Budowanie autorytetu pracownika pomocy społecznej – poczucie własnej wartości, asertywność, umiejętności komunikacyjne

29.06.2021 r.

Opracowanie: mgr Małgorzata Bąk

MCPS MAZOWIECKIE CENTRUM POLITYKI SPOŁECZNEJ

Mazowsze. serce Polski

maSP

Czym jest autorytet?

Według Słownika języka polskiego pod red. W. Doroszewskiego - autorytet

1. «uznanie jakim obdarzana jest dana osoba w jakiejś grupie»

2. «osoba, instytucja, pismo itp. cieszące się szczególnym uznaniem»

Według Encyklopedii PWN - autorytet kategoria lub zjawisko psychospołeczne opisywane w naukach o człowieku w celu oznaczenia doniosłego wpływu wywieranego przez osobę lub instytucję na rozwój umysłowości lub stosunki między ludźmi przyjmującymi ulegle jej twierdzenia lub normy, odczuwając przy tym respekt i uznając jej powagę, zwierzchność lub kompetencję; zwykle wyróżnia się autorytet prawa, kompetencji, osobowy, sumienia i religijny.

Autorytet

Termin autorytet w popularnej internetowej encyklopedii wikipedia.pl. oznacza "społeczne uznanie, prestiż osób, grup lub instytucji społecznych oparte na cenionych w danym społeczeństwie wartościach" albo "osobę lub instytucję cieszącą się uznaniem, mające kredyt zaufania
co do profesjonalizmu, prawdomówności i bezstronności, w ocenie jakiegoś zjawiska lub wydarzenia".

Rodzaje autorytetu

Ze względu na podmiot autorytetu wyróżnia się następujące kategorie:

- autorytety osobowe,
- grupowe,
- instytucjonalne,
- skrypturalne,
- idealne.

Rodzaje autorytetów

Poza tym istnieje niemniej ważny podział ze względu na dziedziny kultury, na które wpływa autorytet:

- religijna,
- moralna
- naukowa,
- polityczna.

Autorytety aktualne i potencjalne

Na kryterium wpływu opiera się rozróżnienie **autorytetów aktualnych i potencjalnych**.

Podział ten wiąże się ściśle z cechami, jakie ogólnie przypisuje się osoby obdarzone autorytetem oraz ze zjawiskiem, kiedy dana osoba rzeczywiście posiada wspomniane cechy, jednakże mimo wszystko w żaden sposób nie funkcjonuje w przestrzeni społecznej jako autorytet. Wówczas mamy do czynienia z autorytetem potencjalnym, gdzie dana osoba, instytucja czy grupa osób posiadają odpowiednie cechy, aczkolwiek wciąż nie posiada autorytetu.

Z kolei kiedy mowa o autorytecie aktualnym - chodzi o osobę, grupę osób lub instytucję, która rzeczywiście posiada w społeczeństwie autorytet, mimo że nie zawsze musi charakteryzować się odpowiednimi cechami.

(https://www.babskiswiat.com.pl/autorytet.html)

Budowanie autorytetu

Autorytet w oczach innych osób to **szacunek i uznanie!**

Chętnie podążamy za tymi osobami, które są dla nas wzorem.

Budowanie autorytetu to:

Charyzma i zasady

Najważniejszą rolę odgrywa nasz charakter i wartości moralne, którymi kierujemy się w życiu. Ważnymi są: umiejętność szybkiego podejmowania decyzji i reagowania w sytuacjach trudnych. Aby nasze działania nie były chaotyczne musimy mieć charyzmę dzięki, której wiemy co robić, jak się zachować i stosujemy określone zasady. Charakter, nawyki, podejście do życia, to jest to, co warto kształtować w budowaniu autorytetu.

Przy budowaniu swojego charakteru najpierw należy określić wartości, którymi się kierujemy, swój światopogląd i granice, które są nie do przekroczenia.

Budowanie autorytetu

Wykształcenie i doświadczenie

Często osoby wykształcone obdarzamy autorytetem niejako z automatu jest to związane z pozycją społeczną i awansem zawodowym.

Osiągnąć autorytet łatwiej jest ludziom, którzy dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, tym co działa a co nie sprawdza się, przekazywanie swoich umiejętności, podpowiadanie co można zmienić w swoim życiu na lepsze. Często słychać, że potrzeba osiągnąć wiek, żeby posiadać autorytet. Oczywiście każdy wiek ma swoje prawa. W każdym wieku można mieć szacunek.

na podstawie - https://mcps.com.pl/wp-content/uploads/2019/08/budowanie-autorytetu-pracownika-pomocy-spolecznej-materialy-szkoleniowe.pdf

