



MARYNIA ŁUSZCZYŃSKA*

POZYTYWNA PRACA SOCJALNA (PPS) – KU NOWEMU PARADYGMATOWI METODYCZNEMU W PRACY SOCJALNEJ

ABSTRAKT

W polskiej pracy socjalnej od kilkunastu lat pojawiają się rozmaite podejścia metodyczne, odwołujące się do sprawdzonych w innych krajach doświadczeń, takie między innymi jak Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach (PSR), Konferencja Grupy Rodziny (KGR), Dialog Motywujący (DM), Wideotrening Komunikacji (VIT), superwizja, coaching czy organizacja społeczności lokalnej (OSL). To, co wyróżnia je na tle dotychczasowej charakterystyki działań metodycznych w pracy socjalnej, to stawianie w opozycji wobec dominującego w Polsce modelu nastawionego na rozwiązywanie problemów (*problem-oriented model*) i rozwijanie rozpoznawalnego powszechnie modelu nastawionego na rozwiązanie (*solution-oriented model*). Celem prezentowanego artykułu jest przedstawienie wstępnej koncepcji nowego podejścia metodycznego – Pozytywnej Pracy Socjalnej (PPS) – jej założeń, określenie teoretycznych odwołań oraz scharakteryzowanie swoistej „mapy drogowej” dla rozwoju tego podejścia w metodyce pomagania.

SŁOWA KLUCZOWE: pozytywna praca socjalna, zasoby, empowerment, pracownicy socjalni, metody pracy socjalnej

WPROWADZENIE

Pomimo że od roku 1990 ta gałąź systemu zabezpieczenia społecznego, która odpowiada za wsparcie osób w największych trudnościach życiowych jest nominalnie określana mianem systemu pomocy społecz-

* Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Katedra Etyki Pracy Socjalnej; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4549-0130>

nej (wcześniej system opieki społecznej), to nawet współcześnie osoby świadczące pomoc społeczną w postaci pracy socjalnej w dalszym ciągu napotykają na swojej drodze zawodowej klientów, których określają mianem „trudnych”. Oznacza to, że ci usługowi i świadczeniobiorcy przedstawiają wygórowane oczekiwania, głównie finansowe, a w zamian za to nie są gotowi, zgodnie z oczekiwaniami założeń systemu pomocy społecznej, działać na rzecz poprawy swojej własnej sytuacji życiowej; przynajmniej w oficjalnej, biurokratycznej narracji wobec pracowników socjalnych. Do samodzielnego funkcjonowania społecznego klientów pomocy społecznej, wyrażonej przez niekorzystanie z zasobów systemu, nie przyczynia się bynajmniej zwiększanie arsenału zasiłków (np. świadczenia wychowawczego), które beneficjenci systemu otrzymują bez względu na własne zaangażowanie. Często dochodzi również do absurdalnych sytuacji, w których niepracujący klienci pomocy społecznej z zasiłków uzyskują większy przychód finansowy niż osoby, które decydują o tym wsparciu. I to jest perspektywa systemowa, która nie stwarza warunków do kontraktowania zaangażowania klienta i w ten sposób wyprowadzania go z systemu pomocy społecznej – z korzyścią dla niego i dla tego systemu, a co za tym idzie również aktywnych zawodowo podatników.

Jest jeszcze druga perspektywa – metodyczna – związana ze sposobami udzielania pomocy w ramach pracy socjalnej. W metodyce polskiej pracy socjalnej – w wymiarze kształcenia do zawodu pracownika socjalnego, wyodrębnione są trzy podstawowe metody pracy socjalnej – indywidualna lub indywidualnych przypadków (*case work*), grupowa (*group work*) oraz metoda środowiskowa/metoda organizowania społeczności lokalnej (*community work/community organization*) (de Robertis, 1998; de Robertis, Pascal, 1997; Skidmore, Thackeray, 1998; Reamer, 2003). W polskim systemie kształcenia do pracy socjalnej występują one jako kanon, aksjomat, absolutny fundament metodyczny. W praktyce zagranicznej trzy klasyczne metody z czasem zostały zastąpione jednym podejściem metodycznym, określanym ujęciem całościowym, metodyką ogólną bądź zintegrowaną (de Robertis, 1998, s. 87).

W prezentowanym artykule ujęty jest postulat Pozytywnej Pracy Socjalnej (PPS) – propozycja, która może aspirować do nowego paradygmatu w pracy socjalnej, którego treścią są techniki od kilkunastu lat stosowane przez polskich pracowników socjalnych. Do tych technik można zliczyć m.in. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach (PSR/TSR), Konferencja Grupy Rodziny (KGR), Dialog Motywujący (DM), Wideotrening

Komunikacji (VIT), superwizja, coaching czy organizacja społeczności lokalnej (OSL). To, co wyróżnia je na tle dotychczasowej charakterystyki działań metodycznych, to stawanie w opozycji wobec dominującego w pracy socjalnej w Polsce modelu nastawionego na rozwiązywanie problemów (*problem-oriented model*) i rozwijanie coraz bardziej rozpowszechnianego modelu nastawionego na rozwiązania (*solution-oriented model*). Celem artykułu jest przedstawienie wstępnej koncepcji możliwego nowego paradygmatu – Pozytywnej Pracy Socjalnej (PPS) – jej założeń, określenie teoretycznych odwołań oraz scharakteryzowanie swoistej „mapy drogowej” dla rozwoju tego podejścia metodycznego pomagania.

KONCEPCJE TEORETYCZNE W PRACY SOCJALNEJ – PODEJŚCIE „PROBLEMOWE” VS. PODEJŚCIE „ZASOBOWE”

Teorie pracy socjalnej pomagają pracownikom socjalnym analizować przypadki, rozumieć klientów, tworzyć interwencje, przewidywać wyniki interwencji i oceniać osiągnięcia klientów. Teorie te nieustannie ewoluują w miarę uzyskiwania nowych wyników badań. Poznawanie rozmaitych teorii, stanowiących kontekst pracy socjalnej, przypomina pracownikom socjalnym, że ich osobiste założenia i przekonania powinny być zawieszane na czas praktyki pracy socjalnej. Pracownicy socjalni powinni wykorzystywać teorie oparte na dowodach (*evidence-based theories*), aby kierować swoją praktyką, zamiast bazować wyłącznie na własnej intuicji, sprawdzonych sposobach działania, reakcjach, nastrojach czy uprzedzeniach w pracy z klientami. Stąd często promowaną postawą zawodową pracownika socjalnego jest tzw. postawa refleksyjnego praktyka. Refleksyjny praktyk działa z przekonaniem, że to, co robi, ma sens i służy dobru klientów; to osoba, której od początku pracy towarzyszy refleksja nie tylko nad sytuacją klienta, jego kontekstem rodzinnymi i środowiskowym, lecz także nad własną postawą i własnymi działaniami.

