

# Piotr Frączek

---

## Edukacja formalna i pozaformalna w procesie profesjonalizacji pracowników socjalnych

---

Edukacja - Technika - Informatyka nr 3(25), 103-113

---

2018

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.



**PIOTR FRĄCZEK**

## **Edukacja formalna i pozaformalna w procesie profesjonalizacji pracowników socjalnych**

---

### **Formal and Non-Formal Education in the Process of Professionalization of Social Workers**

Doktor, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. J. Grodka w Sanoku, Zakład Pracy Socjalnej, Polska

#### **Streszczenie**

Odniesienie sukcesu na rynku pracy wymaga nabywania kwalifikacji zawodowych i ich aktualizacji. Proces ten powinien trwać przez całe życie i może przybierać formę edukacji formalnej i pozaformalnej. Szczęólnego znaczenia nabiera on w przypadku zawodów, których istotą jest niesienie pomocy innym m.in. pracowników socjalnych. Prezentowany artykuł jest próbą ukazania roli edukacji w procesie profesjonalizacji pracowników socjalnych. Ponadto artykuł przedstawia formy edukacji formalnej i pozaformalnej wśród pracowników socjalnych na terenie województwa podkarpackiego.

**Słowa kluczowe:** edukacja formalna, edukacja pozaformalna, pracownicy socjalni, profesjonalizacja pracowników socjalnych, województwo podkarpackie

#### **Abstract**

Success in the labor market requires to gain of professional qualifications and their updating. This process should last a lifetime and can take the form of formal and non-formal education. It is particularly important in the case of professions whose help other people, i.a. social workers. The presented article is an attempt to show the role of education in the process of professionalization of social workers. The article presents also forms of formal and non-formal education among social workers in the Podkarpackie Province.

**Keywords:** formal education, non-formal education, social workers, professionalization of social workers, Podkarpace Province

---

#### **Wstęp**

Historia dowodzi, że edukacja w jakiegokolwiek formie jest zjawiskiem niezbędnym do optymalnego funkcjonowania państwa. Nie jest ona wytworem określonej formacji społecznej, chociaż jest od niej uzależniona. Stanowi twór

społeczny dla istnienia i rozwoju jednostek i grup ludzkich oraz całego społeczeństwa. Stąd też kształt konkretnego społeczeństwa jest i będzie zależny w dużym stopniu od rozwoju narodowego systemu edukacji (Trempała, 2011, s. 97). To znaczenie edukacji nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji transformacji systemów gospodarczych, która ma miejsce obecnie także w Polsce. Ustępująca gospodarka industrialna oparta była na wykorzystywaniu siły mechanicznej i ludzkiej, a w sferze kształcenia najważniejsze było przygotowanie siły roboczej, a więc ludzi znających procesy wytwórcze i posiadających umiejętności wykonywania określonych czynności na danym stanowisku pracy (Stalończyk, 2014, s. 320). Obecnie rozwija się gospodarka oparta na wiedzy, w której kluczowym elementem jest dostęp do informacji i jej znaczenie w postępie technicznym, sam rozwój opiera się zaś na potencjale intelektualnym. W takich uwarunkowaniach ludzie muszą zmierzyć się z powszechnym przepływem informacji, co wymusza konieczność ciągłego uczenia się, tak aby sprostać zmieniającym się dynamicznie wymogom środowiska pracy. Wszystko to wprost prowadzi do systemu edukacji i procesu uczenia się, niezależnie od formy, w jakiej będzie on realizowane.

Wielu autorów (zob. m.in. Clark, 2006; Cristina, Emilia 2008; Lubryczyńska-Cichocka, 2013; Mouzakitis, Tuncay, 2011) zauważa, że odniesienie sukcesu w obecnej sytuacji na rynku pracy uwarunkowane jest ciągłym nabywaniem i aktualizacją swoich kwalifikacji zawodowych, proces ten nazywany jest uczeniem się przez całe życie (*lifelong learning*).

