

Jerzy Szmagałski

## **PRACA ŚRODOWISKOWA A PRACA SOCJALNA W ZJEDNOCZONYM KRÓLESTWIE**

Wprowadzenie	- 2 -
1. Podstawowe pojęcia: praca socjalna, profesja, standardy pracy w sektorze opieki społecznej, społeczność (community), praca ze społecznością (community work), rozwój społeczności (community development), empowerment	- 3 -
2. Społeczność jako problem teoretyczny	- 11 -
3. Praca ze społecznością jako samoistna dziedzina	- 12 -
4. Relacje między pracą socjalną a pracą ze społecznością	- 16 -
5. Podejścia do pracy ze społecznością: akcja społeczności (community action), planowanie społeczne (community planning) organizacja społeczności (community organization), rozszerzenie usług (service extension), rozwój społeczności (community development)	- 18 -
6. Rozwój społeczności – standardy praktyki	- 20 -
7. Problemy funkcjonowania praktyków rozwoju społeczności	- 25 -
Przypisy bibliograficzne	- 27 -
Spis załączników	- 29 -

## Wprowadzenie

W Polsce, dzięki funkcjonującemu w kształceniu pracowników socjalnych, wprowadzonemu już przez Aleksandra Kamińskiego [1972, 211-243] z odwołaniem się do tradycji amerykańskiej, pojęciu tak zwanej przez niego **metody organizowania społeczności lokalnej**, albo **metody środowiskowej**, później nazywanej także **pracą ze społecznością** [por. Kaźmierczak, Łuczyńska 1996, 93; Skidmore, Thackeray 1996, 93-112] praca środowiskowa przynależy do zasobu pojęciowego pracy socjalnej. Przegląd aktualnego piśmiennictwa brytyjskiego na temat środowiskowej pracy socjalnej należy zacząć od wyjaśnienia, że w Zjednoczonym Królestwie działalność ta, znana pod ogólną nazwą pracy ze społecznością, należy nie tylko do zakresu pracy socjalnej, ale poza tym jest oddzielną dziedziną działania społecznego, występującą jako aktywność wolontariacka, a także jako zawód. W dalszym ciągu poniższego opracowania w miejsce terminu praca środowiskowa jest przyjęty termin praca ze społecznością.

Opracowanie poniższe zostało przygotowane w oparciu o publikowane głównie w bieżącej dekadzie książki, artykuły ze specjalistycznych czasopism oraz dokumenty udostępniane w Internecie przez miarodajne instytucje standaryzacji i monitorowania jakości służb socjalnych, głównie przez portal instytucji regulującej praktykę i edukację pracy socjalnej w Anglii, zwanej *The General Social Care Council (GSCC)*<sup>1</sup>. W pozostałych krajach Zjednoczonego Królestwa: Walii, Szkocji i Irlandii Północnej zadania te pełnią instytucje będące odpowiednikami GSCC. Standardy i zasady monitorowania jakości pracy socjalnej są albo wspólne dla Zjednoczonego Królestwa, albo nieznacznie zmodyfikowane w poszczególnych krajach.

---

<sup>1</sup> GSCC ma powierzona misję chronienia społeczeństwa w Anglii przez wymaganie wysokich standardów kształcenia, zachowania i praktyki pracowników socjalnych oraz dopuszczanie do pracy socjalnej tylko osób odpowiednio wykształconych. GSCC jest instytucją rządową utrzymywaną przez ministerstwo zdrowia (*Department of Health*), prowadzącą obowiązkowy rejestr pracowników socjalnych i studentów pracy socjalnej, stanowi kodeksy praktyki oraz egzekwuje ich przestrzeganie; posiada uprawnienia do rozpoznawania wykroczeń przeciwko kodeksom i przeciwdziałania im, aż do pozbawienia prawa do wykonywania pracy socjalnej; promuje wysokie standardy kształcenia i szkoleń w zakresie pracy socjalnej poprzez inspekcje i akredytację instytucji edukacyjnych. GSCC i jej odpowiedniki w Walii, Szkocji i Irlandii Północnej zostały powołane 1. października 2001 na mocy ustaw parlamentów tych krajów dotyczących standardów służb socjalnych ([www.gsc.org.uk](http://www.gsc.org.uk))

## **1. Podstawowe pojęcia: praca socjalna, profesja, standardy pracy w sektorze opieki społecznej, społeczność (community), praca ze społecznością (community work), rozwój społeczności (community development), empowerment**

**Praca socjalna** to pojęcie, co do którego w debacie międzynarodowej występują kontrowersje pomiędzy zwolennikami uniwersalistycznego definiowania jej funkcji, metod i podstaw teoretycznych oraz wyrazicielami koncepcji zróżnicowania tych stanowiących o pracy socjalnej czynników w zależności od uwarunkowań kulturowych i ekonomicznych krajów, w których jest ona pod tą nazwą zinstytucjonalizowana jako zawód lub jako profesja.

Brytyjska praca socjalna jest oparta na koncepcji uniwersalistycznej, bowiem definicja pracy socjalnej przyjęta przez Międzynarodową Federację Pracowników Socjalnych i Międzynarodowe Stowarzyszenie Szkół Pracy Socjalnej w 2000 r.<sup>2</sup> została przyswojona przez Brytyjskie Stowarzyszenie Pracowników Socjalnych [BASW b.d., 1] oraz przez GSCC jako podstawa zawodowych standardów pracy socjalnej [GSCC b.d.]<sup>3</sup>. Konsekwencją przyjęcia tej definicji stało się formalne przypisanie do zakresu pracy socjalnej pracy ze społecznością wraz z wszystkimi jej odmianami. Jej oficjalne zaakceptowanie przez obie te organizacje wyznaczające kodeks etyczny i zawodowe standardy pracowników socjalnych nastąpiło w związku z rozpoczętymi na początku dekady 2000 zmianami systemu kształcenia i organizacji w zakresie pracy socjalnej. Zmiany te polegają na przeniesieniu kształcenia kwalifikacyjnego na poziom akademicki, wprowadzeniu obowiązkowego rejestru osób uprawnionych do pracy socjalnej, dostosowaniu treści i standardów kształcenia do przyjętych w Unii Europejskiej i dopasowania ich do wymagań procesu bolońskiego [QAA 2008].

**Profesja** (*profession*) w szerokim rozumieniu to pojęcie wyodrębniające wśród zawodów (*occupations*) takie, które dysponują własną bazą teoretyczną, autonomią w stanowieniu treści i metod kształcenia, własnymi kodeksami etycznymi, samokontrolą w oparciu o te kodeksy. Debata na temat przyswojenia przez pracę socjalną statusu profesji, rozpoczęta w USA w 1915 r., stopniowo rozszerzyła się na cały świat i pozostaje wciąż nierozstrzygnięta [por. np. Weiss, Welbourne 2007]. Debata ta toczy się także w środowisku

---

<sup>2</sup> Według tej definicji: „Praca socjalna jest profesją wspierającą zmianę społeczną, rozwiązywanie problemów powstających w relacjach międzyludzkich oraz wzmacnianie (*empowerment*) i wyzwalamie ludzi dla wzbogacenia ich dobrostanu. Wykorzystując teorie ludzkich zachowań i systemów społecznych, praca socjalna interweniuje w miejscach, gdzie ludzie wchodzi w interakcje ze swoim środowiskiem. Fundamentalnymi dla pracy socjalnej są zasady praw człowieka i sprawiedliwości społecznej.” Pełny tekst definicji: zob. Załącznik nr 1.

<sup>3</sup> W obu tu przywołanych dokumentach mylnie podany jest 2001 r. jako data przyjęcia definicji przez Międzynarodową Federację Pracowników Socjalnych.

brytyjskich pracowników socjalnych pomiędzy krytykami dążeń do profesjonalizacji utrzymującymi, że te dążenia nie służą społeczeństwu, a są motywowane własnym interesem pracowników socjalnych, rzecznikami umiarkowania w tym dążeniu uważającymi, że zawód ten można uznać przynajmniej za semiprofesję, społecznymi radykałami uważającymi, że pracownicy socjalni winni wręcz przeciwstawiać się kojarzeniu ich z profesjami, które w społeczeństwie brytyjskim są oskarżane o elityzm, czy stronnikami profesjonalizacji twierdzącymi, że brytyjska praca socjalna przechodzi kryzys, gdyż nie zdobyła statusu profesji. [Davies 2001, 1; Higham 2006, 13; Lymbery 2001, 376].

Spory te pogodzone zostały, przynajmniej formalnie, przez wspomniane wyżej przyjęcie na początku dekady 2000 przez BASW i GSCC międzynarodowej definicji pracy socjalnej, która ją opisuje jako profesję. Zdecydowane formalne nadanie pracy socjalnej statusu profesji nastąpiło w wyniku ‘rewolucji’ w kształceniu do pracy socjalnej przez wprowadzenie akademickiego dyplomu pracy socjalnej na poziomie trzyletnich studiów wyższych I stopnia (*undergraduate degree*) opartych na obowiązkowych wytycznych programowych (*core curriculum*) z uwzględnieniem 200 dni praktyk, standardów pracy socjalnej, pierwszego oficjalnego kodeksu etycznego. Podkreśla się też profesjonalizacyjne znaczenie wprowadzenia w 2003 r. akademickiego dyplomu pracy socjalnej wraz z nadaniem statusu tytułu chronionego oraz wprowadzeniu od 2005 r. obowiązkowego rejestru pracowników socjalnych [Higham 2006, 14; Humphrey 2006]. Za rewolucyjnymi przemianami w pracy socjalnej wprowadzane są podobne przemiany profesjonalizacyjne w innych zawodach sektora opieki społecznej. Odnosząc wszakże te przemiany do idei profesji jako zawodu dysponującego autonomią, można mieć wątpliwości, czy brytyjska praca socjalna zyskała dzięki nim wreszcie status profesji, skoro owe przemiany zostały wprowadzone jako regulacje państwowe i skoro władze państwowe ustanowiły organy nadzorcze.

