

Krystyna Faliszek

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6192-6964>

Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski¹

Ewaluacja w procesie profesjonalizacji pracy socjalnej²

Streszczenie

Od długiego czasu toczy się w Polsce dyskusja nad skutecznością i efektywnością funkcjonowania systemu pomocy i integracji społecznej. Przemiany, jakie od lat dokonują się w nim zarówno w związku z możliwościami korzystania z funduszy unijnych, jak i w wyniku prób jego reformowania i racjonalizacji pokazują, że problem profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego mało kogo tak naprawdę zajmuje — mimo tego, że jest to zawód regulowany i dość mocno obecny w aktualnym dyskursie naukowym. Profesjonalnie prowadzona metodyczna praca socjalna jest bardzo ważnym narzędziem, mogącym znacząco przyczynić się do podniesienia skuteczności i efektywności interwencji społecznych, a tym samym do poprawy jakości sfery publicznej w tym segmencie. W tym kontekście bardzo ważna jest rola ewaluacji rozumianej jako badanie wartości określonego działania — w odniesieniu do projektów i programów socjalnych. Szczególne znaczenie ma tu ewaluacja najnowszej generacji, wykorzystująca na swoje potrzeby badania w działaniu (*action research*), a przez to zwiększająca szanse na podniesienie poziomu partycypacji społecznej, a tym samym na ograniczenie problemu wykluczenia społecznego. Z drugiej strony istotna jest rola, jaką ewaluacja może odegrać w procesie umacniania i podtrzymywania profesjo-

¹ Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski, ul. Bankowa 11, 40-007 Katowice, adres elektroniczny autora: krystyna.faliszek@us.edu.pl

² Wersją referencyjną artykułu jest publikacja w języku angielskim. Niniejszy tekst jest jej tłumaczeniem udostępnionym przez Autorkę.

nalnej tożsamości zawodowej pracowników socjalnych, zwłaszcza w obliczu nieustających zmian i reform systemu pomocy społecznej.

Słowa kluczowe: ewaluacja, praca socjalna, profesjonalizacja, sfera publiczna

Wprowadzenie

Od 2004 roku, czyli od momentu wstąpienia Polski do Unii Europejskiej, do szeroko rozumianego systemu integracji i pomocy społecznej szerokim strumieniem płynie wsparcie finansowe w ramach Europejskiego Funduszu Socjalnego. W kolejnych rozdaniach budżetowych (2000–2006; 2007–2013; 2014–2020) system ten został wsparty w ramach różnych programów bezprecedensowo wysokimi środkami finansowymi, sięgającymi dziś miliardów złotych. Otwarło to szansę na zmianę jakościową w polskiej pomocy społecznej, poprzez rozwój pracy socjalnej, na uczynienie instytucji i ośrodków pomocy społecznej aktywnymi podmiotami polityki społecznej, mogącymi dysponować wszystkimi dostępnymi instrumentami aktywizacji i integracji społecznej. Ponadto dało pracownikom socjalnym możliwość podnoszenia i doskonalenia własnych kwalifikacji, które w budowaniu warsztatu profesjonalisty — a także w obliczu globalnego wymogu kształcenia ustawicznego — stają się wartością nie do przecenienia. Także same instytucje integracji i pomocy społecznej (na poziomie gminy, powiatu i województwa) zyskały szansę na rozwój i zwiększenie swojego potencjału z myślą o przyszłości, kiedy hojne finansowanie unijne zostanie ograniczone lub nawet zakończone. Dzięki temu też mogłyby one skuteczniej zmienić swój negatywny, stygmatyzujący wizerunek instytucji, której „... podstawową płaszczyzną działania zamiast wspierania integracji społecznej i przeciwdziałania wykluczeniu jest wspomniane »świadczeniodawstwo«” (Szyszka, 2013, s. 10). Stworzyło to wreszcie szansę na znaczące wzmocnienie sektora pozarządowego, który mógłby w większym niż dzisiaj stopniu stać się znaczącym i autentycznym partnerem sektora publicznego. Dzięki naciskowi ze strony Unii Europejskiej na ewaluowanie działań realizowanych przy wykorzystaniu jej funduszy, coraz bardziej upowszechnia się świadomość, że mierzenie i ocena jakości interwencji publicznych w pomocy społecznej są nie tylko możliwe, ale i konieczne, nie tylko w odniesieniu do projektów tak zwanych „unijnych”, ale w stosunków do wszelkich działań mających na celu zmianę społeczną w jakiegokolwiek skali.