Jeżeli jednak proces edukacji i uczenia się ma przebiegać przez całe życie, to nie może on ograniczać się do edukacji formalnej (szkolnej), a jednostka musi posiadać umiejętności samoedukacji i modernizować posiadane kompetencje zawodowe także w środowisku pracy. Wyzwania te nabierają szczególnego znaczenia w przypadku profesji, których istotą jest niesienie pomocy innym i partycypacja w rozwiązywaniu problemów społecznych. Do grupy tej zaliczyć niewątpliwie można pracowników socjalnych, którzy zajmują się zawodowo wspieraniem innych.

Niniejszy tekst poświęcony jest właśnie tym zagadnieniom. Prezentowany artykuł jest próbą wskazania roli edukacji w procesie profesjonalizacji pracowników socjalnych oraz przedstawienia edukacji formalnej i pozaformalnej wśród pracowników socjalnych na terenie województwa podkarpackiego.

### **Edukacja formalna i pozaformalna w literaturze przedmiotu**

Na wstępie rozważań o procesie uczenia się i formach edukacji niezbędne jest wyjaśnienie podstawowych pojęć związanych z edukacją i uczeniem się, a także przedstawienie kategorii systemów uczenia się. Literatura poświęcona tym zagadnieniom jest niezwykle obszerna. Jednym z głosów w dyskusji może być stanowisko Muszyńskiego, który podejmuje próbę określenia dystynkcji

pomiędzy edukacją a uczeniem się. Jak sygnalizuje autor, często popełniany jest błąd przy dokonywaniu charakterystyki pojęcia *edukacja* mylonego z procesem *uczenie się*. Błąd ten wynika z podobieństwa tych dwóch zjawiska, praktycznie nie do odróżnienia dla postronnego obserwatora. Trudności te często nasilają się przy tłumaczeniu nazw angielskich na język polski. Tymczasem uczenie się jest często niezaplanowane, spontaniczne, podczas gdy cechą dystynktywną edukacji jest przede wszystkim planowość, z której wynika świadomość jej celów, metod, którymi posługuje się, a także treści (Muszyński, 2014, s. 80–81).

Dokonując analizy sytuacji, w których zachodzi zjawisko uczenia się (zob. rys. 1), można wyróżnić dwa obszary uczenia się, tj. planowy (pola oznaczone A, B i C) oraz incydentalny (pola oznaczone D, E, F).

<i>Typ sytuacji</i>	Planowane	Incydentalne
Formalna (Formal)	A	D
Pozaformalna (Non-formal)	B	E
Nieformalna (Informal)	C	F

**Rysunek 1. Typy uczenia się**

Źródło: Muszyński (2014), s. 84.

Obszar A wskazuje na obszar edukacji formalnej połączonej z treningiem różnych umiejętności, które zachodzą w instytucjach edukacyjnych. Obszar B odnosi się do uczenia np. w miejscu pracy. Może być związany z mentoringiem. Obszar C kieruje uwagę na obszar samokształcenia. Zachodzi albo indywidualnie, albo grupowo. Obszar D jest wyrazem niezaplanowanego uczenia się, które zachodzi w sytuacjach formalnych, nie zawsze edukacyjnych. Obszar E koncentruje się na niezaplanowanym uczeniu się w sytuacji pozaformalnej. Natomiast obszar F wskazuje na najbardziej rozpowszechnioną formę uczenia się, jaką jest uczenie się w codzienności. Jest to charakterystyczny sposób uczenia się w szybko zmieniających się społeczeństwach. Obszary A, B i C to edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna, a obszar D, E i F to uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne (Muszyński, 2014, s. 84).

Wytyczanie granic pomiędzy edukacją a uczeniem się jest niezwykle trudne i może przyjmować często jedynie postać rozważań teoretycznych, gdyż rzeczywistość jest o wiele bardziej skomplikowana i nie da się zredukować do prostych definicji. Niezaprzeczalnie edukacja nie może istnieć bez uczenia się, a uczenie się wpisuje się w kontekst edukacyjny.

