Makary Krzysztof Stasiak
Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi

Model wspierania twórczego rozwoju jednostki jako postulowany wyznacznik nowoczesnej pracy socjalnej

Celem niniejszej pracy jest sformułowanie nowej metodologii pracy z drugim człowiekiem. Poprowadzona jest dyskusja z tradycyjnym modelem oświeceniowym, której przeciwstawiono nowy model, zwany podejściem świadomościowym lub też podmiotowym. Przedstawmy podstawowe różnice między modelami i wskażmy na odmienność sposobu udzielania pomocy, będącą konsekwencją każdego z podejść.

1. Model oświeceniowy a podejście podmiotowe

W modelu oświeceniowym, zwanym też modelem autorytarnym, człowiek traktowany jest jako jednostka reaktywna. Aktywne jest otoczenie. Zachowania jednostki w całości zdeterminowane są stanami otoczenia i zależą od nich całkowicie. Zadaniem naukowców jest poznanie relacji pomiędzy bodźcem pochodzącym z otoczenia a reakcją organizmu czy myślącego człowieka. Wiedza o tej zależności jest podstawą do wpływania na człowieka. Psychologowie, pedagodzy, organizatorzy i inni pracujący z człowiekiem starają się poznać, a następnie korzystając z tej wiedzy, kształtować otoczenie człowieka i organizacji tak, aby uzyskiwać pożądane ich stany i zachowania[1].

[1] Zob. A. Męczkowska-Christiansen, *Edukacja dla demokracji jako demokracja w edukacji. Wokół podstawowych pojęć*, [w:] *Demokracja i edukacja. Dylematy, diagnozy, doświadczenia*, (red.) K. Gawlicz, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2014, s. 20–21; M. Reut, *Wolność,*

Za otoczenie człowieka – coś wobec niego zewnętrznego – uznaje się bodźce płynące z otaczającego środowiska, jak też bodźce pochodzące z podświadomości. Podświadomość jest bowiem obszarem nieznanych człowiekowi popędów i emocji, które determinują jego zachowanie. Człowiek na swoją podświadomość nie ma wpływu. W tym sensie jest to obszar dlań zewnętrzny i warunkujący jego zachowanie.

W modelu oświeceniowym udzielanie pomocy człowiekowi polega na zmienianiu otoczenia, takim jego kształtowaniu, aby nie pojawiały się problemy. Chcąc ochronić człowieka przed chorobą, usuwamy zarazki z jego otoczenia. Chcąc skłonić go do bardziej wytężonej pracy, proponujemy mu wyższe i prowizyjne wynagrodzenie, czyli wysokość wynagrodzenia uzależniamy od osiąganych efektów[2].

W podejściu świadomościowym, zwanym też podmiotowym, człowieka postrzegamy jako organizm, który jest odgraniczony od otoczenia, ale z tym otoczeniem prowadzi grę. Dodatni wynik tej gry zapewnia mu przeżycie, gdyż uzyskuje nadwyżkę energii, którą może przeznaczyć na zachowanie swojej odmienności od otoczenia, utrzymanie swojego organizmu oraz na dalsze działanie na zewnątrz. Dodatni wynik interakcji z otoczeniem oznacza tyle, że uzyskiwane przez niego przychody są wyższe niż poniesione koszty aktywności. Organizm niemający świadomości bycia podmiotem autonomicznym i faktu prowadzenia gry z otoczeniem zwykle zachowuje się nawykowo. Jego struktura wewnętrzna, czy inaczej dyspozycje podmiotowe, są zdeterminowane, określone. Prowadzi on taką grę z otoczeniem, na jaką pozwala mu organizm, czyli jego dyspozycje podmiotowe. Uruchamia takie umiejętności i tak reaguje na problemy, jak potrafi. Nie potrafi zmieniać swoich indywidualnych dyspozycji. Oświeceniowy model rozumienia jest właściwy do opisu człowieka nieświadomego.

