

**Monika Wiktorowicz-
Sosnowska**
Uniwersytet Wrocławski

*Etyka pracy socjalnej w filozofii
spotkania i dialogu,*
red. M. Duda, I. Rybka, H. Kaszyński,
Kraków 2017, s. 87–98
(Praca Socjalna w Teorii i Działaniu, 4).

DOI: <http://dx.doi.org/10.15633/9788374386425.07>

Kształtowanie tożsamości zawodowej studentów pracy socjalnej jako jeden z podstawowych elementów profesjonalnego pomagania

Shaping a professional identity students of social work,
as one of the basic elements of professional help

Abstrakt: Praca socjalna jest obszarem działalności zawodowej, która w szczególności staje się przedmiotem zainteresowania przedstawicieli wielu dyscyplin naukowych. Dotyczy bowiem człowieka, który jest nadrzędnym celem jego problemów oraz różnych koncepcji pomagania. Szerokie spektrum działalności pracownika socjalnego ukazuje wielowymiarową przestrzeń do dyskusji dla przedstawicieli tych kręgów. W tej wielowymiarowości autorka referatu zwraca szczególną uwagę na tożsamość zawodową przyszłego pracownika socjalnego i jej wpływ na profesjonalne pomaganie. Tezy, które stawia w trakcie wywodu, stanowią prowokację dla czytelnika do refleksji i dyskusji nad ważnymi

Abstract: Social work is an area of business activities, which in a special way, it becomes of interest to representatives of many disciplines. It concerns a man who is the ultimate goal, concerns his problems and different concepts to help. The broad spectrum activity of a social worker shows a multidimensional space for discussion for representatives of these circles. In this multi-dimensionality, the author of the paper pays particular attention to the identity of the professional social worker and its influence on professional help. These areas, according to the author have a significant impact on the development of a professional identity. These include: stage of education, internal and external conditions that favor

obszarami, które zdaniem autorki mają istotny wpływ na kształtowanie tożsamości zawodowej. Należą do nich: etap edukacji, uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne, które sprzyjają wspólnotowości lub utrudniają jej odczucie, jakość wykonywanej pracy socjalnej i profesjonalizacja zawodu.

Słowa kluczowe: tożsamość zawodowa, pracownik socjalny, etap edukacji, kompetencje zawodowe, profesjonalizm.

or hinder a sense of community, quality of work social, finally, professionalization of the profession.

Keywords: professional identity, social worker, stage of education, professional competence, professionalism.

Młody człowiek, dokonując wyboru określonego zawodu, podejmuje próbę jego definiowania oraz autodefiniowania siebie jako przedstawiciela tego zawodu. Wymienione czynności to elementy procesu identyfikacji zawodowej. Wybór zawodu jest to jednak zadanie niezwykle ważne i skomplikowane. Wyznacza bowiem jednostce nową, dobrze nierozeznaną na etapie wyboru rolę, stawia odmienne wymagania oraz w różny sposób wpływa na jej życie. Sam wybór zawodu nie musi być tożsamy z kształtowaniem się tożsamości zawodowej. Można przepracować wiele lat i nie identyfikować się z danym zawodem. Czym jest zatem tożsamość zawodowa? Jaka jest specyfika zawodu pracownika socjalnego i dlaczego posiadanie tożsamości zawodowej to jeden z istotnych elementów składających się na profesjonalne pomaganie? Spróbuję odpowiedzieć na te pytania, odnosząc się do konkretnych tez w dalszej części tego referatu. Moje rozważania zacznę jednak od nakreślenia, czym jest tożsamość.

Tożsamość jest pojęciem wieloznacznym, związanym z odpowiedzią jednostki na pytanie o to, kim jest. Według Herberta Blumera tożsamość jawi się jako byt dynamiczny. Ma charakter procesualny, co oznacza, że jest ugruntowana w interakcji¹. Człowiek ma naturalną potrzebę identyfikacji z innymi jednostkami czy grupami. Interakcja jest przestrzenią, w której człowiek wytwarza część własnej tożsamości. Tożsamość zawodowa wiąże się ściśle z procesem identyfikacji jednostki z grupą.

Identyfikacja to „jeden z mechanizmów socjalizacji polegający na akceptacji i/lub trwałym uwewnętrznianiu wartości, norm i wzorów zachowania jednostek lub grup społecznych”². Rozpatrywanie identyfikacji w kontekście zawodu

¹ *Słownik Socjologii Jakościowej*, red. K. T. Konecki, P. Chomczyński, Warszawa 2012, s. 298–301.