Niezależnie jednak od dylematów definicyjnych dla potrzeb niniejszego tekstu istotne jest określenie podstawowych systemów kształcenia. Współcześnie rozróżnia się w literaturze przedmiotu trzy podstawowe kategorie systemów kształcenia:

1. Edukację formalną (*formal education*), inaczej określaną jako edukację szkolną, polegającą na kształceniu w ramach zinstytucjonalizowanego systemu edukacji, najczęściej kontrolowanego przez władze państwowe. Ważnym elementem edukacji formalnej jest możliwość zdobycia określonego poziomu wykształcenia lub formalnych uprawnień zobowiązujących pracodawcę do ich uznania. Edukacja ta opiera się na dokumentowaniu postępów uczącego się i certyfikacji zdobytych kwalifikacji (świadectwa, certyfikaty, dyplomy) (Goździk, 2003, s. 134).

2. Edukację pozaformalną, nieformalną (*non-formal education*), która odnosi się do aktywności edukacyjnych sytuujących się poza formalnym systemem oświaty, takich jak: kursy, seminaria, odczyty, koła miłośników, różne formy dokształcania, studia podyplomowe itp. (Marcinkiewicz, 2013, s. 47).

3. Edukację incydentalną (*informal education*), co oznacza kształcenie incydentalne (por. Kwiatkowski, 2002, s. 110) i rozumiane jest jako ustawiczne kształcenie w znaczeniu procesu całościowego (Goździk, 2003, s. 135). Edukacja ta sprawia, że osoba ucząca się przyswaja wiedzę, postawy, wartości, umiejętności w toku własnych doświadczeń (Marcinkiewicz, 2013, s. 47). Proces ten często może być uświadomiony przez jednostkę w ograniczonym stopniu.

Na potrzeby niniejszego tekstu przyjęto, że pojęcie *edukacja pozaformalna* jest rozumiane jako zorganizowana forma kształcenia, poza ramami oficjalnego systemu edukacji (kursy, programy edukacyjne, szkolenia, seminaria, staże zawodowe), w ramach firm szkoleniowych, organizacji społecznych i samych podmiotów zatrudniających pracowników socjalnych. Do form edukacji pozaformalnej zaliczono również superwizję realizowaną na terenie jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Formy tej edukacji nie prowadzą jednak do podwyższenia ogólnego poziomu wykształcenia, lecz zwiększają kompetencje zawodowe pracowników socjalnych, gdyż dostarczają pewnych umiejętności lub wiedzy.

### **Edukacja formalna i pozaformalna w procesie profesjonalizacji pracowników socjalnych**

Zjawisko pomagania ludziom w wychodzeniu z trudnych sytuacji życiowych znane jest od wieków. W poszczególnych okresach przybierało ono jednak różne formy, bardziej lub mniej sformalizowane i podlegało mniejszej bądź większej kontroli ze strony sektora państwowego. Największe tradycje i doświadczenia w dążeniu do profesjonalizacji pracy socjalnej i zawodu pracownika socjalnego mają Stany Zjednoczone (zob. Epstein, 1992).

W Polsce dążenie do profesjonalizacji pracy na rzecz potrzebujących ma genezę w działaniach podejmowanych w okresie zaborów. Trwające ponad wiek dążenie do wypracowania skutecznej metody pomagania ludziom w wychodzeniu z kryzysów życiowych wciąż nie osiągnęło w pełni swoich rezultatów (Brenk, 2012). Proces kształtowania się zawodu rozpoczął się na początku XX w.,

kiedy pojawiły się pierwsze oddolne inicjatywy społeczne na rzecz poprawy sytuacji bytowej wśród ludności, zaś jego dynamiczny rozwój nastąpił po 1989 r., co miało niewątpliwie związek z przemianami politycznymi w Polsce i pojawieniem się nowych, wysuwających się na pierwszy plan problemów społecznych. Profesjonalizacja pracy socjalnej po przełomie 1989 r. była procesem powolnym i zindywidualizowanym, przez co w bardzo nieznacznym stopniu przekładała się na rozwój dyskursów instytucjonalnych (Granosik, 2016, s. 49). Niemal od samego początku zawód pracownika społecznego był oparty na etosie służenia innym, społecznie słabszym, przez wyzwalanie i pomnażanie ich sił.