Natomiast człowiek świadomy posiada nowe możliwości. Przyznał on sobie prawo oddziaływania na samego siebie. Przyznał on sobie prawo wzbogacania posiadanego potencjału i uczenia się nowych wcześniej mu niedostępnych zachowań. „Pojęcie ludzkiej podmiotowości, którego istotne elementy stanowią wewnętrzna autonomia i, jako jej pochodna – sprawczość ludzkich istot, jest rozwijane w obszarze dyskursu filozoficznego, a zarazem edukacyjnego od czasów oświecenia. W odniesieniu do indywiduum oznacza ono silnie scentrowane, a więc obdarzone jednorodną tożsamością, samoświadome Ja, aktywnie odnoszące się do otaczającego świata w aktach jego (re)kreowania”[3].

Człowiek świadomy może być umyślnie twórczy. Owa umyślna twórczość polega na tym, że postrzega on siebie jako podmiot grający z otoczeniem i swoją refleksją obejmuje stosowane przez siebie gry. Osoba, która postrzega prowadzone gry, może siebie i te gry modyfikować. W szczególności świadoma osoba może tak wzbogacać swoje dyspozycje, że zaczyna wygrywać tam, gdzie wcześniej ponosiła porażki bądź straty.

---

niepewność, edukacja (polityczne źródła pytania o podmiotowość), [w:] *Państwo a edukacja*, (red.) J. Kochanowicz, T. Tokarz, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008, s. 167–176; M. Oakeshott, *O postępowaniu człowieka*, PWN, Warszawa 2008, s. 343.

2 Zob. A. Zybertowicz, *Oświecenie – utopia, która działa*, [w:] *Samobójstwo Oświecenia?*, (red.) A. Zybertowicz, Wydawnictwo Kasper, Kraków 2015, s. 29–58.

3 A. Męczkowska-Christiansen, *Od podmiotowości indywidualnej do zbiorowej, czyli o istocie wspólnoty obywatelskiej*, [w:] *Podmiotowość dla rozwoju*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011, s. 27–28.

Osoba przegrywająca jakąś grę i w wyniku tego wykluczona może tak pracować ze swoją osobowością i uczyć się nowych dyspozycji, że osiąga sukces w miejsce wcześniejszych porażek. Osoba, która jest wykluczona ze społeczeństwa, może tak wzbogacić swoją osobowość i uzyskać takie nowe kompetencje, że zaczyna być w nim użyteczna i potrzebna.

Zanalizujmy tę sytuację jeszcze bliżej. Człowiek prowadzi ową grę zarówno w płaszczyźnie materialnej, jak i psychicznej czy subiektywnej. Gra w płaszczyźnie psychicznej oznacza tyle, że postrzega on otaczającą go rzeczywistość, a następnie planuje jej zmianę. Plany te przygotowuje w swojej wyobraźni. Ocenia otoczenie, projektuje jego nowy stan, a następnie w myślach przygotowuje swoje działania, swoją aktywność.

Człowiek, który postrzega siebie jako słabego, mało samodzielnego, zależnego od aktywności innych, będzie planował swoje działania jako ograniczone, będzie czekał na inicjatywę, a nawet dyktat innych. Będzie on planował o wiele poniżej swoich realnych możliwości. W odwrotnym kierunku będzie planowała osoba pyszna, pewna siebie. Jej plany i zamierzenia będą zwykle przekraczały jej realne możliwości. Obie osoby w płaszczyźnie realnej będą przegrywały. Jedna wskutek niedoceniania swoich możliwości, a druga wskutek ich przeceniania.

Osoba nieświadoma nie jest w stanie zmieniać swoich dyspozycji, czyli prowadzonej gry. Natomiast osoba świadoma faktu, że jest podmiotem autonomicznym i że prowadzi grę z otoczeniem, może sobie stawiać pytania o jakość tej gry. Tym samym może podjąć prace nad jej ulepszaniem. Ulepszenie gry skutkuje wzrostem sprawności działania. Moment wzrostu sprawności działania jest nazywany aktem twórczym dla danego podmiotu[4]. Aktowi twórczemu nieodmiennie towarzyszy zmiana, reorganizacja wnętrza organizmu. W akcie twórczym organizm podejmuje nowe zachowanie, za pomocą którego uzyskuje te same cele w efektywniejszy, sprawniejszy sposób.