**Standardy pracy w sektorze opieki społecznej**, które obecnie obowiązują w Zjednoczonym Królestwie zaczęto tworzyć w związku z omówioną wyżej zmianą w systemie kształcenia pracowników socjalnych. Tę standaryzację formalnie usankcjonowano w 2000. r. ustawą o standardach opieki społecznej *The Care Standards Act*. Rozpoczęcie w 2003 r. studiów akademickich w zakresie pracy socjalnej zostało poprzedzone opracowaniem w 2000. r. przez dziesięcioro pracowników naukowo-dydaktycznych reprezentujących uniwersytety z Anglii, Szkocji i Walii standardów pracy socjalnej przedstawiających zakres wiedzy, umiejętności i norm etycznych wymaganych od absolwentów przyszłych studiów pracy socjalnej. Opracowanie to, *Benchmark Statement for Honours Degrees in Social Work*,

zostało przyjęte jako formalny wzorzec programów kształcenia zatwierdzanych i monitorowanych przez założoną w 1997 r. systemową instytucję akredytacyjną *the Quality Insurance Agency for Higher Education* realizującą misję ochrony jakości i standardów szkolnictwa wyższego w Zjednoczonym Królestwie. W latach następnych te standardy aktualizowano z naciskiem na wprowadzanie do pracy socjalnej zasad tak zwanej w terminologii brytyjskiej praktyki multiprofesjonalnej, polegającej na współpracy z lekarzami, pielęgniarkami środowiskowymi, psychologami, psychoterapeutami, kuratorami stosownie do istoty problemów klientów. W ostatniej wersji standardów z 2008 r. [QAA 2008, zob. Załącznik nr 2] zapisana jest, między innymi, następująca - istotna z punktu widzenia niniejszego opracowania - zasada definiująca brytyjską pracę socjalną: „Praca socjalna funkcjonuje w różnych kontekstach pomocy społecznej (*social welfare*) W Zjednoczonym Królestwie istnieją różne tradycje pomocy społecznej (kształtowane przez legislację, historyczny rozwój i postawy społeczne), które uformowały zarówno kształcenie jak i praktykę w zakresie pracy socjalnej jako umiejscowione w społeczności, obejmujące stacjonarną i dzienną opiekę i opiekę zastępczą” [j.w. 8] Dokument ten szczegółowo wyznacza następujące kategorie standardów kwalifikacji absolwentów akademickich studiów pracy socjalnej:

Przedmiotowa wiedza i zrozumienie w dziedzinach: usług pracy socjalnej, użytkowników usług i opiekunów; kontekstu świadczenia usług, wartości i zasad etycznych, teorii pracy socjalnej, natury praktyki pracy socjalnej;

Przedmiotowe i inne umiejętności, w tym rozwiązywania problemów, gromadzenia informacji, analizy i syntezy, interwencji i ewaluacji;

Umiejętności komunikacyjne;

Umiejętności pracy z innymi;

Umiejętności rozwoju osobistego i personalnego;

Opanowanie technologii informatycznych oraz umiejętności w zakresie statystyk i rozliczeń finansowych [j.w. 8-14]

Każda z tych kategorii standardów obejmuje z kolei zestawienie odpowiednich, szczegółowych kompetencji. Poziom uszczegółowienia standardów ilustruje poniższy opis kategorii ‘umiejętności pracy z innymi’, która tu została wybrana do demonstracji jako związana z tematem opracowania. Są to następujące kompetencje:

- angażowanie użytkowników usług pracy socjalnej sposobami, które zwiększają ich zasoby, zdolność i siłę wpływu na czynniki oddziałujące na ich życie;

- aktywne konsultowanie się z innymi, w tym z użytkownikami usług i opiekunami, którzy dysponują odpowiednimi informacjami lub eksperckim rozeznaniem;
- współpraca z innymi, nawiązywanie kontaktów i negocjowanie ponad takimi różnicami jak granice organizacyjne i profesjonalne czy różnice tożsamości i języka;
- rozwijanie efektywnych relacji pomocowych oraz partnerstwa z innymi osobami, grupami i organizacjami, które ułatwiają zmianę;
- wspólne działanie z innymi na rzecz poprawy sprawiedliwości społecznej poprzez rozpoznawanie i reagowanie na uprzedzenia, instytucjonalną dyskryminację i strukturalne nierówności;
- działanie w ramach wielostronnej odpowiedzialności (na przykład wobec instytucji opieki, opinii publicznej, użytkowników usług, opiekunów i innych);
- przeciwstawienie się innym, jeśli to konieczne sposobami, które najprawdopodobniej przyniosą pozytywne rezultaty. [j. w. 13]

Dokument ten zawiera także szczegółowe opisy standardów w zakresie kształcenia, uczenia się i oceniania/samooceny studentów pracy socjalnej.

Oprócz regulacji standardów kształcenia pracowników socjalnych w Zjednoczonym Królestwie obowiązują wydane w 2002 r. standardy pracy socjalnej *The National Occupational Standards for Social Work* (www.topssengland.net - broszura 63 strony, patrz Załącznik Nr 3), których nawet krótka prezentacja przekroczyłaby ramy i zakres merytoryczny tego opracowania. Ponadto praca socjalna jest objęta systemem standaryzacji opieki społecznej nadzorowanym przez wspomniany już we Wprowadzeniu *the General Social Care Council* w Anglii oraz jego odpowiedniki: *the Care Council* w Walii, *the Scottish Social Service Council* i *the Northern Ireland Social Care Council*. Przez *GSCC* już w 2002 r. zostały wprowadzone *Wytyczne dla Pracowników Opieki Społecznej oraz Wytyczne dla Pracowników Sektora Opieki Społecznej*<sup>4</sup> dotyczące także pracowników socjalnych (Załącznik Nr 4). Z tego dokumentu przytoczone są poniżej standardowe zakresy obowiązków pracownika opieki społecznej:

1. ochrona interesów i praw użytkowników usług i opiekunów;

---

<sup>4</sup> Przytoczony tytuł pochodzi z dostępnego na [www.gsc.org.uk/codes](http://www.gsc.org.uk/codes) oficjalnego tłumaczenia na język polski dokumentu *Code of Practice for Social Care Workers and Code of Practice for Employers of Social Care Workers*. Tamże zamieszczono tłumaczenia tego dokumentu na 28 innych afrykańskich, azjatyckich i europejskich języków. *GSCC* ogłasza także specjalistyczne standardy podyplomowych kwalifikacji pracy socjalnej w zakresie zdrowia psychicznego *Specialist standards and requirements for post-qualifying social work education and training. Social work in mental health services, Revised May 2010* ([www.gsc.org.uk](http://www.gsc.org.uk).)

2. rozwijanie i podtrzymywanie zaufania użytkowników usług i opiekunów w stosunku do własnej osoby;
3. promowanie niezależności użytkowników usług przy jednoczesnym unikaniu w miarę możliwości przypadków narażania ich na sytuacje niebezpieczne lub stanowiące potencjalne zagrożenie;
4. poszanowanie praw użytkowników usług z jednoczesnym staraniem, aby ich zachowanie nie szkodziło im samym czy innym osobom<sup>5</sup>;
5. działanie w sposób mający na celu rozwijanie i podtrzymywanie publicznego zaufania jakim opinia publiczna darzy opiekę społeczną;
6. zapewnienie utrzymania jakości świadczonych usług na odpowiednim poziomie poprzez zdobywanie wiedzy i rozwój umiejętności.

Każdy z tych zakresów jest rozpisany na szereg szczegółowych wymagań. Ta szczegółowość standardów w tym miejscu jest zilustrowana przytoczeniem wymagań dotyczących zakresu 3, także wybranym do demonstracji dlatego, że jest związany z tematem opracowania:

- 3.1 Promowanie niezależności odbiorców usług przy jednoczesnym udzielaniu im wsparcia umożliwiając im lepsze zrozumienie i egzekwowanie swoich praw;
- 3.2 Przeciwdziałanie się, zgodnie z oficjalnymi przepisami i zasadami postępowania, jakimkolwiek formom zachowań stwarzającym zagrożenie, poniżającym, dyskryminującym lub mających na celu umyślne wykorzystanie drugiej osoby;
- 3.3 Postępowanie w sposób nienarażający osób zaangażowanych ani osób trzecich na bezpośrednie zagrożenie zachowaniami niebezpiecznym czy poniżającymi w miejscu pracy;
- 3.4 Informowanie pracodawcy lub odpowiednich organów o trudnościach źródłowych lub operacyjnych uniemożliwiających świadczenie bezpiecznych usług w ramach sektora opieki społecznej;
- 3.5 Informowanie pracodawcy lub odpowiednich organów o zachowaniach współpracowników, które mogą stwarzać zagrożenie lub wpływać w niekorzystny sposób na jakość świadczonych usług;

---

<sup>5</sup> Uwaga: W cytowanych tu „Wytycznych...” w punkcie 4 omyłkowo powtórzono punkt 3. Ta omyłka jest tu zastąpiona poprawnym tłumaczeniem punktu 4 z oryginału *Codes of Practice for Social Care Workers*, [www.gsc.org.uk/codes](http://www.gsc.org.uk/codes)

- 3.6 Stosowanie się do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wraz z uwzględnieniem postanowień dotyczących spożywania nielegalnych substancji odurzających;
- 3.7 Pomoc użytkownikom usług i opiekunom w sprawie składania zażaleń, traktowanie przypadków niezadowolenia z należytą powagą, rozpatrywanie ich lub przekazywanie odpowiednim osobom; oraz
- 3.8 Świadome i odpowiedzialne korzystanie z wyznaczonego zakresu uprawnień służbowych wynikających z pracy z odbiorcami usług sektora opieki społecznej

Oprócz wymienionych tu organów szczegółowo regulujących pracę socjalną i opiekę społeczną nad tymi dziedzinami czuwa kilka innych instytucji, jak *the Department of Health*, *the Training Organization for the Social Services*, *the Commission for Social Care*, których kompetencji w zakresie standaryzacji i monitorowania pracy socjalnej i innych służb opieki społecznej w ograniczonych ramach tego sprawozdania nie sposób opisać. Założoną funkcją tego całego systemu regulacji jest ochrona społeczeństwa przed szkodliwym działaniem pracowników tych służb. W literaturze napotykamy zarówno pozytywne jak krytyczne opinie badaczy pracy socjalnej odnoszące się do tej wzmożonej ofensywy standaryzacji, która następuje w brytyjskich służbach socjalnych w związku z reformą kształcenia pracowników socjalnych i nowym ustawodawstwem dotyczącym opieki społecznej. Z perspektywy krytycznej zauważa się, że narasta napięcie między minimalistycznymi kryteriami naboru kandydatów na studia pracy socjalnej, a wciąż rozrastającymi się programami kształcenia, napięcie szczególnie odczuwalne w Anglii, co wystawia na niebezpieczeństwo przyszłych pracowników socjalnych i ich klientów [Higham 2006, Humphrey 2006, GSCC 2007].