Niezależnie jednak od przebiegu procesu profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego, dla potrzeb niniejszego artykułu najważniejsze jest określenie znaczenia *profesjonalizacja*. Otóż jak pisze Kamiński w nowoczesnej pracy socjalnej charakterystyczne stało się akcentowanie profesjonalizmu. Sama profesja jest według tego autora synonimem zawodu i oznacza „dobre dzieło”, a więc produkt lub usługę wykonywaną profesjonalnie. Profesjonalizm będzie zatem wymagał nie tylko bardzo dobrego przygotowania wstępnego do podjęcia danej pracy, ale również wysokiej jakości działania w trakcie jej wykonywania (Kamiński, 2000, s. 435). Inną definicję określenia *profesjonalizacja* można znaleźć w *Słowniku języka polskiego PWN*, który wskazuje, że profesjonalizacja to nabywanie nowych umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu.

Zatem dokonując syntezy informacji przedstawionych wcześniej, można sformułować twierdzenie, iż dla procesu profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego kluczowe znaczenie ma zapewnienie kwalifikacji w trakcie edukacji formalnej (szkolnej), ale również stworzenie możliwości nabywania nowych kwalifikacji w trakcie pracy zawodowej m.in. poprzez kursy, szkolenia – edukacja pozaformalna. Właśnie w tym miejscu uwidacznia się rola edukacji, która staje się kluczowym i niezbędnym elementem procesu profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego.

Edukacja formalna pracowników socjalnych przebiega w trakcie edukacji szkolnej. W edukacji profesjonalistów społecznych w Polsce, ale także i w innych krajach europejskich można zauważyć kilka wspólnych tendencji, m.in. podwyższenie ogólnego poziomu kształcenia do studiów akademickich – licencjackich i magisterskich, a nawet doktoranckich oraz uwzględnianie w programach kształcenia wiedzy teoretycznej z różnych dyscyplin nauk humanistyczno-społecznych w ujęciu transwersalnym (Kantowicz, 2010, s. 174).

W Polsce zgodnie z art. 116 ustawy z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej pracownikiem socjalnym może być osoba, która ukończyła studia wyższe na kierunku praca socjalna (studia pierwszego bądź drugiego stopnia)<sup>1</sup>. Zatem

---

<sup>1</sup> Ustawa z 12 marca 2004 r. stanowi także, że zawód pracownika socjalnego w Polsce mogą wykonywać również osoby posiadające ukończone inne kierunki studiów – szerzej zob. art. 116.

edukacją formalną w przypadku pracowników socjalnych będzie ukończenie studiów wyższych z zakresu pracy socjalnej. Kolejnym elementem edukacji formalnej pracowników socjalnych w Polsce jest proces kształcenia realizowany poprzez stopnie specjalizacji zawodowej (pierwszego i drugiego stopnia), które pozwalają na uzupełnienie bądź poszerzenie wiedzy oraz doskonalenie umiejętności pracy z wybranymi grupami osób korzystających z pomocy społecznej. Duda i Wojtanowicz (2014, s. 121) w swojej publikacji słusznie zauważają, że pracownicy socjalni są zobowiązani do kształcenia ustawicznego, do którego można zaliczyć stopnie specjalizacji zawodowej. 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 (szerzej zob. m.in. Duda, Wojtanowicz, 2014; Frączek, 2018).

Wymienione wcześniej formy są etapami edukacji formalnej, gdyż realizowane są w systemie szkolnym, realizują założony program, w procesie kształcenia występują osoby przekazujące wiedzę (nauczyciel, wykładowca), zaś po zakończeniu otrzymuje się formalne potwierdzenie (dyplom, świadectwo), które prowadzi do podwyższenia ogólnego poziomu wykształcenia.

Edukacja pozaformalna pracowników socjalnych jest procesem wpisującym się w idee uczenia się przez całe życie. Pracownicy socjalni wykonujący swoją pracę w warunkach gospodarki opartej na wiedzy i wzroście konkurencji na rynku pracy zmuszeni są do ciągłego dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia. Problemy społeczne występujące w społeczeństwie nie mają charakteru statycznego, lecz przebiegają w sposób dynamiczny. Aby temu sprostać pracownicy, socjalni zmuszeni są posiadać wysoki poziom kompetencji traktowanych w kategoriach wyposażenia w pożądaną wiedzę, umiejętności, motywację i doświadczenie, a także gotowych do działania w zmieniających się warunkach.