Niewątpliwie fundusze unijne przyczyniają się do zmiany oblicza Polski w wielu wymiarach, ale badania prowadzone między innymi w obszarze polityki społecznej i pomocy społecznej, ale także w innych obszarach, (Górniak, 2005; Faliszek, 2013; Faliszek, Libor, Muster, Nowalska-Kapuścik, Szpoczek-Sało, 2013) pokazują, że efekty tych zmian są niejednoznaczne. Najwięcej wątpliwości związanych jest z tym, że już dziś widać, iż w wielu miejscach unijne środki można było wykorzystać o wiele efektywniej. Niezależnie od wielu sukcesów i spektakularnych pozytywnych zmian, jakie udało się osiągnąć dzięki nim, niejedną szansą na wprowadzenie trwałych zmian i stworzenie warunków trwałego rozwoju, w tym rozwoju pracy socjalnej w publicznym systemie pomocy społecznej, została zaprze-

paszczona (Faliszek, Leśniak-Berek, 2010). Faktem jest też to, że w wielu przypadkach nie potrafimy sobie z pełną odpowiedzialnością powiedzieć, na ile rzeczywiście przy pomocy unijnych funduszy udało nam się zrealizować i osiągnąć więcej, niż było to możliwe bez ich wykorzystania. W dyskursie dotyczącym problemów polityki społecznej od dawna pojawia się wątpliwość, czy dzięki pieniądzą z Unii Europejskiej uda się w Polsce trwale zmienić i ulepszyć system bezpieczeństwa socjalnego, czy nie jest raczej tak, że uzyskiwane efekty są doraźne i znikną (a przynajmniej znacząco zmaleją) wraz z końcem zasilania unijnego. Teoretycznie na wątpliwości te powinny odpowiadać wyniki badań ewaluacyjnych, ale praktyka ewaluacyjna w polskiej rzeczywistości „publicznej” pozostawia nadal wiele do życzenia.

Ewaluacja we współczesnej pracy socjalnej

Współczesny model pracy socjalnej stawia przed pracownikiem socjalnym coraz szersze i coraz bardziej zróżnicowane wymagania profesjonalne, których koniecznym warunkiem jest zwiększenie jego samodzielności i elastyczności w działaniu. Profesjonalne kompetencje są niezbędne w osiąganiu podstawowego celu pracy socjalnej w postaci pomocy jednostkom, rodzinom i społecznościom w przewyżczeniu trudności życiowych i odzyskiwaniu zdolności samodzielnego radzenia sobie z nimi. Możliwości interwencji będzie tym więcej i będą one tym skuteczniejsze, im więcej problemów klienta pracownik socjalny będzie potrafił zrozumieć i objaśnić, a potem dobrać adekwatne rozwiązania i sposoby działania. Oznacza to przede wszystkim konieczność dostarczenia mu coraz rozleglejszej wiedzy, pozwalającej więcej i dokładniej widzieć, a więc postrzegać i definiować sprawy klienta w szerokim kontekście ich uwarunkowań i w wielu aspektach, rozpoznawać/odnajdywać i wykorzystywać zasoby (klienta oraz środowiska) dostępne w procesie interwencji. Oznacza także wyposażenie go w umiejętności elastycznego reagowania i doboru adekwatnych metod postępowania w konkretnym przypadku, analizowania na bieżąco zależności pomiędzy wieloma czynnikami współtworzącymi daną sytuację oraz właściwego definiowania ról społecznych swoich i klientów. Wreszcie — oznacza to umiejętności mierzenia i oceniania efektów własnej pracy, czyli inaczej mówiąc ewaluowania realizowanych działań i ich rezultatów. Z tego powodu związki ewaluacji z pracą socjalną są szczególnie istotne, bowiem ich cele są w znacznym stopniu zbieżne. Jeśli można powiedzieć, że celem ewaluacji jest:

...poprawa społecznego funkcjonowania szeroko rozumianych systemów ludzkich, a tym samym możliwość pokazania dynamiki zachodzących w nich zmian oraz doskonalenia metod i strategii prowadzących do zapewnienia jednostkom jak najlepszych warunków życia (Ornacka, 2003, s. 129),

to współgra to w zupełności z tym, co powinno być celem pracy socjalnej.

Wydaje się, że dziś w instytucjach integracji i pomocy społecznej ewaluacja najczęściej rozumiana jest po prostu jako rodzaj oceny programu, projektu czy też działania. Nie należy jednak utożsamiać ewaluacji z oceną, z kilku co najmniej powodów. Sprawa-

dzenie ewaluacji tylko do oceny, jakkolwiek rozumianej, w gruncie rzeczy oznaczałoby sprowadzenie jej wyłącznie do jednej funkcji — funkcji kontrolnej. Jak zauważa Leszek Korporowicz (2005, s. 4):

...Budzi to daleko posuniętą niechęć ze strony ewaluowanych, liczne działania obronne, pozorne lub wręcz rytualne. W krajach o rozwiniętych systemach demokracji, ale i profesjonalizacji życia publicznego już od lat sześćdziesiątych odchodzi się od ewaluacji jako technokratycznego instrumentu nadzoru, inspekcji ukrytej w procedurach badawczych. Odchodzi ona nawet od jednoznacznych form oceny na rzecz analitycznych form doradzania, metod rozbudzających refleksyjność uczestników procesu, troszcząc się o możliwości działania wspierającego.

