

DOI: <https://doi.org/10.34768/r1.2020.v462.11>**Przemysław Bury\***

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2710-4788>e-mail: [pbury@amu.edu.pl](mailto:pbury@amu.edu.pl)

**PRACA SOCJALNA – EKLEKTYCZNA CZY  
PRAKTYCZNA? ROZWAŻANIA WOKÓŁ SPOSOBÓW  
KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH I ICH  
KONSEKWENCJI**

SOCIAL WORK – ECLECTIC OR PRACTICAL? REFLECTIONS  
ON THE WAYS OF TRAINING SOCIAL WORKERS AND THEIR  
CONSEQUENCES

**Keywords:** social assistance, social worker, training.

Alongside revolution, political transformation is one of the fundamental forms of transforming reality and creating a new political, economical and social order. The Polish transformation of the 1990s meant a move away from the system of popular democracy, which implemented the “great ideas of socialism” towards parliamentary democracy and the constitutional principle of a “social market economy”. This radical process benefited the vast majority of the Polish society in many ways, but there are still groups that are unable to cope with the new reality. This is why the area of social assistance is growing in importance, the task of which is not only to fulfill the functions of social security and restore employability, but also to stimulate the development of new social and welfare services. These tasks are performed by social workers working directly with people in need of support and assistance. The adequate preparation of the candidate (student) for the proper professional performance is an ongoing educational challenge.

---

\***Przemysław Bury** – doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki; zainteresowania naukowe: tradycja i współczesność pedagogiki społecznej i pracy socjalnej, polityka społeczna i zdrowie publiczne.

The interdisciplinary and eclectic nature of the social work theory and, at the same time, the diverse possibilities of working in this profession do not facilitate the creation of a relatively stable educational model.

#### PRACA SOCJALNA – EKLEKTYCZNA CZY PRAKTYCZNA? ROZWAŻANIA WOKÓŁ SPOSOBÓW KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH I ICH KONSEKWENCJI

**Słowa kluczowe:** pomoc społeczna, pracownik socjalny, kształcenie.

Obok rewolucji – transformacja ustrojowa to jedna z zasadniczych form przekształcania rzeczywistości i tworzenia nowego ładu politycznego, gospodarczego i społecznego. Treścią polskiej transformacji lat 90. ub.w. było odejście od ustroju demokracji ludowej urzeczywistniającej „wielkie idee socjalizmu”, ku demokracji parlamentarnej i konstytucyjnej zasadzie „społecznej gospodarki rynkowej”. Ten radykalny proces przyniósł rozliczne korzyści zdecydowanej większości społeczeństwa, pozostały jednak grupy nieradzące sobie w nowych realiach. Stąd wzrost znaczenia obszaru pomocy społecznej, której zadaniem jest nie tylko wypełnianie funkcji zabezpieczenia społecznego i restytucji zdolności do pracy, ale także stymulowanie rozwoju nowych usług społecznych oraz socjalnych. Wykonawcami tych zadań w bezpośredniej relacji z potrzebującym wsparcia i pomocy człowiekiem są pracownicy socjalni. Nieustającym wyzwaniem edukacyjnym jest odpowiednie przygotowanie kandydata (studenta) do profesjonalnego wykonywania tego zawodu. Interdyscyplinarny, eklektyczny charakter teorii pracy socjalnej, a zarazem zróżnicowane możliwości praktykowania w zawodzie nie ułatwiają wykreowania relatywnie stabilnego modelu kształcenia.

#### **Zapotrzebowanie na pracowników socjalnych w Polsce i założenia ich kształcenia**

Lata 90. XX stulecia przyniosły w Polsce wyraźne zmiany w zakresie niemal wszystkich dziedzin życia prywatnego i publicznego. Objęły one swoim zasięgiem również politykę społeczną oraz edukację. Po raz pierwszy także wówczas pojawiły się zjawiska popytu i podaży pracy wraz ze swoimi negatywnymi konsekwencjami, w szczególności takimi jak bezrobocie chroniczne czy brak dostosowania struktury zawodowej do realnych potrzeb zarówno globalnego, jak i lokalnego rynku pracy (Witkowski 1994). W obliczu tych przemian szczególną wówczas koniecznością – adresowaną do systemu szkol-

nictwa i nauki – stało się przygotowanie licznej grupy profesjonalistów zajmujących się kwestiami spraw pracowniczych (zarządzanie kadrami, pośrednictwo pracy) i rozwoju zawodowego oraz osobistego (doradztwo, coaching, mentoring) z jednej strony, a z drugiej – osób zajmujących się w praktyce obszarem pomocy społecznej i pracą socjalną.

