takie jak: koła matematyczna; przyrodnicze; języka polskiego; biblioteczne; teatralne; sportowe – SKS oraz chórek szkolny. Na miejscu można skorzystać z porady psychologa i pedagoga.

Na terenie gminy znajduje się Gminny Ośrodek Zdrowia oraz „Juniperus” – Specjalistyczna Przychodnia Lekarska Internistyczno-Pediatryczna, gdzie usługi finansowane są przez Narodowy Fundusz Zdrowia, w ramach których dzieci mają zapewnioną między innymi opiekę pediatry, stomatologa. Poza tym istnieje Zakład Rehabilitacji w Izabelinie, który zapewnia pomoc przy różnych urazach oraz schorzeniach, także refundowanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia. Ważnym miejscem w gminie Izabelin są Laski, gdzie znajduje się „Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi”.

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Izabelinie umożliwia rodzinom, zwłaszcza z małymi dziećmi, przezwyciężanie trudnej sytuacji życiowej. Centrum Kultury Izabelin świadczy usługi z zakresu kultury, rekreacji czy wypoczynku, organizując wiele imprez kulturalnych: wernisaży, koncertów, kabaretów oraz imprez plenerowych. W Centrum działają pracownie tematyczne, klub fotograficzny, zajęcia twórcze, taneczne, relaksacyjne dla dzieci,

młodzieży, dorosłych oraz seniorów. Organizowane są również imprezy okolicznościowe takie jak: andrzejki; mikołajki; wigilia, a w porach cieplejszych pikniki oraz spacerów edukacyjne dla dzieci po puszczy Kampinoskiej. Zimą wylwane jest lodowisko przy szkole jak również odbywają się kuligi.

Gmina Błędów

Gmina Błędów położona jest w południowo-zachodniej części Mazowsza, w powiecie grójeckim. Gmina jest typowym rejonem sadowniczym, posiada największy procentowy udział w produkcji owoców w rejonie grójecko-wareckim. Przeciętna powierzchnia gospodarstwa rolnego wynosi 4,30 ha. Liczba gospodarstw – 2 000, zaś liczba podmiotów gospodarczych stanowi liczbę 356. Stopa bezrobocia w gminie w stosunku do osób czynnych zawodowo wynosi 5%, natomiast w stosunku do ogólnej liczby mieszkańców gminy wynosi 3%.

W tej gminie usługi społeczne dla dziecka od urodzenia do wieku przedszkolnego, czyli do 3 roku życia raczej nie występują, ponieważ rodzice wychowują je sami. Osoby, które pracują poza swoim gospodarstwem, pozostawiają dzieci pod opieką najczęściej dziadków. Rodzice mieszkający na wsi mają większe szanse na wykorzystanie w opiece nad dziećmi własnej rodziny, przyjaciół, sąsiadów niż rodziny mieszkające w obszarach miejskich. Od trzeciego roku życia dzieci mogą uczęszczać do przedszkoli. Na terenie gminy funkcjonuje jedno Przedszkole Samorządowe w Błędowie. Mieści się w piętrowym budynku będącym w dość dobrym stanie technicznym o dostatecznym wyposażeniu. Do przedszkola należy również ogrodzony teren zaadoptowany na plac zabaw. Do przedszkola uczęszcza 49 dzieci. Z pełnego wyżywienia korzysta 43 dzieci. Na terenie placówki prowadzone są zajęcia dodatkowe z języka angielskiego i rytmiki, które finansują rodzice. Oprócz przedszkola na terenie gminy funkcjonują oddziały przedszkolne (klasy „0”), dwa w budynku przedszkola samorządowego oraz cztery przy publicznych szkołach podstawowych. Łącznie w oddziałach przedszkolnych uczy się 95 dzieci.

Jednym z celów reformy systemu edukacji jest zwiększenie i wyrównanie szans dostępu do edukacji na wszystkich jej poziomach. W gminie Błędów w miarę możliwości dostosowano sieć szkół oraz ich wyposażenie do obowiązujących standardów. We wszystkich placówkach oświatowych są odpowiednie warunki do kształcenia wszystkich dzieci z terenu gminy.

Na terenie gminy funkcjonuje pięć szkół podstawowych. W szkołach podstawowych prowadzonych przez gminę w roku szkolnym 2007/2008 uczyło się w 6 oddziałach 130 uczniów. Wszystkie szkoły ustawicznie są wzbogacane w odpowiednie pomoce naukowe. Utworzono i wyposażono w odpowiednie programy edukacyjne cztery pracownie komputerowe i dwie pracownie językowe. We wszystkich placówkach wprowadzono naukę języka angielskiego

od I klasy szkoły podstawowej. Funkcjonują koła zainteresowań dla uczniów uzdolnionych. Dzieci z rodzin biednych i zagrożonych patologią korzystają nieodpłatnie z obiadów lub drugich śniadań. Mają zapewnione podręczniki oraz stypendia. Zapewnia się uczniom dowożenie do szkół. Nauczyciele zatrudnieni w gminie Błędów posiadają odpowiednie kwalifikacje.

W czasie wakacji dla dzieci organizowane są dwutygodniowe „Wesołe wakacje” w Publicznej Szkole Podstawowej w Lipiu. W roku szkolnym w tej szkole, we współpracy z Polską Fundacją Dzieci i Młodzieży w Warszawie, działa „Klub Rodzinny – Jabłuszko”. Uczestnicy klubu mają do dyspozycji salę gimnastyczną, świetlicę i salę komputerową. Organizowane są zajęcia plastyczne, sportowe i muzyczne oraz spotkania z ciekawymi ludźmi. Coraz bardziej w działalność klubu włączają się młodzi wolontariusze. Z okazji dnia dziecka organizowane są wycieczki finansowane z gminy. W tym roku dzieci młodsze wyjechały do sali zabaw „Uszatek” w Grójcu, a dzieci starsze do Bałtowa – krainy dinozaurów. W przedszkolu zawsze 15 maja organizowany jest dzień Polskiej Niezapominajki, który rozpoczyna kolorowy tydzień (dzieci przychodzą w kolejne dni w ubraniu w odpowiednim kolorze). Organizowane są również pikniki rodzinne, w których uczestniczą dzieci rodzice i nauczyciele.

We wszystkich szkołach ze środków samorządu gminnego organizowane są zajęcia pozalekcyjne w kołach zainteresowań. Dzieci przejawiają duże zainteresowanie takim rodzajem spędzania czasu wolnego. Na terenie gminy funkcjonuje klub sportowy „Sadownik”, w ramach którego działa sekcja piłki nożnej. Drużyna „Sadownika” bierze udział w rozgrywkach piłkarskich w klasie okręgowej, prowadzonej przez Radomski Okręgowy Związek Piłki Nożnej. Mecze tej drużyny rozgrywane są na boisku szkolnym w Błędowie.

W gminie funkcjonuje Gminna Biblioteka Publiczna usytuowana w Błędowie oraz dwie filie w Lipiu i Wilkowie. Posiadają one około 40 000 woluminów, w tym bardzo duży wybór lektur szkolnych. Są dobrze zaopatrzone w księgozbiór podręczny i popularno-naukowy. Ze zbiorów bibliotecznych korzysta około 1 000 czytelników. Dużym powodzeniem cieszą się czasopisma dla dzieci, młodzieży i dorosłych, prenumerowane przez biblioteki. Placówki te współpracują ze szkołami, odbywają się tam lekcje biblioteczne z udziałem dzieci i młodzieży. Biblioteki cieszą się dużym powodzeniem, ponieważ książki dla nich zakupywane są według zapotrzebowania i zainteresowań czytelników. Pieniądze na ten cel pozyskiwane są z Urzędu Gminy.

Na terenie gminy proponowane są jeszcze inne usługi społeczne dla dzieci do 12 roku życia:

- *uczniowski ludowy klub sportowy* – mieszczący się w PSP w Błędowie. Mogą należeć do niego dzieci ze szkoły podstawowej i mieszczącego się nieopo-

- dal gimnazjum. Umożliwia to dzieciom i młodzieży ciekawe zajęcia pozaszkolne min. zawody sportowe w różnych dyscyplinach,
- *organizacja choinki dla dzieci* – co roku na terenie PSP w Błędowie oraz w okolicznych wsiach organizowane są choinki dla dzieci czyli bale, na których dzieci mogą się pobawić,
 - *chór szkolny* – mogą do niego należeć wszystkie dzieci z przedszkola i szkoły podstawowej. Występują na różnego rodzaju przedstawieniach w szkole i poza nią, również w kościołach parafialnych,
 - *SKS* – szkolny klub sportowy prowadzony przez nauczycieli wychowania fizycznego. Przygotowuje dzieci do zawodów sportowych organizowanych na terenie szkoły, jak i również wyrabia u dzieci sprawność fizyczną,
 - *zajęcia rekreacyjne* – w ramach tych zajęć dzieci wychodzą na różnego rodzaju wycieczki krajoznawcze np. do lasu itp.,
 - *kółko miłośników przyrody* – są to zajęcia, w których dzieci uczą się i poznają środowisko w którym żyjemy,
 - *kółko plastyczne* – zajęcia organizowane są raz w tygodniu – w ich ramach dzieci rozwijają swoje talenty plastyczne,
 - *kółko języka angielskiego* – pomaga uczniom nie radzącym sobie z zajęciami w nauce języka,
 - *zajęcia wyrównawcze* – organizowane są dla dzieci ze szkoły podstawowej, które nie radzą sobie z nauką. Są pomocą dla tych dzieci, aby lepiej rozumiały materiał lekcyjny,
 - *kółko informatyczne* – uczy dzieci obsługi komputera i wszystkiego w czym może być on pomocny,
 - *działalność drużyny harcerskiej* – w PSP w Błędowie działa szczerp ZHP, której członkami są uczniowie szkoły podstawowej i gimnazjum,
 - *wypoczynek letni* – gmina organizuje dla dzieci wyjazdy wakacyjne, a za niedużą opłatą rodziców dzieci mogą odpoczywać przez dwa tygodnie pod dobrą opieką,
 - *pomoc żywnościowa* – dzieci z rodzin najbiedniejszych dostają obiady w szkole oraz paczki na święta, itp.,
 - *usługi opiekuńcze* – dzieci po urodzeniu aż do 1 roku życia podlegają opiece pielęgniarzek z poszczególnych ośrodków zdrowia na terenie gminy. Pielęgniarki środowiskowe, regularnie odwiedzają rodziny nowo narodzonych dzieci,
 - *zawody i konkursy* – w szkołach w całej gminie i w innych gminach organizowane są różnego rodzaju zawody sportowe i intelektualne.