² K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, Toruń 1997, s. 87.

wskazuje na konieczność wytworzenia się u pracownika więzi z wykonywanym zawodem oraz ludźmi i celami, które tej profesji dotyczą. Wytworzona więź sprzyja zadowoleniu z wykonywanej pracy, poczuciu satysfakcji i przynależności zawodowej³.

Na tożsamość zawodową składają się dwa wymiary tożsamości: indywidualna i społeczna. Tożsamość indywidualna to obraz samego siebie, na który nakładają się: wygląd, uroda, aspiracje, poglądy, wartości, jak również doświadczenia życiowe⁴. Natomiast tożsamość społeczna określana jest poprzez przynależność jednostki do różnych grup i społecznych kategorii⁵. Wymiar społeczny tożsamości odnosi się więc do budowania relacji: „ja – inni” i staje się podstawowym poziomem budowania tożsamości jednostkowej.

Relacyjny charakter tożsamości wskazuje na jeszcze jeden wymiar. Jest to kulturowy wymiar specyfiki zawodu, który zawiera m.in.: wartości lub normy wskazujące na jego istotę. Kulturą jest wszystko to, co zostało stworzone przez człowieka, co jest przez niego nabywane w procesie uczenia się oraz przekazywane następnym pokoleniom. Kultura jest obecna w całym ludzkim życiu. To oznacza, że kultura reguluje czynności i zachowania człowieka⁶. Kulturowy wymiar specyfiki zawodu wyznacza m.in. utrwalone w świadomości społecznej wzory zachowań pracownika socjalnego, na podstawie których dokonuje się również społecznej oceny tego zawodu. Wymiary te nakładają się na tożsamość zawodową, czyli identyfikację jednostki realizującej cele, charakterystyczne dla konkretnego zawodu.

Zawód natomiast jest zestawem umiejętności, wiedzy oraz kwalifikacji zawodowych, które powstały na skutek specjalizacji i podziału pracy, stanowiący jednocześnie podstawowe źródło utrzymania człowieka i jego rodziny⁷. Kulturowy wymiar zawodu staje się szczególnie istotny dla realizujących pracę socjalną. Pracownik socjalny nie cieszy się bowiem wysokim prestiżem ani szczególną pozycją społeczną.

Wymienione elementy wchodzi w skład profesjonalnego działania pracownika socjalnego. Profesjonalizm ten określa zarówno wyposażenie przyszłego pracownika w odpowiednie metody czy narzędzia, czyli kanony takie, jak: wiedza, umiejętności oraz wartości, które pozwalają na pomaganie na profesjonalnym poziomie⁸. Bycie profesjonalistą „od pomagania” wymaga od pracownika

³ Z. Kawczyńska-Butrym, *Pracownicy socjalni*, w: *Koncepcje opieki i zawody opiekuńcze. Pracownicy socjalni i pielęgniarzy*, red. Z. Kawczyńska-Butrym, Olsztyn 2000, s. 195.

⁴ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2003, s. 181.

⁵ B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa 2008, s. 154.

⁶ B. Szacka, *Wprowadzenie do...*, dz. cyt., s. 79–80.

⁷ J. Stępień, *Socjologia pracy i zawodu*, Poznań 2005, s. 89.

⁸ A. Olubiński, *Praca socjalna. Aspekty humanistyczne i pedagogiczne*, Toruń 2004, s. 44.

świadomości siebie i swoich ograniczeń. Taki stan można jedynie osiągnąć poprzez rozwój, podnoszenie kompetencji i pracę nad sobą, korzystając chociażby z superwizji. Nie ma bowiem człowieka bez doświadczeń, które mogą (choć nie muszą) powodować dylematy w procesie pomagania i zaważyć na jego jakości. Są to na przykład sytuacje, w których pracownik może odczuwać niechęć do osoby, którą ma wspierać. Profesjonalne pomaganie to wyposażenie pracowników socjalnych w kompetencje, które z osoby pomagającej tworzą specjalistę – eksperta. To niesłabnące zainteresowanie drugim człowiekiem, który staje się podmiotem w pracy socjalnej. Profesjonalne pomaganie to wreszcie posiadanie tożsamości zawodowej, zawierającej identyfikację jednostki jako pracownika socjalnego, czyli jego przynależność zawodowa, która daje poczucie satysfakcji z wykonywanych zadań.

Wobec powyższego konieczne moim zdaniem jest zwrócenie uwagi czytelnika na istotę kształtowania tożsamości zawodowej pracownika socjalnego, którą przestawię w czterech tezach.