Kształcenie do wykonywania zawodów wspierających ma w Polsce długą tradycję (przede wszystkim w tzw. kolegiach pracowników służb społecznych), o treściach zbieżnych z panującym modelem życia społecznego. Przełomem był okres pierwszych lat XX wieku, kiedy w polityce społecznej oddzielono kwestie ochrony zdrowia od „opieki społecznej”, która przybrała aktualną do dziś postać „pomocy społecznej”. Ta przemiana w wymiarze edukacyjnym stała się przyczynkiem do konstatacji o złożoności problemów społecznych w społeczeństwie demokratycznym, których skutecznemu rozwiązywaniu mogą podołać absolwenci szkół wyższych. W efekcie zaprojektowano i uruchomiono kształcenie pracowników socjalnych w różnego rodzaju szkołach wyższych, a nie tylko w policealnych szkołach zawodowych. Kierunek „praca socjalna” jest eklektyczny w tym sensie, że nawiązuje do dyscyplin przynależnych naukom społecznym, jak: prawo, polityka społeczna, psychologia, socjologia czy zdrowie publiczne. Poczesne miejsce w kształceniu do pracy socjalnej zajmuje pedagogika, w szerokim ujęciu pedagogiki społecznej. Absolwent kierunku „praca socjalna” musi umieć rozumieć zarówno człowieka (jako osobę) – swojego podopiecznego, jak i prawidłowo odczytywać sygnały płynące z jego środowiska życia. Studenci uczą się metod i technik pomocowych, przydatnych w sytuacji, gdy wsparcia wymaga jednostka lub cała grupa społeczna. Studenci zostają wyposażeni w odpowiedni zasób wiedzy merytorycznej na temat metod i technik badań socjologicznych, co pozwala im na prawidłowe diagnozowanie sytuacji podopiecznego/podopiecznych. Niezwykle istotne też są zagadnienia z obszaru polityki socjalnej i polityki społecznej, przydatne w planowaniu zmian, jakie chce się wprowadzić w życiu konkretnego człowieka lub grupy podopiecznych. To na tej wiedzy oparte są praktyczne programy pomocowe; interwencje społeczne; programy profilaktyki społecznej. Natomiast nauki humanistyczne przynoszą odpowiednie *quantum* wiedzy filozoficznej i etycznej. Tak szerokie, oczekiwane efekty uczenia się nie są możliwe do osiągnięcia w kształceniu pozaakademickim.

### **Wymagania kształcenia pracowników socjalnych**

Studia na kierunku „praca socjalna” prowadzone są przez uczelnie o zróżnicowanych profilach – od politechnik po uniwersytety. Jak podkreśla E. Kantowicz (2005) w toku studiów – w związku z tym – realizuje się niezwykle

zróżnicowane treści programowe; inaczej wyglądają nie tylko praktyki studenckie, lecz również programy wykładów i ćwiczeń (konwersatoriów) teoretycznych. W krajach Europy oraz w Stanach Zjednoczonych (Frysztacki 2005, Szmagański 2018) przywiązuje się istotną wagę do prowadzenia nauczania typu interdyscyplinarnego tak, by absolwent był wyedukowany holistycznie, co pozwala mu na prawidłowe realizowanie wieloaspektowych zadań zawodowych. W Polsce cykl kształcenia nie przebiega jeszcze w sposób tak wszechstronnie przygotowujący do wykonywania pracy w zawodzie pracownika socjalnego, chociaż problemy społeczne, z jakimi boryka się nasze społeczeństwo (zagrożenie wkluczeniami, bezrobocie, nałogi i uzależnienia, etc.), z pewnością nie odbiegają od tych, jakie nękają społeczeństwa europejskie i amerykańskie. Naukowcy dyskutujący nad zagadnieniami programowymi (por. Myszkowa-Strychalska 2017) w obrębie kształcenia na kierunku „praca socjalna” podnoszą wątpliwości związane z odpowiedzią na pytanie: co ma się składać na *wiedzę* oferowaną słuchaczom uczelni akademickich lub wyższych szkół zawodowych?