Refleksyjny praktyk nie tylko bardzo dokładnie przygotowuje się do pracy oraz realizuje zaplanowane działania, ale, co równie ważne, w sposób świadomy bada/sprawdza ich efekty. Poddaje krytycznej analizie zarówno sukcesy, jak i porażki, wyniki zaś wykorzystuje do planowania dalszych działań lub modyfikowania już istniejących planów. I nie są to analizy pozorowane, które ukazują wyłącznie, że wszystko się udało, lub że za porażkę w pełni odpowiada klient.

Ważne jest opieranie swojego działania na bardziej zobiektywizowanych podejściach metodycznych, które posiadają pewną tradycję w opisie swojej skuteczności lub nieskuteczności, które na przestrzeni lat są poddawane weryfikacji i na bieżąco modyfikowane.

Ze względu na interdyscyplinarny charakter pracy socjalnej sięga ona zarówno po teorie pedagogiczne, psychologiczne, jak i socjologiczne (Howe, 2011). Pośród najbardziej popularnych i mających swoje odniesienia do pracy socjalnej znajdują się:

- **teoria społecznego uczenia** – również znana jako teoria kognitywna, której twórcą jest Albert Bandura. Zakłada, że uczenie się odbywa się poprzez obserwowanie i naśladowanie zachowań innych klientów;
- **teoria systemowa** – zapoczątkowana przez Ludwiga von Bertalanffy'ego, w pracy socjalnej odniesiona do teorii systemu rodzinnego Murraya Bowena. Zakłada, że ludzie są produktami złożonych systemów, a nie jednostkami działającymi w izolacji. W tej teorii na zachowanie i myślenie ludzi wpływa wiele czynników, które współdziałają jako system. Czynniki te obejmują rodzinę, przyjaciół, otoczenie społeczne, strukturę religijną, klasę ekonomiczną i środowisko domowe;
- **teoria rozwoju psychospołecznego** – rozwinięta przez Erika Eriksona, który założył, że osobowość rozwija się w trakcie ośmiu etapów. W teorii Eriksona zakłada się, że ludzie przechodzą przez te etapy wraz z upływem lat i że każdy z nich ma swoje zadania rozwojowe i porażki, związane z niewykonaniem tych zadań¹⁾;
- **teoria psychodynamiczna**, zainicjowana przez Zygmunta Freuda, która zakłada, że ludzie są biologicznie zmotywowani do szukania gratyfikacji. Teoria mówi, że ludzie robią to na podstawie procesów, które rozwinęły się poza świadomą świadomością, wywodząc się z doświadczeń z dzieciństwa;
- **teoria wymiany społecznej** – stworzona przez George C. Homansa, która zakłada, że relacje oparte są na analizie kosztów i korzyści.

¹⁾ Ta klasyfikacja została uzupełniona o opis dziewiątego etapu, dokonany przez polską autorkę Beatę Bugajską. Por. B. Bugajska, *Dziewiąta faza życia – próba rozszerzenia teorii psychospołecznego rozwoju E.H. Eriksona*. W: A. Fabiś, A. Błachnio (red.), *Duchowość jako kategoria egzystencji i transcendencji w starości*; EXLIBRIS Biblioteka Gerontologii Społecznej, 2015 nr 1(9), 19–36.

Każda osoba stara się zmaksymalizować swoje korzyści i oczekuje odwzajemnienia za otrzymane korzyści;

- **teoria racjonalnego wyboru** – która powstała w efekcie prac Geорга C. Homansa, Petera Blaua i Jamesa Colemana. Pomaga wyjaśnić, dlaczego ludzie dokonują wyborów, których dokonują, przed podjęciem decyzji ważąc ryzyko, koszty i korzyści.

Niezależnie od przyjętej opcji teoretycznej (kilkanaście innych zostało w tym omówieniu pominiętych) w pracy socjalnej można wyróżnić dwa podstawowe modele, które mogą zostać szczegółowo wypełnione treściami przedstawionych teorii.

Pierwszym z nich jest model zorientowany na rozwiązywanie problemów (*problem-oriented approach*), opracowany przez Helen Perlman, z odwołaniem do myśli Williama Jamesa i Johna Deweya. Praca socjalna początkowo przejmowała pragmatyczną ideę rozwiązywania problemów jako styl interwencji. Mary Richmond, twórczyni metody bezpośredniej praktyki pracy socjalnej, była pod większym wpływem medycznych metod interwencji (tj. „badanie”, „diagnoza” i „leczenie”) (Richmond, 1917). Z kolei Perlman odwoływała się do podejść filozoficznych i psychologicznych, przedstawionych przez Jamesa i Deweya. Choć również metoda problemu, rozwinięta przez Perlman, opierała się na „eksperckości” pomagającego i zakłada patologię i bierność klienta. Z kolei podejście pragmatyczne zawsze kładło nacisk na normalność klienta i zdolność do osobistego samostanowienia, które stara się wykorzystać w poszukiwaniu wzrostu i pozytywnej zmiany (Perlman, 1957, 1970).

Drugim modelem jest ten zorientowany na rozwiązania (*solution-oriented approach*). Stosuje się go w obszarze oddziaływań społecznych, w tym w pracy socjalnej rzadziej. Stanowi skuteczny sposób identyfikowania pozytywnych aspektów trudnych sytuacji społecznych. Podejścia zorientowane na rozwiązanie pomagają ludziom opracowywać cele i rozwiązania, poświęcając mało lub wcale przestrzeni na nadanie i analizowanie bieżących lub przeszłych problemów. Różnią się one od bardziej tradycyjnych metod pomocy tym, że koncentrują się na teraźniejszości i przyszłości, na celach i sposobie ich osiągnięcia. Podejście zorientowane na rozwiązanie to podejście oparte na sile jednostki, grupy, środowiska lokalnego, z których można czerpać zasoby, korzyści oraz możliwości i zaangażować je w tworzenie pozytywnych relacji, budowanie zrozumienia i więzi społecznych, a także modelować posiadane relacje w taki sposób, aby były źródłem wsparcia. Co

ciekawe, w tych podejściach można skutecznie pracować bez stawiania diagnozy problemów, bez ich analizowania i bez powiązywania ich z bieżącą sytuacją (Coady, Lehmann, 2016).

Ostatni opisywany model można odnieść do założeń psychologii humanistycznej, zwanej czasami psychologią „ja.” Pojawiła się w latach 50. XX wieku jako alternatywa dla podejścia psychodynamicznego oraz modelu behawiorystycznego²⁾. Głównymi przedstawicielami tego nurtu byli amerykańscy psychologowie Abraham Maslow (1908–1970) i Carl Rogers (1902–1987). Ten pierwszy kładł nacisk na naturalną skłonność człowieka do rozwoju i zdrowia psychicznego – proces, który jest wspomagany przez pozytywny stosunek otoczenia. Z kolei Rogers, twórca terapii skoncentrowanej na osobie, rozwinął teorię osobowości, przyjął, że największą siłą motywacyjną w osobowości człowieka jest popęd do urzeczywistnienia Ja (Rogers, 2002).