4. PODSUMOWANIE

Współczesna gmina wiejska spotyka się z coraz większymi wymaganiami jej mieszkańców, dotyczy to również usług skierowanych do jej najmłodszych mieszkańców. Jest to szczególnie istotne z uwagi na obserwowaną emigrację młodych ludzi do większych miast. Aby zatrzymać ten proces, należy nie tylko stworzyć miejsca pracy, ale również zapewnić dobre warunki rozwoju usług społecznych, typu: żłobki, przedszkola oraz dobre szkoły podstawowe, gimnazja. Zaprezentowane w rozdziale gminy starają się w miarę posiadanych środków finansowych zapewnić pomoc młodym rodzicom, a także młodym mieszkańcom tak, aby miały one dobry start w życiu. Oczywistym jest, iż posiadane środki nie są w stanie zapewnić doskonałych i różnorodnych usług społecznych. Pomocą dla obszarów wiejskich są programy współfinansowane z funduszy europejskich, z których gminy wiejskie starają się skorzystać.

MIROSŁAW GREWIŃSKI, BOHDAN SKRZYPCZAK

Zakończenie

Środowiskowe usługi społeczne, które próbowano zdefiniować i opisać w tej publikacji wymykają się schematycznym podejściom z różnych powodów, ale jeden powód, artykułowany w treści pracy, ma znaczenie zasadnicze. Otóż należy zdawać sobie sprawę, że aktywizowanie czy też organizowanie społeczności lokalnej trzeba traktować jako długofalowy proces upodmiotowienia ludzi, tworzenia sieci współpracy i lokalnych struktur, które na stałe będą wspierać rozwój tej społeczności, jej zdolności do rozwiązywania problemów, tworzenia środowiska zmiany i budowania potencjałów zarówno grup jak i całej społeczności dla polepszenia jakości życia ludzi tam mieszkających.

Animator społeczności lokalnej uruchamiając proces zmiany wspiera go do momentu utworzenia takich struktur, które przejmą jego funkcje i zapewnią samostanowienie tej społeczności w myśl zasady od pomocy do samopomocy. Tylko praca w społeczności w oparciu o wartości *empowermentu*, samopomocy i zaangażowania daje realną szansę na trwałą zmianę i poprawę jakości życia ludzi, ale nie daną przez „kogoś” lub „coś”, tylko wypracowaną przez nich samych. Konieczne jest odwrócenie paradygmatu od pracy „dla” ludzi do pracy „z” ludźmi i „przez” ludzi.

Podstawą usługi środowiskowej jest podejście do człowieka jako podmiotu oraz uznanie, że w procesie zmiany nie można go postrzegać w oderwaniu od jego środowiska życia, które ma zasadniczy wpływ na jego funkcjonowanie. Widzenie człowieka jako podmiotu działania we własnej sprawie wymaga od środowiskowej pracy socjalnej/organizowania społeczności lokalnej przejścia od perspektywy klienta do perspektywy partnera. To ważna zmiana postrzegania ludzi z ich deficytami i problemami, nie jako przedmiotu oddziaływania, ale przyjęcia relacji partnerskiej z jej konsekwencją budowania stosunków na pozytywnych i mocnych stronach oraz wzajemnym szacunku. Organizowanie społeczności lokalnej opiera się na jej zdolnościach do samokreacji i samopomocy. Umiejętnie prowadzony proces działania bazujący na pozytywach, buduje wiarę ludzi w możliwość zmiany ich położenia. W organizowa-

niu społeczności lokalnych ważne jest aby proces organizowania społeczności lokalnej, był nastawiony na zmianę rzeczywistości społecznej, i bazował na potencjale i aktywności mieszkańców. Podstawowym zadaniem organizatora społeczności lokalnej jest rozpoznanie sił i możliwości mieszkańców, a następnie ich aktywizacja, ukierunkowana na twórcze kreowanie nie tylko życia własnego, ale także środowiska, w którym ono się toczy. Takie działania są szczególnie znaczące w odniesieniu do osób, grup oraz społeczności zagrożonych społecznym wykluczeniem lub dotkniętych tym zjawiskiem. Proces zmiany w danym miejscu zamieszkania zachodzi w oparciu o zidentyfikowane potrzeby.

Z treści artykułów zamieszczonych w tej książce, ale także z dyskusji jakie toczyliśmy podczas spotkań naszej grupy roboczej w trakcie realizacji projektu, można pokusić się o konkluzje, które dotyczą: po pierwsze – zagadnień związanych z teorią i systemowymi rozwiązaniami stosowanymi w naszym kraju; po drugie – z procesem prowadzonych badań i praktyką społeczną, szczególnie w aspekcie prezentacji dobrych, sprawdzonych przykładów działań.

Jeśli chodzi o sprawy teoretyczne i systemowe to z treści książki wynikają następujące wnioski.

Po pierwsze – pomimo że proces transformacji ustrojowej w Polsce trwa już ponad 20 lat w dalszym ciągu nie stworzono systemowo kompleksowej oferty środowiskowych usług społecznych, prowadzonych w sposób zintegrowany przez różnorodne instytucje i organizacje, zarówno publiczne jak i niepubliczne. Wprawdzie w ostatnich latach w ramach kilku dużych projektów finansowanych ze środków europejskich lub Banku Światowego próbuje się wspierać rozwój usług środowiskowych to jednak brakuje długofalowej koncepcji wprowadzenia odpowiednich rozwiązań w systemie pomocy i integracji społecznej, które miałyby charakter trwałych instrumentów.

Po drugie – wiele usług środowiskowych, jeśli są już realizowane, jest dostarczanych bez ich wcześniejszego rozpoznania w zakresie potrzeb i problemów, bez profesjonalnego przygotowania, bez spełniania wymogów jakości i podstawowych standardów. Szczególnie jest to widoczne w wielu instytucjach pomocy społecznej, które nie są przygotowane do realizacji środowiskowych usług społecznych. Wprawdzie w niektórych projektach systemowych finansowanych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 mamy do czynienia w usługami środowiskowymi (np. w ramach programów aktywności lokalnej PAL), to jednak nie są to usługi powszechnie stosowane, brakuje także koncepcji jak je podtrzymać po zakończeniu finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Po trzecie – publiczne podmioty pomocy społecznej (OPS, PCPR) oprócz deficytu rozwiniętych usług socjalnych borykają się cały czas z niedostat-

kiem pracy socjalnej i środowiskowej. W dalszym ciągu brakuje pracowników socjalnych, odpowiednio przygotowanych do realizacji usług środowiskowych, a ci którzy są, zgłaszają problemy dotyczące braku czasu na realizację pracy środowiskowej, gdyż są oni przeciążeni przygotowywaniem sprawozdań. Problemem polskich publicznych instytucji pomocy społecznej jest brak rozróżnienia na „terenowych” (środowiskowych) pracowników socjalnych i pracowników administracyjnych, zajmujących się prowadzeniem dokumentacji. Szkolenia pracowników socjalnych w ramach POKL, pomimo aktualnie sporych nakładów, są często nieprzemyślane i doraźne i nie prowadzą w dużej części do kompleksowego podwyższenia kwalifikacji i umiejętności w stosowaniu nowych metod pracy socjalnej i środowiskowej. Pod nowymi nazwami powtarzane są stare i nieaktualne treści. Wprawdzie, po 2007 r. wydawało się, że szansą na najbliższą przyszłość dla instytucji pomocy społecznej jest aktywne uczestnictwo w projektach systemowych i konkursowych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013, to jednak coraz więcej sygnałów dochodzących z całej Polski wskazuje, że duże środki europejskie petryfikują źle działające jednostki i cały system pomocy społecznej.

Po czwarte – tradycyjny model świadczenia usług daje indywidualnym osobom i grupom działającym w społeczności jedynie niewielkie możliwości wywierania wpływu na priorytety władz miejscowych i centralnych, identyfikowanie kluczowych problemów czy wybieranie rozwiązań i metod podejścia do problemu. Stworzona na szczeblu władz centralnych koncepcja ogółu społeczeństwa jako „klienta”, dominuje w sposobie rozumowania władz lokalnych, a nawet stanowi podstawę modernizacji systemu pomocy i integracji społecznej. Brakuje zatem partycypacyjnego i deliberatywnego modelu kreowania lokalnej polityki społecznej. Niezbędne staje się wzmocnienie sfery interwencji polityki społecznej o paradygmat aktywnej edukacji środowiskowej skoncentrowanej na kompetencjach społecznych. Taka konkluzja kontekstu środowiskowych usług społecznych otwiera potrzebą nowego odczytania idei i dorobku polskiej pedagogiki społecznej.