W przypadku pracowników socjalnych edukacja pozaformalna realizowana jest poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach, których tematyka związana jest z wykonywaną pracą zawodową. Przyjmuje ona więc formę uczenia się w pracy i jest rozpatrywana w kategoriach rozwoju zawodowego, który niewątpliwie prowadzi do poszerzenia kompetencji zawodowych, lecz nie prowadzi do podniesienia ogólnego poziomu wykształcenia pracowników socjalnych. Proces ten rozumiany jest jako osiągnięcie przez pracowników socjalnych poziomu kompetencji niezbędnych dla realizacji zaplanowanych celów organizacji. Jest to tym bardziej istotne, że liczne badania pokazują, że uczenie się nieformalne (w tym uczenie się przez doświadczenie) ma największe znaczenie w wykonywaniu zadań zawodowych (Nawrat, 2013, s. 152).

Za jedną z form edukacji pozaformalnej wśród pracowników socjalnych może być także uznana superwizja<sup>2</sup>. Superwizję można określić jak dialog pomiędzy pracownikami a kierownikami na temat skutecznego rozwiązywania problemów w pracy, charakteryzujący się indywidualnymi lub grupowymi sesjami dla pracowników socjalnych prowadzonymi przez specjalnie wynajętych do tego celu zewnętrznych superwizorów. Efektem superwizji ma być podniesienie profesjonalizmu pracowników socjalnych, ich wiedzy i umiejętności do pracy, co w efekcie ma przynieść lepszą jakość usług świadczonych dla klientów pomocy społecznej (Bohdziewicz, Krzyszkowski, 2016, s. 46; por. także Koperek, 2017, s. 256–257). W krajach Europy Zachodniej, np. w Holandii, przez ostatnie 60 lat superwizja okazała się cennym sposobem na szkolenie przyszłych pracowników socjalnych i przeprowadzanie skutecznego treningu w trakcie życia zawodowego. Celem takiego procesu uczenia się jest zwiększenie umiejętności profesjonalnych, która powinna ujawniać się w sposób systematyczny i metodologiczny poprzez zdobywanie konkretnych doświadczeń zawodowych (Van Hees, 2014, s. 40; zob. także Ferreira, Grewiński, Jorge, Gelletta, 2014).

Pomimo faktu, że superwizja może być efektywnym sposobem edukacji pozaformalnej pracowników socjalnych, prowadzącym do nabywania kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy i rozwoju zawodowego, przyczyniającym się do profesjonalizacji wykonywanego zawodu, to jednak w Polsce obecnie w większości jednostek organizacyjnych pomocy społecznej nie wdrożono jeszcze superwizji bądź jej implementacje mają charakter dość incydentalny (Bohdziewicz, Krzyszkowski, 2016, s. 47).

### **Edukacja formalna i pozaformalna pracowników socjalnych w województwie podkarpackim**

W roku 2015 autor przeprowadził badania ankietowe w grupie pracowników socjalnych z terenu województwa podkarpackiego. Badaniem objęto 299 jednostek organizacyjnych pomocy społecznej zatrudniających pracowników socjalnych. Ostatecznie udało się zgromadzić 378 ankiet zwrotnych, co oznacza, że w badaniu empirycznym wzięło udział 30,6% ogółu pracowników socjalnych, którzy wykonywali pracę zawodową na terenie województwa podkarpackiego. Przeprowadzone badanie ankietowe pozwoliło na zidentyfikowanie form edukacji formalnej i pozaformalnej, w których uczestniczyli pracownicy socjalni (tab. 1).

---

<sup>2</sup> W literaturze opisane są również przypadki, gdy superwizja przyjmuje formę edukacji formalnej. Na przykład w holenderskich uczelniach występuje superwizja studentów i jest zdefiniowana jako metoda typowa dla edukacji i pedagogiki (Van Hess, 2014, s. 48).