Zgodnie z podejściem humanistycznym, ludzie nie są kierowani przez popędy i instynkty, tak, jak to było w ujęciu Zygmunta Freuda i jego uczniów. Nie są oni też warunkowani przez swoje środowisko, tak jak mówi o tym behawioryści. Ludzie z natury są istotami aktywnymi, dobrymi i mającymi zdolność do dokonywania wyborów. Istotne są zachowania ludzkie, ale nie jako obiekt laboratoryjnych eksperymentów. Zachowanie jest rozumiane jako prawidłowość czy wzorzec, mający swoje osadzenie w biografii danej osoby. Celem życia każdego człowieka jest dążenie do pozytywnego rozwoju. Głównym przedmiotem badań w nurcie psychologii humanistycznej są ludzkie doświadczenia i potencjał, a podstawowymi tematami badań wzorzec życia jednostki, wartości i cele.

²⁾ Źródeł psychologii humanistycznej należy szukać w myśli F. Brentana, O. Kulpego, W. Jamesa, A. Adlera, K. Horney. Nazwa całej gałęzi wzięła się od tytułu periodyku *Journal of Humanistic Psychology*, utworzonego w 1961 r. przez współpracownika Masłowa Anthony’ego Suticha. W 1962 r. grupa amerykańskich psychologów, wśród których byli Gordon Allport, Charlotte Buhler, George Kelly i Carl Rogers powołała do życia Amerykańskie Towarzystwo Psychologii Humanistycznej (American Association of Humanistic Psychology). Idea nowej psychologii jako trzeciej siły pochodzi z prac Allporta, który wskazywał na możliwość wyjścia poza ograniczenia behawioryzmu i psychoanalizy w celu opisu aspiracji człowieka. Wśród twórców psychologii humanistycznej znajdował się również Polak Leopold Blaustein (1905–1942), którego prace *O zadaniach psychologii humanistycznej* z 1935 r. oraz *Psychologia humanistyczna* z 1936 r. wyprzedziły prace Allporta. Blaustein uważa, że inny psycholog polski, Władysław Witwicki, prezentował wczesną wersję psychologii humanistycznej.

Psychologia humanistyczna posiada pięć podstawowych założeń. Po pierwsze człowiek jest **unikatową całością**, której nie da się zredukować do którejkolwiek z części. Te elementy to reakcje, myśli, emocje czy potrzeby. Osoba składa się z dwóch podsystemów – z „ja” (*self*) i z „organizmu” (*organism*), które stanowią spójną jedność. Człowiek dąży do życia zgodnie ze swoją naturą. Jednakże rzeczywistość nie zawsze mu to umożliwia, dlatego powstają sprzeczności i konflikty między prawdziwymi przekonaniami, naturą ludzką („ja”) a pełnionymi przez niego rolami, wymaganiami stawianymi przez innych, między fasadą. Osoby, które traciły swoją tożsamość, są pełne lęku i niepokoju, przez co działają nieefektywnie. Żeby człowiek żył zgodnie ze swoją naturą, musi stać się **osobą**, to oznacza, że jego „ja” i organizm tworzą spójny system. Wtedy człowiek jest autentyczny, niezależny i zadowolony.

Drugie założenie dotyczy właściwości natury ludzkiej, która ma za swój główny cel **rozwój**, uwarunkowany przez czynniki wewnętrzne. Siły potrzebne do rozwoju tkwią w człowieku, a nie poza nim. W tym sensie człowiek nigdy nie jest niezmienny, ale staje się człowiekiem. Mówi się o nim jako o osobie rozumianej jako proces (*person as a process*). Rozwój jest przyjemny i fascynujący, ale wymaga wysiłku i odwagi. Wiąże się z odpowiedzialnością i wytrwałością. Rozwój uwarunkowany wewnętrznie jest najkorzystniejszą właściwością natury ludzkiej i świata, ale nie zawsze umiemy tę właściwość wykorzystać. Wrogie i napięte relacje interpersonalne, błędne wyobrażenia o sobie samym, nieumiejętność wglądu w siebie utrudniają kształtowanie się autentycznej osoby. Człowiek, którego rozwój został zablokowany, nie jest osobą zdrową.

Trzecim założeniem jest przekonanie, że główną siłą, która motywuje człowieka do rozwoju, jest **dążenie do samorealizacji, do urzeczywistnienia swoich potencjalnych szans**. Samorealizacja jest procesem niepowtarzalnym. Jej przejawem może być miłość, twórczość, zachowania altruistyczne, a nie zwycięstwo, sukces i inne zewnętrzne czynniki, uznawane za spełnienie się. Jednakże nie wszyscy mają na tyle głęboki wgląd w swoje „ja”, żeby traktować samorealizację jako główny motywator swoich działań. Życie poza obszarem samorealizacji w przekonaniu psychologów humanistycznych nie jest życiem autentycznym i w pełni ludzkim.

Czwarte założenie sprowadza się do uznania **natury ludzkiej za dobrą**, a jej dążenia za konstruktywne i pozytywne. Człowiek w pełni dojrzały i otwarty na nowe doświadczenia, żyjący wśród życzliwych ludzi i akceptujący samego siebie, zawsze będzie realizował się nie tylko z korzyścią dla

siebie, lecz także z korzyścią dla innych ludzi i grup społecznych. Jeśli ktoś działa destrukcyjnie, zachowuje się agresywnie lub gwałtownie, oznacza to, że warunki, w których żyje, nie sprzyjają jego wewnętrznemu rozwojowi.

Ostatnim założeniem psychologii humanistycznej jest przekonanie, że **ludzkie zachowanie jest uwarunkowane przez terażniejszość, aktualne przeżycia i doświadczenia**, przez te wszystkie rzeczy, które się dzieją „tu i teraz”. Bieżące doświadczenie człowieka jest kluczowe i arbitralne dla rozwoju. Obecne w danej chwili treści świadomości, sposób postrzegania siebie i innych ludzi w danej chwili decydują o przebiegu procesu samorealizacji. Osoba, która żyje wspomnieniami z przeszłości lub oczekiwaniami wobec przyszłości, nie osiągnęła pełni rozwoju (Derc, 1995). Najpopularniejsze szkoły terapeutyczne, sięgające korzeniami do psychologii humanistycznej, to psychoterapia skoncentrowana na kliencie Carla Rogersa, psychoterapia Fritza Perlsa, logoterapia Victora Frankla, psychosynteza Roberto Assagioliiego, systemowa terapia rodzinna Virginii Satir czy bioenergetyka Aleksandra Lowena.