Po piąte – organizowanie społeczności lokalnej należy traktować jako długofalowy proces upodmiotowienia ludzi, tworzenia sieci współpracy i lokalnych struktur, które na stałe będą wspierać rozwój tej społeczności, jej zdolność do rozwiązywania problemów, tworzenia środowiska zmiany i budowania potencjałów zarówno grup jak i całej społeczności dla polepszenia jakości życia. Działania krótkotrwałe pozwolą na zbudowanie aktywnej społeczności lokalnej.

Po szóste – w dalszym ciągu brakuje w Polsce odpowiedniego programowania, zarządzania i koordynowania usług społecznych i środowiskowych na poziomie regionalnym lub subregionalnym. Takich funkcji nie pełnią ani

regionalne ośrodki polityki społecznej ani wydziały polityki społecznej przy urzędach wojewódzkich ani powiatowe centra pomocy rodzinie. Brak szerszego widzenia spraw powoduje, że gminy są skazane przede wszystkim na własne zasoby i *know how* w zakresie kreowania lokalnych usług społecznych, w tym środowiskowych, które to w przypadku biedniejszych i mniejszych gmin nie są niestety duże.

Po siódme – usługi środowiskowe są w Polsce znacząco opóźnione ze względu na fakt, że polska praca socjalna jest daleko w tyle za tym co dzieje się np. w USA i w niektórych krajach Europy Zachodniej¹. Brakuje w Polsce tzw. klinicznej pracy socjalnej (podejście mikro), która jako praktyka obejmuje szereg modeli oddziaływań interwencyjnych (terapeutycznych), adresowanych do indywidualnych osób, doświadczających trudności życiowych i mających problemy w funkcjonowaniu społecznym. Brakuje także pracy socjalnej w skali makro, rozumianej jako organizowanie społeczności lokalnej, gdzie klientem pracy socjalnej jest tu nie jednostka czy rodzina, ale cała społeczność. W naszym kraju dominuje od lat strukturalne usytuowanie pracownika socjalnego jako ogniwa pośredniczącego pomiędzy klientami a systemami dysponującymi zasobami niezbędnymi do zaspokojenia ich potrzeb. Jednakże w takim modelu najbardziej rozwiniętą formułą powinien być tzw. *case management*, który jest stosowany w odniesieniu do osób/rodzin doświadczających wielu złożonych problemów i w związku z tym zmuszonych do korzystania z wielu form usług, które mogą mieć bardzo zróżnicowany charakter, pochodzić z różnych systemów, posiadających swoje własne reguły funkcjonowania i finansowania. Pracownik socjalny jako *case manager* powinien zapewniać klientowi dostęp/korzystanie z usług, których potrzebuje w odpowiednim czasie i odpowiedniej jakości. W Polsce niestety nie realizujemy *case management'u*.

Po ósme – jak wynika z treści pracy – rozwoju pracy środowiskowej nie da się zadekretować; żeby on następował, konieczne jest jej praktykowanie codzienne, czasem żmudne, nie zawsze zakończone sukcesem, zwłaszcza szybkim. Taki oddolny sposób budowania własnego *know-how*, dopasowanego do polskiej kultury i tradycji z jednej strony, z drugiej – do istniejącego ładu instytucjonalnego, wydaje się być w dłuższej perspektywie czasu jedyną dobrą strategią. Nie wyklucza ona rzecz jasna korzystania z cudzych inspiracji i doświadczeń; jest to bardzo cenne i wskazane, może też być bardzo pomocne, ale nie zastąpi własnego wysiłku.

¹ Więcej na ten temat patrz: T. Kaźmierczak, *Czy praca socjalna we współczesnej Polsce jest nowoczesna?*, [w:] *Współczesne wyzwania i metody pracy socjalnej*, W. Szymczak (red.), TN KUL, Lublin, 2009.

Po dziewiąte – jak wynika z przedstawionych w książce dobrych praktyk do działań środowiskowych i rozwoju usług socjalnych potrzebni są liderzy – osoby dobrze wyedukowane, mające lokalny autorytet, będący przedsiębiorczymi i innowacyjnymi, nie bojący się wyzwań i przeciwności. Wprawdzie można uznać, że współczesny świat jest idealny dla działań aktywistów, to jednak bardzo często kreatywność i dążenia liderów są publicznie dezawuowane, bywają niezrozumiane, ośmieszane, umniejszane. Społeczny podziw miesza się z ludzką zazdrością, nadzieja na zmianę z brakiem zaufania, dobre życzenie z bezwzględną krytyką. Samotność lidera społecznego bywa nie mniej bolesna niż samotność ludzi zagrożonych wykluczeniem z powodu mniejszych możliwości aktywnego udziału w zmianach społecznych. Tymczasem polskie społeczności lokalne potrzebują liderów, przywódców, mentorów i prekursorów zmian społecznych. Bez tego nie będzie można rozwijać środowiskowych usług społecznych.

Po dziesiąte – środowiskowe usługi społeczne mogłyby się rozwijać sprawniej jeśli na poziomie lokalnym umacniany byłby model lokalnej polityki społecznej, zorganizowany w duchu *governance*, czyli systemu współrzędzenia, współzarządzania i współuczestniczenia w procesach decyzyjnych i realizacyjnych wielu różnych interesariuszy regionalnych i lokalnych, którzy byłiby współodpowiedzialni za dobrobyt i rozwój społeczny. Programowanie polityki lokalnej poprzez strategie, dostarczanie i produkcja usług społecznych, nadzór i kontrola procesów polityki społecznej, nie byłaby tu zadaniem tylko władz samorządowych i sektora publicznego, ale różnorodnych podmiotów społecznych, prywatnych, kościelnych, nieformalnych, którzy mieliby interes we wspólnym rozwiązywaniu problemów społecznych (*welfare pluralism*). Aby jednak realizować idee *governance* w polskim systemie pomocy i integracji społecznej należałoby jak najszybciej dokonać wielu zmian organizacyjnych, gdyż współczesny system nie do końca jest przystosowany do realiów czasów, w których żyjemy. Organizacja systemu pomocy społecznej, powstała na początku lat 90. XX wieku, nie odpowiada aktualnie współczesnym rozwiązaniom stosowanym w państwach zachodnich. Jednolitość instytucjonalna na poziomie całego kraju, ogólnopolska ustawa o pomocy społecznej bez regionalnych zróżnicowań w zakresie rozwiązań, słabość zaplecza i infrastruktury w wielu gminach, deficyt pracy socjalnej i środowiskowej, pozorowane partnerstwa publiczno-społeczne, słabość kadr i brak systemów motywacyjnych, polaryzacja na ośrodki wiejskie i miejskie – wszystko to w porównaniu z wieloma krajami zachodnimi stanowi stagnację systemu pomocy społecznej.

Wnioski jakie płyną z procesu prowadzonych badań nad praktyką społeczną oraz w aspekcie prezentacji dobrych, sprawdzonych przykładów działań, są następujące:

Po pierwsze – efektywne i skuteczne działanie w społecznościach lokalnych nie jest możliwe bez ich dokładnego oglądu, bez rozpoznania, jakie one są, jakie problemy są dla nich najbardziej dokuczliwe, jakie potrzeby nie są zaspokojone i w końcu, jaki drzemie w nich potencjał, który stanowił będzie podwalinę działań ukierunkowanych na zmianę społeczną. Badania diagnostyczne w społecznościach lokalnych nie muszą mieć oczywiście charakteru *stricte* socjologicznego, ale muszą być prowadzone w sposób ciągły, w oparciu o określony schemat, z wykorzystaniem różnych, istniejących metod i technik badawczych. Niestety tak pojmowana diagnoza jest rzadko obecna w praktyce społecznej.

Po drugie – jeśli już prowadzone są badania diagnozujące, to traktuje się je w sposób odrębny, nie łącząc ich bezpośrednio z działaniami, a przecież to zintegrowane „badanie i działanie” jest pierwszym elementem procesu zmiany, o którą chodzi w pracy ze społecznościami, zwłaszcza w kontekście przeciwdziałania społecznej marginalizacji i wykluczeniu.

Po trzecie – aktywizowanie społeczności lokalnych opiera się o sieci powiązań i kontakty grupowe, a przede wszystkim o wspólne działanie oraz mobilizowanie ludzi, wyzwalanie i wzmacnianie ich potencjału. Działania te mają zmierzać do poprawy sytuacji społeczności lokalnej, zaspokojenia indywidualnych i zbiorowych potrzeb jej mieszkańców. Warunkiem tak rozumianej interwencji jest jednak oparcie jej o zasadę pomocniczości, co w działaniach podmiotów publicznych zbyt często jest zastępowane aplikowaniem przez służby społeczne „gotowej recepty”.

Po czwarte – wyraźną słabością w projektach aktywizujących jest moment usamodzielnienia grupy/środowiska, do której (którego) kierowaliśmy pomoc. Najczęściej nie są one odpowiednio przygotowane do samoorganizacji, a często jest nawet gorzej, gdyż grupy te stają się uzależnione od „aktywizującej pomocy”.

Po piąte – deficytem obserwowanych „dobrych praktyk” lokalnych jest ich wycinkowy, często przypadkowy charakter, a przecież integracja to proces tworzenia (się) całości z mniejszych elementów (scalanie). Wyraźnie pomija się zadanie łączenia elementów w jedną całość (społeczności). Zbyt rzadko można też zobaczyć w praktyce świadomość celowego powoływania do życia wspólnych instytucji rozumianych jako sposób na kreowanie wspólnych wartości, wzorców działania, poglądów i interesów.