Po pierwsze etap edukacji stanowi istotny element kształtowania postawy i tożsamości zawodowej adeptów pracy socjalnej. Etap edukacji jest jednym z ważniejszych wątków rozwoju młodego człowieka. W przypadku studentów pracy socjalnej jest to etap rozwijania zainteresowań i uzdolnień. W zależności od osiągniętych wyników, w tym doświadczeń, w których zawiera się m.in. praktyczna nauka zawodu, czy też rozwijanie sieci relacji z innymi podczas całego cyklu edukacji. W tej relacji z innymi student może tracić lub zyskać wiarę we własne możliwości, uzdolnienia i zasoby. Interakcja zatem daje przestrzeń do budowania tożsamości człowieka.

Takie podejście można zauważyć chociażby u Georga H. Meada, który twierdził, że tożsamość jednostki tworzy się w procesie interakcji z innymi za pomocą symboli i znaczeń.

Obrazują to słowa wspomnianego autora: „[...] umysł wyraża się i przejawia tylko w obrębie (lub ramach) środowiska danej grupy społecznej”⁹. Symbole w tej perspektywie są uświadomionymi gestami, mającymi uniwersalny charakter, które mogą się wytworzyć jedynie w obrębie grupy¹⁰. Mead zauważa, że jaźń jest elementem osobowości: „[...] rozwija się stopniowo, [...] powstaje w procesie społecznego doświadczania i działania. Rozwija się w danej jednostce jako rezultat jej związków z całością procesów społecznych i z innymi jednostkami uczestniczącymi w tym procesie”¹¹. Autor podkreśla społeczny kontekst kształ-

⁹ G. H. Mead, *Umysł, osobowość i społeczeństwo*, Warszawa 1975, s. 310.

¹⁰ A. Elliott, *Koncepcje „ja”*, Warszawa 2007, s. 36.

¹¹ G. H. Mead, *Umysł, osobowość...*, dz. cyt., s. 189; problematykę kształtowania tożsamości w procesie interakcji można odnaleźć szerzej, w: M. Wiktorowicz-Sosnowska,

towania się jaźni, rozumianej jako koncepcja siebie. To doświadczenia wyniesione z interakcji z innymi tworzą obraz tego, kim człowiek jest i często nadają kierunek działania jednostki. Na gruncie tych doświadczeń student buduje własną samoocenę. Całokształt tych doświadczeń tworzy tożsamość zawodową. Istotną rolę pełnią w związku z tym osoby, które przygotowują studenta do przyszłego zawodu.

Przygotowanie do konstruowania kariery jest procesem, w toku którego budowana jest tożsamość zawodowa. Proces ten wymaga czasu, wysiłku oraz rozwoju kompetencji konstruowania zawodowej tożsamości, w kierunku zaawansowanych procesów uczenia się¹². Na procesy te nakładają się:

- a. świadomość zawodowa, rozumiana jako świadomość własnych predyspozycji, zdolności i motywacji;
- b. rozwój ścieżki kariery, czyli poszukiwania dróg podejmowanych działań w trakcie procesu edukowania np. poprzez zaangażowanie w wolontariacie;
- c. sieć kontaktów społecznych, która wiąże się z umiejętnością budowania relacji z innymi¹³.

Wymienione komponenty wpływają niewątpliwie na rozwój tożsamości zawodowej. Jednocześnie potwierdzają społeczny kontekst tworzenia się jaźni, tym samym stają się bliższe proponowanej przeze mnie tezie. Tożsamość zawodowa na skutek owych komponentów budowana jest bowiem na podstawie obrazu siebie samego, pracy rozumianej jako aktywność na rzecz innych oraz jest skutkiem relacji z innymi, w oparciu o które zostaje uruchomiony proces działania i autodefiniowania siebie.

Oczywiście przychyliam się do twierdzenia, że dla rozwoju tożsamości zawodowej i kompetencji konstruowania kariery istotne miejsce pełni środowisko uczenia się. To znaczy środowisko, w którym student zdobywa jednocześnie doświadczenie związane z pracą zawodową. Ważny jest również samodzielny

Tożsamości jednostek dotkniętych problemem alkoholizmu w rodzinie pochodzenia. Studium socjologiczne, Toruń 2015.

¹² Pomysł zaczerpnięty z holenderskiego programu przygotowania do życia zawodowego, u podstaw którego leży przekonanie, że w toku edukacji można wzmacniać rozwój kompetencji niezbędnych w konstruowaniu kariery i tożsamości zawodowej. Wykorzystuję w referacie jedynie te elementy programu, z którymi się zgadzam i które uznaję za możliwe do zrealizowania. Podaje za: T. Luken, *Przygotowanie do konstruowania kariery (career learning) – czy rzeczywiście zmierzamy w dobrym kierunku*, w: *Studia Poradodawnicze* 2013, s. 131–147; szerzej, http://www.studiaporadodawnicze.dsw.edu.pl/fileadmin/user_upload/wydawnictwo/Studia_Poradodawnicze/2_Przygotowanie_do_konstruowania_kariery_%E2%80%93czy_rzeczywiscie_zmierzamy_w_dobrym_kierunku.pdf (18.12.2016).