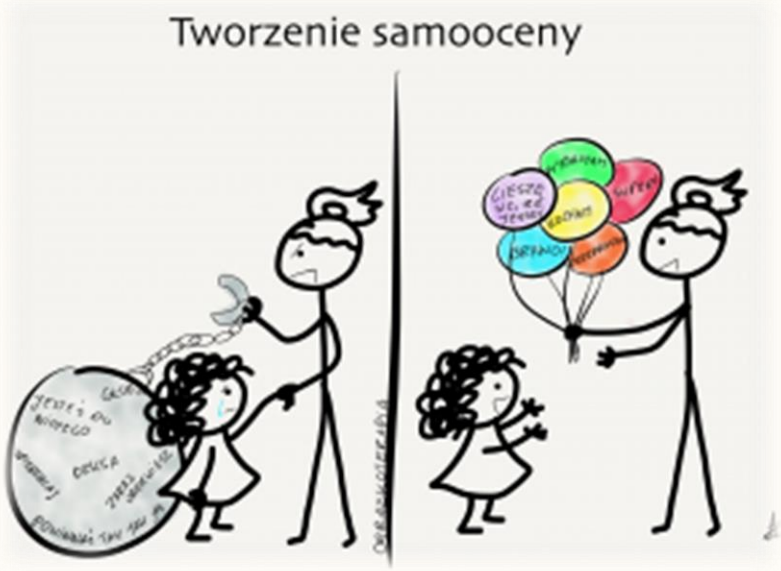
Poczucie własnej wartości

Poczucie własnej wartości kształtuje się dzięki relacjom, rozwija się osobowość, zaspokajane są potrzeby, zachodzi proces socjalizacji.

Umiejętność nawiązywania trwałych, pozytywnych i głębokich relacje z innymi osobami jest podstawą dojrzałości uczuciowej człowieka.

U podstaw prawidłowych relacji leży autentyczność – czyli szczerość, otwartość, prostolinijność.

Relacje prawidłowe zakładają poszanowanie godności drugiego człowieka, tolerancję dla jego odmiennych poglądów, postaw, wartości.



Poczucie własnej wartości

Termin „poczucie własnej wartości” jest często stosowany zamiennie z pojęciem „samoocena”. Terminy te oznaczają sposób myślenia o sobie, wartościowania siebie, którego konsekwencją w przypadku wysokiej samooceny jest wzbudzanie emocji pozytywnych, a w przypadku niskiej samooceny – emocji negatywnych.

M. Ryś, Rodzinne uwarunkowania psychospołecznego funkcjonowania dorosłych dzieci alkoholików, PWEN, Warszawa 2007cyt., s. 97-98

Samoocena

Według L. Niebrzydowskiego samoocena jest wyrazem obrazu siebie jednostki.

Jest ona ważnym elementem samoświadomości pozwalającym na określenie własnej istoty i wyodrębnienie siebie
ze środowiska. Składają się na nią różne sądy
i opinie dotyczące różnych cech człowieka.

L. Niebrzydowski, O poznawaniu i ocenie samego siebie. Nasza Księgarnia, Warszawa 1972, s. 44-45

Prawidłowe poczucie własnej wartości zapewnia:

- umiejętność dostrzegania swoich pozytywnych cech i doceniania ich, wiarę we własne możliwości, myślenie o sobie w sposób przyjazny, bycie sobą;
- odrzucanie fałszywych, negatywnych sądów na swój temat, znajomość własnych mocnych i słabych stron;
- zdrową pewność siebie, skuteczność w realizacji ustalonych planów i życiowych priorytetów;
- szacunek do siebie i innych, wyrozumiałość i umiejętność spojrzenia na własne życie z właściwej perspektywy;
- właściwą komunikację, umiejętność wchodzenia w autentyczne relacje międzyludzkie, bez prowadzenia gier i manipulacji, umiejętność rozwiązywania konfliktów;

Prawidłowe poczucie własnej wartości zapewnia:

- poszukiwanie u innych przede wszystkim pozytywnych stron;
- dążenie do sukcesu, lecz nie za wszelką cenę, zwłaszcza nie kosztem innych;
- niepoddawanie się w walce z niepowodzeniami i porażkami, z jednoczesną umiejętnością przegrywania z honorem;
- umiejętność przyznania się do popełnionych błędów, uczenie się na nich i wyciągania właściwych wniosków na przyszłość oraz rozumienia błędów innych, choć nie godzenie się na nie;
- nie załamywanie się pod wpływem porażek i popełnianych błędów, uczenie się na nich; wytrwałe dążenie do wyznaczonych celów, ufność w realizację swoich planów;

Prawidłowe poczucie własnej wartości zapewnia:

- umiejętność ponoszenia wyważonego ryzyka, prawidłowego definiowania i trafnego rozwiązywania problemów oraz podejmowania trudnych decyzji;
- otwartość na pozytywne wpływy oraz wykorzystanie szans i możliwości zrodzonych w nowych realiach;
- gotowość do udzielania wsparcia ludziom, będącym w potrzebie oraz przyjmowania cennych rad, wskazówek i pomocy ze strony innych;
- postawę asertywną (umiejętność odmowy, obrony swoich praw, otwarte wyrażanie swoich uczuć i własnych opinii, krytykowanie innych bez naruszania ich poczucia godności i przyjmowanie słusznej krytyki pod swoim adresem, dotrzymywanie zobowiązań, radzenie sobie ze stresem);
- przedsiębiorczość, kreatywność, odwagę w przejmowaniu inicjatywy, okazywanie zainteresowania, zaangażowania, prawidłową motywację - dążenie z zapałem do realizacji wytyczonych celów, zdolność do radzenia sobie ze zmianami, elastyczność; umiejętność podejmowania decyzji i ryzyka, spokój nawet w obliczu trudności;