Po szóste – kluczowym narzędziem interwencji jest edukacja, podczas której ludzie poprzez dialog dochodzą do identyfikacji potrzeb, ustalania planu działania, jego realizacji, podsumowania i refleksji. Jest to bliskie pojęciu edukacji środowiskowej wywodzącej się z pedagogiki społecznej, która podkreśla mechanizm wzajemnego uczenia się w społeczności lokalnej. Mieszkańcy

uczą się od siebie nawzajem dzieląc się swoim doświadczeniem, dyskutując i spierając się dochodzą do wspólnych decyzji. Kształcą w sobie trudną sztukę szukania kompromisu, gdzie musi być brane pod uwagę zdanie drugiego człowieka. Organizator społeczności lokalnej staje się moderatorem, facylitatorem procesu uczenia.

Po siódme – w procesie organizowania społeczności lokalnej specjalną uwagę należy zwrócić na rolę edukacji nieformalnej. Jej program powinien być stworzony o zidentyfikowane potrzeby i problemy dla poszczególnych grup społecznych, takich jak np.: samotne matki, bezrobotni, rodziny wielodzietne, młodzież, seniorzy. Szczególnie istotny jest aspekt rozwoju osobistego: budowania do siebie zaufania, przekraczania granicy niemożności, uczenia się odpowiedzialności za siebie i swoich bliskich. Dopiero w dalszej kolejności jest miejsce na uczenie umiejętności i kompetencji np. wychowawczych, poruszania się na rynku pracy, obsługi komputera itp.

Po ósme – fundamentem myślenia o środowiskowej usłudze musi być świadomość, że celem jej realizacji jest nie tylko stworzenie opisu, dokumentacji, sprawne wydatkowanie środków i osiągnięcie zakładanych wskaźników zmiany, ale przede wszystkim zaangażowanie klienta/partnera w jej współtworzenie.

Dokonany w tej publikacji przegląd teoretyczno-badawczych poszukiwań i inspiracji, płynących szeroko z praktyki społecznej, pozwala na uogólnienie, że wspólną perspektywą, obecną w kreowaniu środowiskowych usług o charakterze socjalnym, jest animacja społeczna. To właśnie ona jest „ożywiającą” metodą działania, polegającą na *stymulacji do aktywnego zachowania zarówno zbiorowości terytorialnej (społeczności lokalnej), jak i małej grupy, do działania mającego na celu ulepszenie życia społecznego środowiska poprzez ukazywanie wizji owych ulepszeń i stymulowania ludzi do ich realizacji, bądź też działania wydobywającego potrzeby, zainteresowania, motywacje wśród członków danej grupy społecznej, indywidualnych osób*². Animacja społeczności staje się realnym i skutecznym instrumentem polityki społecznej, zwłaszcza na poziomie lokalnym. Włączenie animacji społecznej w obszar usług społecznych niesie jednak konieczność standaryzacji i stworzenia dostosowanych do specyfiki procedur zarządzania.

Przytoczone w niniejszym tomie przykłady upoważniają do stwierdzenia, że stymulowanie w ramach polityki społecznej odnowy więzi i współdziałania w środowisku jest możliwe, wymaga jednak budzenia potencjału ludzi i dlatego powinno być skierowane do wszystkich mieszkańców danego środowiska, tworzących naturalną wspólnotę lokalną (np.: wieś, osiedle, ulica),

² J. Kargul, *Animacja społeczno-kulturalna*, [w:] *Pedagogika społeczna*, T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), Warszawa 1995, s. 274.

a nie tylko klientów pomocy społecznej. Nie chodzi przecież o odnowę więzi w jakiejś konkretnej grupie społecznej, lecz w środowisku/społeczności, którą tworzą rodziny, osoby samotne, młodzi, starzy, ludzie uwikłani w uzależnienia, z deficytami zdrowia oraz ci, których kondycja pozostaje bez zarzutu. Dla praktyki zarządzania subregionalną lub lokalną polityką społeczną, model pracy środowiskowej nastawiony na rewitalizację/odnowę danej społeczności, stanowi optymalny instrument rozwiązywania problemów społecznych i co najważniejsze – także włączania czynników chroniących przed nimi na przyszłość.

MIROŚLAW GREWIŃSKI, BOHDAN SKRZYPCZAK

Conclusions

Community work and social services, which the authors attempted to define and describe in this publication, fall outside the schematic approaches for various reasons, however, one of them is of fundamental importance. One should realize that activating or community organizing must be treated as a long-term process of people's empowerment, cooperative networking and local structures creating that will permanently support the development of the community, its ability to solve problems, create an environment for change and to build the potential of groups and the entire community to improve the quality of life of people living there.

Starting the process of change, an animator of local community supports it until the completion of structures that will assume his functions and ensure the community self-determination, in accordance with the principle from aid to self-help. Only work in a community, based on the values of *empowerment*, self-help and involvement offers the actual chance for permanent change and improvement of the quality of human life, however, it is not a chance given by "someone" or "something", but the one developed by themselves. It is necessary to reverse the paradigm of work "for" people to work "with" and "by" the people.

The basis for community service is the approach to individuals as subjects and the assumption that in the process of change they cannot be viewed in isolation from their community, which has a significant impact on their functioning. Perceiving the individuals as subjects acting for themselves requires that community social work/local community organizing change from customer's perspective to the perspective of a partner. This is an important change to perceive individuals with their deficiencies and problems, not as objects of action, and to accept the partnership relation with the consequence of building the relations on the positive sides and strengths, and mutual respect. Community organizing depends on its capacity for self-creation and self-help. A skilfully conducted process of action that is

based on positive aspects builds people's faith in the possibility to change their position. In organizing local communities, it is important that the process aim to change the social reality, and be based on the potential and activity of the inhabitants. The basic task of a local community organizer is to identify the strengths and abilities of inhabitants, and then, to activate them to creatively shape not only their own lives, but also the community where they live. Such activities are particularly significant when referred to individuals, groups, and communities at risk of social exclusion or affected by this phenomenon. The process of change in a place of residence occurs on the basis of the identified needs.

According to the articles in this book and the discussions we had in our working group meetings during the project, one may draw conclusions on: firstly – the issues related to the theory and systemic solutions used in our country; secondly – the process of research and social practice, especially the presentation of good, verified examples of activities.

As for theoretical and systemic issues, the following conclusions may be drawn.

Firstly – despite the fact that the process of political transformation in Poland has been in progress for over 20 years, still there is no comprehensive systemic offer of community social services, carried out in an integrated manner by various institutions and organizations, both public and private. Although in recent years, several large projects funded by the EU or the World Bank have attempted to support the development of community services, still there is no long-term concept of introducing relevant solutions to the system of social assistance and integration, which would be permanent instruments.

Secondly – many community services, if already being implemented, are provided without any prior identification of needs and problems, without professional preparation, without fulfilling the quality requirements or basic standards. This is particularly evident in many social welfare institutions, which are not prepared to carry out community social services. Although in some systemic projects financed by the Human Capital Operational Programme 2007–2013 there are community services (e.g. in local activity programs – PLA), these services are not common, also there is no concept of how to maintain them after the European Social Fund financing has been completed.

Thirdly – the public entities of social assistance (OPS, PCPR), apart from the deficit of advanced social services, constantly face the lack of social and community work. There is still a shortage of social workers adequately prepared to implement community-based services, and the

ones available complain about lack of time to carry out community work since they are overburdened with reporting. The problem of Polish public welfare institutions is no division into “local” (community) social workers and administrative staff in charge of documentation. Trainings for social workers within the HCOP, in spite of considerable financial outlays, are often ill-considered and short-term, and mostly fail to raise qualifications and skills in applying new methods of social and community work. New names are given to old and outdated content that is repeated. Although after 2007 it seemed that, in the near future, the chance for social assistance institutions is active participation in systemic and competition projects of the Human Capital Operational Programme for 2007–2013, there are more and more signals coming from the entire Poland which point that considerable European funds are solidifying the malfunctioning units and the entire system of social assistance.

Fourthly – the traditional model of service provision gives individuals and groups active in a community only small chances to influence the priorities of local and central authorities, and to identify key problems or select solutions and methods to respond to problems. Developed at the central level, the concept of the general public as the “customer” is dominant in the reasoning of local authorities, and is even the basis for modernizing social assistance and integration system. Thus, what is missing is a participatory and deliberative model of creating local social policy. It is necessary to strengthen the sphere of social policy intervention with the paradigm of active community education, focused on social competences. Such a conclusion on the context for community social services results in the need for a new comprehension of ideas and achievements of the Polish social pedagogy.

Fifthly – community organizing must be treated as a long-term process of people’s empowerment, cooperative networking, and creating local structures that will permanently support the development of the community, its ability to solve problems, create conditions for change and to build potentials of groups and the entire community to improve the quality of life. Short-term activities will help to build an active local community.

Sixthly – in Poland, there is still no proper programming, management and coordination of social and community services on the regional or subregional levels. Such functions are performed neither by regional social policy centres nor departments of social policy in the voivodeship offices or powiat family assistance centres. Lack of a broader perspective results in municipalities being forced to primarily use their own, often scarce, in the poorer or smaller ones, resources and *know-how* in developing local social services, including the community ones.