Ewaluacja jest czymś znacznie więcej niż oceną, ponieważ jej zasadniczym walorem jest użyteczność, czyli możliwość praktycznego zastosowania otrzymanych rezultatów, wniosków, wyników. Ewaluacja służy modyfikowaniu, doskonaleniu, ulepszaniu podejmowanych działań, tak, aby ich efekty były optymalne w odniesieniu do zdiagnozowanych potrzeb i możliwości oraz w jak najlepszy sposób przyczyniały się do realizacji przyjętych celów. Ewaluacja powinna służyć pomocą realizatorom projektu czy programu, aby ich działania pozwalały osiągać cel z większą efektywnością, skutecznością, w dłuższej perspektywie czasowej. Powinna służyć także beneficjentom tych projektów czy działań, aby uzyskane rezultaty były adekwatne do ich potrzeb i osiągalne z poszanowaniem ich praw. W pojęciu ewaluacji poza oceną mieszczą się też elementy opisu i diagnozy, wskazanie mocnych i słabych stron programu, wreszcie postulaty i rekomendacje dotyczące zalecanych zmian. Kontrolny i nadzorczy aspekt ewaluacji był najmocniej eksponowany w powoli zarzucanym już dziś technokratycznym jej ujęciu, nastawionym głównie na ocenę i kontrolę właśnie, a poza tym na opis i uprawomocnienie podejmowanych działań, a także na krytykę i dyscyplinowanie (w późniejszym nieco ujęciu menedżerskim). Współcześnie preferuje się rozwojowe podejście do ewaluacji (tzw. ewaluacja IV generacji) (Nowalska-Kapuścik, 2013), zgodnie z którym ewaluacja powinna być nastawiona przede wszystkim na zmianę, na rozumienie i wspieranie wszystkich zaangażowanych interesariuszy, na proces uczenia się i pobudzanie do autorefleksji. Proces ewaluacji stanowi znakomitą podstawę do wzmocnienia komunikacji, wymiany informacji, dyskusji i porozumienia pomiędzy wszystkimi stronami zaangażowanymi w działanie: ewaluatorami, realizatorami i odbiorcami programu/projektu. W takim ujęciu, dzięki dobrze przeprowadzonej ewaluacji, poprawia się jakość i skuteczność interwencji publicznych, a dzięki procesowi uczenia się, który jest z nią związany, wzrasta też ogólna sprawność działania wszystkich interesariuszy, w tym samych pracowników społecznych.

O znaczeniu ewaluacji dla funkcjonowania sfery publicznej decydują jej funkcje, jakie może — powinna — ona spełniać. W literaturze przedmiotu można znaleźć różne typologie funkcji ewaluacji, lecz z perspektywy systemu pomocy społecznej najbardziej interesująca i użyteczna wydaje się typologia zaproponowana przez Dawida Nevo (1997). Wskazuje on cztery najważniejsze funkcje ewaluacji:

- funkcja formatywna,
- funkcja konkluzyjna,

- funkcja psychologiczna.
- funkcja administracyjna.

Na podstawie analizy funkcji ewaluacji zaproponowanych przez różnych autorów można wskazać jeszcze inne ważne funkcje, które mogą spełniać badania ewaluacyjne wobec interwencji publicznych, a które wydają się szczególnie istotne dla funkcjonowania pomocy społecznej:

- wspieranie procesów uczenia się;
- wyjaśnianie czynników i procesów mających wpływ na realizowane działania, warunkujących ich sukces lub porażkę (również w przypadku czynników ubocznych);
- weryfikowanie założeń teoretycznych leżących u podstaw podejmowanych działań;
- formułowanie konkluzji dla innych programów i projektów, promowanie przykładów dobrych praktyk;
- budowanie zdolności ewaluacyjnych;
- wzmacnianie partnerstwa i demokratyzacja stosunków społecznych;
- rozwój i wzmacnianie współpracy między uczestnikami danej interwencji (sieci powiązań, relacji, interakcji między nimi);
- aktywizowanie interesariuszy — włączanie ich w realizację działań, w dyskusję nad oceną programu/projektu i kierunkami jego rozwoju;
- uprawnianie interesariuszy — włączanie we współdecydowanie o programie/projekcie tych grup, które pozostają zwykle np. biernymi odbiorcami działań lub słabo zainteresowanymi bezpośrednio celami interwencji realizatorami zewnętrznymi poszczególnych działań;
- tworzenie pozytywnego klimatu społecznego wokół badanego projektu, a także wokół działań instytucji pomocy społecznej — poprzez informowanie opinii publicznej i upowszechnianie wyników ewaluacji.³

Zwłaszcza ewaluacja wewnętrzna może pełnić wiele funkcji dodatkowych, szczególnie istotnych z punktu widzenia pracy socjalnej. Ponieważ przeprowadzana jest przez osoby zaangażowane w badaną rzeczywistość, wpływa na rozwój ich samoświadomości i skłania do refleksji nad wartością własnych działań, daje okazję do dialogu między pracownikami na temat własnego rozwoju i rozwoju instytucji/organizacji, służy ich doskonaleniu, daje im poczucie przynależności do zespołu, motywuje do lepszej pracy, jest narzędziem pozwalającym na zrozumienie i uproszczenie istniejących problemów, służy budowaniu społecznego zaufania wobec instytucji pomocowej i jej funkcjonariuszy (Faliszek, 2014).