Prawidłowe poczucie własnej wartości zapewnia:

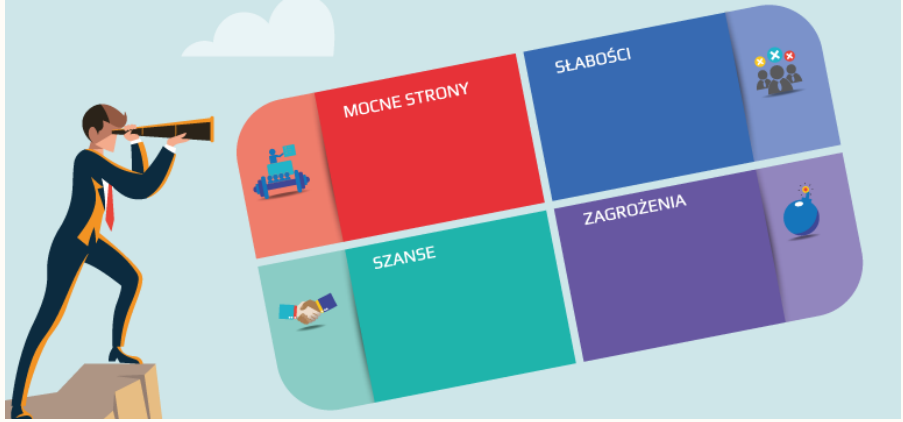
- traktowanie problemów jako inspirujących wyzwań, jako możliwości sprawdzenia siebie w praktyce;
- docenianie wysiłku swojego i innych, rozwijanie możliwości współpracy, działań integracyjnych i poszukiwanie rozwiązań korzystnych dla wszystkich stron;
- sprawowanie kontroli nad własnymi przedsięwzięciami oraz ponoszenie odpowiedzialności za swoje życie i innych, w tym za rezultaty i konsekwencje działań zarówno podjętych, jak i zaprzepaszczonych;
- umiejętność przyjmowania krytyki i wyciągania z niej pozytywnych wniosków;
- adaptatywność do nowych warunków i zadań, pomysłowość w życiu i pracy;
- zrozumienie potrzeby, akceptacja i kreowanie pożądanych zmian;
- poszukiwanie nowych zadań, wyzwań, rozwiązań;
- wypracowanie i realizacja własnej koncepcji sensu życia.

https://www.stowarzyszeniefidesetratio.pl/Presentations0/2011-2Rys.pdf

Obraz siebie – Ćwiczenie

SWOT

Celem analizy mocnych i słabych stron jest maksymalizacja wpływu naszych atutów na to, co robimy, czym się zajmujemy przy jednoczesnym eliminowaniu słabości. Świadome wykorzystanie mocnych stron zwiększa nasze szanse, natomiast eliminacja słabości bezpośrednio wpływa na nasz rozwój i efektywność. Jeśli z trudem przychodzi nam wypisanie swoich słabych i mocnych stron, poprośmy o odpowiedzi np. naszych współpracowników.



Mając zdiagnozowane mocne i słabe strony należy sprawdzić, jak przekładają się one na możliwości realizowania szans i na zagrożenia.

SWOT PERSONALNY

Typowym narzędziem pomocnym w ocenie mocnych i słabych stron jest analiza SWOT, która Jest jedną z najbardziej efektywnych metod rozpoznania zalet i słabości. Efektywność jej wzrasta, ponieważ mocne i słabe strony są analizowane w kontekście okazji i zagrożeń, jakie nas czekają.

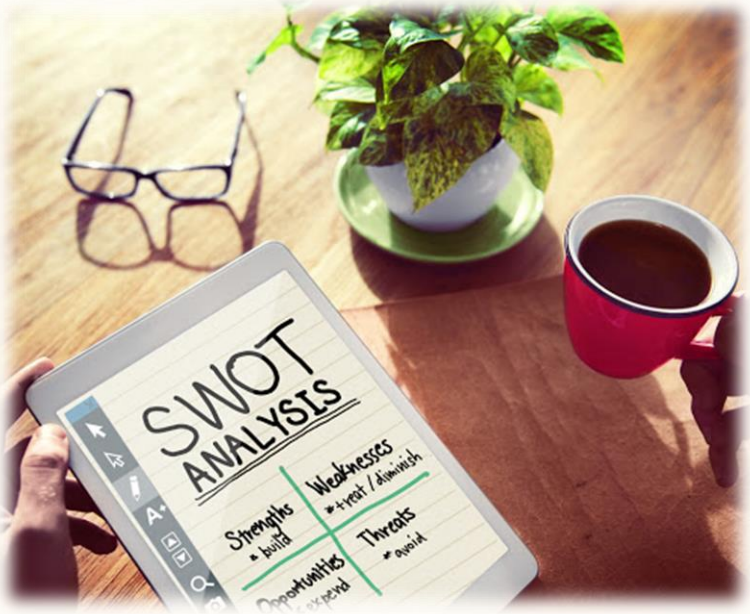
Analiza SWOT oznacza:

- S (Strenghts) – mocne strony: wszystko to co stanowi atut, przewagę, zaletę.
- W (Weaknesses) – słabe strony: wszystko to co stanowi słabość, barierę, wadę.
- O (Opportunities) – szanse: wszystko to co stwarza szansę korzystnej zmiany.
- T (Threats) – zagrożenia: wszystko to co stwarza niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej.

Analiza SWOT

Zakończeniem analizy SWOT jest przygotowanie indywidualnego planu działania. W planie tym powinny się znaleźć odpowiedzi na następujące pytania:

1. Co dokładnie chcę osiągnąć?
2. Czego chcę/muszę uniknąć?
3. Jakie trudności lub przeszkody mogę spotkać na drodze, którą rozważam?
4. Jakie działania podejmę, aby osiągnąć swój cel (lub cele)?



Analiza SWOT

Analizę SWOT warto robić co jakiś czas, aby z dystansem spojrzeć na siebie. Pomaga to także w długoterminowym planowaniu rozwoju własnego i zawodowego.

Żyjąc z dnia na dzień, często zapominamy o tym, do czego dążymy, potraktujmy więc SWOT jako swego rodzaju kompas, na który warto zerknąć od czasu do czasu, aby upewnić się, czy kierunek w którym zmierzamy jest wciąż dobry. Analiza SWOT jest pierwszym krokiem do rozpoczęcia procesu zmiany.

„Szkolenia menedżerskie dla pracowników administracji rządowej będących w grupie wiekowej 45+" EFEKTYWNE PRZYWÓDZTWO, Skrypt, Warszawa, wrzesień-listopad 2011 r.

Asertywność

Asertywność to umiejętność wyrażania własnego zdania, uczuć, postaw w sposób otwarty, w granicach nie naruszających praw, ani psychicznego terytorium innych osób oraz własnego. Innymi słowy to umiejętność zachowania się równocześnie z szacunkiem dla siebie i dla innych. To umiejętność zachowania się w sposób nieagresywny, nie powodujący cierpienia innych ani też własnego.

https://www.centrumdobrejterapii.pl/materialy/asertywnosc-co-to-jest/

Trzy typy zachowań interpersonalnych

- **zachowania uległe** –występuje wówczas, gdy ważniejsze dla nas jest zdanie innych ludzi od naszego własnego, wycofanie się z dyskusji, konformizm, podporządkowanie się zdaniu innych, nawet wbrew własnym przekonaniom i sądom;
- **zachowania agresywne** – polega na zaspokojeniu indywidualnych potrzeb i forsowaniu własnych opinii kosztem innych ludzi, naruszenie terytorium drugiej osoby poprzez atak, złość, gniew, agresję słowną, wyzwiska, etykietowanie, poniżanie, szantaż emocjonalny, krzyki, narzucanie swojego zdania, a nawet przemoc fizyczna, np. rękoczyny;
- **zachowania asertywne** – najbardziej konstruktywne w porozumiewaniu się obu stron, uwzględniające zarówno zdanie jednego rozmówcy, jak i drugiego oraz pragnienie wypracowania wspólnego rozwiązania, nieraniącego żadnego z rozmówców.

Co sprawia, że dana osoba jest postrzegana jako asertywna?

Asertywność

- umiejętność wyrażania opinii, krytyki, potrzeb, życzeń, poczucia winy,
- umiejętność odmawiania w sposób nieuległy i nieraniący innych,
- umiejętność przyjmowania krytyki, ocen i pochwał,
- autentyczność,
- elastyczność zachowania, świadomość siebie (swoich mocnych i słabych stron,
- przekonań, opinii),
- wrażliwość na innych ludzi, empatia,
- stanowczość.

K. Jeżowska, D. Treček, Trening autoprezentacji, Kreatywny humanista, 2010, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie.

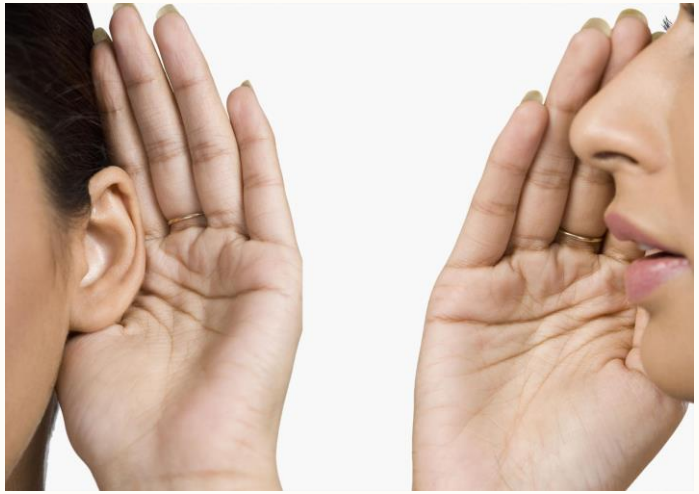
Ćwiczenie – mapa asertywności

KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA

Komunikacja interpersonalna to podejmowana w określonym kontekście wymiana werbalnych, wokalnych i niewerbalnych sygnałów (symboli) w celu osiągnięcia lepszego poziomu współdziałania.