Seventhly – community services in Poland are very much delayed as the Polish social work is far behind the current situation for example in the U.S. and some Western European countries¹. In Poland, there is no so-called clinical social work (micro approach), which as a practice includes a number of models of interventions (therapeutic) for individuals who experience life difficulties and problems in social functioning. Also, there is no social work at the macro level which is understood as local community organization in which the social work customer is not the individual or family, but the entire community. In our country, what has been dominant for years is the structural positioning of the social worker as the intermediary between the customers and systems with resources necessary to meet their needs. However, in such a model, the most advanced formula should be the so-called *case management* applied to individuals/families who experience a range of complex problems and, thus, have to use many forms of services, which can be diverse, come from different systems, or have their own rules of operation and funding. The social worker as a *case manager* should provide customers with the access to/use of the services they need, which would be timely and of appropriate quality. Unfortunately, in Poland, *case management* is not implemented.

Eighthly – as the book proves – the development of community work cannot be performed through a decree; in order to ensure it, it is necessary to practice it daily, sometimes laboriously, and it does not always end in success, especially the quick one. Such a bottom-up method of building own *know-how*, tailored to the Polish culture and tradition on the one hand, on the other – to the present institutional order, seems to be the only good strategy in the long run. Obviously, it does not exclude using others' inspirations and experiences, which is most valuable and desirable, and it can also be very helpful but cannot substitute own effort.

Ninthly – according to good practices presented in the book, community activities and social services development require leaders – individuals who are well educated, have local authority, are entrepreneurial and innovative, not afraid of challenges and adversity. Although it can be assumed that the modern world is ideal for actions by activists, very often the creativity and aspirations of the leaders are publicly repudiated, sometimes misunderstood, ridiculed, diminished. Social admiration mixes with human envy; hope for change with lack of trust, wishing well with ruthless criticism. The loneliness of a social leader is sometimes not less painful than the loneliness of people

¹ More on this topic see: T. Kaźmierczak, *Czy praca socjalna we współczesnej Polsce jest nowoczesna?*, [in:] *Współczesne wyzwania i metody pracy socjalnej*, W. Szymczak (ed.), TN KUL, Lublin, 2009.

at risk of exclusion because of smaller chances for active participation in social change. Meanwhile, Polish local communities need leaders, mentors, and precursors of social changes. Without it, it will be impossible to develop community social services.

Tenthly – community social services could develop faster if at the local level a model of local social policy was strengthened, organized in the spirit of *governance*, that is a system of joint government, management and participation of many different regional and local stakeholders in decision-making and implementation, who would share the responsibility for welfare and social development. Programming local policy via strategies, the supply and production of social services, the supervision and control of social policy processes, would not be the task of local government and public sector only, but of a variety of social entities, private, religious, informal, who would share the interest to jointly solve social problems (*welfare pluralism*). However, to implement the ideas of *governance* in the Polish system of social assistance and integration, it would seem necessary to make a lot of organizational changes as soon as possible since the modern system is not quite adjusted to the realities of the times we live in. The organization of the social welfare system was founded in the early 90's of the last century, and does not correspond with current solutions that are used in the western countries. Institutional uniformity at the level of the entire country, a nation-wide law on social assistance without any regional differences in solutions, the weakness of facilities and infrastructure in many municipalities, the deficit of social and community work, pretended public-social partnerships, staff weakness and lack of incentive schemes, the polarization of rural and city centres – all these, as compared to many western countries, contributes to the stagnation of the social assistance system.

The conclusions that are drawn from the research on social practice and on presenting good, verified examples of activities are as follows:

First of all – effective and efficient activity in local communities is not possible without their thorough examination, without identifying what they are, what problems are most troublesome for them, what needs are not met, and finally, what potential lies in them, which will be the foundation of activities aimed at social change. Diagnoses of local communities do not have to be of a pure sociological nature, but must be conducted in a continuous manner, based on a set schedule, using various existing research methods and techniques. Unfortunately, such diagnosis is rarely present in social practice.

Secondly – if diagnostic research is conducted, it is treated in a specific manner, and not linked directly with actions, and yet it is the integrated

“research and action” that is the first element of the process of change, which is the purpose of work with communities, especially in context of combating social marginalization and exclusion.

Thirdly – the activation of local communities depends on networks and group contacts, and above all, common action and stimulating people, triggering and strengthening their potential. These activities are to improve the situation of local community, to meet individual and collective needs of their inhabitants. However, the condition for such an intervention is to base it on the principle of subsidiarity, which, in the activities of public entities, is too often replaced with applying “ready solution” by social services.

Fourthly – an evident weakness in activation projects appears to be the moment of self-empowerment of the group/community to which the assistance was directed. Frequently, they are not adequately prepared for self-organization, and often it is even worse as these groups become dependent on the “activating assistance.”

Fifthly – the deficit of the observed local “good practice” is their fragmentary and often random nature, yet integration is the process of forming a unity from smaller elements (merger). Clearly ignored is the task to combine the elements into one whole (community). Too rare in practice is the aware and purposeful foundation of joint institutions, as a way to create common values, patterns of action, opinions and interests.

Sixthly – a key tool of intervention is education, where through dialogue people identify needs, decide about action plan and its implementation, summary, and reflection. It is close to the concept of community education derived from social pedagogy which emphasizes the mechanism of mutual learning within local community. Inhabitants learn from one another by sharing their experience; discussing and arguing, they reach common decisions. They develop the difficult art of compromising, where others’ views must be taken into account. The local community organizer becomes a moderator, facilitator of the learning process.

Seventhly – in the process of organizing local community, special attention must be paid to the role of non-formal education. Its program should be created on the basis of identified needs and problems of individual social groups, such as e.g. single mothers, the unemployed, large families, youth, or seniors. Particularly important is the aspect of personal development: building self-confidence, getting beyond inability, learning the responsibility for oneself and the loved ones. Only then one can learn skills and gain competencies, e.g. in education, mobility on the labour market, computer, etc.

Eighthly – fundamental to thinking about community service must be the awareness that the purpose of its implementation is not only to create

description, documentation, to efficiently use funds and achieve the assumed rates of change, but above all, to involve the customer/partner in its co-creation.

The overview of theory and research findings and inspirations in this publication, resulting from broad social practice, allows one to generalize that the common perspective in creating social community service is social animation. This is the “enlivening” method of activity, depending on *stimulating both the territorial (local) community and the small group to active behaviour, to action aimed at improving community social life by visualizing these improvements and encouraging people to implement them, or to activities revealing the needs, interests, motivations of a social group members or individuals*². Community animation becomes a real and effective instrument of social policy, especially at the local level. However, the inclusion of social animation in the area of social services entails the need to standardize it and create management procedures adjusted to the specific needs.

Examples cited in this book allow one to state that it is possible to stimulate the renewal of ties and cooperation within the community in social policy, though, it requires the awakening of the potential of the individuals and, thus, should be directed to all inhabitants who create a natural local community (e.g. a village, a housing estate, or a street), and not just to social welfare customers. The matter is not a renewal of ties in a particular social group, but in the environment/community formed by families, single people, the young, the old, the addicted, people with disabilities and those whose condition is flawless. For the practice of sub-regional or local social policy management, the model of community work aiming at the revival/regeneration of the community appears to be the optimal instrument for addressing social problems, and most importantly, also for integrating factors protecting against them in the future.

² J. Kargul, *Animacja społeczno-kulturalna*, [in:] *Pedagogika społeczna*, T. Pilch, I. Lepalczyk (ed.), Warszawa 1995, p. 274.

Bibliografia

- Auleytner J., *Polityka społeczna w Polsce i w świecie*, Warszawa 2011.
- Angrosino V., *Obserwacja w nowym kontekście. Etnografia, pedagogika i rozwój problematyki społecznej*, [w:] N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych*, Warszawa 2009.
- Babbie E., *Badanie społeczne w praktyce*, Warszawa 2003.
- Babbie E., *Podstawy badań społecznych*, Warszawa 2008.
- Banks S., Butcher H., Henderson P., Roberston J., *Managing Community Practice*, The Policy Press, 2003.
- Bauman Z., *Wspólnota*, Kraków 2008.
- Bauman Z., *Życie na przemił*, Kraków 2004.
- Bell P.A., Greene Th.C., Fisher J.D., Baum A., *Psychologia środowiskowa*, Gdańsk 2004.
- Bellach R., *Habits of the Hart*, [w:], B. Barber, M. Battisotoni (ed.), *Education for Democracy*, Iowa 1999.
- Bilska E., *Jak Feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska Linia”, 4/2004.
- Błędowski P., *Lokalna polityka społeczna wobec osób starszych*, „Praca Socjalna”, 2/2003.
- Boni M. (red.), *Polska 2030 – Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009.
- Borys T., *Jak budować program ekorozwoju. Informacje ogólne. Agenda 21*, tom 1, Warszawa–Jelenia Góra 1998.
- Broda-Wysocki P., *Rozwój społeczeństwa obywatelskiego w Polsce*, Warszawa 2003.
- Burish M., *W poszukiwaniu teorii – przemyślenia na temat natury i etiologii wypalenia*, [w:] H. Sęk (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa 2000.
- Chase S.E., *Wywiad narracyjny. Wielość perspektyw, podejść, głosów*, [w:] N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych*, Warszawa 2009.
- Community Development Journal, Vol. 42, No 1, January 2007.
- Cyrek M., Mikuła-Bączek E., *Usługi społeczne jako wyznacznik kapitału ludzkiego w kontekście spójności regionalnej*, [w:] M.G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej*, Zeszyt Nr 12, Rzeszów 2008.
- Czerka E., *Rozwój potencjału dorosłych z perspektywy heutagogicznej*, „Rocznik Andragogiczny 2009”, Warszawa–Płock 2009.
- Czerniawska O., *Edukacja osób Trzeciego Wieku*, [w:] T. Wujek (red.) *Wprowadzenie do andragogiki*, Warszawa 1995.