W realiach polskiego systemu pomocy i integracji społecznej ewaluacja nader często traktowana jest rytualnie, jako dodatkowy, a nawet kłopotliwy formalny wymóg lub — co najwyżej — jako instrument nadzoru i kontroli, a nie jako użyteczne narzędzie zwiększania skuteczności i efektywności działania oraz wspierania procesów zarządzania. W wielu przypadkach ewaluacja pełni przede wszystkim funkcje ukryte⁴, czyli niezgodne

³ Opr. na podstawie: Olejniczak, 2008; *Ewaluacja...*, 2004.

⁴ W rozumieniu, jakie nadał temu pojęciu Robert Merton, wskazując, że funkcje ukryte odnoszą się do obiektywnych skutków działania jakiegoś elementu systemu, które nie zostały zaplanowane ani przewidziane, niezależnie, czy mają one charakter pozytywny, czy negatywny (Merton, 1982).

z tym, czemu powinna służyć, na przykład służy poprawie wizerunku instytucji realizującej projekt, pomaga unikać lub rozmywać odpowiedzialność za podjęte decyzje i działania, służy też legitymizacji już podjętych decyzji i działań, może również sprzyjać zmniejszeniu stresu, a nawet wypalenia zawodowego pracowników socjalnych poprzez kompensację deficytu pozytywnych bodźców płynących z doświadczeń zawodowych. Bardzo często jest to ewaluacja przygotowana bez określenia szczegółowych celów, kryteriów i wskaźników, bez świadomości licznych jej funkcji, odnoszących się nie tylko do klientów, ale również do środowiska klientów i do realizatora projektu. Charakterystyczny jest często selektywny wybór metod i narzędzi badawczych, dzięki czemu ewaluowane są tak naprawdę tylko pewne aspekty projektu, a unika się ewaluacji tych aspektów, które mogłyby wskazać na jego słabości lub porażkę (Faliszek, 2013; Faliszek i in., 2013).

Wydaje się, że znacznie poważniejszą barierą na drodze do upowszechnienia się należycie przygotowanej i prowadzonej ewaluacji, jest jednak ciągle brak rzeczywistego zrozumienia, czemu powinna ona służyć. W instytucjach publicznych (nie tylko w pomocy społecznej) nadal jest ona rozumiana i traktowana głównie jako technokratyzowane narzędzie kontroli, co generuje postawy pełne niechęci i obaw (Korporowicz, 2001). Dotyczy to zarówno szeregowych pracowników, jak i kadry zarządzającej wszystkich szczebli. Wszystko to potwierdza tezę o pozorności działań ewaluacyjnych w pomocy społecznej (Trawkowska, 2009), ponieważ funkcje ukryte zbyt często zdają się dominować nad funkcjami jawnymi, pełniąc rolę stabilizującą w tym systemie w taki sposób, że pozwalają pozytywnie oceniać realizację zadań bez rzeczywistej realizacji deklarowanych celów.

Pracownik socjalny jako badacz — niedoceniony potencjał innowacyjności

Złożoność i dynamika rzeczywistości społecznej, w której dokonywane są interwencje publiczne, powodują, że przed ewaluacją i ewaluatorami stają poważne wyzwania. Konieczność uwzględnienia szerokiego kontekstu planowanych i prowadzonych działań — ocena możliwości alternatywnych rozwiązań i ich skutków, różnorodność uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych oddziałujących na sytuację, potrzeby i zachowania interesariuszy, interesy i wartości, które nimi kierują, ich subiektywne odczucia i oceny — to wszystko decyduje o użyteczności wszelkich badań ewaluacyjnych i stawia przed ich realizatorami wymaganie posiadania wysokich kompetencji poznawczych, czyli odpowiedniej wiedzy profesjonalnej wraz z umiejętnością jej zastosowania. Szczególną rolę w badaniu wartości programów i projektów socjalnych odgrywają pracownicy socjalni z całą swoją wiedzą i umiejętnościami. To właśnie od nich coraz częściej oczekuje się, że będą nie tylko dysponentami różnych form wsparcia i pomocy, ale również badaczami rzeczywistości, w której przychodzi im działać. Mówiąc o roli badacza przynależnej pracownikowi socjalnemu najczęściej ma się na myśli konieczność prowadzenia przez niego badań diagnostycznych, będących podstawą i punktem wyjścia wszelkich interwencji społecznych. Praktyka pokazuje, że pracownicy socjalni niezbyt często mają okazję w niej występować, niemniej sytuacja powoli się zmienia i rola badacza powoli umacnia swoją obecność w świadomości