W polskiej pracy socjalnej można mówić o przewadze modelu „problemowego” nad modelem „rozwiązaniowym” ze względu na kilka czynników. Pierwszy to warunki związane w wejściem w zawód pracownika socjalnego, które wymaga solidnego wykształcenia, aby móc w nim pracować. To niejako wymusza na osobie pomagającej rolę eksperta. Do tego dochodzi usytuowanie pomocy społecznej w ramach prawnych, systemowych, regulowanych przez szereg wymagań formalnych, instytucjonalnych, organizacyjnych i politycznych. Pracownicy socjalni w dalszym ciągu koncentrują się na diagnozie deficytowej – wykazują problemy, braki, a co za tym idzie, przedkładają organom nadzorującym ich pracę sprawozdania, które co do zasady mają ilustrować i udowodnić, że ich praca jest potrzebna, bo potrzebne jest wspieranie klientów w tych wykazanych problemach. Statystyki, które są w związku z tym prowadzone, to statystyki problemów, podobnie jak problemowe ujęcia powodów udzielania wsparcia w odniesieniu do ustawy o pomocy społecznej.

Pracownik socjalny konfrontuje się z oczekiwaniami przełożonych, współpracowników i samych klientów, że będzie znał odpowiedzi na wszystkie pytania i że rozwiąże problemy klienta, które były bezpośrednią przyczyną zgłoszenia się po pomoc. Można nawet zaryzykować hipotezę, że problemy klientów stanowią swoistą tarczę przeciwko rzeczywistej porażce systemu pomocowego, gdyż mogą być one permanentnie nierozwią-

zywalne, natomiast przyjęcie perspektywy poszukiwania rozwiązań niesie za sobą większe ryzyko tego, że nie dojdzie do żadnej zmiany. Prowadzi to do paradoksalnych konsekwencji, obejmujących skuteczność pomocy. Jeśli bowiem klient pracuje z osobą pomagającą nad swoimi problemami, to w jakimś sensie jest skazany bardziej na porażkę, niż gdyby został obdarzony zaufaniem i w relacji partnerskiej wypracował rozwiązania, które następnie wdrażałby w swoje życie. Badając skuteczność polskiej pomocy społecznej pod kątem założeń systemowych (system, który nie aktywizuje do samodzielności), wskaźników ilościowych udzielanej pomocy (finansowej i niefinansowej), a także liczby klientów wyprowadzanych z systemu pomocy społecznej w połączeniu ze wskaźnikami aktywizacji zawodowej, stopy bezrobocia i skali ubóstwa, należy jednoznacznie stwierdzić, że system pomocy społecznej w Polsce nie działa skutecznie. I to do wielu lat. Ponieważ szeregowemu „pomagaczowi” trudno jest zmienić obiektywne uwarunkowania jego pracy, jedynym wyjściem pozostaje zmiana tego, na co sam ma wpływ. W przypadku pracowników socjalnych może to być zmiana metod pracy, a za tym budowania na nowo autorytetu zawodowego i wizerunku publicznego pomocy społecznej.

POZYTYWNA PRACA SOCJALNA (PPS) – PRACA SOCJALNA WOKÓŁ ZASOBÓW, POTRZEB I MOŻLIWOŚCI

Pozytywna Praca Socjalna stanowi postulat metodyczno-prakseologiczny, który jest nowy dla polskiej pracy socjalnej. Dalsze rozważania należy potraktować jako pierwszą próbę zarysowania pewnej ramy pojęciowej właściwej dla postulowanych założeń.

Pozytywna Praca Socjalna odnosi się do przekonania, że celem życia każdego człowieka jest szczęście – mniej lub bardziej dookreślony, ale z pewnością pozytywny kierunek, stan, emocja, cel, dążenie, relacja.

Praca socjalna to szczególnie rodzaj pracy z ludźmi, która polega na stawieniu czoła ludzkiej niemocy. Zwątpienie i brak nadziei są jedną z głównych przeszkód w skutecznej pracy socjalnej, której celem jest zmiana sytuacji na lepsze, rozwój, udoskonalenie, naprawa, wzmocnienie, usamodzielnienie. Ważnymi, choć pewnie pomijanymi kategoriami w pracy socjalnej, są nadzieja, wiara, optymizm, energia.

Jednym z czynników ograniczających skuteczne działanie pomocowe jest patologizacja myślenia o pracy socjalnej. Na przykład treści kształcenia

i edukacja pracowników socjalnych w przeważającej części są poświęcone sytuacjom trudnym, kryzysowym, patologicznym – co tworzy negatywną perspektywę pracy socjalnej. Również badania nad praktyką w większości koncertują się wokół problemów. Prawo pomocy społecznej wymaga opisu rzeczywistości w kategoriach problemowych. To prowadzi do problematyzowania rzeczywistości, co jest wpisane w zadania pracownika socjalnego.

Przedmiot Pozytywnej Pracy Socjalnej (PPS) obejmowałby te podejścia metodyczne, bazujące na zasobach, możliwościach i potrzebach osób wspieranych, które umożliwiłyby w największym stopniu samodzielne poszukiwanie rozwiązań i podejmowanie działań na rzecz poprawienia swojego własnego dobrostanu przez klienta pomocowego. W PPS zmienia się rola osoby pomagającej, cele współpracy, charakter relacji pomocowej oraz sposób postrzegania roli zadań instytucji pomocowych.

PPS wpisuje się w edukacyjny wymiar założeń psychologii humanistycznej, tzw. paradygmatu humanistycznego, które można streścić w pięciu punktach:

- 1) każdy człowiek jest jednostką twórczą;
- 2) człowiek z natury jest zdolny do uczenia;
- 3) podmiotowe traktowanie człowieka gwarantuje poczucie bezpieczeństwa oraz prawo do godności i liczenia się z jego potrzebami i możliwościami;
- 4) rzeczywiste uczenie się odbywa się poprzez doświadczenie, uczenie się jest efektywne gdy angażuje umysł ale i emocje;
- 5) samoocena jest kluczowym aspektem procesu uczenia się.

W związku z tym PPS ma trzy fundamentalne zasady, które mają być rzeczywistymi punktami odniesienia w relacji pomocowej. Po pierwsze, **szacunek pomiędzy osobami** – pomagającym i wspomaganym, z obustronnym poszanowaniem godności i uznawaniem granic, a także prawem do bycia sobą. Po drugie, **indywidualne podejście do każdej relacji pomocowej przez osobę pomagającą** – oznaczające nieszufladkowanie, nieklasyfikowanie, nieszukanie diagnoz i interpretacji. Charakterystyczna jest tu postawa niewiedzy o kliencie niczego, czego sam o sobie nie zadeklaruje. To przyczynia się do „odekspertowania” pracownika socjalnego i umożliwienie pomagającemu szersze poznawanie perspektywy klienta jako specjalisty od siebie samego. Po trzecie, **zasada samostanowienia**, powiązana z poprzednimi dwoma, czyli maksymalna aktywizacja klienta – nastawienie na jego działanie, na osiągnięcie celów małymi krokami.