Komunikacja spełnia co najmniej kilka funkcji: informowanie, wyrażanie poglądów, stanów emocjonalnych.

Komunikacja umożliwia wyrażanie postaw, uczuć i realizację potrzeb społecznych, stanowiąc mechanizm wyrażania zadowolenia czy frustracji.



D. Rynkowska, M. Artymiak, Mediacje w pracy socjalnej, 2014, Rzeszów

KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA

Komunikacja interpersonalna polega na wymianie informacji między uczestnikami aktu komunikacyjnego.

Na komunikację interpersonalną składa się:

- język mówiony, obywa się za pomocą bezpośredniej rozmowy, rozmowy telefonicznej, spotkania czy dyskusji
- komunikacja niewerbalna, a więc pozycja ciała, gesty, mimika, ruchy oczu, dystans fizyczny, dźwięki parajęzykowe, kontakt wzrokowy czy dotyk
- komunikacja pisana to najczęściej różnego rodzaju notatki, e-maile, tekst na ekranie komputerowym, komunikatory internetowe wykorzystujące tekst, formy. wizualne za pomocą wykresu, schematu, fotografii czy techniki video

KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA

Żeby zaistniał proces komunikowania, musi być spełniony podstawowy warunek dotyczący wystąpienia co najmniej trzech podstawowych elementów tego procesu: musi być **nadawca** (inaczej źródło informacji), **komunikat i odbiorca**

Józef Ober, Funkcja i rola efektywnej komunikacji w zarządzaniu, ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ 2013, Seria: ORGANIZACJA I ZARZĄDZANIE z. 65 Nr kol. 1897

KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA

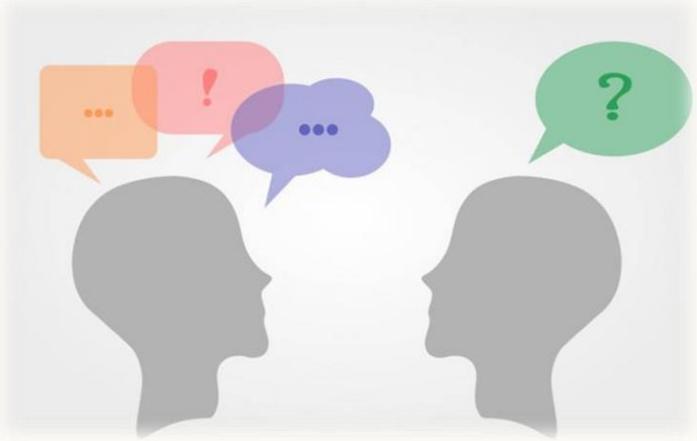
Do zaistnienia procesu komunikacji konieczne jest wystąpienie następujących elementów:

- intencja nadania komunikatu; zamysł, cel;
- kodowanie – wybór formy w oparciu o określony kod (werbalny, niewerbalny),
- przekaz – emisja komunikatu,
- odbiór – niezbędny element komunikacji uwzględniający wzajemność w komunikacji;
- odkodowanie – translacja komunikatu;
- interpretacja – odczytanie intencji;
- sprzężenie zwrotne – informacja zwrotna udzielana przez odbiorcę nadawcy.

KOMUNIKACJA INTERPERSONALNA

Najogólniej można przyjąć, że poprawna komunikacja ma miejsce wówczas, gdy intencja nadawcy będzie zgodna z interpretacją, czyli odczytanie intencji będzie zgodne z zamiarem nadawcy.

Niestety, nabycie takich umiejętności wymaga treningu i stosowania konkretnych zabiegów usprawniających komunikację.



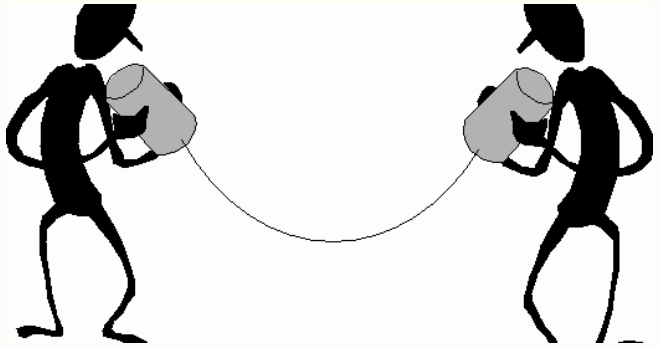
D. Rynkowska, M. Artymiak, Mediacje w pracy socjalnej, 2014, Rzeszów

BARIERY KOMUNIKACYJNE, PRZEZ KTÓRE NIE OSIĄGNIESZ POROZUMIENIA

O jakości komunikacji nie przesądza tylko i wyłącznie użycie kodu zrozumiałego dla nadawcy jak i odbiorcy komunikatu. Czasem pojawiają się bariery komunikacyjne, które utrudniają wzajemne porozumienie.