Kluczowy problem wydaje się stanowić fakt, że wiedza ta jest dwojakiego rodzaju proveniencji. Pierwszą, stanowi wiedza płynąca z różnorodnych nauk szczegółowych, zaś drugą – wiedza praktyczna, wynikająca z zasobów wpisanych w doświadczenie. Jest więc wieloaspektowa i jednocześnie nieusystematyzowana. Problem z omówieniem zagadnienia kształtowania profesjonalnej wiedzy pracownika socjalnego, będącej podstawą w całym procesie kształcenia, stanowi obok wieloaspektowości podejmowanych zagadnień, wielość języków, jakimi operuje się zarówno w kształtowaniu obszaru badawczego, jak i później – w realizowaniu praktyki działania tej społecznej profesji (Piekarski 2009). Naukowcy reprezentujący zachodni krąg badań naukowych od niedawna podjęli debatę nad zasadnością powołania do życia nowej dyscypliny naukowej, jaką mogłaby być *Social Work Science* (Gehlert 2015; Shaw 2016). Założeniem tej nowej dyscypliny naukowej miałyby być podejście wskazujące, że zdobytą w toku edukacji akademickiej wiedzę naukową da się z powodzeniem implementować w praktyczne rozwiązania pracy wykonywanej na co dzień przez profesjonalnego pracownika socjalnego.

Inne spojrzenie proponuje Krzysztof Frysztacki (2013). Jego zdaniem, wielość dyscyplin naukowych stanowiących podstawę, na której opiera się teoretyczna wiedza przekazywana studentom kierunku „praca socjalna”, stanowi rodzaj naukowej odpowiedzi na praktyczne problemy, z którymi styka się pracownik socjalny w obszarze realizowanych przez siebie zadań zawodowych. K. Frysztacki używa sformułowania „eklektyczna baza wiedzy” w odniesieniu do ludzi i społeczeństwa jako takiego. Jest ono, w jego opinii, o tyle

zasadne, o ile czyni odwołania do formalnych procedur ujętych w ramy ksiąg standardów i wszelkiego rodzaju poradników zawodowych z jednej strony, zaś do wielowymiarowej struktury życia społecznego – z drugiej. Pomiedzy naukami socjologicznymi a pracą socjalną badacz dopatruje się związków o charakterze: a) teoretycznym, b) empirycznym, c) aplikacyjnym (Frysztacki 2013, s.170-179).

Nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że realnie wykonywanej pracy socjalnej niezbędnie potrzebna jest gruntowna wiedza akademicka, która staje się pomocnym narzędziem służącym pracy własnej – samokształceni; kształtowania osobowości pracownika socjalnego, który musi umieć współpracować w relacjach ze środowiskiem wewnętrznym i zewnętrznym. Nadto pracownik socjalny w toku procesu edukacji winien posiadać zasób wiedzy służącej mu do diagnozowania i analizowania zastanej rzeczywistości odnoszącej się do pacjenta/podopiecznego, celem uzasadnienia podejmowanych konkretnych działań na jego rzecz, wchodzących w skład profesjonalnej aktywności i aktywności zawodowej. Okres, w którym student przebywa w szkole wyższej, jest zbieżny z ważnym dla niego momentem rozwoju życia emocjonalnego, jednocześnie powiązany z nabywaniem zdolności krytycznej analizy i umiejętności tego rodzaju myślenia i wnioskowania na podstawie pozyskanych przesłanek (Czerepaniak-Walczak 2013).

Natomiast oferowane w toku kształcenia zajęcia terenowe, od strony programowej, polegają przede wszystkim na kształceniu umiejętności praktycznych, metodycznych poprzez zdolność studenta do praktycznego zastosowania wiedzy o zintegrowanym charakterze (Kantowicz 2016). Podejście takie koresponduje z zaproponowanym przez K. Frysztackiego (2013) sformułowaniem o „eklektycznej bazie wiedzy”, o czym była uprzednio mowa.