Realia standaryzacji brytyjskiej pracy socjalnej rodzą wątpliwości, czy praca ta przybliżyła się do modelu profesji. Mimo optymistycznych w tym względzie opinii w literaturze, Humphrey [j.w.] twierdzi, że przed reformą, gdy kształceniu pracowników socjalnych przypisywano drugorzędność w porównaniu z kształceniem do innych profesji, praca socjalna posiadała większą autonomię, niż obecnie. W środowisku brytyjskich pracowników socjalnych wyrażane są opinie, że ich profesja nie dochodzi do głosu na forum krajowym i nie ma w skali kraju dość potrzebnego jej wsparcia. Stąd w 2009 r. powstała inicjatywa utworzenia do końca 2010 r. niezależnej, profesjonalnej organizacji pracowników socjalnych o nieco mylącej z polskiego punktu widzenia nazwie *the National College of Social Work*. Celem organizacji ma być promowanie profesji i podnoszenie jej standardów



[McGregor 2009, The College of Social Work 2010]<sup>6</sup>. Wydaje się, że nieznanie dotąd brytyjskim pracownikom socjalnym nasilenie standaryzacji, która ma podnieść jakość tej pracy, nie przyniosło im dostatecznej profesjonalnej satysfakcji. Lekarstwem na to ma być... dalsze podnoszenie standardów przez niezależne kolegium, co tylko pozornie jest paradoksem, bowiem nadzieję na więcej satysfakcji upatrują oni w zdobyciu większej autonomii.

**Spoleczność** jako pojęcie występujące w brytyjskim piśmiennictwie dotyczącym opieki społecznej (*social care*), jest używane w różnych znaczeniach, służy określaniu różnych koncepcji bytów społecznych, mieszczących się w dwóch kategoriach znaczeniowych:

- społeczności jako wspólnego terytorium, geograficznego rejonu zamieszkiwania ludzi, na przykład sąsiedztwo, osiedle w kontekście miejskim lub podmiejskim czy wieś na terenach niezurbanizowanych;
- społeczności jako wspólnoty interesów, na przykład opartych na kulturze i tożsamości w przypadku mniejszości etnicznych lub na wspólnej identyfikacji szczególnych potrzeb jak w przypadkach rodziców dzieci ze specjalnymi potrzebami, czy osób przewlekle chorych psychicznie lub niepełnosprawnych intelektualnie..

Ponadto pojęcie społeczności w najogólniejszym znaczeniu występuje w złożeniu *community care*, oznaczającym w przybliżeniu tę dziedzinę, określaną u nas jako pomoc społeczna. Pojęcie społeczności znajdujemy także w terminach oznaczających usługi środowiskowe, na przykład usługi opiekuńcze dla osób starszych we własnych domach lub placówkach dziennego pobytu (*community care services*). Szczególną formą usług środowiskowych są wolontariackie, niepłatne usługi opiekuńcze i samopomoc organizowane dla zapelnienia poszerzającej się luki pomiędzy kurczącym się zakresem usług w sektorze publicznym a rosnącymi niezaspokojonymi potrzebami (*community based services*). Ta forma usług polega na szczególnym podejściu do świadczenia pomocy społecznej (*social welfare provision*), opartym na uznaniu różnorodności potrzeb oraz partycypacji użytkowników i ich naturalnych opiekunów zaspakajaniu tych potrzeb. W złożeniu *community sector* pojęcie jest używane do charakteryzowania mniej formalnych, pozarządowych form usług socjalnych w przeciwstawieniu do instytucji usług sektora publicznego. [Mayo 1998, 162 ].

---

<sup>6</sup> Z ostatnich przeglądów wiadomości na ten temat dostępnych głównie za pośrednictwem portalu British Association of Social Workers ([www.basw.org.uk](http://www.basw.org.uk)) wynika, że toczy się spór o ustalenie podstaw i zakresu działania tego Kolegium.

**Praca ze społecznością** to pojęcie odnoszące się do metod i umiejętności pracy z grupami ludzi na rzecz ich wspólnych interesów lub problemów. Podobnie, jak to ma miejsce w Stanach Zjednoczonych, w ramach pracy ze społecznością rozwinięte zostały różne kierunki tej pracy różniące się poziomami udziału instytucji i osób przynależących do społeczności. Praca ze społecznością może być realizowana w społecznościach terytorialnych lub ze wspólnotami interesów. W kontekście brytyjskim praca ze społecznością bywa wykonywana jako działalność wolontariacka, w ramach samoistnej profesji (*community workers*) lub w ramach pracy socjalnej [Henderson 2001, 72].

**Rozwój społeczności** to jedno z podejść do pracy ze społecznością, które scharakteryzowane zostaną w części 5. W piśmiennictwie napotyka się propozycję ograniczającą tę pracę do społeczności lokalnych. W myśl tej propozycji samopomoc, wzajemne wsparcie, integrację współmieszkańców, rozwijanie potencjału rozwiązywania problemów i reprezentowania się oraz promowanie kolektywnego działania na rzecz przedstawiania preferencji społeczności decydentom politycznym ma odróżniać ten nurt od innych [Smith 1996, 2006]. W tym nurcie „...lokalna partycypacja jest uważana za aksjomatyczną, zarówno dla osiągnięcia sukcesu każdej lokalnej inicjatywy, która dla dokonania stosownej i trwałej interwencji wymaga wiedzy i ekspertyzy pochodzącej od członków społeczności jak i ze względu na stanowiące jej podstawę fundamentalne wartości empowermentu, partnerstwa i zaangażowania” [Dinham 2005, 303 ].

**Empowerment** to pojęcie przyjmujące się w polskiej terminologii pomocy społecznej w angielskim brzmieniu. W literaturze anglojęzycznej jest to pojęcie tak popularne, że zachodzą obawy o jego nadużywanie. Z perspektywy użytkowników pracy socjalnej empowerment oznacza przeciwstawianie się bezsilności, osiągnięcie większej kontroli nad własnym życiem, zdolności do wpływania na innych i dokonywania zmian i jest rozumiany albo jako proces albo jako rezultat tego procesu. Wśród znaczeń tego pojęcia w brytyjskiej literaturze najczęściej występują dwa modele: profesjonalny i wyzwalający (*liberational*). Przez pracowników socjalnych i inne służby socjalne koncepcja empowerment została przyjęta w odpowiedzi na urynkowanie opieki społecznej w obronie przed niepewnością i poczuciem braku bezpieczeństwa w tej nowej sytuacji. Empowerment stał się dla tych profesji środkiem walki o autonomię i konsolidację. Jeśli empowerment użytkowników służb socjalnych ma być celem pracowników tych służb, najpierw sami pracownicy winni dla siebie osiągnąć empowerment. W organizacjach osób niepełnosprawnych czy innych użytkowników usług socjalnych wyzwalający model empowerment ma charakter indywidualny i polityczny zarazem – polega na wspólnych staraniach o zmianę przez samopomoc, wzajemne wsparcie a

także akcje organizowania nacisku na władze. Empowerment na wymiary obiektywny i subiektywny – ogniskuje się na poszerzaniu zakresu władzy ludzi nad ich własnym życiem oraz ich osobistej zdolności do korzystania z tej władzy. [Croft, Beresford 2001, 116-117]

## 2. Społeczność jako problem teoretyczny

Powyżej przedstawiony przegląd znaczeń pojęcia ‘społeczność’ sygnalizuje zaledwie jego wieloznaczność’. Raymond Plant w teoretycznej analizie społeczności zwraca uwagę, że rozumienie tego pojęcia jest warunkowane faktycznym jego używaniem w języku do opisu, interpretacji, organizacji i ewaluacji społecznych zachowań człowieka. Inaczej mówiąc, dla zrozumienia pojęcia społeczności należy rozpoznawać funkcję jaką ono pełni w danym kontekście. Znaczenia tego pojęcia we współczesnej debacie wywodzą się XIX w., kiedy to odwoływanie się do niego służyło przeciwstawieniu naturalnych skupień osiedleńczych ludzi (według Tonniesa *gemeinschaft*) wielkim, bardziej złożonym formom organizacji życia społecznego podporządkowanym industrializacji (według Tonniesa *gesellschaft*).

Współcześnie pojęcie społeczności rozpatrywane jest z punktu widzenia dwóch orientacji. Według orientacji liberalnej jednostka jest pozycjonowana przed wszystkimi innymi formami życia społecznego, układając swoje relacje społeczne w drodze racjonalnych decyzji i umów, a nie w oparciu o zastane zwyczaje. Przeciwna orientacja komunitaryzmu postrzega życie jednostek jako zakorzenienie w społecznościach. Między tymi orientacjami mieszczą się rozmaicie opisywane koncepcje społeczności, zawsze jednak oparte na jakiejś normatywnej, chociaż rzadko wprost wyłożonej charakterystyce ‘dobrego życia’ [Shaw 2008].

Swoboda ideologiczna posługiwania się pojęciem społeczności w Zjednoczonym Królestwie, czyni zeń element budowy różnych projektów polityki społecznej. (Dodajmy, że pojęcie społeczności/wspólnoty bywało i bywa narzędziem nie tylko polityki społecznej i nie tylko w Zjednoczonym Królestwie). Brytyjskim przykładem skrajnie liberalnego politycznego podejścia do znaczenia społeczności w życiu jednostek stało się stanowisko Margaret Thatcher, pełniącej funkcję premiera z ramienia Partii Konserwatywnej w latach 1979-1990, wyrażone w 1987 r. w wielokrotnie potem cytowanej wypowiedzi „nie ma czegoś takiego jak społeczeństwo” (*there is no such thing as society*) [tu za Geoghegan, Powell 2009, 435], której konsekwencją była teza, że to tak zwane przez innych społeczeństwo to tylko zbiorowość jednostek działających w osobistym interesie.

