

Małgorzata Jagodzińska

Kształcenie i doskonalenie zawodowe pracownika socjalnego jako wyznacznik profesjonalnej pomocy wobec osób wykluczonych społecznie

Społeczeństwo. Edukacja. Język 2, 175-180

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KSZTAŁCENIE I DOSKONALENIE ZAWODOWE PRACOWNIKA SOCJALNEGO JAKO WYZNACZNIK PROFESJONALNEJ POMOCY WOBEC OSÓB WYKLUCZONYCH SPOŁECZNIE

THE EDUCATION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE SOCIAL WORKER AS AN INDICATOR OF PROFESSIONAL ASSISTANCE TOWARDS THE SOCIALLY EXCLUDED.

Streszczenie

Pracownik socjalny powinien posiadać umiejętności metodologiczne, społeczne, umiejętności związane ze stosowaniem wiedzy z zakresu prawa, umiejętność wskazywania kompetentnych instytucji, podejmowania decyzji i szybkiej interwencji socjalnej, stosowania w praktyce wiedzy naukowej oraz umiejętność wykorzystania zdobyczy techniki podczas wykonywania pracy zawodowej. Kompetencje uzyskane w wyniku edukacji formalnej, poświadczone uzyskaniem dyplomu licencjata lub magistra pracy socjalnej nie są wystarczające, konieczne jest permanentne doskonalenie warsztatu pracy poprzez uczestnictwo w edukacji nieformalnej lub pozaformalnej.

Słowa kluczowe: Pracownik socjalny, kształcenie, doskonalenie, pomoc społeczna.

Abstract

The social worker should be in possession of the following abilities: methodological, social, those connected with applying legal knowledge, abilities to indicate competent institutions, make decisions and address prompt social intervention, make use of scientific knowledge in practice as well as the ability to use technical achievements at work. The competences gained through formal education, certified by means of bachelor's or master's degree in social work are not sufficient; it is necessary to permanently develop the workshop through participating in informal or non-formal education

Keywords: social worker, education, development, social assistance

Pomoc społeczna jako instytucja polityki społecznej państwa, realizowana i w coraz większym stopniu finansowana przez samorządy lokalne stanowi jedną z najważniejszych dziedzin zarówno społecznych jak i ekonomicznych. Instrumentem tego działania jest praca socjalna, która z samego założenia jest nakierowana na zmianę sytuacji i warunków życia osób i grup pozostających w kryzysie i wymagających pomocy. Ma więc charakter edukacyjny, gdyż dążenie pracowników socjalnych do zmiany w podmiocie i miejscu, w jakim podmiot ten żyje, czyni z nich edukatorów poszukujących strategicznych rozwiązań i w różnej skali te rozwiązania optymalizujących. *To proces edukacji, w ramach którego, ucząc się,*

zmienia się pracownik socjalny, ale zmieniają się także jednostki i grupy, z którymi i dla których on działa (E. Marynowicz-Hetka 2006, s. 355). Powyższe stanowi zakres pedagogiki społecznej, ale, zasadne jest wzmocnienie jej przez edukację środowiskową. Trudno bowiem wykonywać zadania pomocowe bez umiejętności diagnozowania środowiska. Radlińska H. mówiła nawet o diagnozie dynamicznej, zmieniającej się i opisującej zmiany. Proces poznawania środowiska opisała jako *wżywanie w środowisko oraz badanie i rozumienie środowiska. Wżywanie w środowisko oznaczało poznanie struktury środowiska, jego instytucji, ale także historii, wartości, sieci powiązań* (H. Radlińska 1935, s. 75). Z tej diagnozy pracownik socjalny miał czerpać wiedzę o swoich możliwościach, pokładach kompetencji, kreować optymalne działania adekwatnie do projektowanych przez lokalne podmioty zmian. Zdaniem Rychlińskiego S. *rozpoznawanie środowiska lokalnego to wpatrywanie się w miejscowe realia. Odsłania ono: statykę środowiska (struktury), dynamikę środowiska (relacje, procesy), środowiskowe siły społeczne wprowadzające zmiany (na tle istniejących struktur). Tak rozumiane wżywanie w środowisko – jako proces poznania – jest wstępnym warunkiem pracy społeczno-edukacyjnej w środowisku* (S. Rychliński 1932). Rola, jaką środowisko lokalne odgrywa w życiu każdego człowieka, wskazuje, że *skuteczna i efektywna pomoc jednostkom i rodzinom nie jest możliwa bez oddziaływania na środowisko społeczne w celu stworzenia optymalnych warunków, które sprzyjają samorealizacji i rozwojowi osób, rodzin i grup społecznych* (K. Dominiczak 2013, s. 118).