### **Współczesne praktykowanie pracy socjalnej**

Pomoc, stanowi fundamentalne dla relacji społecznych zachowanie – podstawę i efekt więzi społecznej. Jednak profesjonalizacja pomocy osłabiła poczucie konieczności nawiązywania i utrzymywania więzi międzyludzkich. Ludzie mniej chętnie sięgają po pomoc sąsiedzką (rzadziej ją też i oferują), podobnie: zanikają inicjatywy samopomocowe czy pomoc udzielana w ramach bliższej i dalszej rodziny. Jak powiadają Krzysztof Frysztacki i Krzysztof Piątek, we współczesnych warunkach dominującym modelem pracy opiekuńczej jest pomoc masowa. Jest ona ukierunkowana celowo – na potrzeby wyselekcjonowanych grup społecznych. „*Masowość pomocy zabija człowieka*” (Frysztacki, Piątek 2002, s.54), ponieważ fakt umasowienia pomocy i przekazania jej pod auspicje wyspecjalizowanych instytucji pomocowych traci z horyzontu zainteresowania indywidualnego człowieka wraz

z jego potrzebami. Jednocześnie, sytuacja umasowienia pomocy doprowadza do swoistej stygmatyzacji podopiecznych, którzy od razu kwalifikowani są do takiej, a nie innej grupy wymagającej zaopatrzenia pomocowego lub innej formy wsparcia.

K. Frysztacki i K. Piątek (2002), podobnie, jak Teresa Zbyrad (2007), zadają pytania o czynniki, które mogłyby motywować pracowników socjalnych. Niskie wynagrodzenie, ciężka fizycznie praca w terenie, która również bardzo mocno wyczerpuje psychicznie i angażuje emocjonalnie, zniechęcają nowych adeptów do podejmowania pracy w tej dziedzinie. Nadto, w Polsce zawód pracownika socjalnego nie cieszy się społecznym poważaniem, stąd też trudno jest do niego przekonywać młodych ludzi. J. Fengler zauważa, że ludźmi podejmującymi pracę w zawodzie pracownika socjalnego kierują różne motywy. Wśród nich wyróżnił: „a) powołanie i służenie innym w imię Boga, b) fatum i niemożność zrezygnowania ze służenia innym, c) terapia lub sposób ukrywania własnych problemów, d) namiastka kontaktu, e) usługa (towar), za którą otrzymuje się wynagrodzenie” (2000, s. 18-19). Polskie warunki raczej uniemożliwiają budowanie zdrowej motywacji pomagania, w efekcie obok misyjności i rezygnacji zaobserwować można ambiwalentny altruizm lub różne wersje wypaczonego altruizmu - 1) pseudoaltruizmu, 2) altruizmu pozornego, 3) patologii altruizmu. Mieczysław Łobocki (2010) stwierdza, że to, co można określić naukowo mianem pozornego altruizmu, to jest dobrze znane z codziennych sytuacji życiowych i zachowań społecznych tzw. *uszcześliwianie na siłę*. Postawy pracowników socjalnych charakteryzuje też *ambivalentność zachowań* poszczególnych pracowników socjalnych (Tarkowski 2000), przykładowo – pracownik socjalny/pracownik pomocy społecznej w stosunku do niektórych swoich podopiecznych może zachowywać się bardzo empatycznie, natomiast w stosunku do pozostałych osób, wrażliwość i empatia nie jest okazywana.

Idea pomagania znajduje odzwierciedlenie i zostaje zrealizowana w trakcie bezpośrednich interakcji, w jakie wchodzi ze sobą: pracownik socjalny/pracownik pomocy społecznej/opiekun i podopieczny/klient/pacjent. W sytuacji kontaktu przebiegającego w sposób niezakończony podopieczny jest jedynie wspierany przez opiekuna, zachowując własne prawa, tj. prawo do: 1) indywidualności, 2) odpowiedzialności za siebie i swoje czyny oraz 3) prawo do samostanowienia o sobie (w przypadku osób, które nie zostały poddane procesowi ubezwłasnowolnienia). Arkadiusz Żukiewicz (2002) uważa nawet, że relacja, w jaką wchodzi opiekun i podopieczny jest prawie tożsama z relacją: mistrz – uczeń. Tak pojmowana odpowiedzialność pracownika socjalnego za jego podopiecznego prowadzi do konkluzji, iż musi on posiadać także kompetencje miękkie, być wizjonerem i planistą. Mając

wizję postępowania i plan pracy z konkretnym podopiecznym, pracownik socjalny nie jest samoograniczony jedynie do załatwiania spraw administracyjnych i bytowych podopiecznego, ale motywuje i jego i siebie samego do podejmowania wysiłków na rzecz rozwoju osoby objętej opieką. A. Żukiewicz (2002) widzi w nim wówczas „mistrza” wspomagającego „ucznia” – podopiecznego na drodze jego wysiłków zmierzających do pozytywnych zmian, w zakresie, w jakim warunki podopiecznego na to pozwalają.