Do wstępnych założeń PPS można zaliczyć następujące przekonania i postawy pracownika socjalnego:

- **uznanie, że osoba wspierana jest ekspertem od swojego życia** – ma w sobie wszystkie odpowiedzi i rozwiązania trudnej dla siebie sytuacji. Jest to związane z głęboko humanistycznym podejściem zakładającym, że każdy człowiek jest unikalny, niepowtarzalny i jedyny w swoim rodzaju oraz że nie da się wejść w jego buty, zakwalifikować go do jakiejś kategorii i uporządkować według gotowych recept;
- **diagnoza zasobów** – w ramach etapu diagnostycznego pracownik socjalny skupia się na określaniu wspólnie z klientem jego zakresu możliwości, potrzeb, umiejętności, dotychczasowych sposobów radzenia sobie z trudnościami. Do zasobów mogą należeć zarówno (1) **zasoby wewnętrzne** klienta – jego cechy osobowości i charakteru, jego talenty, umiejętności, wiedza, jego konkretne działania oraz zachowania, dotychczasowe sposoby radzenia sobie z sytuacją problemową, system wartości, przekonania, plany, tęsknoty i marzenia, doświadczenie życiowe, nastawienie do życia, motywacja; jak i (2) **zasoby zewnętrzne** – relacje społeczne, rodzinne, relacje w najbliższym otoczeniu, ludźmi i instytucjami, które oddziałują na życie klienta;
- **koncentrowanie uwagi na celach** – a nie na źródłach trudności, problemów, skutków tych problemów itp. Po określeniu zasobów można pytać klienta o jego oczekiwania, pożądane zmiany i w ten sposób ustalać cele – krótko- i długoterminowe, ze wskazaniem na znaczenie tych pierwszych;
- **praca w perspektywie terażniejszej i przyszłej** – a nie przeszłej. Z przeszłości w zasadzie korzysta się tylko w poszukiwaniu zasobów, bez wchodzenia w perspektywę problemową, która nie służy budowaniu motywacji klienta do zmiany;
- **poszukiwanie rozwiązań** – w relacji pomocowej poszukiwane są rozwiązania, a nie wyjaśnienia, uzasadnienia, wytłumaczenia, gdyż te wszystkie odnoszą się do powodów, do problemów i do poszukiwania odpowiedzi na pytanie „dlaczego”, a to pytanie z kolei nie wnosi niczego nowego do zmiany dotychczasowego wzorca funkcjonowania, tylko pogłębia jego usprawiedliwianie;
- **podejście reaktywne osoby pomagającej** – w jego gestii jest podążanie za klientem, a nie jego wyprzedzanie, dostosowanie tempa

interwencji do możliwości, tempa i gotowości klienta, przy jednoczesnym nieustannym zajmowaniu postawy niewiedzy.

W odniesieniu do tych zaleceń prakseologicznych można uznać, że PPS będzie podejściem dającym klientowi nadzieję i optymizm, a także wiarę w to, że coś może funkcjonować lepiej niż dotychczas. W większym zakresie będzie się odnosić do poczucia sprawczości klienta, przyjemnych emocji, pozytywnych wzmocnień (komplementów), a także budowania poczucie sensu i znaczenia życia oraz działań klienta. Będzie uruchamiać w nim pokłady rezyliencji (Rutter, 1987; Ungar, 2008; Watson i in., 2006), przez co w jeszcze większym stopniu rozwinie samodzielność i pozytywną perspektywę rozwoju klienta.

WYBRANE TECHNIKI W RAMACH POZYTYWNEJ PRACY SOCJALNEJ

Pozytywna Praca Socjalna opiera się na relacjach, na zasobach. W podobnym duchu definiowała pracę socjalną (społeczną) Helena Radlińska (1961, s. 355), kiedy pisała, że: „polega [ona] na wydobywaniu i pomnażaniu sił ludzkich, na ich usprawnianiu i organizacji wspólnego działania dla dobra ludzi”. Można to podejście również odnosić do coraz szerzej opracowywanej koncepcji *empowerment* (Dubois, Miley, 1999; Croft, Beresford, 2001; Smrokowska-Reichman, 1999; Szmagałski, 1994), której mogłaby stać się konkretyzacją w działaniu.

W poszukiwaniu genezy Pozytywnej Pracy Socjalnej można przywołać dynamikę, właściwą dla metody majeutycznej, stworzonej przez Sokratesa i opisanej przez Platona (Platon, 1993; Krońska, 2021). Była to jedna z tzw. metod sokratejskich (obok metody elenktycznej), którą Sokrates stosował kiedy wyczuwał w rozmówcy pewien potencjał, z którego ten nie zdawał sobie sprawy (por. Kratylos). Podstawą do stosowania tej metody był dialog, w ramach którego Sokrates zachęcał do refleksji nad dotychczasowymi przekonaniami, argumentami, ale też poprzez stawiane pytania otwierał nowe przestrzenie dla rozwoju idei, rozwiązań czy potrzebnych działań. Jak twierdzi Irena Krońska (2001, s. 70), służyło to narodzeniu się nowej idei, istniejącej w umyśle rozmówcy. Używając metody majeutycznej, Sokrates nie występował jako najmądrzejsza osoba na świecie (jak go określiła wyrocznia deflicka), nie wchodził w rolę nauczyciela, eksperta, a jak to sam określał, stawał się „akuszerem”, „położnikiem”, który pomaga narodzić się prawdzie drugiego człowieka, ukrytej w nim samym.

Dalej zaprezentowane są wybrane podejścia metodyczne, które wypełniają opisane założenia PPS, wraz z ich krótką charakterystyką, choć z zestawienie nie rości sobie pretensji do ujęcia całościowego, a raczej do ukazania wskazówek do dalszych poszukiwań indywidualnych. Ich dobór do tego zestawienia podyktowany jest ich obecnością, w mniejszym lub większym stopniu, w rzeczywistości polskiej pracy socjalnej. Polscy pracownicy socjalni mają okazję korzystać ze szkoleń z podanej w dalszej części tematyki, a także podejmują nieśmiało próby ich wdrażania w prowadzone przez siebie relacje pomocowe oraz relacje w zespołach. Wciąż jeszcze brakuje systematycznych badań nad skutecznością tych podejść – przypuszczalnie ze względu na brak przekonania odnośnie do celowości wdrażania tych metod, a także brak współpracy ze światem akademickim, który wsparłby taki proces badawczy swoją wiedzą i doświadczeniem. Do metod, które w swoich założeniach realizują postulaty PPS, można zaliczyć:

- **Podeście Skoncentrowane na Rozwiązaniach** – w tym podejściu w pracy z klientem wykorzystuje się to, co jest zdrowe w kliencie, czyli jego zasoby – wewnętrzne i zewnętrzne. Zatem nie są podejmowane żadne diagnozy, analizy problemów, zaburzeń, dysfunkcji i innych. Zamiast tego pomagający skupiają uwagę na elementach tego, co funkcjonalne, co możliwe, co w zasięgu klienta, w tym na umiejętnościach radzenia sobie z trudnościami (tzw. wyjątkach), po to, aby zbudować motywację i dać siłę do poszukiwania rozwiązań „tu i teraz” (por. De Jong, Berg, 2007; Świtek, 2009; Szczepkowski, 2010; Krasiejko, 2011).
- **Dialog Motywujący** – jest taką formą rozmowy z klientem, która opiera się na wydobywaniu i budowaniu motywacji do zmiany, głównie poprzez analizowanie oraz rozwiązywanie sytuacji ambiwalencji („tak, ale...”). To koncepcja, dzięki której wyzwalana i wzmacniana jest motywacja u osób, które tkwią w zastygłych schematach problemu (m.in. u osób uzależnionych od narkotyków, alkoholu, przemocy), mająca na celu wywołanie szybkiej, umotywowanej wewnętrznie zmiany (por. Miller, Rollnick, 2002; Miller, 2009; Rollnick, Miller, Butler, 2010; Jaraczewska, Krasiejko, 2012; Naar-King, Suarez, 2012; Rollnick, Miller, 2012; Rosengren, 2013; Miller, Rollnick, 2014).
- **Konferencja Grupy Rodzinnej (KGR)** – jest to metoda pracy z rodziną wywodząca się z kultury maoryskiej w Nowej Zelandii, dla której specyficzne jest samodzielne podejmowanie decyzji w środowi-

sku rodzinnym i opór przed ingerencją w to środowisko z zewnątrz. W razie problemów cała rodzina, a także przyjaciele, sąsiedzi zaangażowani w konkretną sytuację podejmują próbę pomocy danej rodzinie, przeżywającej trudności. Pomysł ten został zaadaptowany do uwarunkowań pomocy społecznej. KGR daje możliwość konstruktywnego rozwiązywania problemów rodziny z wykorzystaniem posiadanych przez nią i jej najbliższego otoczenia zasobów, a pracownicy pomocowi są jedynie towarzyszami tego procesu. Wypracowane w kręgu rodzinnym zmiany dokonują się szybciej niż zazwyczaj, co zdaje się być wynikiem większego zaangażowania rodzin i ich motywacji wzbudzonych dzięki pracy metodą KGR (Maxwell, Morris, 1994; Czeczko-Durak, 2007; Przeperski, 2007, 2015).

- **Wideo trening komunikacji** (Video Interaction Training – VIT) jest to metoda pracy z zastosowaniem sprzętu zapisującego obraz wideo (kamera, telefon), która została opracowana przez holenderskiego psychologa Harriego Biemansa w latach 80. XX wieku jako forma pomocy dla rodzin z problemami wychowawczymi i społecznymi. Polega ona na nagrywaniu przez osobę pomagającą naturalnych interakcji rodziców i dzieci (najczęściej w warunkach domowych), a następnie analizowaniu zasad komunikacji, które widać na zarejestrowanym filmie. Podstawowym założeniem tej metody jest przekonanie, że dobre relacje w rodzinie są tworzone w procesie właściwej komunikacji, co może też zapobiegać wielu poważniejszym zjawiskom dysfunkcyjnym. Celem tej metody jest poprawa relacji w rodzinie poprzez usprawnianie komunikacji interpersonalnej (por. Van den Bergh, 1996; Miś, 2019).
- **Superwizja** to specyficzny proces, w trakcie którego osoba pomagająca (np. pracownik socjalny) – indywidualnie lub w zespole – dokonuje wielołątkowej analizy swojej pracy we współpracy z superwizorem. Poruszane kwestie mogą dotyczyć trudności merytorycznych i emocjonalnych, pojawiających się w toku pracy zawodowej. Dzięki temu osoba pomagająca może poszerzać swoją świadomość, rozwijać kompetencje, dokonywać zobiektywizowanej oceny własnej pracy zawodowej, a przez to podnosić jakość świadczonych usług i zapobiegać wypaleniu zawodowemu. Warunkiem powodzenia tak zaplanowanego procesu jest dobrowolność udziału i profesjonalne przygotowanie superwizorów, a także rzetelnie sporządzony kontrakt superwizyjny

(por. Powell, 1994; Szmagański, 2009; Henderson, Holloway, Millar, 2011; Olech, Łuczyńska, 2013; Ferreira, Grewiński, Reis-Jorge, 2014; Mańkowska, 2020).

- **Coaching** to metoda treningu rozwoju osobistego lub zespołowego. Opiera się na relacji coacha z klientem/klientami. Celem jest wspieranie osoby w wykorzystaniu swojego potencjału, w procesie podejmowania decyzji zawodowych (*business/career/management coaching*) lub życiowych (*life coaching*) lub innych aspektów życia (*health/family/team/sport coaching*). W polskiej pomocy społecznej coaching jest zaadaptowany do wsparcia osób z niepełnosprawnościami w procesie ich aktywizacji zawodowej. Niektórzy pracownicy socjalni nabywają ogólnych umiejętności coachingowych, chcąc lepiej prowadzić rozmowy pomocowe z klientami (por. Ornacka, 2008; Whitworth i in., 2010; Wasilewska-Ostrowska, 2013; Surzykiewicz, 2014; Leśniak-Berek, 2015).
- **Organizowanie Społeczność Lokalnej (OSL)** jest metodą odwołującą się do animacji społecznej i metody środowiskowej pracy socjalnej, w ramach której aktywizuje się mieszkańców społeczności lokalnych do tego, aby samodzielnie zaspokajali swoje potrzeby na mocy wykorzystania własnych zasobów. Jest to metoda oparta na działaniach aktywizacyjnych, usamodzielniających, wykorzystująca potencjał lokalny i naturalne zasoby, skumulowane w społecznościach. To ma umożliwić siłami wspólnoty lokalnej ponowne włączenie się osób zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych do pełnego udziału w życiu społecznym. W tym celu został opracowany i jest wdrażany model Organizowania Społeczności Lokalnej (OSL) skierowany do instytucji i organizacji, które działają na rzecz swoich lokalnych społeczności w tym podmiotów pomocy społecznej (por. Skrzypczak, Jordan, 2002; Craig, Popple, Shaw, 2008; Twelvetrees, 2008; Gilchrist, 2009).

Każde z tych podejść, pomimo powyższego lakonicznego opisu, jest złożoną konstrukcją prakseologiczną, posiadającą własne założenia, techniki i dorobek praktyczny, a często własne badania nad skutecznością. Nierzadko opanowanie poszczególnych metod wymaga nie tylko ukończenia specjalistycznego szkolenia, lecz także wielu godzin wdrażania oraz możliwości korzystania z superwizji używania wybranego ujęcia metodycznego. W coraz większym stopniu każde z nich powoli rozprzestrzenia się w rze-

czywistości polskiej pomocy społecznej jako efekt poszukiwań ze strony osób pomagających coraz skuteczniejszych i nietradycyjnych metod wspierania osób w trudnym położeniu psychospołecznym.