¹³ T. Luken, *Przygotowanie do konstruowania kariery (career learning) – czy rzeczywiście zmierzamy w dobrym kierunku*, w: *Studia...*, dz. cyt., s. 131–133.

wybór spośród programu nauczania tych przedmiotów, które wzbudzają zainteresowanie i ukierunkowują na pracę z konkretną jednostką bądź grupą¹⁴. Takie działania wydają się szczególnie pożądane w kontekście realizacji zadań, przed którymi stoją studium pracę socjalną. Specyfika tego zawodu zawiera bowiem zarówno wymiar teoretyczny, tj. wiedzę, jak i praktyczny, na który składa się praca socjalna skoncentrowana na społecznym funkcjonowaniu człowieka i jego wsparciu. Obszar praktyczny na etapie kształcenia studentów pracy socjalnej to chociażby narzędzia kreowania tożsamości zawodowej takie, jak: wizyty studyjne czy praktyki zawodowe, które dają możliwość wejścia w środowisko osoby wspomaganej, umożliwiają diagnozę jej sytuacji i stworzenie planu wsparcia. Innym narzędziem budowania tożsamości zawodowej przyszłych pracowników socjalnych są programy zagranicznej wymiany studenckiej między uczelniami, łączącymi zajęcia dydaktyczne z praktyczną nauką zawodu (np. wizyty studyjne). Ciekawym rozwiązaniem, choć mało praktykowanym, jest również międzyuczelniana wymiana studentów w obrębie kraju. Studenci mają możliwość wymiany doświadczeń, obserwowania różnorodnych strategii rozwiązywania problemów podopiecznych Ośrodków Pomocy Społecznej, zapoznania się z lokalnymi zwyczajami i problematyką regionu oraz potrzebami społeczności lokalnej. Mogą w nieformalnej superwizji grupowej przepracowywać interesujące ich wątki z pracy socjalnej, mając jednocześnie możliwość poznania różnych perspektyw prezentowanych przez różne osoby na to samo zjawisko. Wymiana to nie tylko rozwój edukacyjny. To także rozwój osobisty, który dzięki wymianie wyposaża studentów w podstawowe kompetencje czy umiejętności, na przykład możliwość podejmowania adekwatnych do sytuacji decyzji.

Należy podkreślić, że od kandydata na pracownika socjalnego wymaga się nie tylko wiedzy merytorycznej i umiejętności takich jak np. organizacja czasu pracy, ale również odpowiednich predyspozycji psychicznych. Powyższe refleksje można zakończyć, nawiązując do słów Anny Przećławskiej, która wprawdzie kieruje je do absolwentów pedagogiki, nie przeszkadza to jednak w zastosowaniu tych treści w stosunku do adeptów pracy socjalnej. Zdaniem autorki: absolwent musi „[...] umieć odnaleźć się w rzeczywistości [...] musi być również dobrze przygotowany do tego, by tę rzeczywistość zmieniać zgodnie ze zdobytą wiedzą i zaakceptowanymi przez siebie wartościami”¹⁵.

¹⁴ T. Luken, *Przygotowanie do konstruowania kariery (career learning) – czy rzeczywiście zmierzamy w dobrym kierunku*, w: *Studia...*, dz. cyt., s. 133.

¹⁵ A. Przećławska, *Kilka refleksji zamiast wstępu*, w: *Absolwent pedagogiki dziś. Perspektywa teorii i praktyki pedagogiki społecznej*, red. E. Kozdrowicz, A. Przećławska, Warszawa 2006, s. 8–9.

Druga postawiona przeze mnie teza zwraca uwagę, że uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne mają wpływ dodatni lub ujemny na poczucie wspólnotowości grupy, czyli budowanie tożsamości zawodowej pracownika socjalnego. Uwarunkowania wewnętrzne to doświadczenia, przeżycia, wiedza, stereotypy oraz schematy zachowań i reakcji, które zostały przyswojone w procesie socjalizacji człowieka. By dostrzec je, należy rozwinąć świadomość siebie. Należy stać się przedmiotem poznania dla samego siebie, co trafnie ujęli w słowach Peter Berger i Thomas Luckmann: „przedmiot myśli staje się coraz jaśniejszy, w miarę jak przybywa perspektyw, z jakich jest oglądany”¹⁶. Informacji o nas samych dostarczają nam partnerzy interakcji. W procesie komunikacji nabywamy wiedzę o sobie i otaczającym nas świecie. Świadomość własnych ograniczeń rozpoczyna proces pracy nad sobą, prowadzi do zmodyfikowania sposobu myślenia czy metod postępowania i wreszcie pozwala na pełniejsze otwarcie się na drugiego człowieka.