przedstawiciele służb społecznych. W roli tej mieszczą się również badania ewaluacyjne, których celem jest mierzenie i ocena jakości efektów tych interwencji. Ewaluacja jest bowiem swoistym rodzajem diagnozy powtórnej, mającej pokazać, jaka zmiana dokonała się w wyniku podjętych działań i w jaki sposób została ona osiągnięta. W przypadku pracowników socjalnych mamy do czynienia z połączeniem dwóch ważnych zasobów wiedzy i umiejętności: jeden związany z metodologią prowadzenia badań społecznych (a są nimi i diagnoza problemów społecznych i badania ewaluacyjne), drugi związany z prowadzeniem metodycznej pracy socjalnej. To połączenie daje możliwość znacznie szerszego i bardziej wnikliwego oglądu rzeczywistości, w której przebiega interwencja socjalna, a tym samym może znacząco zwiększyć szanse na trafne rozstrzygnięcie w kwestii jednego z podstawowych pytań ewaluacyjnych: na ile zaobserwowana zmiana jest wynikiem celowo prowadzonej interwencji socjalnej, a na ile zaistniałaby ona także bez tej interwencji. Zwłaszcza w ramach „badania w działaniu” (*action research*), wykorzystywanego zarówno w postępowaniu diagnostycznym jak i w ewaluacji w modelu rozwojowym, pracownik socjalny w roli badacza zyskuje możliwość połączenia, skonfrontowania praktyki i teorii, lepszego rozumienia złożonych zależności i powiązań przyczynowo-skutkowych w badanej rzeczywistości a w efekcie — we współdziałaniu z innymi interesariuszami — ulepszania prowadzonych projektów i znajdowania nowych, bardziej efektywnych, skutecznych, satysfakcjonujących rozwiązań. Jeśli zgodzimy się, że skuteczna interwencja socjalna powinna być „uszyta na miarę”, czyli skonstruowana z uwzględnieniem szczególnych cech i sytuacji konkretnego klienta (jednostki, rodziny, grupy czy społeczności), to dzięki takim kompetencjom pracownik socjalny ma szansę na poszukiwanie i konstruowanie rozwiązań, wychodzących poza działania rutynowe, sprawdzone, uznane, jeśli tylko okażą się one skuteczne w tym konkretnym przypadku.

Umiejętności ewaluacyjne stanowią niewątpliwie jeden z elementów profesjonalizacji zawodowej pracowników socjalnych i składa się na to kilka uwarunkowań. Profesjonalizacja, czyli „proces społeczno-symbolicznej konstrukcji danego zawodu oraz jego statusu” (Frysztański, 2008, s. 20), „proces, poprzez który zespół umiejętności i czynności zostaje społecznie określony i zdefiniowany jako zawód, wraz z wyznaczeniem wymaganego zakresu wiedzy, który obejmuje kompetencje danej profesji” (Olechnicki, Załęcki, 2004, s. 164), w ujęciu atrybucyjnym oznacza, że reprezentanci profesji stają się dysponentami jej konstytutywnych cech: wysokich kompetencji w zakresie wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych, w tym metodyki działania, zespołu wartości tworzących kodeks etyczny, uznanego publicznie autorytetu, kontroli społecznej w ramach społeczności zawodowej oraz podzielanej kultury profesjonalnej (szerzej na ten temat zob. Wódz, Faliszek, 2017). Praca socjalna jest zawodem, który niewątpliwie rozwija się w kierunku profesji, lecz ciągle jest to proces *in statu nascendi*, nie całkiem spójny i bardzo niekonsekwentny⁵, ponadto niewolny od działań, mogących prowadzić raczej do deprofesjonalizacji (Wódz, 2013; Wódz, Faliszek, 2017). Dotyczy to w zasadzie wszystkich wymienionych wyżej atrybutów profesji, w tym również tego, który wyznacza jego treści i granice, czyli wiedzy

⁵ Szerzej piszą o tym np. M. Rymśa (2016), D. Trawkowska (2009a) czy E. Kantowicz (2011).

oraz umiejętności.⁶ Profesjonalizacja powinna prowadzić do podnoszenia jakości usług społecznych, w tym metodycznej pracy socjalnej, a tym samym zwiększać skuteczność realizacji głównego celu pomocy społecznej, czyli odzyskiwania zdolności do samodzielnego radzenia sobie z trudnymi sytuacjami przez jej klientów. Efektem profesjonalizacji powinno być jednak również większe upodmiotowienie środowiska samych pracowników socjalnych oraz ich integracja wokół głównych celów i wartości zawodu, wspólnych dla wszystkich specjalności pomocowych (Rymsza, 2016). Jeśli proces ten ma nadal postępować, to wydaje się, że ewaluacja może w nim odegrać znaczącą rolę. Jeśli jednak sprawy pójdą w przeciwnym kierunku, w stronę deprofesjonalizacji i/lub deregulacji zawodu, to właśnie kompetencje ewaluacyjne mogą się okazać spoiwem dla podtrzymania poczucia integracji i tożsamości zawodowej pracowników socjalnych.

Zamiast konkluzji

Rola ewaluacji w procesie dalszej profesjonalizacji pracy socjalnej jako zawodu związana jest w największym stopniu z jej modelem rozwojowym i partycypacyjnym. Jeśli potraktuje się ewaluację jako wsparcie w procesie uczenia się i lepszego rozumienia, to dzięki wszystkim wskazanym wyżej zaletom tego podejścia będzie ona stanowić ważny czynnik w umacnianiu zawodu jako profesji.