Ustalanie konotacji pojęcia społeczności w kontekście brytyjskim jest komplikowane sporem o interpretację wyników badań londyńskich dzielnicach biedy w latach przed i tuż po II Wojnie. Spór ten, jakkolwiek dotyczy przeszłości, toczy się aktualnie między zwolennikami sentymentalnej interpretacji życia w tych dzielnicach jako stanu naturalnego sąsiedztwa o silnych więzach, a badaczami wykazującymi nienaturalność tych więzów, wymuszoną kolektywną deprivację. Społeczności te, co zresztą wówczas stwierdzili badacze, zostały opuszczone przez wielu ich mieszkańców, gdy tylko stało się możliwe przeprowadzanie się do nowych osiedli, rozbudowanych po wojnie [Shaw 2008, 30]. Podsumowując, można przyjąć, że w brytyjskich tradycjach politycznych pojęcie społeczności ze jego wieloznacznością ideologiczną zdaje się dobrze służyć do budowy programów polityki społecznej konkurującym ze sobą siłom politycznym.

### **3. Praca ze społecznością jako samoistna dziedzina**

Badacze początków pracy ze społecznością upatrują w Anglii, a dokładniej w Londynie, w wolontariackich ruchach *settlementów*, oraz towarzystw organizacji dobroczynności (*Charity Organization Societies*), które zostały zapoczątkowane w końcu XIX w. W okresie międzywojennym do tych tradycji nawiązał ruch stowarzyszeń społeczności lokalnych. Następny etap rozwoju pracy ze społecznością nastąpił po II Wojnie Światowej w toku realizacji państwowego planu Nowych Miast, przedsięwziętego dla rozgęszczenia zaludnienia wielkich aglomeracji. Dopiero w tym okresie w pracy ze społecznością zaczął się rozwój dwóch nurtów działalności – profesjonalnej i wolontariackiej. [Mayo 1998, 163]

Praca ze społecznością wykrystalizowała się jako zawód (*community workers*) w latach 1960. Była jednak wówczas traktowana jako marginalna praktyka rozwijana przez władze lokalne, które bezpośrednio lub przez organizacje pozarządowe zaczęły zatrudniać pracowników do prowadzenia innowacyjnych projektów rozwiązywania problemów w lokalnych enklawach biedy i deprivacji. Praca ze społecznością była wówczas zdominowana przez pełnych dobrych intencji pracowników i działaczy społecznych wyznających różne ideologie polityczne: marksizm, socjalizm, liberalizm czy wręcz libertarianizm i kierujących się ambicjami osiągnięcia transformacyjnych zmian w społeczeństwie. W codziennej praktyce projekty zmian w społeczności sprowadzały się do redystrybucji nadwyżek ówczesnego wzrostu gospodarczego pomiędzy zmarginalizowanych i pokrzywdzonych członków

społeczności. Rozwój pracy ze społecznością, jako zawodu przybrał na dynamice dzięki rozpoczętym w 1969 r. rządowym projektom rozwoju społeczności (*Community Development Projects*). Projekty te zamierzone były przez władze jako holistyczne i profilaktyczne podejścia do eliminowania socjalnej deprivacji. Były one realizowane metodą badania w działaniu (*action research*), zatem indywidualizowane stosownie do lokalnych uwarunkowań. Akcja ta została oparta na teoretycznym założeniu, że przyczynami deprivacji są patologie społeczne powodujące utkwienie ludzi w pułapkach biedy, dodatkowo podtrzymywane przez nietrafnie adresowaną pomoc społeczną. Pracownicy realizujący w terenie te projekty zaczęli wszakże wyjaśniać przyczyny deprivacji nierównościami strukturalnymi w kapitalizmie, gromadząc i publikując dane na poparcie swoich tez. Nurt ten znalazł oparcie w teorii Paulo Freire zawartej w jego *Pedagogy of the Oppressed*, wydanej w Anglii w 1972 r. Zawarta w teorii Freire'a koncepcja ludowej edukacji prowadzonej w społecznościach lokalnych z wykorzystaniem lokalnych zasobów wiedzy i doświadczenia życiowego zyskała wówczas uznanie wśród praktyków pracy ze społecznością, będąc przeciwstawieniem wobec konserwatywnych teorii edukacji podającej w społeczeństwach klasowych. W tym czasie została założona organizacja *The UK Association of Community Workers*, która postawiła sobie za cel reprezentowanie i wsparcie osób starających się praktykować antyopresyjną pracę ze społecznością [Hindley 1995].<sup>7</sup> W praktyce pracy ze społecznością tamtych czasów ukształtowały się dwie orientacje. Jedna ogniskowała się na społeczności jako organizmie i 'miękkich' problemach jak dezorganizacja społeczna i braki zasobów służących łagodzeniu deprivacji socjalnych, druga postrzegała społeczność jako byt polityczny i występowała przeciw 'twardym' problemom, opresji i i społecznej bezsilności. W radykalizmie społecznym, ale także w pogorszeniu kondycji budżetu państwa z powodu kryzysu naftowego w 1974 r. badacze upatrują przyczyny zakończenia tych projektów. Na początku lat osiemdziesiątych w Zjednoczonym Królestwie doliczono się ponad 5 tys. zawodowych praktyków pracy ze społecznością. Następna fala rozwoju pracy ze społecznością podniosła się w końcu lat 1980. wskutek rosnącej potrzeby mobilizowania współpracy pomiędzy lokalnymi wydziałami służb socjalnych, a społecznościami przez nie obsługiwany. Przechodzenie w okresie rządów Partii Konserwatywnej od polityki społecznej klasycznego *welfare state* opartej na interwencji państwa do rozwiązań mieszanych czerpiących z wszystkich sektorów: państwowego, prywatnego i pozarządowego – *mixed economy of welfare*, zwiększyły zapotrzebowanie na pracę ze społecznością. Ilość pracowników płatnych

---

<sup>7</sup> Organizacja ta prawdopodobnie obecnie nie istnieje, albo jest nieczynna, ponieważ nie wykazuje jej Google. W przejranej literaturze nie natrafiono na informacje o jej działaniu po 1995 r.

w końcu lat dziewięćdziesiątych wzrosła do około 7 tysięcy. [Henderson 2001, Mayo 1998, Popple 2000 a, 2000 b; Smith 1996, 2006].

W koncepcjach pracy ze społecznością pochodzących z tego okresu, określano ją jako aktywizację działania ludzi na rzecz poprawy ich własnego losu w środowiskach w których żyją. Na przykład Alan Twelvetrees, w swojej wielokrotnie wznawianej, ostatnio w 2008 r., książce *Community Work*, w wydaniu z 1991 r., napisał po prostu, że jest to proces pomagania zwykłym ludziom w naprawianiu ich własnych społeczności, zaś według definicji stowarzyszenia samorządów wielkich miast *Association of Metropolitan Authorities* z 1993 r. miała to być działalność zorientowaną na umożliwianie ludziom poprawy jakości ich życia i uzyskiwania większego wpływu na procesy, które ich dotyczą [za Mayo 1998, 163]

W ostatniej dekadzie XX wieku w pracy ze społecznością radykalny nurt praktycznie zanikł. Zgodnie z ustawą o narodowej (publicznej) służbie zdrowia i opiece społecznej *NHS and Community Care Act z 1990*<sup>8</sup> r. praca ta została zinstrumentalizowana jako narzędzie polityki pluralistycznej pomocy społecznej (*welfare*). Nastąpiło urynkowanie usług opieki społecznej oraz sprzężenie z nią we współpracy służby zdrowia. W tym sprzężeniu zostało wzmocnione znaczenie pracy ze społecznością [Mayo 1998, 164]. W oparciu o literaturę z tej dekady oraz o pozycje wcześniejsze Sarah Cemlyn podsumowała charakterystykę tej pracy następująco: „Praca ze społecznością jest określona przez zasady partycypacji, empowermentu, samookreślenia, kolektywizmu, wspólnotowości i antyopresyjnej praktyki. Wymagana wiedza i umiejętności obejmują rozumienie politycznego i społecznego kontekstu dla strategicznego zogniskowania zamierzonych działań oraz rozumienia natury i dynamiki więzi społecznych. Ta wiedza i umiejętności obejmują, podobnie jak praca socjalna, rozumienie psychologicznych czynników oddziałujących na grupy i jednostki oraz umiejętne rozpoznawanie<sup>9</sup> i interweniowanie w relacjach interpersonalnych” [Cemlyn 2003, 131].

---

<sup>8</sup> Ustawa ta rozdzieliła rolę służby zdrowia i władz lokalnych przez zmianę ich wewnętrznej struktury, w ten sposób, że władze lokalne rozpoznają potrzeby lokalnej populacji i następnie zakupują potrzebne usługi od dostawców. Aby zostać dostawcami na wewnętrznym rynku placówki lecznicze stają się przedsiębiorstwami współdziałającymi z NHS współzawodnicząc między sobą. Opieka społeczna zapewnia ludziom potrzebującym długoterminowej opieki możliwość życia w ich własnych domach lub w placówkach stacjonarnych. [www.careandthelaw.org.uk/eng/b\\_section8](http://www.careandthelaw.org.uk/eng/b_section8) Akces 21.09.2010.

<sup>9</sup> W oryginale *assessment* (ocena, oszacowanie,) to pojęcie, którym w anglojęzycznej terminologii pracy socjalnej zastąpiono pojęcie *diagnosis* w trakcie odchodzenia od tzw. modelu medycznego, zgodnie z którym klienci byli traktowani jak pacjenci, a ich problemy jak tkwiące wewnątrz nich choroby. Pracownik socjalny miał diagnozować przyczyny problemu i prowadzić terapię. Obecnie w pracy socjalnej dominuje tzw. model społeczny, zakładający, że w powodowaniu problemów klientów czynniki środowiskowe mogą być tak samo ważne jak wewnętrzne. Tłumaczenie pojęcia *assessment* jako ‘rozpoznanie’, a nie ‘ocena’ jest uzasadnione

Zwróćmy uwagę, że kluczowe w tej charakterystyce pojęcia partycypacji i empowermentu to słowa wytrychy w najrozmaitszych projektach społecznych mikro i mezo skali poczynając od akcji radykalnych NGOs poprzez samorzady lokalne aż do projektów Banku Światowego. Jako nieskończona plastyczna idea, partycypacja może oznaczać niemal wszystko, co angażuje ludzi. Andrea Cornell, starając się ‘rozpakować’ ten pojemny termin odwołała się do szeregu typologii, z których każda wykazuje jego manipulacyjny potencjał. Bardzo pouczającą w tym względzie jest przytoczona przez nią typologia interesów opracowana przez Sarah White (Tabela nr 1).