**Tabela 1. Edukacja formalna i pozaformalna wśród pracowników socjalnych w województwie podkarpackim**

EDUKACJA FORMALNA			EDUKACJA POZAFORMALNA					
Studia wyższe			pierwsze wskazanie**		drugie wskazanie**		trzecie wskazanie**	
	liczba osób	w %	Tematyka/zakres szkolenia bądź kursu zawodowego	liczba wskazań	Tematyka/zakres szkolenia bądź kursu zawodowego	liczba wskazań	Tematyka/zakres szkolenia bądź kursu zawodowego	liczba wskazań
Srednie (w tym policealne)	129	34,1	Aktywizacja społeczna	1	Mediacje w pracy socjalnej	2	Etyka	1
Wyższe – licencjat	36	9,5	Diagnoza potrzeb klientów	1	Udzielanie pierwszej pomocy	1	Praca socjalna z osobami starszymi	1
Wyższe – magister	212	56,1	Ekonomia społeczna	1	Praca z trudnym klientem	9	Różne szkolenia z zakresu pomocy społecznej	17
Inne, np. doktor	1	0,3	Etyka	1	Przeciwdziałanie alkoholizmowi	2	<b>Brak szkoleń/kursów zawodowych</b>	<b>359</b>
<b>Suma</b>	<b>378</b>	<b>100</b>	Język migowy	4	Kontrakt socjalny	4		
<b>Stopnie specjalizacji zawodowej*</b>			Kontrakt socjalny	8	Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie	7		
I stopień specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny	126	31,5	Kurs pedagogiczny	1	Praca socjalna z dzieckiem niedostosowanym społecznie	1		
II stopień specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny	27	6,8	Kurs SI Pomost	1	Superwizja	1		
Specjalizacja z zakresu Organizacji pomocy społecznej	49	12,3	Mediacje w pracy socjalnej	1	Kurs SI Pomost	2		
4- inne kwalifikacje zawodowe	8	2	Pomoc rodzinie i jednostce	2	Sytuacja kryzysowa	1		
Brak wskazań	189	47,4	Praca z trudnym klientem	31	Terapia rodzin	1		
<b>Łączna liczba wskazań*</b>	<b>399</b>	<b>100</b>	Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie	41	Wypalenie zawodowe	3		
			Udzielanie pierwszej pomocy	1	Zespół interdyscyplinarny	1		
			Wypalenie zawodowe	1	Różne szkolenia z zakresu pomocy społecznej	44		
			Zespół interdyscyplinarny	1	<b>Brak szkoleń/kursów zawodowych</b>	<b>299</b>		
			Różne szkolenia z zakresu pomocy społecznej	167				
			<b>Brak szkoleń/kursów zawodowych</b>	<b>115</b>				
			<b>Razem**</b>	<b>378</b>	<b>Razem**</b>	<b>378</b>		

\* liczba wskazań ≠ liczbie respondentów, ponieważ osoby badane mogły wskazać kilka odpowiedzi.

\*\* liczba wskazań ≠ liczbie respondentów; badani mogli trzykrotnie wskazywać kursy i szkolenia zawodowe, w których uczestniczyli w trakcie wykonywania pracy zawodowej.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Przeprowadzone badania ankietowe wskazały, że w ramach edukacji formalnej ponad połowa ankietowanych uzyskała wykształcenie wyższe magister-

skie, a niemalże 10% respondentów ukończyło studia licencjackie uprawniające do wykonywania zawodu pracownika socjalnego. Wśród pracowników socjalnych dość liczna była grupa pracowników, którzy posiadali wykształcenie średnie (34,1%, tj. 129 osób). Kolejną formą edukacji formalnej w grupie pracowników socjalnych było uzyskiwanie stopni specjalizacji zawodowej w zawodzie. W badaniu empirycznym ponad połowa respondentów wskazała, że posiada takie kwalifikacje, zaś połowa nie pogłębiała swojej wiedzy zawodowej na szkoleniach specjalizacyjnych. Największa liczba respondentów wskazywała, że posiada specjalizację I stopnia w zawodzie pracownika socjalnego, a tylko 6,8% ogółu posiadało specjalizację II stopnia. Przeprowadzone badanie ankietowe wskazało, że pracownicy socjalni posiadają podobne kwalifikacje uzyskane w toku edukacji formalnej jak pracownicy socjalni w innych regionach Polski (por. Olech, Łuczyńska, 2013, s. 13).

