



Praca socjalna i mediacja wobec opresji – teoria, praxis i etyka z perspektywy krytycznej

IWONA KUDLIŃSKA-CHRÓŚCICKA
BEATA KUDLIŃSKA-WODO

Abstrakt

W artykule scharakteryzowano dwa zawody pomocowe, pracę socjalną oraz mediację, ich istotę, zaplecze teoretyczne, metodyczne i etyczne, głównie w kontekście wyzwania, jakim jest walka z opresją i dyskryminacją. Celem artykułu jest scharakteryzowanie wybranych aspektów procesu pomagania w kontekście postulatów antyopresyjnej i krytycznej teorii, praktyki i etyki działania. Na przykładzie pracy socjalnej i mediacji Autorki prezentują możliwości adaptacji nurtu krytycznego (w tym radykalnego i antyopresyjnego) w obszarze pomocy człowiekowi.

Słowa kluczowe:

praca socjalna, mediacja, opresja, teoria krytyczna, antyopresyjna teoria.

Wprowadzenie

Płynna nowoczesność i procesy indywidualizacji, liberalizacji i emancypacji, jakie ponowoczesność przyniosła pchnęły człowieka w zawieszenie egzystencjalne, które charakteryzuje brak poczucia bezpieczeństwa zakorzenionego dotąd w stałych instytucjach, takich jak rodzina, państwo, czy kościół (Beck, 2002; Giddens, 2004, Bauman, 2007). Współcześnie, jednostka staje w obliczu z jednej strony różnorodności i mnogości wyborów (kim być, jaką drogą podążać, jak rozwiązywać swe problemy), a z drugiej strony ryzyka i niepewności (podejmowanych decyzji, wyborów życiowych) oraz rozproszenia i tymczasowości (znaczeń, sensów, wartości). Przy coraz większej liczbie zmartwień, jednostki mają coraz większą potrzebę (i presję), by się odnaleźć, rozwijać i żyć jako osoby spełnione i wyjątkowe. Wszechobecność i wielość problemów, kryzysów i patologii zarówno w społeczeństwach, jak i pojedynczych biografiach ludzi sprawia, że oferta rozwiązań, ułatwień i pomocy poszerza się i mnoży docierając dziś do niemal każdego człowieka, który chce i potrzebuje żyć coraz lepiej, zdrowiej, bardziej satysfakcjonująco. Na te wyzwania współczesności i potrzeby jednostek borykających się z coraz większą liczbą problemów odpowiada zarówno rynek ze swoją bogatą ofertą ekspertów od wszelkich kłopotów, jak i państwo, które musi wziąć odpowiedzialność za niektóre z nich kształtując wachlarz działań pomocowych w ramach określonych polityk: od pomocy socjalnej, przez opiekunczą, po działania resocjalizujące. Nastąpiło weberowskie „odczarowanie świata”, czyli zwrócenie się mas od religii i tradycji w kierunku racjonalności, medycyny i wiedzy eksperckiej (Weber, 2004). Dziś każda przeszkoda, porażka czy niepowodzenie jednostek może zostać uznane za przejaw zaburzenia lub choroby wymagający nadzoru medycznego, zwłaszcza w obszarze

zdrowia psychicznego, a następnie generuje reakcję instytucji rynkowych lub państwowych oferujących działania zaradcze, naprawcze, czy lecznicze, których celem jest pomoc jednostkom w zmienianiu siebie i swojego życia, tak by pozbyć się problemu. Jak piszą socjologowie problemów społecznych Rubington i Weinberg, niektórzy analitycy twierdzą, że współczesne społeczeństwa produkują więcej problemów niż rozwiązań, inni uważają, że prawdziwy problem stanowi nadprodukcja tak zwanych rozwiązań (2003, s.3). Nie brak jednak głosów bardziej radykalnych, że to rozwiązania problemów wywołują kolejne problemy. Mamy zatem do czynienia z medykacją problemów, czyli traktowaniem kłopotów jako części obszaru zdrowia (zwłaszcza zdrowia psychicznego) i rozwiązywaniem ich poprzez działania lecznicze (psychiatryczne lub psychoterapeutyczne). Powszechna terapeutyzacja życia prowadzi do postrzegania go w kategoriach samodoskonalenia, leczenia, ciągłego ulepszania i rozwijania. Jednostka i jej życie stają się przedmiotem zabiegów pomocowych i wspomagających czyniących tożsamość człowieka samodoskonalącego się produktem. Taka medykacja, czy psychologizacja problemów, zarówno społecznych, jak i jednostkowych idzie w parze z procesem patologizacji problemów i jednostek z tymi problemami się zmagających. Zatem duża część społeczeństwa „wymaga” jakiegoś rodzaju opieki, czy leczenia, nawet osoby chcące tylko poprawić swoje samopoczucie lub polepszyć jakość swojego życia definiują się i/lub są społecznie definiowane jako chore lub zaburzone.