Po pierwsze może prowadzić do rozwoju wiedzy, kompetencji i umiejętności profesjonalnych pracowników socjalnych, w tym w bardzo ważnym aspekcie jakim jest przełożenie tych elementów na praktyczne działania. Ponieważ, jak zauważa w swych rozważaniach na temat profesjonalizacji pracy socjalnej Krzysztof Frysztacki, wyjściową właściwością wiedzy w pracy socjalnej „...jest potrzeba i zdolność podejmowania decyzji w niepewnych sytuacjach oraz uwzględnienie uwarunkowań wpływających na owe sytuacje” (Frysztacki, 2019, s. 221), to tym większego znaczenia nabiera możliwość weryfikowania w toku postępowania ewaluacyjnego tych elementów wiedzy, które w każdym konkretnym przypadku (interwencji) przekładają się na najlepsze z możliwych rezultaty dla adresatów wsparcia. Biorąc pod uwagę, jak bardzo interdyscyplinarne są źródła tej wiedzy, to zapewne ewaluacja może też być bardzo pomocna w uspołnieniu jej jako specyficznie przynależnej do pracy socjalnej przez jej praktyczne (użytkowe) implikacje.

Po drugie możliwość wpływania na opinię publiczną poprzez pokazanie działań nakierowanych na podnoszenie skuteczności i efektywności pracy socjalnej we współdziałaniu z beneficjentami i innymi interesariuszami interwencji socjalnych może przełożyć się na budowanie publicznego autorytetu i prestiżu profesji jako zawodu godnego zaufania, z czym, jak wiadomo, jest dziś w Polsce ogromny problem.

Po trzecie rozwój relacji społecznych i sieci powiązań, będący następstwem stosowania partycypacyjnych metod badań ewaluacyjnych (np. *action research*) może stać się znaczącym czynnikiem dla reintegracji środowiska zawodowego, które po okresie niepowodzeń (fiasko integracji pod szyldem Polskiego Towarzystwa Pracowników Socjalnych) próbuje

⁶ Pisze o tym szerzej K. Wódcz w kontekście standaryzacji pracy socjalnej (2013, s. 63).

dziś ponownie się konsolidować (w ramach Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej), a ponadto staje wobec wyzwań związanych z wyłanianiem się nowych specjalizacji pomocowych (Rymsza, 2016).

Po czwarte, wprowadzcie zasady etyki zawodowej pracowników socjalnych są w Polsce skodyfikowane⁷, ale jak pokazują badania⁸, kodeks etyczny jako istotny dokument deontologiczny jest niezbyt zakorzeniony w ich świadomości i nie stanowi odniesienia dla powszechnej, codziennej praktyki zawodowej. Doświadczenia związane z uczestnictwem w badaniach ewaluacyjnych realizowanych projektów mogą wpłynąć na lepsze uświadomienie sobie sensu i znaczenia tych zasad, a także potrzeby odwoływania się do nich w działaniach pomocowych.

Po piąte wreszcie rozwój autorefleksji i samoświadomości pobudzany przez praktykę ewaluacyjną może być także istotnym czynnikiem sprzyjającym rozwojowi i upowszechnianiu kultury profesjonalnej w środowisku pracowników socjalnych.

Te bardzo obiecujące możliwości związane z udziałem pracowników socjalnych w prowadzeniu ewaluacji zgodnie z jej modelem rozwojowych (dialogicznym, partycypacyjnym) tworzą bardzo optymistyczną wizję, niestety z wielu powodów mało realną, by nie rzec — utopijną. Niektóre z tych powodów wskazano powyżej, ale chyba najistotniejsze związane są z szeroko pojętą aktualną sytuacją w polskim systemie wsparcia i pomocy. Wspominanie o chronicznym przeciążeniu pracowników socjalnych obowiązkami administracyjno-biurokratycznymi oraz ich niskim wynagradzaniu brzmi dziś jak banał, bo wybrzmiewa po wielokroć w każdej dyskusji o pomocy społecznej. Realnym zagrożeniem jest jednak także i to, że nastąpi powolna deprofesjonalizacja pracy socjalnej, w następstwie dokonujących się od lat zmian w regulacjach prawnych. Począwszy od ustawy o świadczeniach rodzinnych⁹, poprzez ustawę o asystenturze rodzinnej¹⁰, aż po najnowsze regulacje dotyczące centrów usług społecznych¹¹ (a po drodze były jeszcze projekty, które — chyba należy powiedzieć „na szczęście” — nie doczekały się realizacji, jak choćby projekt ustawy o zasadach prowadzenia polityki społecznej z 2007 roku¹² czy projekt nowelizacji ustawy o pomocy społecznej

⁷ Nawet w dwóch wariantach, nieco tylko się od siebie różniących — jeden to Kodeks Etyczny Polskiego Towarzystwa Pracowników Socjalnych, drugi to Kodeks Etyczny Pracowników Socjalnych i Pracowników Pomocy Społecznej Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej.