W ramach edukacji pozaformalnej pracownicy socjalni najczęściej uczestniczyli w szkoleniach, których tematyka dotyczyła pracy z trudnym klientem oraz przemocy w rodzinie. Niepokojący jest natomiast fakt, że znaczna liczba pracowników socjalnych wskazała, że w trakcie swojej pracy zawodowej nigdy nie uczestniczyła w edukacji pozaformalnej, co oznacza, że nie brała udziału w szkoleniach i kursach zawodowych. Przeprowadzone badania nie pozwoliły określić także, jaka część respondentów uczestniczyła w trakcie swojej pracy zawodowej w superwizji, którą również zaliczono do form edukacji pozaformalnej.

## **Podsumowanie**

Edukacja jest zjawiskiem niezbędnym do optymalnego funkcjonowania państwa, a sam kształt danego społeczeństwa jest uzależniony od rozwoju systemu edukacji. W obecnych czasach na rynku pracy wzrasta znaczenie potencjału intelektualnego pracowników i to on głównie decyduje o odniesieniu sukcesu na rynku pracy. Wszystko to wymusza konieczność ciągłego uczenia się i potrzebę edukacji poszczególnych jednostek przez całe życie. Jeżeli jednak proces edukacji ma trwać przez całe życie, nie może ograniczać się do edukacji formalnej (szkolnej), a jednostka w trakcie swojej aktywności zawodowej powinna uczestniczyć również w edukacji pozaformalnej. To znaczenie edukacji i uczenia się nabiera szczególnego znaczenia w przypadku profesji, których istotą jest pomaganie innym i partycypowanie w rozwiązywaniu problemów społecznych. Dynamiczny przebieg tych procesów sprawia, że do ich rozwiązywania nie będą wystarczające kwalifikacje uzyskane w toku edukacji formalnej, która przygotowuje do wykonywania zawodu.

Proces profesjonalizacji w przypadku pracowników socjalnych oznacza nabywanie nowych umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu i jest on procesem ciągłym trwającym przez całe życie zawodowe. Edukacja formalna w przypadku pracowników socjalnych oznacza proces uczenia się na studiach

wyższych na kierunku praca socjalna, które pozwalają na zdobycie uprawnień do wykonywania tego zawodu. Formą edukacji formalnej będzie także zdobywanie stopni specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego. Natomiast edukacja pozaformalna pracowników socjalnych jest procesem wpisującym się w ideę uczenia się przez całe życie i oznacza uczestnictwo w kursach, szkoleniach czy też superwizji. Przyjmuje więc ona formę uczenia się w pracy.

Badania ankietowe przeprowadzone wśród pracowników socjalnych w województwie podkarpackim pozwalają zauważyć, że w większości zdobyli oni odpowiednie kwalifikacje zawodowe w toku edukacji formalnej. Na terenie województwa dość liczna jest grupa pracowników socjalnych, którzy posiadają jedynie wykształcenie średnie zawodowe i nie podejmują prób podniesienia swojego ogólnego poziomu wykształcenia poprzez edukację szkolną. Ponadto znaczna część pracowników socjalnych nie pogłębia swoich umiejętności w ramach specjalizacji zawodowych. Niepokojące są także wnioski płynące z analiz form edukacji pozaformalnej pracowników socjalnych na Podkarpaciu. Znaczna część z badanych wskazała, że w trakcie swojej pracy zawodowej nie uczestniczyła w żadnych szkoleniach i kursach zawodowych. Brak jest również informacji o uczestnictwie w superwizji pracowników socjalnych w regionie. Wszystkie te elementy można określić jako zagrożenia w procesie profesjonalizacji pracowników socjalnych w województwie podkarpackim.

Analizy przeprowadzone w niniejszym tekście oraz wyniki badań empirycznych pozwalają stwierdzić, że edukacja formalna i pozaformalna jest kluczowym elementem procesu profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego w Polsce.