Człowiek świadomy swojej podmiotowości postrzega, zauważa swoje myślenie o świecie, swoje wartościowanie. Osoba świadoma to ta, która zauważa funkcjonowanie swojej psychiki. Osoba ta może więc wpływać, zmieniać swoje postrzeganie rzeczywistości i planowanie działań. „Podmiotowość człowieka może wynikać z faktu, że człowiek konstruuje poznawczo samego siebie jako osobę, zdolną do inicjowania działań i dokonywania zmian”[5]. Jeśli człowiek wzbogaci swoje kompetencje psychiczne, może znacznie lepiej planować swoje materialne działania i w konsekwencji częściej wygrywać. Człowiek świadomy jest w stanie modyfikować swoje kompetencje psychiczne, a człowiek nieświadomy tego nie potrafi. Człowiek nieświadomy też zmienia swoje kompetencje podmiotowe, ale dzieje się to poza jego świadomym i celowym udziałem. Następuje to w sytuacjach dla niego granicznych. W zwykłych sytuacjach ludzie zachowują się nawykowo, czyli według znanych i ponawianych sposobów. Dopiero wtedy, gdy dana osoba znajdzie się w sytuacji znacznego zagrożenia, gotowa jest przekroczyć swoje nawyki i zmienić zachowanie. Wówczas jakieś nowe zachowanie może się okazać wygrywającym i być źródłem sukcesu. Człowiek nieświadomy nie widzi swoich barier

[4] Szczegółowy opis przebiegu aktu w: M. Stasiak, *Kształcenie podmiotu*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2002.

[5] M. Kofta, *Dlaczego potrzebujemy podmiotowości?*, „Diametros”, nr 7, 2006, s. 169.

i ograniczeń, nie jest to przedmiotem jego refleksji. Dopiero w sytuacji zagrożenia doświadcza swoich ograniczeń – niektórzy mogą je przekraczać i w ten sposób natrafiać na zachowania twórcze.

Człowiek świadomy swojej podmiotowości postrzega swoje psychiczne odnoszenie się do świata. Może więc posiadane kompetencje w sposób zamierzony wzbogacać, a w konsekwencji ma szansę rozwijać się twórczo. Może on umyślnie trenować siebie i wzbogacać posiadane kompetencje psychiczne i materialne, może wykraczać poza to, co dotychczas potrafi. Człowiek świadomy może tak oddziaływać na siebie, że wzbogaca posiadane dyspozycje podmiotowe.

2. Modele twórczego rozwoju człowieka

Można jeszcze postawić pytanie, czy podmiot świadomy może **zaprojektować trening** rozwijający podmiotowość dla podmiotów nieświadomych? Czy możliwe jest udzielenie osobie nieświadomej pomocy, polegającej na jej twórczym rozwoju?

Odpowiedź jest pozytywna. Tak, takie rozwiązanie jest możliwe.

Człowiek świadomy może być trenerem i tak organizować rozmaite sytuacje, że będą one powodować podmiotowy rozwój ludzi nieświadomych. Niniejsza praca zawiera wskazania metodyczne. Opisana tutaj metodyka to wskazówki dla osób świadomych, przydatne w projektowaniu ćwiczeń i warsztatów służących do rozwoju osób nieświadomych swojej podmiotowości. Opisany jest schemat pojedynczego ćwiczenia treningowego, schemat warsztatu i projektu. Są to podstawowe jednostki edukacyjne, pomocne w rozwoju podmiotowym osób nieświadomych.

Można umyślnie zorganizować sytuacje imitujące sytuacje graniczne, które będą wywoływać u klienta skłonność do wykroczenia poza swoje nawykowe zachowania. Dobrze jest też, jeśli trener skłania klienta do przeprowadzenia refleksji i oceny nowych, dopiero co nauczonych zachowań. Chodzi o to, aby klient poszukiwał rozwiązań sprawniejszych i ostatecznie włączył je do swojego repertuaru zachowań.