Pracownik socjalny, podobnie jak nauczyciel, powinien być refleksyjnym praktykiem i refleksyjnym badaczem. Jak można pomóc uczniowi nie znając jego predyspozycji, oczekiwań, możliwości i kontekstów uczenia się? Podobnie jest z pracownikiem socjalnym. Musi on znać środowisko osób potrzebujących pomocy, umieć diagnozować różne sytuacje, ocenić potrzeby i możliwości potrzebujących tak, aby pomoc oferowana przez niego była adekwatna i trafiała do odpowiednich osób. W ten sposób buduje swój warsztat pracy otwarty na zmiany i nowe sytuacje, nastawiony na zmieniające się reguły społeczne, różne działania i interesy. W ten sposób również tworzy się i rozwija kapitał społeczny. *Zarówno akademik zajmujący się pracą socjalną, jak i praktyk pracy socjalnej stawia sobie pytania o to, jakie profesjonalne zasoby, kapitały, siły ma pracownik socjalny, co może mieć, co może uruchamiać, do czego może się odwołać w swoim działaniu socjalnym. Zdaniem Smolińskiej-Theiss w pierwszej kolejności są to przede wszystkim własne kompetencje zawodowe – wiedza, umiejętności, kapitał osobowościowy i kulturowy* (B. Smolińska-Theiss 2013, s. 17).

W Polsce zawód „pracownik socjalny” wprowadzony został do oficjalnej nomenklatury od 1966 r. a w 1971 roku tytuł „pracownik socjalny” znalazł się w rejestrze zawodowym kształcenia szkół pracy socjalnej. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 kwietnia 1995 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania – w części „Zawody i specjalności” ujęło grupę zawodów: 34 – Pracownicy pozostałych specjalności, a w niej symbol 346 – pracownicy socjalni. Ich kompetencje zostały określone w Art. 116 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej. Pracownikiem socjalnym może być więc osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:

- posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych,
- ukończyła studia wyższe na kierunku praca socjalna,
- do dnia 31 grudnia 2013 r. ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowujące do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie.

Specjalność przygotowująca do zawodu pracownika socjalnego jest realizowana począwszy od roku akademickiego 2008/2009, zgodnie z wydanym w porozumieniu

z Ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego na podstawie ust. 1a rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 stycznia 2008 r. w sprawie specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego realizowanej w szkołach wyższych (Dz. U. z 2008 roku Nr 27, poz. 158). Rozporządzenie określa standardy kształcenia, wykaz godzin przedmiotów oraz praktyk zawodowych, niezbędnych do zaliczenia w celu uznania kwalifikacji do zatrudnienia na stanowisku pracownika socjalnego¹.

Od 2006 roku praca socjalna stanowi kierunek na I stopniu studiów (licencjackich). Według standardów kształcenia przygotowujących dla tego kierunku, treści podstawowe dotyczą wiedzy z różnych nauk społecznych (pedagogiki, psychologii, socjologii, ekonomii prawa), które umożliwiają studentowi zrozumienie funkcjonowania jednostki i procesów społecznych. Natomiast w ramach treści kierunkowych student poznaje kanon wiedzy z zakresu samej pracy socjalnej, w tym metodyki pracy socjalnej. Absolwent pracy socjalnej powinien posiadać umiejętności niezbędne do wykonywania praktycznych zadań pracownika socjalnego skierowanych do jednostek, grupy i społeczności lokalnych: diagnozy ich sytuacji, stosowania metod i środków interwencji socjalnej, aktywizacji do samozaradności, podejmowania działań rozwiązujących problemy społeczne, zjawiska patologii społecznej, nieprzystosowania społecznego itp.

Biorąc pod uwagę długość studiów licencjackich (6 semestrów) i uzupełniających magisterskich (4 semestry), ostatni nabór na studia o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na poziomie studiów licencjackich powinien być przeprowadzony w 2010 r., natomiast na studia magisterskie uzupełniające w 2011 r. Oznacza to, że od 2014 r. na poziomie edukacji wyższej jedynie studenci, którzy *uzyskają dyplom ukończenia kierunku praca socjalna*, będą mogli pracować na stanowisku pracownika socjalnego.

Uprawnień do wykonywania zawodu pracownika *socjalnego nie można nabyć poprzez ukończenie studiów podyplomowych, kursów oraz szkoleń*. Jak wynika z treści przepisów ustawy o pomocy społecznej, żadne studia podyplomowe, kursy i szkolenia - nie zostały wskazane jako równoważne z takimi uprawnieniami.