Uwarunkowania zewnętrzne odnoszą się do instytucji, a więc do funkcjonowania jednostki w strukturze, która naturalnie stawia granice. Problemy, które napotyka pracownik socjalny, związane są chociażby z organizacją czasu pracy danego ośrodka czy stylem zarządzania. Zatem można rzec, że granicą działań jednostki jest w pewnym sensie instytucja, która wyznacza ramy działalności pracownika. Do uwarunkowań zewnętrznych, mających wpływ na kształtowanie tożsamości zawodowej, należy zaliczyć również społeczny wizerunek pracownika socjalnego jako osoby przydzielającej zasiłki i odbierającej dzieci. Negatywna społeczna ocena nie sprzyja podniesieniu prestiżu, czy wysokiej pozycji społecznej pracownika socjalnego w strukturze zawodowej. A tym bardziej nie przyczynia się do identyfikacji zawodowej pracowników socjalnych. Pracownik w takiej sytuacji otrzymuje bowiem społecznie przygotowaną, subiektywnie rzeczywistą odpowiedź na temat jego tożsamości zawodowej¹⁷. Oczywiście pracownik socjalny nie jest pozbawiony całkowicie wyboru. Pracownik dokonuje wyboru sam i na własną odpowiedzialność¹⁸. Może się zgodzić lub odrzucić daną tożsamość. Takie wybory niewątpliwie wymagają poczucia siebie i tego, kim się jest lub kim się chce być. Działania te są konieczne do budowania tożsamości zawodowej. Pozwalają bowiem zredukować wewnętrzny konflikt między tym, co pracownik socjalny myśli o sobie, a jak postrzegają go inni¹⁹.

¹⁶ P. Berger, T. Luckmann, *Społeczne tworzenie rzeczywistości*, Warszawa 1983, s. 34–35.

¹⁷ Z. Bokszański, *Tożsamość jednostki*, „Kultura i Społeczeństwo” 1988, nr 2, s. 18.

¹⁸ H. Worach-Kordas, *Metoda biograficzna a badanie postaw wobec czasu*, w: *Metoda biograficzna w socjologii*, red. J. Włodarka, M. Ziółkowski, Warszawa–Poznań 1990, s. 122.

¹⁹ Szerzej, w: M. Wiktorowicz-Sosnowska, *Tożsamości jednostek dotkniętych problemem...*, dz. cyt., rozdział I.

By osiągnąć poczucie satysfakcji i przynależności zawodowej, o której była mowa wcześniej, należy rozwinąć świadomość na temat uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych, które mogą stać się zestawem ograniczeń stanowiących przeszkodę w kształtowaniu tożsamości zawodowej. Tym, co poszerza świadomość, jest nastawienie na ciągle dokształcanie się, na samorozwój. Takie podejście wynika z wewnętrznej potrzeby uczenia się, którą można i należy kształtować u studentów pracy socjalnej, a która staje się ważnym elementem budowania tożsamości zawodowej.

Trzecia teza postawiona przeze mnie, nawiązuje do oczywistych treści, a mianowicie tożsamość zawodowa wpływa na jakość wykonywanej pracy. Identyfikacja z pracą lub inaczej poczucie tożsamości zawodowej tworzy się w wyniku zaangażowania pracownika w wykonywaną pracę. Zaangażowanie w pracę z kolei zwiększa wydajność, poziom zadowolenia pracownika, które to czynniki mają wpływ na jego ogólną jakość życia, w tym na jakość wykonywanej pracy. Nie bez znaczenia jest świadomość jednostki, że zawód, jaki wykonuje, jest przydatny, pożądany i szczególnie. Bez identyfikowania się z wykonywanym zawodem, ludźmi i celami zawodowymi, pracownik socjalny nie nawiąże więzi i w efekcie nie zbuduje tożsamości zawodowej. Jego obowiązki zawodowe mogą wówczas stać się wynikiem odgrywania roli społecznej (zawodowej), która nie wymaga identyfikacji.

Rola społeczna określana jest w stosunku do pozycji społecznej. Rola społeczna to wyznacznik sposobu zachowania się osoby zajmującej określoną pozycję. Pozycja natomiast to sposób usytuowania człowieka w społeczeństwie²⁰. Pracownik socjalny może „[...] identyfikować się z daną rolą i odgrywać ją z całkowitym przekonaniem, może też zachowywać wobec niej rezerwę i odgrywać ją z przymrużeniem oka”²¹. Jakże to może przynieść konsekwencje w pracy socjalnej z drugim człowiekiem, można sobie łatwo wyobrazić. Praca socjalna jest bowiem skoncentrowana na człowieku, na jego przeżyciach i cierpieniach²². Każda nieprawidłowość utrudnia koncentrację pracownika socjalnego na tym, co w skutecznej pomocy jest najważniejsze – na człowieku i jego godności.