Jeśli dana osoba zauważy już, że jakieś zachowanie oszczędza jej trudu, że rozwiązała problem lepiej, niż robiła to dotychczas, to zapewne ponownie zastosuje to korzystniejsze rozwiązanie. Zachowanie twórcze jest samonagradzające, gdyż prowadzi do ograniczenia, zmniejszenia wysiłku człowieka. Można się spodziewać, że w przyszłości wiele osób będzie takie zachowanie wielokrotnie powielało i powtarzało.

W pracy tej zostały opisane trzy różne sytuacje twórczego rozwoju człowieka. W każdej z nich człowiek inaczej twórczo rozwija się, a więc za każdym razem w inny sposób udziela mu się pomocy. W konsekwencji mamy do czynienia z trzema różnymi sytuacjami w pracy socjalnej:

1. Model oświeceniowy – rozwój człowieka nieświadomego.
2. Model podmiotowy – rozwój własny człowieka świadomego.
3. Praca trenera świadomego z klientem nieświadomym.

Ad 1. W pierwszym modelu problemy rozwiązywane są przez zmianę otoczenia. Diagnoza polega na zdefiniowaniu bodźców zewnętrznych oddziałujących negatywnie na

człowieka. Rozwiązanie problemu polega na usunięciu wpływu zidentyfikowanego bodźca. Brak bodźca wywołującego ujemne skutki ulepsza jakość funkcjonowania i chroni podmiot przed zagrożeniem. W modelu tym klienci nie mają okazji zmieniać swojego wnętrza, czyli dyspozycji podmiotowych, gdyż nie posiadają takich umiejętności. Praca z samym sobą polega na diagnozowaniu zewnętrznych zagrożeń i usuwaniu ich.

Ad 2. Człowiek świadomy swojej podmiotowości postrzega swoje psychiczne funkcjonowanie. Może więc celowo organizować sytuacje, w których wzbogaca swoje rozumienie i ocenianie świata. Człowiek ten potrafi samodzielnie projektować swój rozwój. Jako sytuacje treningowe może on wykorzystywać napotykane przez siebie trudności i problemy. Rozwiązywanie trudnych sytuacji może traktować jako okazję do podmiotowego rozwoju. Pracując nad rozwiązaniem problemu w sferze materialnej, może równocześnie zwracać uwagę na płaszczyznę psychiczną i pracować z nią w kierunku wzbogacenia posiadanych umiejętności. Osoba ta przekształca sytuacje i trudności życiowe w zadania podmiotowo twórcze. Udzielanie jej pomocy w stylu państwa opiekuńczego jest nie na miejscu i utrudnia jej rozwój.

Ad 3. Trzecia sytuacja występuje wówczas, gdy trener jest osobą świadomą i szkoli osoby nieświadome swojej podmiotowości. Udzielanie pomocy polega na organizowaniu przez trenera takich sytuacji, w których osoba nieświadoma ma szanse wzbogacić posiadane dyspozycje podmiotowe. Taki model pomagania „związany jest z podstawową ideą, według której pomagający ma na celu przede wszystkim zwiększenie u osoby przyjmującej pomoc zdolności do pomagania samej sobie”[6].

Praca trenera polega więc na postawieniu diagnozy, na zdefiniowaniu obszarów świadomości klienta, które utrudniają mu efektywne rozwiązywanie życiowych problemów. Następnie trener projektuje i realizuje sytuację, w której klient ma szansę doświadczyć swoich ograniczeń, by następnie je przekroczyć. Zadaniem trenera jest wywołanie aktu twórczego, czyli podniesienie sprawności działania podmiotu. Cel ten uzyskuje się przez wzbogacenie dyspozycji podmiotowych klienta. Przebieg tego procesu opisany jest w literaturze poświęconej treningom interpersonalnym[7].