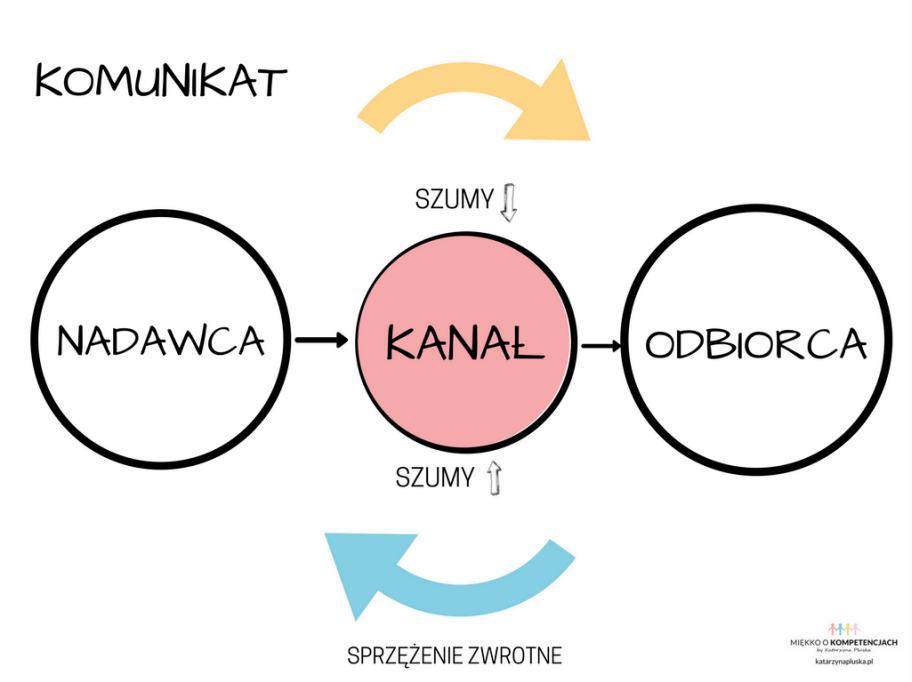
Bariery w komunikacji interpersonalnej:

- różnice językowe, różnice kulturowe,
- decydowanie za innych, pouczanie,
- odmienne postrzeganie rzeczywistości,
- osądzanie, stereotypy,
- nadmiar emocji,
- nadmiar informacji,
- brak zaufania.



Sprzężenie zwrotne

W trakcie procesu komunikowania może wystąpić **sprzężenie zwrotne** pomiędzy nadawcą a odbiorcą.
W przypadku kiedy nie występuje, mówimy, że mamy do czynienia z „komunikowaniem” (inaczej monologiem), czyli nie ma żadnej reakcji ze strony odbiorcy na przesłane komunikaty. Kiedy występuje, mówimy że zachodzi proces „komunikowania się” – wtedy odbiorca staje się nadawcą, a nadawca odbiorcą.



Janina Stankiewicz wyróżnia kilka rodzajów sprzężenia zwrotnego:

- sprzężenie zwrotne szacowane - występuje wówczas, kiedy omawiamy naszą opinię i przedstawiamy stanowisko w danej sprawie;
- sprzężenie zwrotne pozytywnie oceniające - służy utrzymaniu kontaktu z odbiorcą i okazaniu mu naszej aprobaty w danej sprawie;
- sprzężenie zwrotne negatywnie oceniające - pomaga wyjaśniać wszelkiego rodzaju niejasności i korygować błędy ze strony nadawcy;
- sprzężenie zwrotne nieoceniające - w tym wypadku nie odwołujemy się do naszych sądów i opinii w konkretnej sprawie, ale wykazujemy zainteresowanie komunikatami partnera.

Stankiewicz J.: Komunikowanie się w organizacji. Astrum, Wrocław 2006, s15

Podstawowe umiejętności komunikacyjne

Aby porozumiewać się efektywnie trzeba:

MÓWIĆ, SŁUCHAĆ, CZUĆ

Dobre słuchanie!

To konkretne zachowania, które pomogą nam w:

- kontakcie i porozumiewaniu się z drugą osobą;
- zredukowaniu napięcia w trudnych momentach rozmowy;
- zachęcaniu naszego rozmówcy do współpracy.

Dobre słuchanie!

Zasady dobrego i skutecznego słuchania to:

- odzwierciedlanie uczuć - werbalne i niewerbalne;
- parafraza treści;
- podsumowanie;
- dowartościowanie;
- wyjaśnienie.