Inną, ale jakże istotną kwestią, jest poczucie spójności siebie jako człowieka, czyli tożsamości indywidualnej, i siebie jako pracownika, z którą wiąże się tożsamość zawodowa. Tożsamość indywidualna i zawodowa (społeczna) są ze sobą ściśle powiązane, wzajemnie się przenikają. Dotyczy to zgodności w postępowaniu człowieka zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Nie można uczyć innych ludzi wartości, zasad, żyjąc w sposób, który temu zaprzecza.

²⁰ B. Szacka, *Wprowadzenie do...*, dz. cyt., s. 148–189.

²¹ B. Szacka, *Wprowadzenie do...*, dz. cyt., s. 152.

²² C. Sutton, *Psychologia dla pracowników socjalnych*, Gdańsk 2004, s. 7.

Inaczej, niż z rolą, jest z tożsamością, która z góry zakłada świadomość siebie jako człowieka, pracownika, świadomość swojego miejsca w rzeczywistości społecznej. Kształtowanie tożsamości jest procesem, który podlega ciągłemu wytwarzaniu. Na proces ten ma wpływ sytuacja społeczna, w której jednostka się znajduje. Bariery mogą tu być wspomniane wcześniej w referacie uwarunkowania zewnętrzne.

Oczywiście tożsamość zawodowa wiąże się z odgrywanymi przez jednostkę rolami społecznymi. Role określają silniej tożsamość pracownika, kiedy identyfikacja z nimi jest mocniejsza²³. Budowanie tożsamości zawodowej jest zatem możliwe poprzez identyfikację jednostki z rolą zawodową. Identyfikacja prowadzi do zaangażowania i wpływa tym samym na jakość wykonywanej pracy. Takie pożądane zachowania należy kreować już na etapie kształcenia studentów pracy socjalnej. Kształtowanie postaw zawodowych opartych na poszanowaniu godności drugiego człowieka, bezinteresowności oraz rzetelności wykonywanej pracy zwiększa świadomość przydatności i powagi roli zawodowej, a tym samym przyczynia się do wzrostu odpowiedzialności w pomaganiu innym.

Ostatnia, czwarta teza, brzmi następująco: tożsamość zawodowa pracowników socjalnych jest jednym z warunków profesjonalizacji zawodu.

Czym jest zatem profesjonalizacja? Jest to termin wielowątkowy, który odkrywa szerokie zainteresowanie tą kategorią analityczną w literaturze socjologicznej. Termin profesjonalizacja ma wiele wymiarów. Szerzej nad tym zagadnieniem pochyla się Marta Łuczyńska, za którą profesjonalizację traktują jako dynamiczny proces, rozgrywający się na dwóch płaszczyznach: indywidualnej (jednostkowej) oraz społecznej (tj. strategii działania konkretnej grupy zawodowej)²⁴. W wymiarze społecznym (w tym przypadku dotyczącym konkretnej grupy zawodowej) „profesjonalizacja jako cel oznacza dążenie grupy zawodowej do uzyskania dla przedstawicieli zawodu specjalnego, prawnie zagwarantowanego statusu [...]. Profesjonalizacja może być również ujmowana jako dążenie do racjonalizacji działalności zawodowej i nie da się zaprzeczyć, iż ten element istnieje również w działaniach profesjonalistów”²⁵. Jak słusznie podkreśla Łuczyńska, tak definiowany proces profesjonalizacji wskazuje na dążenie grupy zawodowej do monopolizacji umiejętności i wiedzy oraz uzyskania wyłączności do ich zastosowania²⁶. Przy tak rozumianej profesjonalizacji pracownicy socjalni nie wpisują się w tę definicję. By jednak mówić o profesjonalizacji całej grupy, należy przybliżyć, na czym polega profesjonalizacja jako strategia działań jednostkowych. Profesjonalizacja

²³ B. Szacka, *Wprowadzenie do...*, dz. cyt., s. 155.

²⁴ M. Łuczyńska, *Pracownicy socjalni w procesie profesjonalizacji*, Warszawa 2013, s. 22.

²⁵ B. Mach, W. Wesolowski, *Ruchliwość a teoria struktury społecznej*, Warszawa 1982, s. 72.