Tabela nr 1

Typologia interesów w uwzględnianiu ‘partycypacji’ w projektach społecznych

Forma	Co znaczy ‘partycypacja’		Czemu służy ‘partycypacja’?
	dla implementującej organizacji?	dla adresatów?	
Nominalna	Legitymizację – pokazać, że coś się robi.	Inkluzję – utrzymanie dojścia do potencjalnych korzyści	Pokazowi
Instrumentalna	Efektywność – ograniczyć wkład sponsora, wykorzystać udziały społeczności dla obniżenia kosztów projektu	Koszty – czasu włożonego w prace przy projekcie i inne czynności	Osiągnięciu wysokiej opłacalności i wykorzystaniu lokalnych środków
Reprezentatywna	Uzyskanie trwałości – uniknąć kreowania zależności	Wpływ – wywarcie nacisku na zawartość projektu i zarządzanie nim	Daniu ludziom głosu w określaniu ich własnego rozwoju
Transformatywna	Empowerment – umożliwienie ludziom podejmowania własnych decyzji, uzgadniania, co mają zrobić i podjęcia działania.	Empowerment – osiągnięcie zdolności do decydowania i działania dla siebie samych	Zarówno jako środek i cel – podtrzymująca się dynamika

Za: Cornwall [2008, 273]

Ta typologia w zastosowaniu do praktyki pracy ze społecznością może ułatwić demystyfikację poszczególnych projektów. Współcześnie praca ze społecznością prowadzona jest przeważnie rejonach miast dotkniętych wielowymiarową deprawacją z założeniem, że ta praca pomoże poprawiać sytuację życiową mieszkańców w takich rejonach przez angażowanie

---

koniecznością uniknięcia nieporozumień, które mogłyby wynikać stąd, że w polskim zasobie pojęciowym pracy socjalnej funkcjonuje postulat nieoceniania klienta jako jedna z zasad pracy socjalnej.

ich samych do współpracy ze służbami socjalnymi. Ponieważ odpowiedzialność w zakresie kształtowania warunków życia mieszkańców zasadniczo spoczywa na lokalnych władzach, przy realizacji projektów pracy ze społecznością może występować skłonność do nominalnej formy partycypacji.

#### **4. Relacje między pracą socjalną a pracą ze społecznością**

Dążenia do włączenia pracy ze społecznością w zakres metod pracy socjalnej trwają w Zjednoczonym Królestwie od dawna. Argumentów za zintegrowaniem tych dwóch dziedzin dostarczyły wpływowe propozycje zmian w opiece społecznej znane jako raporty Seebohma z 1968 r. i Barclay'a z 1982 r.<sup>10</sup> W raportach tych przedstawiono, między innymi, rekomendacje stosowania przez pracowników socjalnych pracy ze społecznością wykorzystującej idee samopomocy oraz wspierania aktywności wolontaryjnej w odniesieniu do problemów nękających jednostki i grupy [Mayo 1998, 163; Lynch, Forde 2008, 851).

Ta orientacja pracy socjalnej uległa wzmocnieniu w latach dziewięćdziesiątych, ale występowały też tendencje odwrotne. Narastające przypisywanie pracy socjalnej zadania oceny ryzyk narzuciło jej kontrolujące podejście, szczególnie w dziedzinie ochrony dzieci i pomocy osobom z zaburzeniami psychicznymi. Tragiczne przypadki maltretowania dzieci aż do zamordowania, przypadki niebezpiecznych zachowań osób chorych psychicznie wywołały paniczne reakcje opinii publicznej domagającej się surowych i skutecznych przeciwdziałań. Reakcją w pracy socjalnej stało się dążenie do większego nadzoru samych pracowników socjalnych i ich klientów, sprzeczne z podstawowymi zasadami pracy ze społecznością. To dążenie zostało wzmocnione w ciągu dwóch dekad konserwatywnych rządów, kiedy to społecznościowe definiowanie potrzeb zostało porzucone na rzecz indywidualistycznego. Wspomniano już powyżej, że postępujące w tym okresie rozmontowywanie publicznej pomocy społecznej na rzecz jej urynkowania przyczyniło się do rozwoju pracy ze społecznością, ale w pracy socjalnej współpraca z organizacjami społecznymi uległa rozluźnieniu. Dążenie do poprawy społecznego statusu w pracy socjalnej przejawia się w

---

<sup>10</sup> Raporty Seebohma, zamówiony przez ministerstwa spraw wewnętrznych, edukacji i nauki, mieszkalnictwa i władz lokalnych oraz zdrowia (*the Secretaries of State for the Home Department, Education and Science, Housing and Local Government, and Health*) i Barclay'a, zamówiony przez ministra służb socjalnych (*the Secretary of State for Social Services*) a wykonany przez zespół roboczy utworzony w Narodowym Instytucie Pracy Socjalnej (*the National Institute for Social Work*) miały na celu przegląd roli i zadań pracowników socjalnych w lokalnych wydziałach służb socjalnych i współpracujących z tymi służbami organizacji pozarządowych w Anglii i Walli oraz przedstawienie rekomendacji zmian. Rekomendacje obu raportów przyczyniły się do wprowadzenia ustawowych zmian w organizacji i metodach pracy socjalnej (Glasby 2005).



staraniach upodobnienia jej do bardziej wpływowej profesji medycznej, co eliminuje z profesjonalnej świadomości pracowników socjalnych zagadnienia społecznych nierówności, a na plan pierwszy wysuwa techniczne podejście do interwencji. Z drugiej jednak strony, w pracy socjalnej pojawiły się czynniki sprzyjające jej łączeniu z pracą ze społecznością. Lata osiemdziesiąte wniosły do edukacji pracowników socjalnych koncepcje antyrasistowskiej i antyopresyjnej praktyki odwołującej się do tradycyjnych humanitarnych wartości tej pracy. Na tym tle pojawiła się wspólnota celów pracy socjalnej i pracy ze społecznością, która od swych początków służyła przeciwdziałaniu nierównościom, początkowo głównie klasowym, z czasem powodowanym dyskryminacją wszelkich bezsilnych mniejszości. Do włączania pracy ze społecznością w obręb pracy socjalnej zaczęły się przyczyniać ruchy użytkowników służb socjalnych przeciwko opresyjności ich usług, tradycyjnie skutkujących kontrolą nad użytkownikami. Narastająca asertywność uczestników tych ruchów niejako wymusiła na pracownikach socjalnych poszukiwanie porozumienia ze społecznościami. Tę tendencję umacnia rozwój badań w pracy socjalnej, wykazujących społecznościowe czynniki problemów, które leżą w domenie tej pracy. Znaczącym powodem włączania pracy ze społecznością do pracy socjalnej jest narastająca tendencja organizowania usług socjalnych jako współpracy placówek różnych specjalności: medycznych, resocjalizacyjnych, psychoterapeutycznych, edukacyjnych i innych, odpowiednich do danego typu problemów. Ten powód wszakże może w pracy socjalnej wyzwać reakcje obronne, przejawiające się we wspomnianej już 'medykalizacji', ale może też sprzyjać skracaniu dystansu pracownicy – klienti, rozwijaniu umiejętności negocjowania i współpracy, czyli stylu praktyki właściwego dla pracy ze społecznością. Tej tendencji zaczęła także sprzyjać nowa polityka społeczna Partii Pracy zapoczątkowana w 1996 programem ogłaszającym centrolewicową „trzecią drogę”, walkę z wykluczeniem społecznym, równiejszą redystrybucję ekonomiczną. Program ten, zasadniczo ekonomiczny, wpłynął także na większą orientację na społeczność w pracy socjalnej, w odróżnieniu od tradycyjnej, indywidualistycznej. [Cemlyn, 2003, 132-136]

Uwzględniając powyższą charakterystykę złożonych relacji między pracą socjalną, a pracą ze społecznością trzeba dodać, że wielu autorów analizujących to zagadnienie w kontekście brytyjskim, zgadza się co do tego, że praca ze społecznością jest zarówno praktykowana w pracy socjalnej jak stanowi oddzielną dziedzinę praktyki, zmierzającej do profesjonalizacji.

## **5. Podejścia do pracy ze społecznością: akcja społeczności (community action), planowanie społeczne (community planning) organizacja społeczności (community organization), rozszerzenie usług (service extension), rozwój społeczności (community development)**

Na wstępie trzeba wyjaśnić, że we współczesnym piśmiennictwie brytyjskim (podobnie w amerykańskim) pracy socjalnej rzadko występuje pojęcie metod pracy socjalnej, i konsekwentnie metod pracy ze społecznością w przeciwieństwie do dawnej konwencji terminologicznej, w polskiej literaturze wciąż stosowanej. Miejsce metod zajęły podejścia (*approaches*) lub modele.

W pracy ze społecznością, czy to będącą działalnością samoistną, czy prowadzoną w ramach pracy socjalnej wyróżniane są podejścia wyznaczone celami tej pracy, rodzajami zmian, jakie inicjatorzy takiej pracy w określonej społeczności zamierzają osiągnąć. W literaturze brytyjskiej (i nie tylko) napotykamy różne charakterystyki takich podejść, z których najbardziej pouczającą wydaje się propozycja Davida N. Thomasa zawarta w jego klasycznej, wydanej w 1983 r., wielokrotnie cytowanej książce *The Making of Community Work*. Autor ten wyróżnia w pracy ze społecznością trzy główne, powiązane ze sobą, aspekty. Po pierwsze, winna ona pomagać ludziom w podjęciu działań w sprawach, które są dla nich szczególnie ważne. Takie sprawy są niemal zawsze związane ze środkami, czy to będącymi w dyspozycji władz lokalnych, czy do zmoblizowania w społeczności. Wpływ na dystrybucję środków jest ostatecznym celem ludzi zaangażowanych w pracę ze społecznością, ale dążenie do tego celu przyczynia się także, po drugie, do rozwoju politycznej odpowiedzialności i, po trzecie, spójności wspólnotowej. W praktyce, według Thomasa można wyróżnić pięć podejść do pracy ze społecznością. Są to:

- **Akcja społeczności** (*Community Action*) nakierowaną na organizowanie członków danej społeczności poszkodowanych decyzją lub brakiem decyzji publicznych lub prywatnych podmiotów, czy bardziej ogólnymi, strukturalnymi charakterystykami społeczeństwa. Strategicznymi celami są tu promowanie wspólnej akcji zakwestionowania istniejących socjopolitycznych i ekonomicznych struktur i procesów, rozpoznania i wyjaśnienia możliwości wpływów członków społeczności w kierunku pożądanej zmiany. Takie dwutorowe podejście służy rozwojowi zarówno krytycznego podejścia do status quo jak i alternatywnej bazy wpływów i działania.