Umiejętności komunikacyjne

– **Doskonal umiejętności komunikacyjne**

Postaw na doskonalenie umiejętności komunikacyjnych, ćwicz asertywność, aktywne słuchanie, dużo przebywaj i rozmawiaj z ludźmi, stosuj różnorodne formy komunikacji, doceniaj moc gestów, naucz się je odczytywać i rozumieć.

- Przygotuj się do rozmowy

Przygotowuj się do rozmów z innymi, zwłaszcza tych ważnych. Jeśli wiesz, że musisz w czasie dyskusji poruszyć istotny temat, przemyśl wcześniej swoje cele i nastaw się odpowiednio do rozmowy. Takie przygotowanie to także wyraz szacunku dla Twojego rozmówcy.

Umiejętności komunikacyjne

- **Dostosowuj język do rozmówcy**

Dbaj o to, aby dopasowywać język do Twojego rozmówcy. Jeśli jesteś specjalistą w jakiejś dziedzinie i rozmawiasz z kimś, kto nie ma o niej pojęcia: nie używaj zbyt wielu specjalistycznych określeń. Jeśli rozmawiasz ze swoim kilkuletnim dzieckiem, nie wymagaj, że zrozumie Twoje aluzje i metafory. Podążaj za rozmówcą, elastycznie się do niego dostosowując.

- **Opanuj emocje**

Pamiętaj, aby w trakcie rozmowy panować nad emocjami. Mogą one uwidocznić się w tym, co mówisz, np., gdy wybuchniesz złością ale i w zachowaniu, np. gdy nerwowo zaczniesz bawić się dłońmi okażesz lęk, napięcie i zdenerwowanie. Panuj nad sobą, a gdy czujesz, że emocje biorą górę: nie wstydź się wyjść i uspokoić. Nadmiar emocji może skutecznie zaburzać proces komunikacji - pamiętaj, że ich pojawienie się nie jest niczym złym!

Umiejętności komunikacyjne

- **Wyzbądź się uprzedzeń, nie oceniaj**

W trakcie komunikacji staraj się nie oceniać drugiej strony, nie generalizuj, nie moralizuj, nie wyciągaj pochopnych wniosków. Nie nastawiaj się negatywnie i porzuć uprzedzenia.

- **Reaguj na pojawienie się barier w komunikacji**

Jeśli zauważysz, że Wasza komunikacja zostaje zakłócona jakąkolwiek z powyższych barier, reaguj od razu, np. powiedz: "Widzę, że jesteś zmęczona, dokończymy tę rozmowę jutro", "Dużo kosztuje mnie rozmawianie na ten temat. Dasz mi trochę czasu, aby się z tym oswoić i wtedy wrócimy do tej rozmowy" lub "Przepraszam, ale nie rozumiem do końca Pana wypowiedzi. Czy mógłby Pan wyjaśnić mi dokładniej o co chodzi?".

Umiejętności komunikacyjne

– **Pamiętaj o komunikacji niewerbalnej**

Składają się na nią Twoje zachowane, gesty, mimika itp. Obserwuj siebie w trakcie rozmowy, panuj nas gestami, które zdradzają Twoje emocje. Odczytuj również emocje innych, ich nastawienie do Ciebie, rozmowy.

https://kobiecaperspektywa.pl/bariery-komunikacyjne

Pracownik Socjalny

Podstawowym narzędziem pracownika socjalnego jest – **ON SAM**, pracuje SOBĄ opiera się głównie na WŁASNYCH ZASOBACH.

Role pracowników socjalnych

- **Informator** – polega na dostarczaniu informacji (zbieraniu, przetwarzaniu i przekazywaniu informacji).
- **Doradca** – osoba udzielająca porad, wywierająca wpływ.
- **Terapeuta** – osoba, która specjalizuje się w określonej dziedzinie terapii, terapeuta stosuje odpowiednie metody, testy oraz angażuje pacjenta/ klienta w rozwiązywanie określonych zadań i wykonywanie określonych czynności wpływających na zmianę postepowania lub zachowania swojego pacjenta/ klienta.
- **Mediator** – osoba, która usprawnia komunikację między stronami i pomaga uczestnikom mediacji w wypracowaniu satysfakcjonującego obie strony rozwiązania. Mediator nie jest sędzią ani arbitrem – jego rolą nie jest rozstrzyganie zaistniałego między stronami sporu. Warunkiem koniecznym w pracy mediatora jest zachować neutralność i bezstronność.
- **Urzędnik** – osoba pracująca lub pełniąca funkcję w administracji publicznej.

Role pracowników socjalnych

Na barkach pracowników socjalnych spoczywa wiele odpowiedzialnych i wymagających zadań. Chodzi m.in. o pracę socjalną i udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej.

Co ważne, pracownicy socjalni współpracują z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania patologii i skutków negatywnych zjawisk społecznych. Współuczestniczą w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia.