²⁶ M. Łuczyńska, *Pracownicy socjalni...*, dz. cyt., s. 22.

ta polega na „[...] profesjonalnej socjalizacji, tj. nabywaniu przez jednostkę wiedzy i umiejętności, stawianiu się fachowcem, zawodowcem, ekspertem w jakiejś dziedzinie. Końcowym efektem profesjonalnej socjalizacji jest stanie się profesjonalistą lub osiągnięcie profesjonalizmu w jakiejś dziedzinie”²⁷.

W przypadku studentów pracy socjalnej profesjonalna socjalizacja to nabywanie i doskonalenie umiejętności oraz wiedzy zarówno tej teoretycznej, jak i tej, którą studenci wynoszą z praktyki zawodowej. Wiedza i umiejętności oraz postawy to kompetencje, które niewątpliwie mają wpływ na realizację określonych celów²⁸. Na kompetencje składają się również wartości, motywacja i poczucie tożsamości. Przy czym należy podkreślić, że „istota profesjonalizmu pracownika socjalnego tkwi w praktyce zawodowej, ponieważ przez nią jest on realizowany”²⁹. Praktyczna nauka zawodu jest zatem płaszczyzną, na gruncie której kształtuje się tożsamość pracownika socjalnego. Jest jedną z formalnych ścieżek zdobywania kwalifikacji. To również nabywanie i doskonalenie zawodowych kompetencji. W zakres kompetencji wchodzi wspomniana wiedza teoretyczna, która powinna stanowić bazę dla realizacji pracy socjalnej. Wiedza teoretyczna oraz doświadczenia wyniesione z praktyki zawodowej powinny oddziaływać na siebie komplementarnie. Takie połączenie może mieć niewątpliwie wpływ na profesjonalne pomaganie. Zatem do wykonywania zawodu pracownika socjalnego niezbędne jest opanowanie zestawu odpowiednich kompetencji.

Kompetencje można przedstawić, nawiązując do metafory drzewa³⁰. Wiedza, świadectwa, certyfikaty, umiejętności znajdują się w koronie drzewa. Można je dostrzec, można je zweryfikować. Postawy, wartości, cechy charakteru, motywacja i tożsamość zawodowa są ukryte pod powierzchnią ziemi, w korzeniu. Nie są dostrzegalne, ale bardzo istotne dla profesjonalnej pracy socjalnej i tożsamości człowieka, który ją realizuje. Słabe korzenie dają bowiem słabe rośliny i odwrotnie. Drzewo może zatem być silne dzięki mocnym korzeniom. Metafora drzewa wskazuje na kierunek, w którym należy podążać, chcąc uformować tożsamość zawodową studentów pracy socjalnej. Proces edukacji nie kończy się bowiem z wiedzą teoretyczną i osiągnięciem dyplomu. Wprawdzie jest biletem dającym uprawnienia do wykonywania zawodu pracownika socjalnego, ale staje się niewystarczający do wykształcenia tożsamości zawodowej oraz poczucia kompetencji.

²⁷ M. Łuczyńska, *Pracownicy socjalni...*, dz. cyt., s. 23.

²⁸ M. Łuczyńska, *Pracownicy socjalni...*, dz. cyt., s. 23.

²⁹ M. Łuczyńska, *Pracownicy socjalni...*, dz. cyt., s. 23.

³⁰ Metafora drzewa, którą wykorzystuję, opiera się na klasycznym modelu kompetencyjnym, tzw. góry lodowej, który przedstawiają Lyle M. i Signe M. Spencer, a który wykorzystuję w swojej pracy M. Łuczyńska, w: *Pracownicy socjalni...*, dz. cyt., s. 23 oraz na metaforze drzewa Stephena R. Coveya, w: S. R. Covey, *7 nawyków skutecznego działania*, Poznań 2012.

Pracownik socjalny wyposażony w odpowiednie kompetencje, podobnie jak silne drzewo, nie ugnie się tak łatwo pod wpływem problemu w pracy z podopiecznym. Nie będzie reagował, ale będzie działał. Działanie z kolei zakłada świadomość siebie, ograniczeń, swojego miejsca, kompetencji, powagi celów, które nakładają się na obiektywne elementy profesjonalnego pomagania, a które jednocześnie wskazują tor profesjonalizacji zawodu.

Podsumowując moje rozważania, pragnę zwrócić uwagę, że u podstaw niniejszego artykułu leży pytanie o to, w jaki sposób kształtować tożsamość przyszłego pracownika socjalnego, by stała się ona jednym z podstawowych elementów profesjonalnego pomagania?

Nie ma na to pytanie jednej odpowiedzi. Tożsamość bowiem nie jest *constans*. Nie jest raz dana. Tożsamość jest nieustannie konstruowana. W związku z tym odpowiedź na powyższe pytanie sprowadza się do kilku istotnych wniosków.