## Literatura

- Bohdziewicz, P., Krzyszkowski, J. (2016). Superwizja jako narzędzie zarządzania w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 17 (4), 2, 45–59.
- Brenk, M. (2012). Od społecznika do profesjonalisty – ewolucja zawodu pracownika socjalnego w Polsce. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, 135–149.
- Clark, M.A. (2006). Adult Education and Disability Studies. An Interdisciplinary Relationship: Research Implications for Adult Education. *Adult Education Quarterly*, 56 (4), 308–322.
- Cristina, B., Emilia, L. (2008). Lifelong Learning in the Context of The New Lisbon Strategy. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 17 (1), 192–196.
- Duda, M., Wojtanowicz, K. (2014). Specjalizacja w zawodzie pracownika socjalnego jako przykład profesjonalizacji zawodu. W: J. Husár, M. Machalová, T.B. Hangoni (red.), *Nová Sociálna Edukácia Človeka Iii- Terapie v pomáhajúcich profesiách*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 31–39.
- Epstein, W.M. (1992). Professionalization of Social Work: The American Experience. *Social Science Journal*, 29 (2), 153–166.
- Ferreira, M., Grewiński, M., Jorge, J.R., Geletta, K. (2014). *Superwizja jako instrument rozwoju zawodowego w służbach społecznych*. Warszawa: Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka w Warszawie.
- Frączek, P. (2018). Profesjonalizacja zawodu pracownika socjalnego na Podkarpaciu. W: E. Žiaková, L. Tóthová (red.), *Premeny sociálnej práce v čase* (s. 138–146). Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.

- Goździk, Ż. (2003). Edukacja nieformalna a potrzeby rynków pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica*, 170, 133–151.
- Granosik, M. (2016). Od profesjonalnej nadziei do procedur: dyskursywna instytucjonalizacja polskiej pracy socjalnej. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 35 (4), 43–58.
- Kamiński, T. (2000). Praca socjalna jako działalność zawodowa. *Seminare. Poszukiwania Naukowe*, 16, 431–448.
- Kantowicz, E. (2010). Ocena reformy systemu kształcenia do pracy socjalnej w Polsce. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 13–14.
- Koperek, J. (2017). Superwizja w pracy socjalnej. *Roczniki Teologiczne*, 61 (1), 256–258.
- Kwiatkowski, S.M. (2002). Uczenie się przez całe życie – memorandum Komisji Europejskiej. *Kwartalnik Edukacja. Studia. Badania. Innowacje*, 1 (77), 110–116.
- Lubrzyńska-Cichocka, K. (2013). Rozwój kształcenia ustawicznego w polskich uczelniach wyższych na przykładzie Uniwersytetu Otwartego Uniwersytetu Warszawskiego. *Studia BAS*, 3, 213–248.
- Marcinkiewicz, A. (2013). Pozaformalne i nieformalne aspekty edukacji akademickiej. *Ogrody Nauk i Sztuk*, 3, 46–53. DOI: 10.15503/onis2013-46-53.
- Mouzakitis, G.S., Tuncay, N. (2011). E-learning and Lifelong Learning. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 12 (1), 166–173.
- Muszyński, M. (2014). Edukacja i uczenie się – wokół pojęć. *Rocznik Andragogiczny*, 21, 77–88.
- Nawrat, D. (2013). Edukacja dorosłych w środowisku pracy: stymulatory i inhibitory. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 5 (II), 145–162.
- Olech, A., Łuczyńska, M. (2013). *Pracownicy socjalni w Polsce – portret zbiorowy*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych.
- Słownik języka polskiego PWN* (2018). Pobrane z: <http://sjp.pwn.pl/sjp/profesjonalizacja;2508545> (12.05.2018).
- Stalończyk, I. (2014). Edukacja formalna i pozaformalna w procesie kształtowania społeczeństwa wiedzy. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 37, 320–332.
- Trempała, E. (2011). Edukacja formalna (szkolna) i edukacja nieformalna (równoległa, nieszkolna, pozaszkolna). *Przegląd Pedagogiczny*, 1, 95–104.
- Ustawa o pomocy społecznej z 12.03.2004. Dz.U. 2013, poz. 182, z późn. zm.
- Van Hees, G. (2014). Superwizja jako metoda edukacji w Holandii. W: M. Grewiński, B. Skrzypczak (red.), *Superwizja pracy socjalnej* (s. 46–59). Warszawa: WSZP TWP.
- Wiatrowski, Z. (1999). O kształceniu ustawicznym w innej wersji, W: H. Bednarczyk (red.), *Wokół problemów kształcenia ustawicznego*. Warszawa, Ryki, Radom: Biblioteka Pedagogiki Pracy.