- **Planowanie społeczne** (*Community Planning*) jest zorientowane na rozpoznanie potrzeb i problemów społeczności i systemowe planowanie strategii wyjścia im naprzeciw. Planowanie społeczne zawiera analizę warunków społecznych, polityk społecznych, stanowienie celów i priorytetów, projektowanie programów usługi mobilizację odpowiednich zasobów oraz wdrożenie i ewaluacja usług oraz programów.
- **Organizacja społeczności** (*Community Organization*) wymaga współpracy określonej społeczności lub ośrodków pomocy społecznej z dodatkowym oddziałem władz publicznych z udziałem władz państwowych lub bez przy promowaniu wspólnych inicjatyw.
- **Rozszerzenie usług** (*Service Extension*) to strategia nastawiona na rozszerzenie zakresu operowania i usług placówki przez uczynienie ich bardziej dostosowanymi do potrzeb i dostępnymi.

Jednym z pięciu podejść przedstawionych przez Thomasa jest, uprzednio już w tym tekście scharakteryzowany, **rozwój społeczności**. Według Thomasa jest to podejście do pracy ze społecznością, w którym kładziony jest nacisk na samopomoc, wzajemne wsparcie, budowanie sąsiedzkiej integracji, rozwijanie zdolności do rozwiązywania problemów i artykułowania tożsamości oraz na promowanie zbiorowych działań służących uświadomieniu politycznym decydom preferencji społeczności [Za: Smith 1996, 2006].

W normatywnych założeniach pracy ze społecznością, prezentowanych w brytyjskiej literaturze, panuje zgoda, co do tego, że praca ta winna angażować członków społeczności do partycypacji w osiągnięciu pożądanej zmiany istotnej dla polepszenia warunków ich życia poprzez empowerment jako proces i jako cel. Niestety badacze pracy ze społecznością przedstawiają uzasadnione obawy, że projekty pracy ze społecznością mogą posłużyć jako instrumenty gier politycznych o interesy graczy zewnętrznych wobec społeczności tylko pozornie ‘angażowanych’ w projekty, jak to zostało wykazane przez Sarah White w przytoczonej tu Tabeli nr 1 na stronie 15.

W literaturze znajdujemy obiecującą propozycję empirycznie zweryfikowanego podejścia do rozwoju społeczności wychodzącego naprzeciw takim obawom. Podejście to intensyfikuje szanse empowermentu społeczności w praktyce. Autor tego podejścia, Glenn Laverack, opracował je na podstawie zastanej literatury przedmiotu. Zasada się ono nie na realizacji projektów zaczynanej od rutynowego zgromadzenia jego uczestników nad czystą kartką, na którą wpisują swoje problemy i potrzeby. Realizacja projektu, zgodnie z tym podejściem ma przejść przez kolejne dziedziny empowerment:

1. Doskonalenie partycypacji
2. Rozwój lokalnego przywództwa
3. Zwiększenie zdolności rozpoznawania problemów
4. Wzbogacenie zdolności do ‘pytania dlaczego’
5. Budowanie organizacyjnych struktur empowermentu
6. Doskonalenie mobilizacji zasobów
7. Wzmacnianie powiązań z innymi organizacjami i ludźmi
8. Tworzenie partnerskich relacji z zewnętrznymi podmiotami
9. Zwiększanie kontroli nad zarządzaniem projektem.

Znaczenie tego podejścia dla praktyki rozwoju społeczności polega na systematyzacji środków osiągnięcia empowermentu społeczności w projektach zmiany. Kluczowym dla praktyków rozwoju społeczności jest pytanie: Jak w danym projekcie, od planowania, poprzez wdrożenie i ewaluację należy osiągnąć empowerment w każdej dziedzinie? [Laverack 2006]

## 6. Rozwój społeczności – standardy praktyki

Podjęcie do pracy ze społecznością zwane **rozwojem społeczności** wyróżnia się w brytyjskim kontekście dlatego, że uzyskało oficjalne standardy zawodowe. Pierwsza wersja tych standardów została ustanowiona z udziałem reprezentacji pracodawców i praktyków z instytucji prowadzących pracę ze społecznościami w 1995 r. a następna w 2002 r. Trzecia wersja, obowiązująca od 2007 r., została opublikowana w formie broszury (95 stron) pod tytułem *National Occupational Standards for Community Development* przez organizację zwaną *The Lifelong Learning UK (LLUK)*<sup>11</sup>, a opracowana z udziałem 765 przedstawicieli pracodawców i praktyków w przedmiotowej dziedzinie ze wszystkich krajów Zjednoczonego Królestwa [LLUK 2009, patrz także Załącznik nr 5]. W dokumencie tym zdefiniowano rozwój społeczności, zarówno terytorialnych jak połączonych wspólnym interesem, jako długoterminowy proces, bazujący na wartościach, nakierowany na przeciwdziałanie nierównowadze wpływów i doprowadzenie do zmiany opartej na sprawiedliwości społecznej, równości i inkluzji. Proces ten umożliwia ludziom zorganizowanie się i wspólną pracę na rzecz: identyfikowania swych własnych potrzeb i aspiracji; podejmowania akcji wywierania

---

<sup>11</sup> LLUK jest niezależną radą odpowiedzialną za doskonalenie zawodowe pracowników doradztwa zawodowego, edukacji pozaszkolnej, edukacji permanentnej, szkolnictwa wyższego, bibliotekarstwa, archiwów i służb informacyjnych oraz szkolenia w zakładach pracy w Zjednoczonym Królestwie. LLUK jest uprawomocniony przez rządy krajów Zjednoczonego Królestwa do stanowienia standardów zawodowej kompetencji w zakresie prowadzenia i wspierania edukacji ([www.lluk.org/3169.htm](http://www.lluk.org/3169.htm)).

wpływu na decyzje, które oddziałują na ich życie oraz poprawy jakości ich własnego życia, społeczności, w których żyją i społeczeństw, których są częścią. Ponieważ w tych standardach przyjęto, że organizacja i rozwój społeczności może być realizowana przez wielu różnych ludzi działających w różnych rolach i miejscach jako opłacani pracownicy lub wolontariusze, miano praktyka rozwoju społeczności (*Community Development practitioner*) stosuje się do wszystkich, którzy stosują standardy, zarówno do osób pracujących odpłatnie lub wolontariacko w tej dziedzinie jak i do osób innych profesji czy zawodów stosujących to podejście w swojej pracy. [LLUK 2009, 4]

Standardy określają zakres umiejętności i wiedzy potrzebnych praktykowi rozwoju społeczności pracującemu z różnymi społecznościami i grupami. W tym zakresie mieści się 25 standardów uporządkowanych w 7 obszarów kluczowych (*Key Areas*). Każdy obszar kluczowy zawiera wiedzę i wyjaśnienia konieczne do wypełnienia zaleceń opisanych w standardach przypisanych do tego obszaru. Każdy zaś standard ma przypisane 5 przykładów wartości rozwoju społeczności wziętych z praktyki, które pokazują jak praktycy rozwoju społeczności mają realizować każdą z kluczowych wartości w swojej pracy.

Kluczowy Obszar Jeden: „Zrozum i praktykuj rozwój społeczności” zwany rdzeniem standardów obowiązuje wszystkich praktyków, zawodowych i wolontariackich, działających we wszelkich rolach, umiejscowieniach i poziomach. Opiera się on na wartościach takich jak równość i antydyskryminacja, sprawiedliwość społeczna, kolektywna akcja, empowerment społeczności oraz wspólna praca i uczenie się. Po nim następują:

Kluczowy Obszar Dwa: „Zrozum i zaangażuj się w społeczność”

Kluczowy Obszar Trzy : „Wprowadź podejście rozwoju społeczności do pracy grupowej i kolektywnych akcji”

Kluczowy Obszar Cztery: „Promuj i wspieraj podejście rozwoju społeczności w przedsięwzięciach opartych na współpracy międzysektorowej”

Kluczowy Obszar Pięć: „Promuj lokalne uczenie się oparte na wspólnych doświadczeniach”

Kluczowy Obszar Sześć: „Zapewnij organizacjom wsparcie w podejściu do rozwoju społeczności”

Kluczowy Obszar Siedem: „Kieruj i doskonal praktykę rozwoju społeczności”

Dla unaocznienie struktury standardów zawodowych rozwoju społeczności jest tu przytoczony fragment dotyczący Kluczowego Obszaru 2<sup>12</sup>:

Obszar ten odnosi się do gromadzenia informacji o społecznościach, w które angażuje się praktyk rozwoju społeczności. Jest on podbudowany pięcioma wartościami: równość i antydyskryminacja, sprawiedliwość społeczna, kolektywna akcja, empowerment społeczności oraz wspólna praca i uczenie się. Następujące tezy dotyczące wiedzy i rozumienia odnoszą się do trzech standardów w Kluczowym Obszarze Dwa:

#### TEZY DOTYCZĄCE WIEDZY I ROZUMIENIA

##### Co powinien wiedzieć i rozumieć praktyk rozwoju społeczności

###### Kontekst

- Wpływ szerszych społecznych, ekonomicznych i środowiskowych zmian na społeczności
- Zróżnicowanie społeczności i jego wpływ na rozwój społeczności w społeczności i pomiędzy nimi
- Wpływ odnośnej legislacji i polityk na społeczności
- Rola i wkład praktyków rozwoju społeczności pracujących ze społecznościami
- Podejście rozwoju społeczności do identyfikowania priorytetów i zmartwień społeczności

###### Nawiązywanie kontaktu

- Różne metody i style wchodzenia w zaangażowanie z ludźmi, organizacjami i grupami w społeczności, szczególnie tymi, które doświadczają marginalizacji
- Role i funkcje nieformalnych sieci i międzyorganizacyjnych forów w zapewnianiu szerokiego zakresu kontaktów, które mogą być rozwinięte i wspierane na korzyść społeczności
- Znaczenie poświęcania czasu na budowanie relacji i budzenie zaufania oraz szacunku.