- Debesse M., Mialaret G. (red.), *Rozprawy o wychowaniu*, PWN, Warszawa 1988.
- Drucke P., *Spółczesność pokapitalistyczna*, Warszawa 1999.
- Dubas E., *Edukacyjny paradygmat badawczy w geragogice*, [w:] M. Kuchcińska (red.), *Edukacja do i w starości*, Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa, Bydgoszcz 2008.
- Duccio D., *Edukacja dorosłych*, [w:] B. Śliwerski (red.), *Pedagogika*, tom 3, Gdańskie Wydawnictwa Psychologiczne, Gdańsk 2006.
- Dudkiewicz M., *Technokraci dobroczynności*, Warszawa 2010.
- Dyrda M.J., *Pedagogika społeczna. O aspiracjach jakości i sensie życia*, Warszawa 2009.
- Fengler J., *Pomaganie męczy*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- Firlit-Fesnak G., Szyłko-Skoczny M. (red.), *Polityka społeczna*, Warszawa 2008.
- Fisher R., *History, Context and Emerging Issues for Community Practice*, [w:] M. Weil (ed.), *The Handbook of Community Practice*, Sage Publications, London 2005.
- Frąckiewicz L., *Polityka społeczna. Zarys wykładów wybranych problemów*, Katowice 2002.
- Frąckiewicz L., *Starość jako problem społeczno-ekonomiczny*, [w:] L. Frąckiewicz (red.), *W obliczu starości*, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Katowice 2007.
- Frieske K.W., Popławski P., *Opieka i kontrola. Instytucje wobec problemów społecznych*, Katowice 1999.
- Gliński P., *Polscy Zieloni, Ruch społeczny w okresie przemian*, Warszawa 1996.
- Gliński P., Lebenstein B., Siciński A. (red.), *Samoorganizacja społeczeństwa polskiego: III sektor i wspólnoty lokalne w jednoczącej się Europie*, PAN, Warszawa 2002.
- Goldsmith S. (ed.), *The Power of Social Innovation. How Civic Entrepreneurs Ignite Community Networks for Good*, San Francisco 2010.
- Golini A., *The Changing Age Structure of Population and Its Consequences for Development. In United Nations, Challenges of World Population in the 21st Century, the Changing Age Structure of Population and Its Consequences for Development. Panel Discussion*, New York, 12 October 2006.
- Golińska L., Świętochowski W., *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Psychologia Wychowawcza”, 1998.
- Gólczyński M., *Stres w pracy. Poradnik dla pracownika*, Warszawa 2009.
- Greene R.R., Uebel M., *Intervention Continued: Providing Care Through Case Management*, [w:] R.R. Greene (red.) *Contemporary Issues of Care*, The Haworth Press., 2006.
- Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa 2009.
- Griffin R.W., *Podstawy Zarządzania Organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Guzy-Steinke H., *Animacja społeczno-kulturalna jako metoda przeciwdziałania marginalizacji w środowisku lokalnym*, [w:] K. Marzec-Holka, A. Rutkowska, M. Joachimowska (red.), *Praca socjalna i polityka społeczna-obszary współdziałania wobec wykluczenia społecznego*, Bydgoszcz 2008.
- Halicki J., *Wylączniecie się jako czynnik ryzyka niepomyślnego starzenia*, [w:] E. Kantowicz, A. Olubiński (red.), *Działanie społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku*, Toruń 2003.
- Henderson P., Thomas D.N., *Skills in Neighbourhood Work*, Routledge, 2002.
- Heszen-Niejodek I., *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu*, Katowice 2000.
- Heszen-Niejodek I., *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, tom 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, Gdańsk 2000.

- Hrapkiewicz H., *Aktywność osób starszych*, [w:] L. Frąckiewicz (red.), *Zapobieganie wykluczeniu społecznemu*, Akademia Ekonomiczna, Katowice 2005.
- Jałoch M., *Trzy stopnie wypalenia*, „Remedium”, 2/1998.
- Jedlewska B., *Animacja jako metoda edukacji kulturalnej w społecznościach lokalnych*, [w:] J. Żebrowski (red.), *Animacja kulturalna i społeczno-wychowawcza w środowiskach lokalnych*, Gdańsk 2003.
- Jedynak A., *Jak sobie radzić z syndromem wypalenia*, Gestalt, 5/1992.
- Jordan P., Skrzypczak B., *Animator społeczny – jego rola w środowisku*, [w:] B. Skrzypczak, P. Henzler (red.), *Kim jest animator społeczny?*, Stowarzyszenie CAL, Warszawa 2006.
- Jordan P. (red.), *Ośrodek Pomocy i Aktywności Społecznej – renesans pracy środowiskowej*, Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, Warszawa 2007.
- Kaczyńska W. (red.), *O etyce służb społecznych*, Warszawa 1998.
- Karwacki A., Grewiński M., *Pluralizm i międzysektorowa współpraca w realizacji usług społecznych*, Warszawa 2010.
- Kamiński S., Grewiński M., *Obywatelska polityka społeczna*, Warszawa 2007.
- Kaźmierczak T., *Czy praca socjalna we współczesnej Polsce jest nowoczesna?*, [w:] W. Szymczak (red.), *Współczesne wyzwania i metody pracy socjalnej*, Lublin 2009.
- Kaźmierczak T. (red.), *Zmiana w społeczności lokalnej. Szkice o kapitale społecznym w praktyce społecznej i nie tylko*, Warszawa 2007.
- Kaźmierczak T. (red.), *W poszukiwaniu strategii pobudzania oddolnego rozwoju społeczności wiejskiej*, Warszawa 2008.
- Kietlińska K., *Rola trzeciego sektora w społeczeństwie obywatelskim*, Warszawa 2010.
- Kędracka E., *Wypalenie się zawodowe nauczycieli*, „Szkoła Zawodowa”, 4/1998.
- Kliś M., Kossewska J., *Cechy osobowości nauczycieli a syndrom wypalenia zawodowego*, „Psychologia Wychowawcza”, 1998.
- Kluczyńska S., *O stresie i sposobach radzenia sobie z nim*, „Niebieska Linia”, 5/2003.
- Kobielska K., *Polityka społeczna jako obszar planowania strategicznego na poziomie lokalnym*, [w:] D. Moroń, K. Zamorska (red.), *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne, dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, Wrocław 2010.
- Konieczna-Woźniak R., *Uniwersytety Trzeciego Wieku w Polsce*, Uniwersytet Adama Mickiewicza, Poznań 2006.
- Kopczyńska M., *Animacja społeczno-kulturalna, podstawowe pojęcia i zagadnienia*, Warszawa 1993.
- Kotlarska-Michalska A., *Dobrowolność w działaniu jako forma zachowań prospołecznych*, [w:] B. Kromolicka (red.), *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń 2005.
- Kowaleski J., *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, [w:] J. Kowaleski (red.), *Ludzie starzy w polskim społeczeństwie w pierwszych dekadach XXI wieku*, Łódź 2006.
- Krzyszowski J., *Pomoc społeczna. Szkic socjologiczny*, Warszawa 2008.
- Kupisiewicz C., Kupisiewicz M., *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 2009.
- Kurek S., *Typologia starzenia się ludności Polski w ujęciu przestrzennym*, Kraków 2008.
- Lalak D., *Środowisko*, [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, t. VI, Warszawa 2007.
- Lalak D., Pilch T. (red.), *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej*, Warszawa 1999.
- Lazarus R.S., Folkmann S., *Stress, Appraisal and Coping*, New York 1984.

- Leś E., *Od filantropii do pomocniczości. Studium porównawcze rozwoju i działalności organizacji społecznych*, Warszawa 2000.
- Łagodziński W., *Dzielnica Praga Północ na tle miasta Stołecznego*, Warszawa 2007.
- Mała Encyklopedia Medycyny*, t. III, PWN, Warszawa 1987.
- Markowski T., *Zarządzanie rozwojem miast*, Warszawa 1999.
- Marody M., *Spółczeństwo poobywatelskie?*, [w:] W. Wesołowski, J. Włodarek (red.), *Kręgi integracji i rodzaje tożsamości. Polska. Europa. Świat*, Warszawa 2005.
- Marschall G. (red.), *Słownik Socjologii i Nauk Społecznych*, Warszawa 2004.
- Marynowicz-Hetka E., (red.), *Pedagogika społeczna*, T. 1, PWN, Warszawa 2006.
- Marynowicz-Hetka E., *Pedagogika społeczna*, Warszawa 2007.
- Marynowicz-Hetka E., Piekarski J., *Wokół problemów działania społecznego*, Katowice 1998.
- Marynowicz-Hetka E., *W sprawie kształcenia do profesji społecznych – kilka uwag zagajenia do dyskusji na temat modelu absolwenta pedagogiki społecznej*, [w:] E. Kozdrowicz, A. Przecławski (red.), *Absolwent pedagogiki dziś. Perspektywa teorii i praktyki społecznej*, Warszawa 2006.
- Maslach C., *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, [w:] P.G. Zimbardo (red.), *Psychologia i życie*, Warszawa 1999.
- Maslach C., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa 2000.
- Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P., *Job Burnout*, *Annual Review of Psychology*, 2001.
- Maslow A., *Motywacja i osobowość*, Warszawa 1990.
- Mizejewski C., *Aktywna integracja – nowa formuła pomocy społecznej*, tekst na [www.efs.mopr.zabrze.pl/aktualnosci-czytnik\(items\)tekst-cezarego-mizejewskiego.html](http://www.efs.mopr.zabrze.pl/aktualnosci-czytnik(items)tekst-cezarego-mizejewskiego.html)
- Modrzewski J., *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne. Studium socjopedagogiczne*, Poznań 2004.
- Moroń D., Zamorska K. (red.), *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne. Dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, Wrocław 2010.
- Narodowa Strategia Integracji Społecznej, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2004.
- Naumiuk A., *Uczestnictwo społeczne młodzieży*, Toruń 2006.
- Niezabitkowski M., *Ludzie starsi w perspektywie socjologicznej*, Katowice 2007.
- Nowak M., *Nie daj się wypalić*, „Nowa Szkoła”, 10/2001.
- Okoń W. (red.), *Słownik Pedagogiczny*, PWN, Warszawa 1984.
- Olech A., *Wypalenie zawodowe*, „Remedium”, 2/1999.
- Oliwa-Ciesielska M., *Dobro jednostki versus dobro wspólne – paradoksy przeciwności*, [w:] B. Kromolicka, *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń 2005.
- Olubiński A., *Praca socjalna. Aspekty humanistyczne i pedagogiczne*, Toruń 2004.
- Olubiński A., *Siły społeczne jako kluczowa kategoria pedagogiki społecznej*, [w:] S. Kawula (red.), *Pedagogika społeczna. Dokonania – aktualności – perspektywy*, Toruń 2003.
- Pakuła M., *Postawy osób starszych wobec edukacji*, UMCS, Lublin 2007.
- Pawłowska E., *Pracownik ośrodka pomocy jako animator zmiany w środowisku na przykładzie Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Szklarskiej Porębie*, [w:] D. Moroń, K. Zamorska (red.), *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne. Dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, Wrocław 2010.