Diagnoza w opisywanej sytuacji polega na zadawaniu przez trenerów klientom pytań, w których ci uświadamiają sobie swoje deficyty osobowościowe. Uczestnicy definiują sytuacje, których nie potrafią satysfakcjonująco rozwiązać. W wyniku diagnozy uczestnicy definiują dla siebie te rejony swoich osobowości, które następnie stają się przedmiotem treningu i rozwoju. W efekcie treningu uczestnicy stają się silniejsi, gdyż zaczynają radzić sobie z problemami, które wcześniej były dla nich nierozwiązywalne i były powodem cierpienia. Satysfakcjonujące rozwiązanie przyczyn traumy znacznie podnosi doświadczaną przez klienta jakość życia.

---

[6] J. Mellibruda, *Ja – ty – my. Psychologiczne możliwości ulepszania kontaktów międzyludzkich*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1986, s. 240.

[7] Proces wzbogacania dyspozycji podmiotowych uczestników treningu jest opisany szerzej między innymi w: *Od twórczości do podmiotowości*, (red.) L. Frydzińska-Świątczak, M. Stasiak, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2005; *Odkrywanie podmiotowości. Podręcznik dla trenerów*, (red.) L. Frydzińska-Świątczak, M. Stasiak, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2002; K. Lasocińska, M. Stasiak, *Spróbuj inaczej. Scenariusze zajęć rozwijających umiejętności twórcze*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2006.

Osoba nieświadoma nie jest w stanie samodzielnie kształtować swojego wzrastania. Jednakże trener rozwoju podmiotowego może być efektywnym doradcą i wywołać, a następnie rozwijać proces ewolucji podmiotu nieświadomego.

Samodzielny rozwój osoby nieświadomej może odbywać się jedynie według modelu pierwszego. Model drugi i trzeci dostępne są osobom świadomym. Korzystając ze świadomości, człowiek może umyślnie wywoływać proces własnej ewolucji.

W niniejszym opracowaniu proponuje się, aby pracę socjalną świadczyć w postaci trzeciego modelu. W tym modelu klient nie tylko samodzielnie rozwiązuje swoje problemy życiowe, ale jeszcze wzbogaca swoją osobowość, staje się osobą silniejszą i wartościowszą. Ta droga daje klientowi szansę na to, że będzie trwale radził sobie z problemami. Nie będzie się już uczył bezradności, lecz zaradności. Zamiast doświadczać wykluczenia, może nauczyć się osiągać znaczące sukcesy życiowe.

Osoba świadoma projektuje trening dla osoby nieświadomej. W strukturze ćwiczenia treningowego zawarty jest sposób projektowania pojedynczych ćwiczeń prowadzących do rozwoju świadomości.

Każdy trening ma swoją dynamikę. Dobrze jeśli trener zdaje sobie sprawę z tej dynamiki i potrafi dla dobra klienta zaprojektować dłużej trwające spotkania. Ważnym obszarem ćwiczonych umiejętności są też umiejętności bycia i pracy w zespole. Dzisiaj wytwarza się złożone produkty, które są efektem pracy dużych zespołów ludzkich. Umiejętność efektywnej pracy grupowej to podstawa efektywnego funkcjonowania we współczesnym świecie[8]. Trening umiejętności społecznych to jeden z ważniejszych sposobów na przeciwdziałanie wykluczeniu.

Istotnym przedmiotem treningu jest umiejętność realizowania nowatorskich projektów. Współczesne projekty przeprowadza się w sferze materialnej oraz w sferze świadomościowej. Świadomościowa praca nad projektem jest jednym z ważniejszych elementów decydujących o jego powodzeniu.

Opanowanie przedstawionych zagadnień stanowi podstawę efektywnego udzielania pomocy drugiemu człowiekowi w dotyczących go trudnych sytuacjach[9].

3. Zadania pracownika socjalnego a edukacja podmiotowa

Dyskurs niniejszej pracy prowadzony jest w dwóch płaszczyznach. Pierwsza płaszczyzna ma charakter bardziej ogólny i dotyczy kondycji człowieka świadomego oraz metod pracy z nim. Ludzie różnią się między sobą posiadanymi kompetencjami. Ze względów dydaktycznych w pracy zostały wyróżnione trzy poziomy kompetencji. Każdemu poziomowi odpowiada określony sposób rozwoju. Inaczej rozwija się czło-

[8] Zob. K. Jedliński, *Trening interpersonalny*, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa 2008, s. 49–72.