Uzyskanie specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej w toku studiów podyplomowych nie jest równoważne z nabyciem kwalifikacji pracownika socjalnego. Specjalizacja ta jest przeznaczona dla osób, które mają zamiar ubiegać się o kierowanie jednostką organizacyjną pomocy społecznej (*art. 122 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej*) i nie dotyczy uprawnień pracownika socjalnego.

W Rozdziale IV Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 kwietnia 2012² r. w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny określono minimum programowe specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny, wskazując dokładną liczbę modułów oraz liczbę godzin przeznaczonych na ich realizację:

- Dla I stopnia specjalizacji:
 1. warsztat pracy pracownika socjalnego – 50 h,
 2. etyka zawodowa i prawa człowieka – 10 h,
 3. wybrane zagadnienia z zakresu prawa rodzinnego, prawa cywilnego, prawa administracyjnego, prawa karnego, prawa pracy i zabezpieczenia społecznego – 30 h,
 4. wybrane zagadnienia z zakresu prawa pomocy społecznej – 20 h,
 5. umiejętności interpersonalne w pracy socjalnej – 40h,

¹ Załącznik do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej wydanego w porozumieniu z Ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego, z dnia 25. stycznia 2008 r. w sprawie specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego realizowanej w szkołach wyższych (Dz. U. z 2008 roku Nr 27, poz. 158 – data wejścia rozporządzenia w życie – 1 października 2008 r.);

² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 kwietnia 2012 r. w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny, Dz. U. Nr 86 z dnia 8 maja 2012, poz. 486

6. sieć wsparcia społeczności lokalnej – 20 h,
 7. metody oraz techniki tworzenia projektów socjalnych – 20 h.
- Dla II stopnia specjalizacji:
 1. w zakresie przygotowania ogólnego:
 - a) projekt socjalny – 40 h,
 - b) mediacje i negocjacje – 20 h,
 - c) metody zarządzania w pracy socjalnej i pomocy społecznej – 30 h,
 - d) wypalenie zawodowe – 10 h,
 - e) lokalna polityka społeczna – 40 h,
 - f) publiczne relacje i promocja działań w pomocy społecznej – public relations (PR) – 10 h,
 - g) polityka społeczna w Unii Europejskiej oraz działania Rady Europy w zakresie polityki społecznej – 10 h
 2. w zakresie przygotowania specjalistycznego, dostosowanego merytorycznie do specjalności pracy socjalnej, o których mowa w § 7:
 - a) interdyscyplinarna charakterystyka problemu – 40 h,
 - b) metody pracy socjalnej – 20 h,
 - c) hospitacje instytucji działających w obszarze specjalności, o których mowa w § 7 – 20 h.

Szkolenie w zakresie specjalizacji w zawodzie pracownika socjalnego mogą realizować jednostki prowadzące kształcenie lub doskonalenie zawodowe po uzyskaniu zgody ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego.

Zdaniem K. Wódcz „*Nawet najlepiej przygotowani do swojego zawodu profesjonalni pracownicy socjalni nie działają w społecznej próżni, są zatrudniani w konkretnych instytucjach publicznych lub coraz częściej organizacjach prywatnych. W swojej codziennej pracy konfrontowani są z wieloma konfliktowymi oczekiwaniami ich pracodawców i klientów. Ci pierwsi oczekują z wieloma konfliktowymi oczekiwaniami ich pracodawców i klientów. Ci pierwsi oczekują od nich przede wszystkim znajomości i przestrzegania przepisów prawa, lojalności wobec pracodawcy i przełożonych, skrupulatnego wykonywania swoich obowiązków. Ci drudzy przychodzą ze swymi cierpieniami, bólem niezaspokojonymi potrzebami, często zrozpaczeni i zdesperowani. Oczekują od pracownika socjalnego natychmiastowej pomocy, tymczasem on spętany przepisami i procedurami – nie jest w stanie tej pomocy im udzielić lub każe cierpliwie czekać na podjęcie decyzji. Konfrontacja tych dwu perspektyw – profesjonalnej, wynikającej z respektowania wymagań własnej profesji, oraz biurokratycznej, wynikającej z pozycji zajmowanej w strukturze organizacyjnej instytucji pomocy społecznej jest jednym z najpoważniejszych wyzwań, przed którymi stają na co dzień pracownicy socjalni, zwłaszcza ci, którzy identyfikują się ze swym zawodem. Niestety nie wszyscy ich przełożeni mają świadomość, że bycie dobrym urzędnikiem i perfekcyjna znajomość przepisów prawa nie wystarczą, by być profesjonalnym pracownikiem socjalnym*” (K. Wódcz 1998, s. 3). Należy permanentnie doskonalić swój warsztat pracy, szczególnie umiejętności metodologiczne, społeczne, umiejętności związane ze stosowaniem wiedzy z zakresu prawa, umiejętność wskazywania kompetentnych instytucji, podejmowania decyzji i szybkiej interwencji socjalnej, stosowania w praktyce wiedzy naukowej oraz umiejętność wykorzystania zdobytych techniki podczas wykonywania pracy zawodowej. Wiedza pozyskana na studiach lub kursie musi być weryfikowana poprzez codzienną pracę, doświadczenia z podopiecznymi oraz śledzenie najnowszych koncepcji i rozwiązań praktycznych w pracy socjalnej. *Każda osoba zaangażowana we wspieranie innych, po pewnym czasie braku obecności w nurcie aktualnej wiedzy (bez doksztalcania, doskonalenia swojego warsztatu pracy) staje się zagrożeniem dla tych, których powinna wspierać, i dla swoich współpracowników. Warto*