- Pilch T., *Marginalizacja*, [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, tom 3, Warszawa 2004.
- Pines A.M., *Burnout: An Existential Perspective*, [w:] W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (ed.), *Professional Burnout. Recent Developments in Theory and Research*, Washington, DC Taylor and Francis, 1993.
- Pines A.M., *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa 2000.
- Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Rady Ministrów, Warszawa 2009.
- Pomianek T., *Uczelnia a rynek pracy – w poszukiwaniu utraconej synergii*, [w:] J. Chłopczyński (red.), *Uniwersytet społeczeństwo gospodarka*, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów 2006.
- Porowski M., *Służba społeczna – zakres pojęcia*, [w:] W. Kaczyńska (red.), *O etyce służb społecznych*, Warszawa 1998.
- Praszkier R., *Zwykli ludzie czy herosi? Motywacje przedsiębiorców społecznych*, „Trzeci Sektor”, 4/2005/2006.
- Praszkier R., Nowak A., *Zmiany społeczne powstałe pod wpływem przedsiębiorców społecznych*, „Trzeci Sektor”, 2/2005.
- Prokosch M., Raymond L. (ed.), *The Global Activist's Manual. Local Ways to Change the World*, New York 2002.
- Radlińska H., *Pedagogika społeczna*, Warszawa 1961.
- Radwan-Pragłowski J., Frysztacki K., *Spoleczne dzieje pomocy człowiekowi: od filantropii greckiej do pracy socjalnej*, Warszawa 1996.
- Radziewicz-Winnicki A., *Spoleczeństwo w trakcie zmiany*, Gdańsk 2003.
- Rejzner A. (red.), *Ćwiczenia z polityki społecznej*, Warszawa 2007.
- Rejzner A., Szczepaniak P. (red.), *Terapia w resocjalizacji*, Warszawa 2009.
- Retting H., *The Lifelong Activist*, Lantern Books, New York 2006.
- Rosegrant Alvarez A., *The Lane Report: Defining the Field of Community Organization in 1939*, „Journal of Community Practice”, Vol. 11(1), 2003.
- Ross M.G., *Conceptual Problems in Community Organization*, „Social Service Review”, June 1956.
- Rothman J., *Multi Modes of Intervention at the Macro Level*, „Journal of Community Practice”, Vol. 15(4), 2007.
- Rothman J., *Three Models of Community Organization Practice*, (w:) R. Kramer, H. Specht, *Readings in Community Organization Practice*, Prentice-Hall, 1975.
- Rules for Radicals by Saul Alinsky*, „Community Development Journal”, Vol. 39 (4) 2004.
- Rutkowiak J., Kulinowski D., Nowak M. (red.), *Edukacja. Moralność. Sfera Publiczna*, Materiały z VI Ogólnopolskiego Zjazdu Pedagogicznego PTP, Lublin 2007.
- Rutkowska D., Szuster A. (red.), *O różnych obliczach altruizmu*, Warszawa 2008.
- Rysz-Kowalczyk B. (red.), *Leksykon Polityki Społecznej*, Warszawa 2002.
- Samoraj B., *Główne cechy procesu starzenia się ludności – świat i Polska*, „Praca Socjalna” 2/2003.
- Sawicka K., *Sytuacja dzieci ze środowiska biedy*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 3/1997.
- Sawicka K. (red.), *Socjoterapia*, Warszawa 1999.
- Schaufeli W.B., *Ocena skuteczności warsztatu radzenia sobie z wypaleniem dla pielęgniarek*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa 2000.

- Schaufeli W.B., Enzmann D., *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*, Taylor and Francis Ltd, London 1998.
- Schaufeli W.B., Enzmann D., Girault N., *Przegląd metod pomiaru wypalenia zawodowego*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa 2000.
- Schneider-Corey M., Corey G., *Grupy – metody grupowej pomocy psychologicznej*, Warszawa 2002.
- Sekułowicz M., *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny, symptomy, zapobieganie, przezwyciężanie*, Wrocław 2002.
- Sęk H., *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, (w:) H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa 2000.
- Sęk H., Cieślak R., *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Warszawa 2004.
- Sikora D., *Informator Cieszyńskiego Uniwersytetu III Wieku*, Cieszyn 2009.
- Skibińska E., *Proces kształcenia seniorów*, [w:] A. Fabiś (red.), *Aktywność społeczna, kulturalna i oświatowa seniorów*, „Biblioteka Gerontologii Społecznej”, Bielsko-Biała 2008.
- Skinner S., *Strengthening Communities*, Londyn 2006.
- Skrzydło M., *Funkcje założone a funkcje rzeczywiste Uniwersytetów Trzeciego Wieku* – praca magisterska napisana pod kierunkiem dr M. Remiebrza, Cieszyn 2006.
- Skrzypczak B., *Aktywizacja i Rozwój Społeczności Lokalnych – paradygmaty, cele, strategie, modele, metody, narzędzia*, <http://spolecznieodpowiedzialni.pl/>
- Skrzypczak B., *Profil animatora społecznego*, [w:] B. Skrzypczak, P. Henzler, *Kim jest Animator społeczny?*, Warszawa 2006.
- Smelkowska-Zdziabek A., *Wypalenia zawodowe w perspektywie klinicznej*, [w:] L. Cierpiałkowska, H. Sęk (red.), *Psychologia kliniczna i psychologia zdrowia. Wybrane zagadnienia*, Poznań 2001.
- Smolińska-Theiss B., *Badania jakościowe – przewodnik po labiryncie*, [w:] S. Palka (red.), *Podstawy metodologii badań w pedagogice*, Gdańsk 2010.
- Strelau J. (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, tom 3, Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, Gdańsk 2000.
- Strzemieczny J., *Zajęcia socjoterapeutyczne dla dzieci i młodzieży*, Warszawa 1993.
- Stuart-Hamilton I., *Psychologia starzenia się*, Poznań 2006.
- Swianiewicz P., *Rola społeczności w koncepcjach polityki lokalnej*, [w:] E. Leś (red.), *Gospodarka społeczna i przedsiębiorstwo społeczne. Wprowadzenie do problematyki*, Warszawa 2008.
- Synak B., *Polska starość – próba zarysowania diagnozy i kierunku przemian*, „Praca Socjalna”, 2/2003.
- Szacki J., *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa 2002.
- Szarfenberg R., *Polityka społeczna i usługi społeczne – zagadnienia pojęciowe*, prezentacja dostępna na stronie <http://spolecznieodpowiedzialni.pl/files/file/uefd-77d2ix88qvisbtwr7vh8wm5g9v.pdf>
- Szarfenberg R., *Rodzaje i formy aktywnej polityki społecznej*, [w:] G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna*, Warszawa 2008.
- Szarota Z., *Gerontologia społeczna i oświatowa*, Kraków 2004.
- Szarota Z., *Przestrzeń edukacyjna Uniwersytetów III Wieku*, „E-mentor” 3/2008.
- Szarota Z., *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Kraków 2010.