###### Badanie społeczności i gromadzenie danych

- Partycypacyjne metody i podejścia do projektowania i wdrażania badań w społeczności
- Jak uzyskiwać dostęp do kluczowych źródeł istniejących danych o określonych społecznościach
- Akceptowalne sposoby sprawdzania danych ze względu na dokładność, rzetelność i zupełność
- Prawne warunki zbierania danych i posługiwania się poufnymi i wrażliwymi informacjami KA2.13 Partycypacyjne i włączające metody zachęcania społeczności lub grup do identyfikowania i wyrażania ich potrzeb, interesów i zmartwień.
- Gdzie zdobyć środki na prowadzone przez społeczność podejścia do opracowania jej charakterystyki konsultacji i badań
- Techniki porządkowania i interpretowania informacji, które wspierają kolektywne podejmowanie decyzji i ustanawianie priorytetów.
- Metody zapisu i przeglądu informacji

###### Angażowanie ludzi i organizacji

- Jak identyfikować możliwych partnerów i rozpoznawać ich potencjał współpracy w konsultacjach i badaniach dotyczących społeczności
- Partycypacyjne techniki planowania służące zaangażowaniu ludzi posiadających różne perspektywy i potrzeby wsparcia
- Techniki pobudzania wrażliwego rozpoznawania różnicowań dla identyfikowania i zwalczania dyskryminacji i przesądów w grupach
- Umiejętności wymagane do podejmowania badań w społeczności i wspierania członków społeczności w zdobywaniu tych umiejętności

---

<sup>12</sup> Fragment wyróżniony mniejszą czcionką stanowi tłumaczenie tekstu ze stron 40-47 *National Occupational Standards for Community Development* [LLUK 2009] z nieznacznymi skrótami i pominięciem typograficznego i strukturalnego układu oryginału, który został w nim przyjęty dla ułatwienia czytelnikom orientacji w całościowej strukturze standardów i wybiórcze studiowanie zawartości poszczególnych Kluczowych Obszarów.

- Metody zwrotnego przekazywania rezultatów konsultacji i badań do szerszej społeczności i stosownych instytucji
- Podejścia i metody stosowane w ewaluacji badań lub procesach konsultacyjnych

Kluczowy Obszar Dwa zawiera trzy następujące standardy:

#### Standard **Poznaj społeczność**

Ten standard dotyczy nawiązywania kontaktów i inicjowania relacji z kluczowymi osobami i organizacjami w danej społeczności. Obejmuje on gromadzenie istotnych istniejących informacji oraz wspieranie społeczności w generowaniu nowych informacji dla lepszego zrozumienia potrzeb i warunków społeczności. (...) W tym standardzie termin 'grupy' jest używany w ogólnym znaczeniu i odnosi się także do organizacji i instytucji.

#### Co praktycy rozwoju społeczności powinni być zdatni robić

- Używać różnych technik nawiązywania kontaktu ze stosownymi osobami i grupami
- Jasno tłumaczyć swoje role, zakresy własnej odpowiedzialności i organizacji, które reprezentują
- Zbierać dokładne i aktualne informacje o rolach i odpowiedzialności ludzi i grup, z którymi się kontaktują
- Przeglądać i ewaluować zakres kontaktów dla zidentyfikowania luk
- Aktywnie szukać kontaktów z wykluczonymi społecznościami i zmarginalizowanymi grupami
- Identyfikować zakres informacji potrzebnych do opracowania charakterystyki społeczności
- Identyfikować członków społeczności, instytucje pozarządowe i publiczne, które mogą dostarczyć potrzebnych informacji
- Wyjaśniać cel i zadania charakterystyki społeczności, która ma być opracowana
- Zbierać i analizować zakres potrzebnych danych, które powinny obejmować dane demograficzne, geograficzne i ekonomiczne oraz informacje o zasobach materialnych społeczności, miejscach spotkań, grupach i sieciach oraz instytucjach działających w społeczności
- Zbierać i opisywać opinie jednostek i grup na temat ich społeczności
- Przygotowywać charakterystykę społeczności
- Ustanawiać procesy periodycznego przeglądania i korygowania charakterystyki społeczności
- Analizować własną rolę o zadania w odpowiedzi na potrzeby społeczności i środowiska

#### Przykłady dotyczące wartości standardu „Poznaj społeczność” w praktyce

Następujące przykłady korespondują z kluczowymi wartościami opisanymi w Kluczowym Obszarze Jeden: równość i antydyskryminacja, sprawiedliwość społeczna, kolektywna akcja, empowerment społeczności oraz wspólna praca i uczenie się

- Kontakt z ludźmi z różnych i marginalizowanych społeczności jest aktywnie podejmowany
- Konteksty środowiskowe, polityczne, kulturalne, ekonomiczne i społeczne są uwzględniane w charakterystyce społeczności
- Członkowie społeczności są zaangażowani w gromadzenie i interpretację informacji
- Poglądy członków społeczności i grup są jasno artykułowane i reprezentowane.
- Relacje robocze rozwijane i utrzymywane są oparte na szacunku.

#### Standard **Ułatwiał badania i konsultacje w społeczności**

Większość praktyków rozwoju społeczności będzie zaangażowana na pewnym etapie w badanie społeczności lub konsultacje. To może nastąpić przy wspieraniu grup w społeczności przy prowadzeniu ich własnych konsultacji na temat spraw i priorytetów w społeczności lub przy badaniu wykonalności proponowanych planów. Mogą być oni zaangażowani także w zbieranie poglądów członków społeczności i grup dla publicznych instytucji potrzebujących poznać poglądy społeczności na temat proponowanych działań, czy zmian w świadczonych przez nie usługach

#### Co praktycy rozwoju społeczności powinni być zdatni robić

- Identyfikować i wspierać udział członków społeczności w dyskusjach o badaniach i konsultacjach

- Wspierać grupy ze społeczności oraz znaczące osoby w identyfikowaniu i uzgadnianiu celów, zadań i rezultatów badań i konsultacji
- Zapewnić stosowanie inkluzyjnych i partycypacyjnych metod badań i konsultacji, pokonując wszelkie ujawniane przeszkody
- Uzgadniać realistyczny plan działania z wszystkimi znaczącymi ludźmi uwzględniający role, akcje, potrzebne środki i terminy przeglądów.
- Ułatwiać członkom społeczności rozwijanie umiejętności w badaniach społeczności poprzez towarzyszenie im w tej pracy, doradzanie i szkolenie, jeśli trzeba.
- Popierać wdrażanie uzgodnionego planu badań czy konsultacji
- Podkreślać konieczność odpowiedniego zachowania i osobistego bezpieczeństwa osób prowadzących badania w społeczności.
- Wyjaśniać znaczenie i efekty przepisów o ochronie danych i zapewniać ustanowienie procedur posługiwania się wrażliwymi i poufnymi informacjami
- Zapewniać gromadzenie danych z pewnych źródeł i ich sprawdzanie ze względu na dokładność, wiarygodność i wystarczalność
- Zachęcać do regularnego monitoringu i przeglądu postępów w planie i zapewniać, żeby działania doprowadziły do zrealizowania badań czy konsultacji

#### Przykłady dotyczące wartości standardu „Ułatwiał badania i konsultacje w społeczności” w praktyce

(Tu następuje tekst taki sam jaki następował w odniesieniu do przykładów dotyczących standardu „Poznaj społeczność”, J.S.)

- Różniące się poglądy i opinie przedstawiane w badaniach czy konsultacjach są uznawane i przedstawiane z równym szacunkiem
- Badania i konsultacje odzwierciedlają nierówności występujące w społeczności
- Członkom społeczności przysługuje kolektywna kontrola i prawo własności w stosunku do badań i konsultacji w społeczności.
- Wiedza i eksperckie znanstwo w społeczności jest cenione przez wszystkie instytucje
- Procesy badań i konsultacji są monitorowane i recenzowane a nauka z tego płynąca jest wykorzystywana w przyszłych planowaniach.

#### Standard *Analizuj i rozpowszechniaj wyniki badań społeczności*

Ten standard posuwa dalej poprzedni w zakresie ustalania i zbierania informacji. Odnosi się on do do zestawiania i użytkowania danych, obejmując także zwrotne przedstawianie wyników i uzgodnionych rekomendacji wszystkim, którzy potrzebują je znać i wszystkim, którzy uczestniczyli w ich zdobywaniu.

#### Co praktycy rozwoju społeczności powinni być zdolni robić

- Pracować z grupami nad przeglądem jakości i ilości zgromadzonych informacji i identyfikować wszelkie luki
- Proponować sposoby zestawiania informacji w zrozumiałej postaci
- Wspierać grupy w wiernym interpretowaniu zgromadzonych i analizowanych informacji.
- Wspierać komunikowanie wstępnych wyników szerszym kręgom społeczności i zainteresowanym organizacjom dla uzyskania komentarzy
- Zapewniać, aby wyniki były recenzowane i korygowane po uzyskaniu informacji zwrotnej
- Sprzyjać zróżnicowaniu podejść do prezentowania danych jasno i dokładnie w formach odpowiednich dla różnych odbiorców
- Ułatwiać dyskusje i dochodzenie do zgody w rekomendacjach wynikających z badań wszystkim, którzy uczestniczyli czy to jako badacze, czy jako uczestnicy.
- Ułatwiać partycypacyjne podejścia do uzgodnienia realizacyjnych, opartych na dowodach priorytetów z użyciem zgromadzonych informacji.

#### Przykłady dotyczące wartości standardu „Analizuj i rozpowszechniaj wyniki badań społeczności” w praktyce

(Tu następuje tekst taki sam, jaki następował w odniesieniu do przykładów dotyczących standardu „Poznaj społeczność”, J.S.)