wspomnieć, że równie szkodliwa mogłaby się okazać pewnego rodzaju monokultura podejmowanych zagadnień w edukacji pracowników (zamawianie lub organizowanie edukacji ciągłej w tej samej tematyce) J. Józefczyk 2013, s. 51).

Należy nadmienić, że zawody związane z profesjonalnym działaniem społecznym należą do grupy zawodów, w której pełne przygotowanie do odgrywania roli jest niemożliwe M. Szpunar 2013, s. 17). Jak podkreśla w licznych publikacjach L. Witkowski, są to zawody niemożliwe właśnie ze względu na konieczność ciągłego stawiania się profesjonalistą, przedefiniowywania swojej roli, a także ze względu na złożoność normatywną. Jak pisze autor, *pracownik socjalny i asystent rodziny należą do tego rodzaju zawodów, w których „obowiązki wobec wartości, a zatem powinności normatywne mają taki charakter i wzajemne odniesienie do siebie, że wymagają uznania ich jednocześnie za konieczne do realizowania i niemożliwe do ostatecznego spełnienia”* L. Witkowski 2010, s. 34). Dotyczy to normatywności wpisanej w funkcjonowanie: instytucji pomocowych, własnej, klienta, społeczności lokalnej, paradoksem jest zaś przy tym konieczność godzenia wartości, które często są rozbieżne.

Jak już wcześniej wspomniano zakończenie etapu edukacji formalnej, które Okoń definiuje jako *kształcenie oparte na stałych pod względem czasu i treści nauki formach, od szkoły początkowej po uniwersytet, [...] systematyczny przekaz wiedzy, umiejętności i postaw w ustalonym miejscu i czasie, którego celem jest uzyskanie formalnych kwalifikacji potwierdzonych odpowiednimi świadectwami i dyplomami* (W. Okoń 1992). nie czyni z pracowników socjalnych osób z odpowiednimi kompetencjami do pracy z podopiecznymi. Powinni oni się doksztalać i doszkalać, korzystając z oferty edukacji nieformalnej, która, zdaniem autora *dotyczy każdej świadomie zorganizowanej działalności oświatowej, która odbywa się poza ustalonym systemem kształcenia formalnego, podejmowana często samodzielnie czy też w ramach zorganizowanej akcji, umożliwiająca określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów (np. warsztaty, treningi, szkolenia, kursy korespondencyjne)* (W. Okoń 1996). oraz z oferty edukacji pozaformalnej (incydentalnej) charakteryzowanej jako *niezorganizowany i niesystematyczny proces odbywający się faktycznie w ciągu całego życia, dzięki któremu jednostka nabywa wiedzę i umiejętności, kształtuje swoje postawy, utrwala wartości, korzystając z codziennego doświadczenia oraz wychowawczego wpływu swojego środowiska (np. rodzina, sąsiedzi, rówieśnicy, praca, rozrywka, mass media)* (W. Okoń 1996).

Podwyższenie umiejętności i kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej może odbywać się poprzez:

1. Samokształcenie
2. Szkolenia (kursy, warsztaty, konferencje)
3. Specjalistyczne doradztwo (często w ramach projektów EFS udzielane przez doradców zewnętrznych w zakresie stosowania przepisów prawa, kierunków rozwoju pracy socjalnej, metod i sposobów aktywizacji beneficjentów pomocy społecznej).
4. Studia podyplomowe oraz specjalizacje I i II stopnia w zawodzie pracownik socjalny dla kadr instytucji pomocy i integracji społecznej.
5. Zapewnianie przepływu informacji i wiedzy pomiędzy tymi jednostkami (kampanie promocyjno-informacyjne, których celem jest budowanie właściwych postaw związanych z szeroko rozumianą polityką społeczną oraz wywołanie publicznej dyskusji dotyczącej aktualnych problemów społecznych).