Student pracy socjalnej buduje tożsamość zawodową już na etapie edukacji. Na kształt jego tożsamości mają wpływ również inni, przekazujący wiedzę teoretyczną i praktyczną, przy czym ta pierwsza jest bazą, w oparciu o którą student buduje umiejętności praktyczne. Obie są względem siebie komplementarne. W procesie budowania tożsamości ważną rolę pełni świadomość warunkowań wewnętrznych i zewnętrznych, które mogą mieć wpływ na proces identyfikacji jednostki z zawodem. Podniesienie świadomości jest możliwe dzięki procesowi kształcenia i doskonalenia się wynikającemu z wewnętrznej potrzeby człowieka. Równie istotną rolę w tym procesie pełnią przygotowujący do wykonywania zawodu pracownicy socjalnego. Ich zadaniem jest przede wszystkim edukowanie oraz praca nad wartościami, motywacją i tożsamością adeptów pracy socjalnej, czyli praca nad elementami, które stanowią niezbędne do wykonywania zawodu odpowiednie kompetencje. Zestaw kompetencji każdego adepta pracy socjalnej, czyli wiedza, umiejętności i postawy, staje się pożądanym celem kształtowania tożsamości zawodowej, która z kolei jest istotnym czynnikiem profesjonalnego pomagania.

Prezentowane treści nie dają wyczerpującej odpowiedzi na temat wpływu tożsamości zawodowej na profesjonalne pomaganie, sygnalizują natomiast problemy, z którymi praca socjalna się mierzy. Nie bez przyczyny podejmowana przeze mnie problematyka została przedstawiona wielowątkowo. Taka też jest praca socjalna. Nie da się jej zredukować do jednej cechy. Moim celem było również sprowokowanie czytelnika do refleksji i dyskusji nad ważnymi kwestiami dotyczącymi omawianego problemu.

Bibliografia

- Berger P., Luckmann T., *Spoleczne tworzenie rzeczywistości*, Warszawa 1983.
- Boksański Z., *Tożsamość jednostki*, „Kultura i Społeczeństwo”, 1988.
- Covey Stephen R., *7 nawyków skutecznego działania*, Poznań 2012.
- Elliott A., *Koncepcje „ja”*, Warszawa 2007.
- Kawczyńska-Butrym Z., *Pracownicy socjalni*, w: *Koncepcje opieki i zawody opiekuńcze. Pracownicy socjalni i pielęgniarki*, red. Z. Kawczyńska-Butrym, Olsztyn 2000.
- Konecki K. T., Chomczyński P. (red.), *Słownik Socjologii Jakościowej*, Warszawa 2012.
- Łuczynska M., *Pracownicy socjalni w procesie profesjonalizacji*, Warszawa 2013.
- Mach B., Wesołowski W., *Ruchliwość a teoria struktury społecznej*, Warszawa 1982.
- Mead G. H., *Umysł, osobowość i społeczeństwo*, Warszawa 1975.
- Olechnicki K., Załęcki P., *Słownik socjologiczny*, Toruń 1997.
- Ołubiński A., *Praca socjalna. Aspekty humanistyczne i pedagogiczne*, Toruń 2004.
- Przeclawska A., *Kilka refleksji zamiast wstępu*, w: *Absolwent pedagogiki dziś. Perspektywa teorii i praktyki pedagogiki społecznej*, red. E. Kozdrowicz, A. Przeclawska, Warszawa 2006.
- Stępień J., *Socjologia pracy i zawodu*, Poznań 2005.
- Sutton C., *Psychologia dla pracowników socjalnych*, Gdańsk 2004.
- Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa 2008.
- Sztopka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2003.
- Wiktorowicz-Sosnowska M., *Tożsamości jednostek dotkniętych problemem alkoholizmu w rodzinie pochodzenia. Studium socjologiczne*, Toruń 2015.
- Worach-Kordas H., *Metoda biograficzna a badanie postaw wobec czasu*, w: *Metoda biograficzna w socjologii*, red. J. Włodarek, M. Ziółkowski, Warszawa–Poznań 1990.
- Luken T., *Przygotowanie do konstruowania kariery (career learning) – czy rzeczywiście zmierzamy w dobrym kierunku*, w: *Studia Poradownicze* 2013, w: http://www.studiaporadownicze.dsw.edu.pl/fileadmin/user_upload/wydawnictwo/Studia_Poradownicze/2_Przygotowanie_do_konstruowania_kariery_%E2%80%93_czy_rzeczywiscie_zmierzamy_w_dobrym_kierunku.pdf (18.12.2016).