Pracownik socjalny powinien potrafić łączyć dwie, z pozoru niemożliwe do połączenia sytuacje: 1) bycia profesjonalistą w każdym calu, świetnie wykonującym sformalizowaną i odpłatną pracę oraz: 2) bycia empatycznym, ciepłym otwartym na potrzeby drugiego człowieka przyjacielem – opiekunem (Willan-Horla 2003). Jak podaje Dobroniega Trawkowska (2006), z badań empirycznych wynika, że w najmniejszym stopniu pracownicy socjalni uskarżają się na współpracę z podopiecznymi, natomiast najpoważniejsze problemy mają z odnalezieniem się w gąszczu zmieniających się często przepisów oraz z administracyjno-formalną warstwą pracy pracownika socjalnego. Podobnie T. Zbyrad (2009) zauważa, że *„pomoc przebiega w warunkach pośpiechu, powierzchowności i utraty standardów. Biurokracja i nadmierna liczba podopiecznych nie pozostawiają wiele czasu na pracę socjalną, wdrażanie innowacyjnych rozwiązań czy nawet realizację metod pracy socjalnej”* (Zbyrad, 2009, s. 50). W takim przypadku najlepszym rozwiązaniem może być pomoc o charakterze formalnym. Jest ona najbardziej sprawiedliwa, bowiem stanowi najszerszą ofertę, gwarantowaną największej liczbie podopiecznych. Jej zdecydowaną wadą jest jednak, jak zauważa J. Trempała *„realizacja zasady wyższości środków nad celami. (...) Pomoc zorganizowana jest działaniem celowym, przewidzianym prawem, uporządkowanym nastawionym na określony wynik podjętej pracy formalnej”* (Trempała 1998, s. 22).

Sednem pracy socjalnej świadczonej przez dobrze przygotowanych zawodowo profesjonalistów powinno być odnoszenie się przez nich do poprawy szans podopiecznych/pacjentów/klientów na wyższą jakość ich społecznego funkcjonowania. Natomiast, co podkreślają Beulah R. Compton, Burt Galaway *„fundamentalnym narzędziem działania pracownika socjalnego jest on sam”* (2005, s. 432). Wykonując osobiście dzieło zawodowe powierzone mu w ramach formalnej umowy o świadczenie pracy, pracownik socjalny polega na własnych zasobach. Pracownicy socjalni kierując się Kodeksem Etyki Zawodowej, jak również zbiorem uniwersalnych wartości etyczno-moralnych, nie mogą jednak odstępować od działań, wynikających z: a) wiedzy merytorycznej, b) zdrowego rozsądku. Jak podaje autorka badań nad postawami pracowników socjalnych, J. Konaszewska: *„Dobry pracownik socjalny, zda-*



*niem ankietowanych, na pierwszym miejscu stawia uczciwość, miłość i odpowiedzialność (wartości niewątpliwie pomagające w tej profesji), jak również godność, sprawiedliwość i lojalność*". (2010, s. 73). Integrując w praktyce działania: zasoby osobiste, doświadczenie oraz motywację wspartą potrzebą rozwoju – pracownik socjalny kreuje tak niezbędny etos swojego zawodu (Olech 2006).