Należy podkreślić, że w obecnym czasie dużego znaczenia nabiera samokształcenie, które rozumiane jest jako *proces oświatowy, jak i styl życia, który charakteryzuje się aktywnym poznawaniem świata i siebie, doskonaleniem swej osobowości we wszystkich dziedzinach kształcenia i wychowania, nie tylko umysłowej, ale także społeczno – moralnej, estetycznej i fizycznej – zdrowotnej* (Półturzycki J. 1991).

Stosunkowo nową formą samokształcenia jest tzw. samokształcenie kierowane, czyli:

- samokształcenie wspomagane bądź kierowane: przyjmuje formę poradnictwa, konsultacji, a niekiedy fragmentarycznego kierownictwa bezpośredniego (np. kształcenie e – learningowe, korespondencyjne),
- samokształcenie kierowane pośrednio: występuje głównie ze strony autorów, twórców i redaktorów źródeł informacji, z których korzystają osoby uprawiające samokształcenie; do źródeł tych należą podręczniki, przewodniki metodyczne, programy i pakiety multimedialne oraz różnego rodzaju materiały pomocnicze (np. rysunki, wykresy, tablice). *Niezależnie od wybranych form, bardziej tradycyjnych lub całkiem współczesnych, należy traktować samokształcenie jako technikę pozwalającą na zdobycie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, warunkującą ciągły rozwój osobisty i zawodowy, dążenia do profesjonalizacji* M. Czochara 2011).

Nie ulega wątpliwości, iż zastosowanie różnych form kształcenia permanentnego daje możliwość łatwiejszego dostosowania się do zaistniałych zmian, oraz umożliwia bycie konkurencyjnym na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

1. Dominiczak, Krystyna. 2013. „Edukacja ku zmianie w systemie świadczenia usług pomocy i integracji społecznej” w *Praca socjalna jako edukacja ku zmianie. Od edukacji do polityki*, pod red. Mendel, Maria, Skrzypczak Bohdan), Warszawa: ISP.
2. Józefczyk, Jarosław., 2013. „Wymiary edukacji instytucji pomocy społecznej i idea uczącej się organizacji” w *Praca socjalna jako edukacja ku zmianie. Od edukacji do polityki*, pod red. Mendel, Maria, Skrzypczak Bohdan), Warszawa: ISP.
3. Marynowicz-Hetka, Ewa. 2006. *Pedagogika społeczna. Podręcznik akademicki, Tom 1*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
4. Okoń, Wincenty.1992. *Słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
5. Okoń, Wincenty.1996. *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”
6. Pótturzycki, Józef. 1991.*Dydaktyka dorosłych*. Warszawa.
7. Radlińska, Helena. 1935. *Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego*. Warszawa.
8. Rychliński Stanisław. 1932. *Badanie środowiska społecznego. Podstawowe zagadnienia metodologiczne*, Warszawa.
9. Szpunar, Małgorzata. 2013. Edukacyjne konfrontacje rzeczywistości w pracy socjalnej – asystenci rodzin wobec poczucia własnych kompetencji w *Praca socjalna jako edukacja ku zmianie. Od edukacji do polityki*, pod red. Mendel, Maria, Skrzypczak Bohdan), Warszawa: ISP.
10. Smolińska-Theiss, Barbara. Edukacyjny charakter pracy socjalnej – badanie i działanie w *Praca socjalna jako edukacja ku zmianie. Od edukacji do polityki*, pod red. Mendel, Maria, Skrzypczak Bohdan), Warszawa: ISP.
11. Witkowski, Lech. 2010. *Praca socjalna i profesjonalizm pedagogiczny – o zarządzaniu humanistycznym. Między filozofią edukacji i pedagogiką społeczną*. Łódź: , Wydawnictwo Wyższej Szkoły Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych.
12. Wódz, Kazimiera. 1998. *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*. Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
13. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 stycznia 2008 r. w sprawie specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego realizowanej w szkołach wyższych, Dz. U. z 2008 roku Nr 27, poz. 158
14. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 kwietnia 2012 r. w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny, Dz. U. z dnia 8 maja 2012, poz.486
15. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej Dz. U. z 2004 roku Nr 64 poz. 593