[9] Zob. M. Znajmiecka-Sikora, B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne w kontekście rozwoju człowieka – grupowe metody wspierania rozwoju (przegląd zagadnień i podstawowych pojęć)*, [w:] *Psychologiczne metody wspierania rozwoju osobistego i społecznego osób dorosłych. Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z*, (red.) M. Znajmiecka-Sikora, B. Kędzierska, Ego Centrum Edukacji i Doradztwa – Adam Sikora, Łódź 2011, s. 77–96.

wiek zachowaniowy, w sposób właściwy dla siebie rozwija się człowiek racjonalny, a jeszcze inaczej człowiek świadomy. Wskazano, że najnowszym i rozwijanym zaledwie od kilkudziesięciu lat jest poziom człowieka świadomego. Potrafi on umyślnie wzbogacać swoje wyposażenie osobowościowe i poziom posiadanych kompetencji. Skoro wie, jak rozwijać swoją podmiotowość, może to zastosować w praktyce.

Wychodzimy tu z założenia, że od pewnego czasu człowiek sam wytworzył w sobie nowe kompetencje i że te kompetencje można wykorzystać w praktycznej pracy z nim. Ta uwaga dotyczy przemian ogólnych w populacji. Proponuje się, aby wykorzystać od niedawna rozwijane ogólne kompetencje człowieka w sytuacji szczegółowej, jaką jest praca socjalna. Innymi słowy pracę polegającą na rozwoju podmiotowości należy prowadzić również z osobami wykluczonymi. Jest to ważna propozycja, gdyż w ten sposób można przeciwdziałać wielu negatywnym zjawiskom, jakie obserwuje się w praktyce pracy socjalnej. Metodą podejścia podmiotowego można też uzyskać trwałe efekty. Klient, który rozpoznał swoje deficyty i przekroczył je, potrafi rozwiązywać trudności wcześniej dlań nieprzekraczalne. Oznacza to, że człowiek wcześniej wykluczony staje się samodzielny i radzi sobie z trudnościami życiowymi. Istotą pracy socjalnej jest m.in. „wspieranie i aktywizowanie ludzkiego potencjału, tak by możliwe było twórcze, aktywne i satysfakcjonujące życie jednostki w jej środowisku”[10].

Praca socjalna tylko w pewnej swojej części może być wykonywana w koncepcji podmiotowej. Nie narusza to potrzeby wykonywania tego zawodu w jego dotychczasowym kształcie. Nie wszystkie osoby wykluczone kwalifikują się do pracy podmiotowej. Wielu po prostu potrzebne jest wsparcie w radzeniu sobie z problemami życia codziennego. Jednakże wśród wykluczonych jest też wiele osób, które w wyniku pracy podmiotowej są w stanie na tyle wzbogacić swoje dyspozycje osobowościowe, że staną się osobami całkowicie samodzielnymi[11].

Chcąc wprowadzić do codziennej praktyki podmiotowy model pracy socjalnej, należałoby wyszkolić pewną grupę pracowników tego zawodu, którzy potrafiliby efektywnie stosować opisany w tej pracy sposób postępowania, proponowaną metodę. Wówczas mogliby efektywnie wspierać wybraną grupę osób w ich osobowościowym rozwoju[12]. Pracownik socjalny pracujący według koncepcji podmiotowej jest w stanie przekroczyć dotychczasowe ograniczenia tego zawodu – w szczególności uczenie bezradności. Dzięki dołączeniu do metod stosowanych do tej pory w pracy socjalnej nowego sposobu pracy – podejścia podmiotowego – dziedzina ta wiele zyskuje. Pracownicy socjalni otrzymują nowe i efektywne narzędzie do rozwiązywania tej grupy problemów, które wcześniej nie były rozpatrywane w pragmatyce tego zawodu[13].