PODSUMOWANIE

Co oznacza pozytywność pracy socjalnej w przedstawionej koncepcji? Pozytywna Praca Socjalna odwołuje się do **pozytywnej koncepcji człowieka**, tworzącej antropologiczno-filozoficzne podstawy pracy socjalnej. Czerpie ona inspirację z chrześcijańskiego miłosierdzia, pozytywistycznej filantropii i dobroczynności oraz demokratycznej zasady pomocniczości. Pozytywne myślenie o człowieku, docenianie wartości każdej osoby oraz dostrzeżenie jej możliwości stają się elementarnym warunkiem pracy pomocowej. To w konsekwencji prowadzi do uznania wolności, podmiotowości i autonomii każdej jednostki.

Pociąga to za sobą **pozytywną postawę do drugiego człowieka**. Pozytywne nastawienie, kontakt i komunikacja budują atmosferę zrozumienia i porozumienia. Ta pozytywna postawa jest często wyrażana w **pozytywnym języku** (czasami określanym mianem języka proaktywnego). Język jest ważnym narzędziem wyrażania intencji – może wspierać i niszczyć, motywować i odbierać nadzieje, wzmacniać i osłabiać, może też powodować rozluźnienie, zapewniać poczucie bezpieczeństwa i wspierać.

W relacji do klienta prowadzona jest **pozytywna diagnoza** – skoncentrowana wokół zasobów i pozytywnych elementów. Polega na poszukiwaniu i odkrywaniu potencjałów. W efekcie tego tworzą się **pozytywne działania**, opierające się na tym, co mocne, co działa, na źródłach siły, na działaniach przekształcających rzeczywistość klienta. Zamiast analizować, czego unikać, żeby nie być nieszczęśliwym, trzeba spytać, co zrobić, żeby osiągnąć szczęście.

W tym podejściu nie tylko klient jest wzmacniany, ale też zachodzi **pozytywne wzmocnienia osoby pomagającej** – począwszy od kształcenia, poprzez rozwój zawodowy, warunki pracy, poczucie sensu działania, samorealizację zawodową. To prowadzi do przełamywania wszechobecnej frustracji, poprzez chwalenie, wzmacnianie, wspieranie i w ten sposób przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.

W końcu PPS prowadzi do **pozytywnej edukacji pracowników socjalnych**, opartej na aspektach pozytywnych (psychologia humanistyczna,

psychologia pozytywna, praca socjalna oparta na zasobach, skoncentrowana na rozwiązaniach).

Co jest potrzebne dla rozwoju Pozytywnej Pracy Socjalnej w Polsce? Można powiedzieć, że wiele czynników wpływa na możliwość wykorzystywania jej skuteczności:

- akceptacja kadry zarządzającej dla rozwijania metodyki pomagania innej niż dotychczas, a także wsparcie generalne dla pomagania o charakterze jakościowym a nie ilościowym;
- odpowiedź na naturalne potrzeby osób pomagających, żeby zmienić sposób pomagania;
- przeprowadzenie szkoleń z zakresu metod opartych na zasobach, ale w ramach systemów szkoleniowo-wsparciowych, czyli nie tylko udział w krótkim szkoleniu, lecz także wsparcie we wdrażaniu tych metod, mentoring ze strony trenerów;
- włączenie metod opartych na zasobach do edukacji pracowników socjalnych na poziomie szkół wyższych;
- docelowo przyjmowanie do pracy pracowników socjalnych, posiadających umiejętność używania metod opartych na zasobach;
- podnoszenie jakości pomagania – rezygnacja z podejścia „biurokratycznego” na rzecz podejścia uznającego kompetencje klienta.

Pozytywna Praca Socjalna zdaje się być realną i prawdziwą alternatywą dla pomagania „ilościowego”, realizowanego współcześnie, które sprowadza się jedynie do wskaźnikowego podejścia do pomagania, klasyfikowania klientów do właściwych pozycji w systemie informatycznym. W „ilościowym” rozumieniu pomocy nie chodzi o zmniejszanie liczby klientów w systemie, ale o utrzymywanie przynajmniej takiej ich liczby, jak w danym roku budżetowym. Przeczy to założeniom systemu pomocy społecznej, który nie jest permanentny i nie ma trwać dla samego trwania, choć w rzeczywistości można odnosić wrażenie, że pomocowość tego systemu jest pozorna (Trawkowska, 2007).

Jeśli projektodawcy systemu zmieniają generalne podejście do koncepcji pomocy społecznej w Polsce, to PPS jest poważną alternatywą dla budowania prołudzkiego, rzeczywistego i solidarnego (nie tylko wobec klientów) systemu pomocy. Dopóki to się nie wydarzy, pracownicy socjalni mogą czerpać siłę, radość i satysfakcję ze stosowania metod opartych na zasobach, co przynajmniej w jakimś stopniu powinno ochronić ich motywację do pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Coady, N., Lehmann, P. (red.). (2016). *Theoretical perspectives for direct social work practice. A generalist-eclectic approach*. New York: Springer Publishing Company.
- Craig, G., Popple, K., Shaw, M. (red.). (2008). *Community Development in Theory and Practice*. Nottingham, England: Spokesman.
- Croft, S., Beresford, P. (2001). Empowerment. W: M. Davies, *The Blackwell Encyclopedia of Social Work*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Czeczko-Durak, A. (2007). Konferencja grupy rodzinnej, prezentacja metody pracy z rodziną. *Puls*, 1(30).
- de Jong, P., Berg, I.K. (2007). *Rozmowy o rozwiązaniach. Podręcznik*. Kraków: Księgarnia Akademicka.
- Derc, M. (1995). O przedmiocie psychologii humanistycznej. W: *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Nauki Humanistyczno-Społeczne. Filozofia*, 16(279).
- de Robertis, C. (1998). *Metodyka działania w pracy socjalnej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- de Robertis, C., Pascal, H. (1997). *Postępowanie metodyczne w pracy socjalnej z grupami i ze społecznościami*. Warszawa: Interart.
- Dubois, B., Miley, K.K. (1999). *Praca socjalna, zawód który dodaje siłę*. Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Ferreira, M., Grewiński, M., Reis-Jorge, J. (2014). *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*. Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.
- Gilchrist, A. (2009). *Community Work Skills Manual*. Sheffield: Federation for Community Development Learning.
- Grewiński, M., Skrzypczak, B. (red.). (2014.) *Superwizja pracy socjalnej*. Warszawa: WSP im. J. Korczaka.
- Henderson, P., Holloway, J., Millar, A. (2014). *Superwizja w praktyce. Jak zostać superwizorem w zawodach nakierowanych na wspieranie i pomaganie*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Howe, D. (2011). *Krótkie wprowadzenie do teorii pracy socjalnej*. Warszawa: IRSS.
- Jaraczewska, M.J., Krasiejko, I. (red.). (2012). *Dialog Motywujący w teorii i praktyce*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.
- Krasiejko, I. (2011). *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny. Przykład Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach w pracy socjalnej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- Krońska, I. (2001). *Sokrates*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Leśniak-Berek, E., (2015). Coaching w pracy socjalnej z rodziną – zasady współpracy i istota roli pracownika socjalnego. W: T. Biernat, J.A. Malinowski, K. Kuziak (red.), *Rodzina w pracy socjalnej: aktualne wyzwania i rozwiązania*. Toruń: Wydawnictwo Akapit.
- Łuczynska, M., Olech, A. (2013). *Wprowadzenie do superwizji pracy socjalnej*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