⁸ Na przykład badania prowadzone w ramach projektu „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”, zrealizowanego w partnerstwie jedenastu organizacji pozarządowych działających w obszarze pomocy i polityki społecznej, którego liderem było Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

⁹ Ustawa z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych, Dz. U. z 2003 r. Nr 228, poz. 2255.

¹⁰ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej, Dz. U. z 2011 r. nr 149, poz. 887.

¹¹ Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, Dz. U. z 2019 r., poz. 1818.

¹² [http://orka.sejm.gov.pl/Druki5ka.nsf/0/677B975EDE36FE94C12572AC0038E58C/\\$file/1548.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki5ka.nsf/0/677B975EDE36FE94C12572AC0038E58C/$file/1548.pdf) [dostęp: 31.10.2019].

z 2014 roku¹³, z którego zresztą najnowsze regulacje zdają się czerpać pewne inspiracje), postępuje powolne wypychanie pracy socjalnej z kolejnych obszarów jej aktywności. Powołując się na skądinąd całkiem uzasadnione postulaty środowiska pracowników socjalnych dotyczące oddzielenia pracy socjalnej od administrowania świadczeniami pieniężnymi oraz na potrzebę destygmatyzacji pomocy społecznej jako instytucji zajmującej się przede wszystkim dystrybucją tychże, a także na potrzebę poszerzenia dostępu do usług społecznych i poprawy ich jakości, umniejsza się znaczenie pracy socjalnej jako profesji charakteryzującej się szczególnymi, wysoce profesjonalnymi, przedstawionymi powyżej atrybutami. Nadto otwiera się pole konfliktu pomiędzy pracownikami socjalnymi, wyposażonymi w złożoną i zaawansowaną metodykę działania, a nowymi zawodami, definiowanymi jako odrębne, a *de facto* funkcjonującymi wcześniej jako specjalizacje w obszarze pracy socjalnej.¹⁴

Cele, które przyświecały wszystkim wyżej wspomnianym zmianom w regulacjach prawnych¹⁵, były już realizowane przez niektóre ośrodki pomocy społecznej przed ich wprowadzeniem dzięki wyspecjalizowanym pracownikom socjalnym. Cele te były i są zatem możliwe do osiągnięcia bez konieczności powoływania kolejnych bytów w postaci nowych instytucji czy odrębnych zawodów pomocowych. Należałoby tylko cały wysiłek skierować na wzmocnienie metodycznej pracy socjalnej i stworzenie pracownikom socjalnym lepszych warunków do rozwoju zawodowego, wspierając ich możliwości specjalizowania się w pracy z różnymi typami klientów, różnymi problemami społecznymi czy przy wykorzystaniu różnych metod pracy socjalnej. Już dziś w dużych ośrodkach pomocy społecznej znajdziemy wielu pracowników socjalnych, którzy są wysokiej klasy profesjonalistami, specjalistami od rozwiązywania najtrudniejszych problemów społecznych w najróżniejszych obszarach¹⁶. Funkcjonujący obecnie system kształcenia do pracy socjalnej stwarza możliwości, aby takich profesjonalistów trafiało do pomocy społecznej znacznie więcej, ważne jest jednak, by trafiali oni również do małych ośrodków pomocy społecznej, gdzie profesjonalna praca socjalna jest „dobrem szczególnie rzadkim”.

Tymczasem jednak, w sytuacji, gdy proces profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego staje wobec tych trudnych wyzwań, to właśnie nacisk na dobrze prowadzoną ewaluację projektów i interwencji socjalnych jest atutem na rzecz wzmocnienia tego procesu. Tylko badania ewaluacyjne najlepiej pokazują, jakie są rzeczywiste uwarunkowania skuteczności i efektywności w działalności pomocowej, a wiele z tych uwarunkowań związanych jest z metodycznie prowadzoną pracą socjalną, w której pracownicy socjalni korzystają z zaawansowanych narzędzi i sposobów działania, dostępnych im jako elementy profesjonalnego warsztatu pracy. Obecność i niezbędność ewaluacji w pracy socjalnej jest dziś fak-

¹³ https://efs.mrpips.gov.pl/_data/assets/pdf_file/0007/2500/21_projekkt_zalozen_do_zmiany_instawy_o_pomocy_spoecznej.pdf; dostęp: 31.10.2019.

¹⁴ Przykładem najbardziej spektakularnym jest zawód asystenta rodziny (Rymsza, 2016).

¹⁵ Nawiasem mówiąc skuteczność i efektywność realizacji tych celów jakoś spektakularnie nie wzrosła dzięki owym regulacjom.

¹⁶ Są to między innymi pracownicy z drugim stopniem specjalizacji zawodowej, potwierdzonej certyfikatem Centralnej Komisji Egzaminacyjnej działającej przy ministrze odpowiadającym za politykę społeczną.

tem niekwestionowanym, przede wszystkim w środowisku samych pracowników socjalnych. Docenienie tego i zaangażowanie w doskonalenie kompetencji badawczych niezbędnych dla prowadzenia ewaluacji stanowi ważny czynnik wzmacniający pozycję profesji w kontekście interakcji z innymi zawodami, w tym innymi specjalizacjami pomocowymi, a także w kontekście jej rozwoju jako dyscypliny akademickiej (Frysztacki, 2019).