---

[10] E. Kantowicz, *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2001, s. 17.

[11] R. A. Skidmore, M. G. Thackeray, *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, Interart, Warszawa 1996, s. 73–74.

[12] A. Kanios, *Superwizja jako forma wsparcia profesjonalnych kompetencji osób przygotowujących się do pracy w zawodach pomocowych*, [w:] *Edukacja ustawiczna dorosłych w europejskiej przestrzeni kształcenia z perspektywy polskich doświadczeń. Studia i szkice socjopedagogiczne dedykowane profesorowi Janowi Saranowi*, (red.) M. Pakuła, A. Dudak, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2009, s. 300–311.

[13] Zob. *Przedsiębiorczość społeczna a praca socjalna*, (red.) O. Pankiv, W. Duranowski, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 15–44.

Niemniej jednak, jak to wyżej zasygnalizowano, podejście podmiotowe ma szerszy charakter i jest stosowane również w wielu innych sytuacjach pracy z człowiekiem. Wszędzie tam, gdzie rozwój dyspozycji osobowościowych człowieka może być dla niego użyteczny, można wykorzystywać podejście podmiotowe. Pracę z drugim człowiekiem można wykonywać w sposób klasyczny, to znaczy według wcześniej znanych procedur i zdefiniowanych czynności. Podmiotowy sposób podejścia do pracy z drugą osobą polega na podmiotowo-twórczym formułowaniu stawianych sobie zadań. Człowiek obok celów zewnętrznych, jakie zamierza osiągnąć i które potrafi zdefiniować na początku swojej drogi, za każdym razem stawia sobie wyzwania w postaci rozwoju własnej osobowości. Pracę podmiotową można prowadzić samodzielnie bądź korzystać z pomocy odpowiednio wykwalifikowanych osób, które ułatwią osiąganie wyzwań.

Wydaje się, że użycie pojęcia *pedagog* do nazwania osoby wspierającej podmiotowy rozwój człowieka jest trafne, gdyż jest bliskie jego dotychczasowemu użyciu. Pedagogiem nazywa się każdą osobę, która wychowuje drugiego, dba o jego rozwój. Rozumienie to tylko nieco rozszerzono o obszar pracy służącej podmiotowemu rozwojowi. Pedagogiem nazywa się osobę, która działa według wcześniej określonego schematu i dąży do wcześniej znanego celu oraz organizuje podmiotowe sytuacje wychowawcze rozumiane jako wsparcie rozwoju człowieka świadomego. W tej pracy pojęcie *pedagog* używane jest również do nazwania osób, które wspomagają rozwój osobowości drugiego w celu zwiększenia jego możliwości sprawczych[14].

W zaproponowanym rozumieniu misję pedagoga rozwoju podmiotowości mogą więc pełnić ludzie aktywni w wielu różnych zawodach. Pedagogami będą osoby we wszystkich sytuacjach, gdzie odbywa się praca z drugim człowiekiem polegająca na rozwoju dyspozycji podmiotowych i w konsekwencji prowadząca do wzbogacenia możliwości sprawczych. Także pracownik socjalny może być trenerem, pedagogiem innych ludzi i wspierać osoby wykluczone w ich podmiotowym rozwoju. Pracownik socjalny stosuje więc bardziej ogólne podejście podmiotowe do swojej pracy, w której rozwiązuje charakterystyczne dla swojej dziedziny problemy[15].

Można wymienić jeszcze wiele innych zawodów, które wykonuje się w modelu podmiotowym, na przykład zawody zarządzającego, psychologa, polityka, nauczyciela. Wszystkie osoby pracujące z ludźmi mogą ograniczać swoje relacje do zadań wcześniej im znanych, zdefiniowanych i o przewidywalnych skutkach. Druga droga – droga człowieka świadomego – polega na ustanawianiu z nim takiej relacji, której skutki mogą mieć charakter podmiotowego rozwoju.