- Mańkowska, B. (2020). *Superwizja. Jak chronić się przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Maxwell, G.M., Morris, A. (1994). The New Zealand model of family group conferences. W: C. Alder, J. Wundersitz, *Conferencing and juvenile justice: the way forward or misplaced optimism?*. Canberra.
- Miller, W.R., Rollnick, S. (2014). *Dialog motywujący. Jak pomóc ludziom w zmianie*. Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Miller, W.R. (2009). *Wzmacnianie motywacji do zmiany w terapii nadużywania substancji. Zalecenia do optymalizacji terapii*. Warszawa: Wydawnictwo PARPA.
- Miller, W.R., Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing. Preparing people for change*. Londyn: The Guilford Press.
- Miś, L. (2019). Wideotrening Komunikacji ćwierć wieku później. Rozwój Video Home Training/Video Interaction Guidance w pracy socjalnej, psychologii, pedagogice i medycynie. *Zeszyty Pracy Socjalnej*, 24(4), 283–296.
- Naar-King, S., Suarez, M. (2012). *Wywiad motywujący z młodzieżą i młodymi dorosłymi*. Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Ornacka, K. (2008). Coaching jako instrument aktywnej polityki społecznej w pracy socjalnej z jednostkami zagrożonymi marginalizacją. W: A. Karwacki, H. Kaszyński (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce: nowy paradygmat zmiany społecznej czy działania pozorne?*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Perlman, H.H. (1957). *Social casework*. Chicago: The University of Chicago.
- Perlman, H.H. (1970). The problem-solving model in social casework. W: R.W. Roberts, R.H. Nee (red.), *Theories of social casework*. Chicago: The University of Chicago.
- Platon (1993). *Dialogi*. Warszawa: Unia Wydawnicza „Verum”.
- Powell, D.J. (1994). *Superwizja kliniczna*. Warszawa: IPZiT, PTP.
- Przeperski, J. (2007). Ekologiczny model pomocy rodzinie na przykładzie metody „Konferencja Grupy Rodzinnej (KGR)”. *Problemy Społeczne*, 1.
- Przeperski, J. (2015). *Konferencja Grupy Rodzinnej w teorii i praktyce pracy socjalnej z rodziną*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.
- Radlińska, H. (1961). *Pedagogika społeczna*. Kraków: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Reamer, F.G. (2003). *Social work malpractice and liability: Strategies for prevention*. New York, NY: Columbia University Press.
- Richmond, M.E. (1917). *Social diagnosis*. New York: Russell Sage.
- Rogers, C. (2002). *O stawianiu się osobą*. Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.
- Rollnick, S., Miller, W.R., Butler, Ch. (2010). *Wywiad motywujący w opiece zdrowotnej*. Academica SWPS.
- Rollnick, W.R. Miller, S. (2012). *Motivational Interviewing. Helping people change*. Wyd. 3. New York: Guilford Press.
- Rosengren, D.B. (2013). *Rozwijanie umiejętności w Dialogu Motywującym. Podręcznik praktyka z ćwiczeniami*. Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatrics*, 57, 316–331.

- Skrzypczak, B., Jordan, P. (red.). (2002). *Centrum Aktywności Lokalnej jako metoda rozwoju społeczności lokalnej*. Warszawa.
- Smrokowska-Reichman, A. (1999). Przywróć ci siły. Koncepcja empowerment w pracy socjalnej. *Wspólne tematy*, 4, 5–12.
- Surzykiewicz, J. (2014). Coaching w pedagogice społecznej i pracy socjalnej: współzależne zależności podobieństw i różnic. Recepcja teorii i doświadczeń niemieckich. W: W. Danilewicz, W. Theiss (red. nauk.), *Pedagogika społeczna wobec zagrożeń człowieka i idei sprawiedliwości społecznej: V Zjazd Pedagogów Społecznych*. T. 2. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Szczepkowski, J. (2010). *Praca socjalna. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.
- Szmagałski, J. (1994). O budzeniu sił ludzkich nie po polsku: Koncepcje empowerment w anglojęzycznej literaturze z zakresu edukacji i pracy socjalnej. *Kwartalnik Pedagogiczny*, 3, 113–128.
- Szmagałski, J. (2009). Koncepcje superwizji pracy socjalnej. W: J. Szmagałski (red.), *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Świątek, T. (2009). *Ścieżki rozwiązań*. Kraków: Wydawnictwo Księgarnia Akademicka.
- Trawkowska, D. (2007). Działania pozorne w pomocy społecznej — przypadek (i przypadłość) pracy socjalnej. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 10, 131–150.
- Twelvetrees, A. (2008). *Community Work*. Basingstoke–New York: Palgrave Macmillan.
- Ungar, M. (2008). Resilience across Cultures. *The British Journal of Social Work*, 38(2), 218–235.
- Van den Bergh, P.M. (1996). Video Home Training. W: M. Krueger (red.), *International Child and Youth Care*. Milwaukee (WI): University of Wisconsin-Milwaukee, Outreach Press.
- Wasilewska-Ostrowska, K. (2013). Coaching – jako alternatywna technika pracy socjalnej. *Praca Socjalna*, 4, 34–42.
- Watson, P., Ritchie, E., Demer, J., Bartone, P., Pfefferbaum, B. (2006). Improving resilience trajectories following mass violence and disasters. W: *Interventions following mass violence and disasters*. New York: Guildford.
- Whitworth, L. i in. (2010). *Coaching koaktywny. Umiejętności wspierające sukces klienta*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Skidmore, R.A. Thackeray, M.G. (1998). *Wprowadzenie do pracy socjalnej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.

POSITIVE SOCIAL WORK (PSW) – TOWARDS A NEW METHODOLOGICAL PARADIGM IN SOCIAL WORK

ABSTRACT

Various methodological approaches have been appearing in Polish social work for several years, referring to experiences proven in other countries, such as the Solution Focused Approach, Family Group Conference, Motivating Dialogue, Video Interaction Training (VIT), supervision, coaching or community organization/development. What distinguishes them from the current characteristics of methodological activities is opposition to the problem-oriented model dominating social work in Poland and developing a commonly recognizable solution-oriented model. The aim of this article is to present a preliminary concept of a new methodological approach – Positive Social Work (PSW) – its assumptions, to define theoretical references and to characterize a specific “road map” for the development of this approach to the helping methodology.

KEYWORDS: positive social work (PSW), resources, empowerment, social workers, methods of social work