Bibliografia

- Ewaluacja w administracji publicznej. Funkcje, standardy i warunki stosowania* (2004). Opr. K. Ekiert. Warszawa: Rządowe Centrum Studiów Strategicznych
- Faliszek, K., Leśniak-Berek, E. (2010). Praca socjalna w projektach systemowych ośrodków pomocy społecznej w województwie śląskim. W: A. Kanios, M. Czechowska-Bieluga (red.), *Praca socjalna. Kształcenie — działanie — konteksty*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Faliszek, K. (2013). W poszukiwaniu ewaluacji. Przegląd projektów systemowych ośrodków pomocy społecznej województwa śląskiego. W: K. Faliszek (red.), *Wprowadzenie do badań ewaluacyjnych. Aspekty teoretyczne i praktyczne na podstawie doświadczeń badawczych*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT
- Faliszek, K., Libor, G., Muster, R., Nowalska-Kapuścik, D., Szpoczek-Sało, M. (2013). *Fundusze unijne zmieniają Polskę? Analiza ewaluacji projektów unijnych na przykładzie województwa śląskiego*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
- Frysztacki, K. (2008). Siła i słabość procesów profesjonalizacji pracy socjalnej. W: B. Matyjas, M. Porąbaniec (red.), *W drodze ku profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego*. Kielce: Wydawnictwo Akademii Świętokrzyskiej.
- Frysztacki, K. (2019). *Wokół pracy socjalnej. Od koncepcji i teorii do kontekstów empiryczno-edukacyjnych*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Górniak, J. (2005). Ewaluacja jako czynnik doskonalenia zarządzania strategicznego w administracji publicznej: projekt SAPER. W: *Ewaluacja programów o charakterze społeczno-gospodarczym finansowanych z funduszy strukturalnych*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Państwowa Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Kantowicz, E. (2011). Kultura profesjonalizacji pracowników socjalnych i jej kształtowanie w procesie edukacji. W: K. Piątek, K. Szymańska-Zybertowicz (red.), *Profesjonalna praca socjalna. Nowy paradygmat czy niedokończone zadanie?* Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT.
- Korporowicz, L. (2001). Ewaluacja i społeczeństwo. W: E. Hałas (red.), *Rozumienie zmian społecznych*. Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Korporowicz, L. (2005). *Analiza dotychczasowych doświadczeń z zakresu ewaluacji funduszy strukturalnych w Polsce i opracowanie metodologii przeprowadzania oceny szacunkowej wstępnego projektu NPR 2007–2013*. Ekspertyza dla Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Warszawa.
- Merton, R. (1982). *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

- Nevo, D. (1997). *Konceptualizacja ewaluacji edukacyjnej*. W: L. Korporowicz (red.), *Ewaluacja w edukacji*. Warszawa: Wydawnictwo Oficyna Naukowa.
- Nowalska-Kapuścik, D. (2013). Historia ewaluacji w Polsce i na świecie. W: K. Faliszek (red.), *Wprowadzenie do badań ewaluacyjnych. Aspekty teoretyczne i praktyczne na podstawie doświadczeń badawczych*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT.
- Olechnicki, K., Załęcki, P. (2004). *Słownik socjologiczny*. Toruń: Graffiti BC.
- Olejniczak, K. (2008). *Mechanizmy wykorzystania ewaluacji. Studium ewaluacji średniookresowych INTERREG III*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Ornacka, K. (2003). *Ewaluacja. Między naukami społecznymi a pracą socjalną*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Rymsza, M. (2016). Jaka profesjonalizacja pracy socjalnej w Polsce i jaki rozwój służb społecznych? *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 35(4), 25–42.
- Szyska, M. (2013). *Kształtowanie wizerunku instytucji pomocy społecznej w mediach*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Trawkowska, D. (2009). Działania pozorne w pomocy społecznej — przejawy — mechanizmy — skutki. *Przegląd Socjologiczny*, 58, 1, 129–147.
- Trawkowska, D. (2009a). Profesjonalizm w pracy socjalnej — perspektywa teoretyczna i empiryczna polskich doświadczeń. W: W. Szymczak (red.), *Współczesne wyzwania i metody pracy socjalnej*. Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, Dz. U. z 2019 r., poz. 1818.
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych, Dz. U. z 2003 r. Nr 228, poz. 2255.
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej, Dz. U. 2011, nr 149, poz. 887.
- Wódz, K. (2013). *Instytucjonalne bariery rozwoju środowiskowej metody pracy socjalnej / organizowania społeczności lokalnej w Polsce*. Ekspertyza przygotowana dla Instytutu Spraw Publicznych w ramach projektu systemowego 1.18: „Tworzenie i rozwijanie standardów usług pomocy i integracji społecznej”.
- Wódz, K., Faliszek, K. (2017). State regulation of the social work profession: an example from Poland. W: B. Blom, L. Evertsson, M. Perlinski (eds.), *Social and Caring Professions in European Welfare States*. Bristol: Policy Press.