W przypadku pracy socjalnej podejście podmiotowe jest szczególnie cenne, gdyż może radykalnie zmienić sytuację człowieka. Osoba wykluczona może stać się pełnowartościowym członkiem społeczeństwa. Osoba, która samodzielnie nie potrafiła sprostać problemom codzienności, na tyle wzbogaca swoją osobowość, że będzie umiała samodzielnie zadbać o swoje potrzeby i jeszcze służyć innym.

[14] Zob. J. Materne, *Pedagogika socjalna. Systematyzacja zagadnień i pojęć*, Mater, Szczecin 1997.

[15] M. Rymsza, *W stronę pracy środowiskowej i nowych ról zawodowych pracowników socjalnych*, [w:] *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, (red.) M. Rymsza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 203–226.

Bibliografia

Jedliński K., *Trening interpersonalny*, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa 2008.

Kanios A., *Superwizja jako forma wsparcia profesjonalnych kompetencji osób przygotowujących się do pracy w zawodach pomocowych*, [w:] *Edukacja ustawiczna dorosłych w europejskiej przestrzeni kształcenia z perspektywy polskich doświadczeń. Studia i szkice socjopedagogiczne dedykowane profesorowi Janowi Saranowi*, (red.) M. Pakuła, A. Dudak, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2009.

Kantowicz E., *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2001.

Kofta M., *Dlaczego potrzebujemy podmiotowości?*, „Diametros", nr 7, 2006.

Lasocińska K., Stasiak M., *Spróbuj inaczej. Scenariusze zajęć rozwijających umiejętności twórcze*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2006.

Materne J., *Pedagogika socjalna. Systematyzacja zagadnień i pojęć*, Mater, Szczecin 1997.

Męczkowska-Christiansen A., *Edukacja dla demokracji jako demokracja w edukacji. Wokół podstawowych pojęć*, [w:] *Demokracja i edukacja. Dylematy, diagnozy, doświadczenia*, (red.) K. Gawlicz, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2014.

Męczkowska-Christiansen A., *Od podmiotowości indywidualnej do zbiorowej, czyli o istocie wspólnoty obywatelskiej*, [w:] *Podmiotowość dla rozwoju*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2011.

Mellibruda J., *Ja – ty – my. Psychologiczne możliwości ulepszania kontaktów międzyludzkich*, Nasza Księgarnia, Warszawa 1986.

Oakeshott M., *O postępowaniu człowieka*, PWN, Warszawa 2008.

Odkrywanie podmiotowości. Podręcznik dla trenerów, (red.) L. Frydzińska-Świątczak, M. Stasiak, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2002.

Od twórczości do podmiotowości, (red.) L. Frydzińska-Świątczak, M. Stasiak, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2005.

Przedsiębiorczość społeczna a praca socjalna, (red.) O. Pankiv, W. Duranowski, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.

Reut M., *Wolność, niepewność, edukacja (polityczne źródła pytania o podmiotowość)*, [w:] *Państwo a edukacja*, (red.) J. Kochanowicz, T. Tokarz, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008.

Rymsza M., *W stronę pracy środowiskowej i nowych ról zawodowych pracowników socjalnych*, [w:] *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, (red.) M. Rymsza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Skidmore R. A., Thackeray M. G., *Wprowadzenie do pracy socjalnej*, Interart, Warszawa 1996.

Stasiak M. K., *Kształcenie podmiotu*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2002.

Stasiak M. K., *Zarządzanie skierowane na podwładnego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2004.

Znajmiecka-Sikora M., Kędzierska B., *Kształcenie ustawiczne w kontekście rozwoju człowieka – grupowe metody wspierania rozwoju (przegląd zagadnień i podstawowych pojęć)*, [w:] *Psycholo-*

giczne metody wspierania rozwoju osobistego i społecznego osób dorosłych. Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z, (red.) M. Znajmiecka-Sikora, B. Kędzierska, Ego Centrum Edukacji i Doradztwa – Adam Sikora, Łódź 2011.

Zybertowicz A., *Oświecenie – utopia, która działa*, [w:] *Samobójstwo Oświecenia?*, (red.) A. Zybertowicz, Wydawnictwo Kasper, Kraków 2015.