- Szatur-Jaworska B., *Służba społeczna, Służby społeczne, Usługi społeczne – zagadnienia terminologiczne*, wykład 2009.
- Szczepaniak P., *Możliwości i problemy we współpracy służb: socjalnej i penitencjarnej*, [w:] B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dzięgielewska, *Podstawy gerontologii społecznej*, Warszawa 2006.
- Szewczyk S. (red.), *Słownik Psychologiczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1979.
- Szlendak T., *Raport – Małe dziecko w Polsce*, Warszawa 2000.
- Szmagalski J., *Siły ludzkie*, [w:] D. Lalak, T. Pilch (red.), *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, Warszawa 1999.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2003.
- Szukalski P., *Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek*, [w:] J. Kowalewski, P. Szukalski (red.), *Starzenie się ludności Polski między demografią a gerontologią społeczną*, Łódź 2008.
- Szukalski P. (red.), *To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.
- Szumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Katowice 1999.
- Śliwerski B., *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, [w:] J. Kropiwnicki (red.), *Szkola a wypalenie zawodowe*, Jelenia Góra 1999.
- Śpiewak P. (wybór, wstęp), *Komunitarianie*, Warszawa 2004.
- Tarnowska E. (red.), *Przeciw biedzie*, Warszawa 2002.
- Trempała E. (red.), *Edukacja nieszkolna (równoległa) w warunkach przemian w Polsce*, Bydgoszcz 1994.
- Theiss W., *Bojownik – instruktor – profesjonalista, Z tradycji zawodu pracownika socjalnego w Polsce*, [w:] B. Skrzypczak, P. Henzler, *Kim jest animator społeczny*, Warszawa 2006.
- Theiss W., *Edukacja środowiskowa. Zarys problematyki*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”, 10/1996.
- Theiss W., *Radlińska*, Warszawa 1997.
- Theiss W., Skrzypczak B., *Edukacja i animacja społeczna w środowisku lokalnym*, Warszawa 2006.
- Toffler A., *Szok przyszłości*, Warszawa 1998.
- Toffler A., *Trzecia fala*, Warszawa 1997.
- Tomczyk Ł., *Graficzny interfejs edukacyjny w internetowych platformach edukacyjnych dla seniorów*, [w:] M. Dąbrowski, M. Zajac (red.), *E-learning w szkolnictwie wyższym – potencjał i wykorzystanie*, Warszawa 2010.
- Tomczyk Ł., *Kapitał ludzki seniorów a jego wartość społeczna*, [w:] Z. Szarota (red.), *Biblioteka gerontologii społecznej*, Kraków 2010.
- Tomczyk Ł., *Śląskie uniwersytety III wieku, jako nowa perspektywa powszechnej edukacji seniorów*, [w:] S. Juszczyk, D. Morańska (red.), *Historia, instytucjonalizacja i perspektywy kształcenia nauczycieli na Śląsku. Jubileusz 80-lecia*, Katowice 2010.
- Trafiałek E., *Polska starość w dobie przemian*, Katowice 2003.
- Trempała E. (red.), *Edukacja nieszkolna (równoległa) w warunkach przemian w Polsce*, Bydgoszcz 1994.
- Trutkowski C., Mandes S., *Kapitał społeczny w małych miastach*, 2005.
- Tucholska S., *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, „Przegląd Psychologiczny”, 3/2001.
- Turner J., *Struktura teorii socjologicznej*, Warszawa 2005.

- Turowski J., *Socjologia. Male struktury społeczne*, Lublin 1993.
- Twelvetrees A., *Community Work*, Palgrave, 2008.
- Warzywoda-Kruszyńska W., Grotowska-Leder J., Krzyszkowski J., *Lokalna strategia przeciwdziałania biedzie w Łodzi jako rezultat diagnozy społecznej*, [w:] E. Tarkowska (red.), *Przeciw biedzie*, Warszawa 2002.
- Wasylewski R., *Lokalna polityka społeczna*, [w:] G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna*, Warszawa 2008.
- Weil M., *Evolution, Models and the Changing Context of Community Practice*, [w:] M. Weil (ed.) *The Handbook of Community Practice*, Sage Publications, London 2005.
- Wejzman Z., Jordan P. (red.), *Innowacyjność w działaniu*, Stowarzyszenie BORIS, Warszawa 2009.
- Wesołowska E., *Uniwersytet Trzeciego Wieku w Toruniu*, „Edukacja Dorosłych”, 1/1994.
- Wesołowski W., Włodarek J. (red.), *Kręgi integracji i rodzaje tożsamości*, Warszawa 2005.
- Winiarski M., *Edukacja środowiskowa*, [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, t. I, Warszawa 2003.
- Wiza A., *Sposoby starzenia się. Postawy ludzi starszych wobec życia*, [w:] J. Kargul, *Dyskursy Młodych Andragogów*, Zielona Góra 2004.
- Wosińska W., *Oblicza globalizacji*, Sopot 2008.
- Wysocka E., Koziński J., *Strategia rozwoju województw i gmin. Teoria i praktyka*, Warszawa–Zielona Góra 1988.
- Yalom I., *Psychoterapia grupowa*, Kraków 2006.
- Zahorska M., *Edukacja przedszkolna w Polsce*, Warszawa 2003.
- Zamorska K., *Samorządowe podmioty polityki społecznej*, [w:] D. Moroń, K. Zamorska (red.) *Samorządowa polityka społeczna. Rozwiązania instytucjonalno-prawne, dobre praktyki na Dolnym Śląsku*, Wrocław 2010.
- Zastrow C., *Introduction to Social Welfare Institutions*, The Dorsey Press, 1986.
- Zych A., *Człowiek wobec starości. Szkice z gerontologii społecznej*, Katowice 1999.
- Zych A., *Słownik gerontologii społecznej*, Warszawa 2001.

**Oferta publikacji książkowych z zakresu polityki społecznej
Wydawnictwa Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie**

1. Auleytner J., *Polityka społeczna w Polsce i w świecie*, Warszawa 2011.
2. Auleytner J., *Polityka społeczna: Teoria i organizacja*, Warszawa 2000.
3. Auleytner J., Głąbicka K., *Polityka społeczna pomiędzy opiekuńczością a pomocniczością*, Warszawa 2000.
4. Auleytner J., *Edukacja bez granic*, Warszawa 2001.
5. Auleytner J., Głąbicka K., *Polskie kwestie socjalne na przełomie wieków*, Warszawa 2001.
6. Auleytner J., *Polityka społeczna czyli ujarzmianie chaosu socjalnego*, Warszawa 2002.
7. Auleytner J., *Polska polityka społeczna: Ciągłość i zmiany*, Warszawa 2004.
8. Auleytner J., *Polska polityka społeczna: Kreowanie ład społeczny*, Warszawa 2005.
9. Auleytner J., *Polish Social Policy: The Forging of a Social Order*, Warszawa 2006.
10. Bąkiewicz M., Grewiński M. (red.), *Praca socjalna w środowisku lokalnym*, Warszawa 2009.
11. Bąkiewicz M., Grewiński M. (red.), *System lokalnej pomocy społecznej*, Warszawa 2010.
12. Bąkiewicz M., Omen M. (red.), *Rynek pracy otwarty dla wszystkich. Praktyczny poradnik dla studentów i absolwentów*, Warszawa 2010.
13. Bonikowska M., Grewiński M. (red.), *Usługi społeczne odpowiedzialnego biznesu*, Warszawa 2011.
14. Frączkiewicz-Wronka A. (red.), *Zarządzanie publiczne w lokalnej polityce społecznej*, Warszawa 2007.
15. Gębska M., *Polityka edukacyjna Banku Światowego*, Warszawa 2007.
16. Głąbicka K. (red.), *Kształcenie ustawiczne w regionie zagrożonym wysokim bezrobociem*, Warszawa 2001.
17. Głąbicka K., *Polityka społeczna w Unii Europejskiej: Aspekty aksjologiczne i empiryczne*, Warszawa 2001.
18. Głąbicka K., *Wybrane elementy rynku pracy*, Warszawa 2001.
19. Głąbicka K., *Europejska przestrzeń socjalna: zarys problematyki*, Warszawa 2002.
20. Głąbicka K., *Rynek pracy w jednoczącej się Europie: Wybrane zagadnienia do studiowania*, Warszawa 2005.
21. Głąbicka K., Podobas I. (red.), *Ustawodawstwo socjalne: Stan prawny na dzień 30 czerwca 2003 r.*, Warszawa 2003.
22. Głąbicka K., Grewiński M., *Europejska polityka regionalna*, Warszawa 2003.
23. Głąbicka K., Grewiński M., *Polityka spójności społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej*, Warszawa 2005.
24. Głąbicka K., Grewiński M. (red.), *Wokół polityki społecznej: Księga Jubileuszowa dedykowana Profesorowi Julianowi Auleytnerowi*, Warszawa 2008.
25. Grewiński M., *Europejski Fundusz Społeczny jako instrument integracji socjalnej Unii Europejskiej*, Warszawa 2001.
26. Grewiński M. (red.), *Przygotowanie Polski do absorpcji funduszy strukturalnych Unii Europejskiej*, Warszawa 2003.
27. Grewiński M. (red.), *Europejski Fundusz Społeczny i Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego – od teorii do praktyki*, Warszawa 2006.

28. Grewiński M. (red.), *Droga do spójności. Polityka regionalna i fundusze strukturalne UE*, Warszawa 2006.
29. Grewiński M., Kamiński S., *Obywatelska polityka społeczna*, Warszawa 2007.
30. Grewiński M., Karwacki A., *Pluralizm i międzysektorowa współpraca w realizacji usług społecznych*, Warszawa 2010.
31. Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna: o przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa 2009.
32. Grewiński M., Rymśa M. (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, Warszawa 2011.
33. Grewiński M., Skrzypczak B. (red.), *Środowiskowe usługi społeczne – nowa perspektywa polityki i pedagogiki społecznej*, Warszawa 2011.
34. Grewiński M., Więckowska B. (red.), *Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce*, Warszawa 2011.
35. Mysłek W., *Jan Paweł II wobec kwestii społecznej*, Warszawa 2008.
36. Nowak J. (red.), *Meandry wykluczenia społecznego*, Warszawa 2008.
37. Rejzner A. (red.), *Agresja w szkole: spojrzenie wieloaspektowe*, Warszawa 2004.
38. Rejzner A. (red.), *Przemoc i agresja w szkole: próby rozwiązania problemu*, Warszawa 2008.