### **Wnioski**

Przedstawione rozważania prowadzą do na pozór oczywistej konkluzji, która w istocie oddała postawione pytanie. W kształceniu pracownika socjalnego rzecz nie tyle w eklektycznym lub praktycznym podejściu do komponowania treści kształcenia. Istotne jest wyposażenie absolwenta w kompetencje, które pozwolą mu wykonywać zadania zawodowe w sposób umożliwiający każdorazowe rozstrzygnięcie dylematów, stawianych mu przez relacje i złożoność ról, jakie w nich pełni. Obok wiedzy, kompetencji i doświadczenia istotne są postawy – szczególnie w zakresie etycznym, i takie osobiste cechy jak troska, godność i uczciwość. Wyrazem świadomości tych wymagań może być predefiniowanie wymagań, jakie – przynajmniej w warstwie deklaratywnej, z faktyczną jest nieco gorzej – ustawodawca stawia pracownikom socjalnym. W Polsce po transformacji ustrojowej znacząco wzrosła rola pomocy społecznej, będącej przykładem jednego z najważniejszych „bezpieczników” polskiego systemu zabezpieczenia społecznego. Instytucjonalna pomoc społeczna miała za zadanie wspierać zarówno pojedyncze osoby, jak i całe rodziny czy konkretne grupy społeczne w czynionych przez nich wysiłkach na rzecz zaspokojenia ich fundamentalnych, życiowych potrzeb, jak też zapewnienie im warunków, w którym mogą wieść życie godne jednostki ludzkiej (art. 2 ust. 1 Ustawy o pomocy społecznej). Tym samym, ustawodawca zmienił proces „pomagania” na proces „wspierania” (art. 6, pkt. 12 Ustawy o pomocy społecznej), w którym osoba potrzebująca pomocy została ściśle powiązana z osobami, które tę pomoc organizują w ramach udzielania świadczeń pomocy społecznej (socjalnej). Pomoc tego rodzaju została jasno zdefiniowana, jako rodzaj działalności zawodowej, w której pracownik socjalny wspiera i pomaga w przyjęciu przez podopiecznych takich ról społecznych, które stworzą im warunki do odzyskania zdolności do normalnego i niczym niezakłóconego funkcjonowania w społeczeństwie. Innymi słowy – jest to wsparcie ku trwałej samodzielności i zaradności.

Słuchacze i studenci kierunku „praca socjalna” w toku nauczania w szkołach wyższych typu uniwersytecko-akademickiego oraz w wyższych szkołach zawodowych, kształtują swoją gotowość do rozwiązywania problemów spo-



łecznych. Działalność tego rodzaju stanowi bowiem *clue* obranego przez nich zawodu.

Każdy z pracowników socjalnych, który podejmuje się wykonywania tego zawodu, musi mieć na względzie konieczność kierowania się nadrzędną zasadą dobra zarówno osób, jak i rodzin, którym swoją pomocą służy. Musi też postępować moralnie i etycznie. Wynika z tego konieczność szacunku dla drugiego człowieka, w tym konieczność zachowywania w tajemnicy danych wrażliwych i informacji, które są poufne. Stąd, gdy mowa jest o zagadnieniu kształtowania gotowości do rozwiązywania problemów społecznych, trzeba także podkreślić istotne znaczenie kompetencji, jakie osoba pracująca w zawodzie pracownika socjalnego, prócz kwalifikacji zawodowych, winna posiadać. Należą do nich: 1) kompetencje emocjonalne, polegające na umiejętności radzenia sobie z własnym stresem w sytuacjach stresogennych, kryzysowych i w sytuacjach zagrożenia; 2) kompetencje ewaluatywne, które pozwalają na odkrywanie zarówno nowych wartości, jak i na poszukiwanie sensu życia u podopiecznych pracownika socjalnego; 3) kompetencje strategiczne, które pozwalają na podejmowanie rozlicznych rozwiązań w tej i podobnych sytuacji, ale też pozwalają wyznaczyć nowe zadania (Borowska 1998, Majchrowska 2005, Kantowicz 2016, Kluz 2017).

## Literatura | References

- BOROWSKA T. (1998), *Pedagogika ograniczeń ludzkiej egzystencji*, Wyd. IBE, Warszawa.
- COMPTON B., GALAWAY B. (2005), *Social work processes*, 7 ed., Brooks/Cole Publishing, Pacific Grove, Monterey.
- CZEREPIANIAK-WALCZAK M. (2013), *Autonomia w kolorze sepii w inkrustowanej ramie KRK. O procedurach i treściach zmiany w edukacji akademickiej, [w:] Fabryki dyplomów czy universitas? O nadwiślańskiej wizji przemian w edukacji akademickiej*, red. M. Czerepaniak-Walczak, Wyd. IMPULS, Kraków, s. 29-56.
- FENGLER J. (2000), *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk.
- FRYSZTACKI K., PIĄTEK K. (RED.) (2002), *Wielowymiarowość pracy socjalnej*, Wyd. Edukacyjne AKAPIT, Toruń.
- FRYSZTACKI K. (2005), *Socjalna Ameryka. O obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej w Stanach Zjednoczonych*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.