Pracownik Socjalny

Profesjonalizm wymaga od pracowników socjalnych, aby przy wykonywaniu zadań kierowali się zasadami etyki zawodowej, jak również zasadą dobra osób i rodzin, którym służy. Niezwykle istotne znaczenie odgrywa tu poszanowanie godności tych osób i rodzin, jak również ich prawa do samostanowienia.

https://www.gov.pl/web/rodzina/pracownik-socjalny-zawod-trudny-i-potrzebny

Jakie cechy osobowości powinny charakteryzować pracownika socjalnego?

Jakie cechy osobowości powinny charakteryzować pracownika socjalnego?

- kompetentna, obiektywna, konsekwentna, obowiązkowa, wszechstronnie wykształcona, doświadczona życiowo i zawodowo, , otwarta na to, co nowe, wiarygodna i prawdomówna,
- bezinteresowna mająca poczucie własnej wartości, bystra, zaradna, spostrzegawcza, sprawna w działaniu, przewidująca, samodzielna w podejmowaniu decyzji, wzbudzająca zaufanie,
- empatyczna, autentyczna, komunikatywna, szanująca godność drugiego człowieka, dyskretna
- odpowiedzialna, stanowcza, dyspozycyjna.

Podsumowując podstawowe cechy pracownika socjalnego

- autentyczność,
- wrażliwość,
- empatia,
- zrozumienie,
- wiedza,
- moc przekonywania,
- świadomość,
- praktyczne nastawienie,
- zaangażowanie w sprawy klienta.

Czynniki określające zawód pracownika socjalnego

1. **Wiedza**, która opiera się przede wszystkim na wykształceniu formalnym zdobywanym w odpowiednich instytucjach kształcących.

Są to rozległe i pogłębione wiadomości m.in. z zakresu socjologii, psychologii, pedagogiki, polityki społecznej, organizacji i zarządzania, medycyny społecznej, prawa rodzinnego. Jest to cały proces dochodzenia do wiedzy, gdzie wykształcenie formalne stanowi jedynie pierwszy podstawowy element, na którym opiera się proces samokształceniowy.

Czynniki określające zawód pracownika socjalnego

2. **Umiejętności praktyczne**, które opierają się na podbudowie teoretycznej, ale stanowią jednocześnie swoistą konkretyzację tej wiedzy, wzbogaconą o określone umiejętności osobowe. Zatem np. predyspozycje psychospołeczne (empatia, życzliwość, łatwość nawiązywania kontaktów interpersonalnych, itp.) oraz cały szereg umiejętności typu technicznego (analiza, diagnoza, techniki, strategia pomocy itp.)

3. **Wartości dotyczące zawodu oraz życia społecznego**. Pod uwagę należy wziąć zarówno wartości deklarowane jak i rzeczywiste, ogólne i konkretne, a wszystkie one mogą przybierać kształt zhierarchizowanego systemu, bądź też funkcjonować niejako niezależnie od siebie.

Czynniki określające zawód pracownika socjalnego

4. **Etyczne standardy**, które służą zarówno pracownikom socjalnym jak klientom. Istnieje silna potrzeba funkcjonowania i stosowania pewnych wypracowanych przez tradycję zawodową standardów etycznych powiązanych z obowiązującym w danym systemie kulturowym systemem wartości.

5**. Udział w badaniach** - ma miejsce na różnych poziomach i przy wykorzystaniu różnych metod i technik badawczych. Czynnik ten powinien zajmować szczególne miejsce, ponieważ jest jednocześnie dobrym wskaźnikiem aktywności zawodowej pracownika socjalnego, a także poziomu jego profesjonalizmu.

Czynniki określające zawód pracownika socjalnego

6. **Współtworzenie polityki społecznej**, które powinno stanowić nakaz moralny tego zawodu. Pracownik socjalny z racji swojej wiedzy i doświadczenia jest spośród przedstawicieli innych zawodów najlepiej przygotowany do takiej roli, ponieważ z jednej strony to właśnie on wciela niejako w życie politykę społeczną państwa, a z drugiej - obserwuje tego efekty i w każdej chwili może sygnalizować wszelkie nieprawidłowości.

7. **Współpraca ze specjalistami innych zawodów**, która stanowi nieodłączny warunek poprawności zawodowej pracowników socjalnych. Profesjonalizm w tym zawodzie zakłada ścisłą współpracę z innymi specjalistami, by uniknąć błędów w sztuce.

Czynniki określające zawód pracownika socjalnego

8. **Repertuar interwencji socjalnych**, który obejmuje swoim zasięgiem wszystkie poziomy i struktury życia społecznego, tj. mikro, mezo, makro. A zatem nie tyko jednostki zagrożone czy potrzebujące pomocy, ale także ich najbliższe otoczenie społeczne, całe społeczeństwa.

https://wartowiedziec.pl/polityka-spoleczna/2737-charakterystyka-zawodu-pracownika-socjalnego

Dziękuję za uwagę!

MCPS MAZOWIECKIE CENTRUM POLITYKI SPOŁECZNEJ

Mazowsze. serce Polski

maSP