- Informacja o rezultatach jest prezentowana w różnych formach dla zapewnienia dostępności
- Rezultaty uwzględniają bieżącą polityczną, ekonomiczną, środowiskową i społeczną sytuację społeczności.
- Społeczność determinuje rekomendacje przyszłych działań
- Społeczność zachowuje własność rezultatów i konkluzji
- Organizowana jest refleksja nad doświadczeniem partycypacji w procesach badania i konsultacji.

Trzy (powyżej przedstawione, J.S.) standardy w Kluczowym Obszarze Dwa są składowymi częściami wewnętrznymi powiązanego procesu.

*National Occupational Standards for Community Development* są ustrukturalizowane identycznie w każdym z siedmiu Kluczowych obszarów. Dodatkowym narzędziem standaryzacji zawartym w Standardach jest słownik terminów z zakresu pracy socjalnej, pracy ze społecznością i opieki społecznej wyznaczający język skutecznego profesjonalnego porozumiewania się. Przyjęto, że: “Standardy przedstawiają zespół umiejętności i wiedzy, którego potrzebuje praktyk rozwoju społeczności pracujący z różnymi społecznościami i grupami. Od każdego praktyka rozwoju społeczności należy się spodziewać, że będzie zdolny podjąć pracę w każdym z siedmiu Kluczowych Obszarów dopasowując szczegóły do swojej określonej roli” [LLUC 2009, 9].

## **7. Problemy funkcjonowania praktyków rozwoju społeczności**

Rzetelną podstawę do podsumowania wglądu w sytuacje pracy ze społecznością dostarcza artykuł Paula Hendersona i Andrew Glena *Od uznania do wsparcia. Pracownicy rozwoju społeczności w Zjednoczonym Królestwie*. W artykule tym, opartym na rozległych, wieloetapowych badaniach sondażowych przeprowadzonych w latach 2001 (zebrano 2.866 ankiet od płatnych pracowników, oraz zorganizowano badania jakościowe oparte na wywiadach grupowych i indywidualnych, w tym z wolontariuszami) Autorzy zebrali wyniki pokazujące trudne losy tej grupy pracowników: zawodową niestabilność, niskie płace oraz niejasne kryteria kwalifikacji do zatrudnienia w organizacjach i programach mających prowadzić, zgodnie ze swymi statutowymi zobowiązaniami pracę ze społecznością. 65 % badanych przyznało, że przy zatrudnianiu nie wymagano od nich specjalistycznego wykształcenia. W zatrudnieniu natomiast panuje wysoka fluktuacja – 50 % badanych było zatrudnionych w tej pracy przez dwa lata lub mniej. Zawodową pracę ze społecznością (na stanowiskach *community development worker*) podejmują nieliczni młodzi ludzie co skutkuje starzeniem się profesji. „Jest pilna potrzeba w dziedzinie rozwoju społeczności w Zjednoczonym Królestwie skupienia się na zaprowadzeniu porządku w tym domu” napisali

Autorzy. Narastające wyzwania polityki społecznej do pobudzania zaangażowania społeczności w rozwiązywaniu problemów organizacji życia codziennego oraz problemów społecznych wymagają wsparcia dla rozwoju praktyki w dziedzinie rozwoju społeczności. Henderson i Glen [2005], zwracając uwagę na braki w tym zakresie, wskazali także jako jedną z przyczyn tych braków niską aktywność tej grupy zawodowej w artykułowaniu własnych potrzeb rozwojowych. Publikując ten artykuł w oparciu o dane z początku dekady 2000, Autorzy ci relacjonowali pewne zmiany na lepsze związane ze zwiększającym się zainteresowaniem polityki programami rozwoju społeczności oraz dynamicznym rozwojem projektów standaryzacji profesji społecznych. Projekty te obok 'rewolucji' w kształceniu pracowników socjalnych były podejmowane przez czynniki rządowe i popierane przez autorów ze środowisk akademickich jako zmierzające do podniesienia jakości służb socjalnych i podniesienia ich prestiżu społecznego.

Autor tego opracowania nie napotkał na nowsze dane empiryczne przedstawiające kondycję pracy ze społecznością w Zjednoczonym Królestwie, które potwierdzałyby oczekiwaną poprawę tej kondycji. Być może krótki termin wyznaczony na przygotowanie niniejszego opracowania ograniczył możliwości bardziej wnikliwego zapoznania się z literaturą na ten temat.

## Przypisy bibliograficzne

- BASW (b.d.), *The Code of Ethics for Social Work*, [www.basw.co.uk/about/codeofethics/](http://www.basw.co.uk/about/codeofethics/) Akces 15.09.2010;
- Cemlyn S. (2003), The Relevance of Community Work Theory and Practice to Social Work Education, [w:] Labonté-Roset C., Marynowicz-Hetka E., Szmagański J (red.), *Social Work Education and Practice in Today's Europe. Challenges and the Diversity of Responses*, Wydawnictwo Naukowe "Śląsk", Katowice;
- Cornwall A. (2008), Unpacking 'Participation': models, meanings and practices, *Community Development Journal*, Vol. 43 Nr 3, ss. 269–283;
- Croft S., Beresford P., (2001), Empowerment, [w:] Davies M., *The Blackwell Encyclopaedia of Social Work*, Blackwell Publishers, Oxford
- Dinham A. (2005), Empowered or over-powered? The real experiences of local participation in the UK's New Deal for Communities, *Community Development Journal* Vol. 40 Nr 3, ss. 301-312;
- Geoghegan M., Powell F. (2009), Community development and the contested politics of the late modern agora: of, alongside or against neoliberalism?, *Community Development Journal*, Vol. 44 Nr 4, ss. 430-447;
- Glasby J. (2005), The Future of Adult Social Care: Lessons from Previous Reforms, *Research Policy and Planning*, Vol. 23 Nr 2, ss. 61-70;
- GSCC (2007) Social Work Education in England: delivering Quality, recognizing success. The 2007 Social Work Education. Quality Assurance Report, General Social Care Council. [www.gsc.org.uk](http://www.gsc.org.uk) Akces 15.05.2008;
- GSCC (b.d.), *National Occupational Standards for Social Work* [www.lancs.ac.uk/fass/apsoisci/documents/GSCCNationalOccupationalStandardsforSocialWork/](http://www.lancs.ac.uk/fass/apsoisci/documents/GSCCNationalOccupationalStandardsforSocialWork/) Akces 15.09.2010.
- Henderson P. (2001), Community work, [w:] Davies M., *The Blackwell Encyclopaedia of Social Work*, Blackwell Publishers, Oxford;
- Henderson P., Glen A. (2005), From recognition to support: Community development workers in the United Kingdom, *Community Development Journal*, Vol. 41, Nr 3. ss 277-292;
- Higham P. (2006), *Social Work. Introducing Professional Practice*, SAGE, London
- Hindley A. (1995), The UK Association of Community Workers, *Community Development Journal*, Vol. 30, Nr 2. ss. 2112-213;
- Humphrey C. (2006), Tomorrow's social workers in the UK, *European Journal of Social Work*, Vol. 9, Nr 3, ss. 357-373;
- Kamiński A. (1972), *Funkcje pedagogiki społecznej*, PWN, Warszawa;
- Kaźmierczak T., Łuczyńska M. (1996), *Wprowadzenie do pomocy społecznej*, Interart, Warszawa;
- Laverack G. (2006), Using a 'domains' approach to build community empowerment, *Community Development Journal*, Vol. 41, Nr 1, ss. 4-12

- LLUK (2009), *National Occupational Standards for Community Development*, <http://www.lluk.org/4568.htm> Akces 15.09.2010
- Lymbery M. (2001), Social Work at the Crossroads, *British Journal of Social Work*, Vol. 31, 369-384;
- Lynch D., Forde C. (2006), Social Work within a Community Discourse: Challenges for Teaching, *Social Work Education*, Vol. 25, Nr 8, ss. 851-862
- Mayo M. (1998), Community work [w:] Adams R., Dominelli L., Payne M. (red.) *Social Work. Themes, Issues and Critical Debates*, Palgrave, Houndmills;
- McGregor K. (2009), Social Work Task Force: National College of Social Work, [www.communitycare.co.uk/Articles/2009/12/01/113314/social-work-task-force-national-college-of-social-work.htm](http://www.communitycare.co.uk/Articles/2009/12/01/113314/social-work-task-force-national-college-of-social-work.htm) Akces 28.09.2010
- Popple K. (2000 a), Community Work, *British Journal of Social Work*, Vol. 30, ss. 109-114;
- Popple K. (2000 b), Community Work 2, *British Journal of Social Work*, Vol. 30, ss. 673-667;
- QAA (2008), *Social Work 2008*, The Quality Assurance Agency for Higher Education, [www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/benchmark/statements/socialwork08.pdf](http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/benchmark/statements/socialwork08.pdf) Akces 10.09.2010
- Shaw M. (2008), Community development and the politics of community, *Community Development Journal*, Vol. 43, Nr 1, ss. 24–36;
- Skidmore R.A., Thackeray M.G. (1996), *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, Interart, Warszawa
- Smith, M. K. (1996, 2006), Community Work, *the encyclopaedia of informal education*, [www.infed.org/community/b-comwrk.htm](http://www.infed.org/community/b-comwrk.htm).
- The College of Social Work (2010) *Purpose and funtions of The College of Social Work. Consultation Paper*, [www.collegeofsocialwork.org/files/purposeandfunction.pdf](http://www.collegeofsocialwork.org/files/purposeandfunction.pdf) Akces 10.09.2010
- Weiss I., Welbourne P. red. (2007) *Social Work as a Profession: A Comparative Cross-National Perspective*, Venture Press, Birmingham;

## Spis załączników

1. Definicja pracy socjalnej przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Międzynarodowej Federacji Pracowników Socjalnych. Montreal, Kanada, Lipiec 2000 r.
2. Social Work 2008, The Quality Assurance Agency for Higher Education, [www.qaa.ac.uk](http://www.qaa.ac.uk)
3. *The National Occupational Standards for Social Work* , [www.topssengland.net](http://www.topssengland.net)
4. Wytyczne dla Pracowników Opieki Społecznej oraz Wytyczne dla Pracowników Sektora Opieki Społecznej, [www.gsc.org.uk](http://www.gsc.org.uk)
5. *National Occupational Standards for Community Development*