- FRYSZTACKI K. (2013), *Praca socjalna: czy dyscyplina teoretyczna, dlaczego i jak?* [w:] *Krakowskie studia pracy socjalnej*, red. K. Frysztacki, Wyd. UJ, Kraków, s. 148-181.
- GEHLERT S. (2015), *Social Work and Science*, „Research on Social Work Practice”, 26(2), s. 1-6.
- KANTOWICZ E. (2005), *Praca socjalna w Europie: inspiracje teoretyczne i standardy kształcenia*, Wyd. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn.
- KANTOWICZ E. (2016), *Akademicka edukacja do pracy socjalnej w Polsce w perspektywie nowych wyzwań*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, vol. XXIX, nr 1, s. 27-38.
- KLUZ M. (2017), *Realizacja fundamentalnych cnót moralnych gwarancją skutecznej pracy socjalnej*, „Studia Socialia Cracoviensia”, nr 1, s. 95-106.
- KONASZEWSKA J. (2010), *Wartości moralne cenione przez pracownika socjalnego*, [w:] *Nowe przestrzenie działania w pracy socjalnej w wymiarze etyczno-prakseologicznym*, red. A. Kanios, M. Czechowska-Bieluga, L. Adamowska, Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków, s. 65-74.
- ŁOBOCKI M. (2010), *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków.
- MAJCHROWSKA A. (2005), *Pracownik socjalny w systemie pomocy społecznej*, „Roczniki Nauk Społecznych” t. XXXIII, zeszyt 1, s. 203-230.
- MYSZKA-STRYCHALSKA L. (2017), *Koncepcje rozwoju zawodowego – przegląd wybranych stanowisk teoretycznych*, „Szkoła-Zawód-Praca”, nr 14, s. 52-81.
- OLECH A. (2006), *Etos zawodowy pracowników socjalnych. Wartości. Normy. Dylematy etyczne*. Wyd. Naukowe ŚLĄSK, Katowice.
- PIEKARSKI J. (2009), *O profesjonalizacji pracy socjalnej raz jeszcze*, „Praca Socjalna”, 1(1), s. 26-43.
- SHAW I. (2016), *Social Work Science*, Columbia University Press, New York.
- SZMAGALSKI J. (2018), *Rozwój koncepcji pracy socjalnej na świecie. Jedna czy wiele?*, Wyd. Difin, Warszawa.
- TARKOWSKI Z. (2000), *Zarządzanie i organizacja pomocy społecznej*, Wyd. Fundacji „Orator”, Lublin.
- TRAWKOWSKA D. (2006), *Portret współczesnego pracownika socjalnego. Studium socjologiczne*, Wyd. Naukowe Śląsk, Katowice.

- TREMPAŁA E. (1998), Pomoc spontaniczna (nieformalna) i sformalizowana (formalna), [w:] Pracownicy socjalni i wolontariusze a możliwość reformy pomocy społecznej, red. K. Marzec-Kolka, Wyd. WSP, Bydgoszcz, s. 19-30.
- USTAWA o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 roku [w:] Dz.U., nr 64, poz. 593 z późn. zm.
- WILLAN-HORLA L. (2003), Wypalenie zawodowe u pracowników socjalnych, [w:] Działania społeczne w pracy socjalnej na progu XXI wieku, red. E. Kantowicz, A. Olubińska, Wyd. Edukacyjne AKAPIT, Toruń, s. 261-274.
- WITKOWSKI J. (1994), Podstawowe cechy bezrobocia w Polsce w okresie transformacji, GUS, Warszawa.
- ZBYRAD T. (2007), Pracownik socjalny – zawód czy powołanie? „Praca Socjalna”, nr 3, str. 17-38.
- ZBYRAD T. (2009), Stres i wypalenie zawodowe pielęgniarek, pracowników socjalnych i policjantów. Raport z badań. Wyd. KUL, Lublin.
- ŻUKIEWICZ A. (2002), Praca socjalna ośrodków pomocy społecznej, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.