Celem artykułu jest scharakteryzowanie wybranych aspektów procesu pomagania w kontekście postulatów antyopresyjnej i krytycznej teorii, praktyki i etyki działania. Na przykładzie pracy socjalnej i mediacji Autorki prezentują możliwości adaptacji nurtu krytycznego (w tym radykalnego i antyopresyjnego) w obszarze pomocy człowiekowi.

Praca socjalna i/a mediacja jako zawody pomocowe

Helping professions, czyli zawody pomocowe, choć z powodzeniem działające od początku XX wieku, zdają się pełnić coraz większą rolę w ponowoczesnym świecie, albowiem ich celem jest pomoc jednostkom, grupom lub społecznościom w przezwyciężeniu coraz większej liczby realnych i wyobrażonych problemów. Spektrum działania tych profesji jest niezwykle szerokie, od edukacyjnych, przez socjalne, po terapeutyczne. Nauczyciele, szkoleniowcy, tutorzy, coach'e, mentorzy, terapeuci, doradcy, opiekunki/nowie, pracownicy socjalni, psychologowie, kuratorzy, mediatorzy i inni profesjonalści korzystając z zaplecza teoretycznego, metodycznego i organizacyjno-technicznego usprawniają, wspierają lub leczą jednostki, grupy i całe społeczności.

Na szczególną jednak uwagę, zdaniem Autorki, spośród wszystkich form *helping professions* zasługują zawody zinstytucjonalizowane, sprofesjonalizowane, wystandaryzowane, a działające w ramach dwóch najważniejszych obszarów działania państwa odpowiedzialnego za pomoc słabszym jednostkom: pomocy społecznej oraz sądownictwa, czyli praca socjalna i mediacja. Po pierwsze dlatego, że obie profesje są prowadzone w ramach metodycznych, sprofesjonalizowanych działań państwa biorącego odpowiedzialność za rozwiązywanie różnych problemów swoich obywateli, m.in. ubóstwa, bezrobocia, uzależnień, konfliktów, problemów rodzinnych, finansowanych głównie przez państwo i przez państwo kontrolowanych. Po wtóre, klienci/odbiorcy tych działań pomocowych to często osoby z wieloma problemami, czyli takie, które zmagają się z wieloma różnymi nakładającymi się na siebie problemami/ kłopotami/ zaburzeniami społecznymi, behawioralnymi oraz zdrowotnymi (w tym psychicznymi), przez co powiązane są z wieloma instytucjami

pomocowymi. Nie powinno dziwić zatem, że takie życie niesie groźbę kryzysu, traumy, poczucia bezradności i utraty kontroli nad własnym życiem, a osoby te są szczególnie zagrożone wykluczeniem społecznym, odrzuceniem, czy dyskryminacją. Po trzecie wreszcie, wydaje się, że w porównaniu z innymi profesjami nakierowanymi na pomoc innym, to właśnie praca socjalna pełni szczególną rolę – przeciwstawiania się przyczynom i przejawom społecznej opresji (Strier, 2007). Każdy przejaw dyskryminacji i opresji powinien napotkać systemowy sprzeciw, zwłaszcza, że dyskryminacja w obszarze instytucji pomocowych i pracy socjalnej to zjawisko szczególne ze względu na funkcje, jakie ma pełnić szeroko rozumiana pomoc osobom wykluczonym, w tym praca socjalna, czy mediacja.

Praca socjalna jest profesjonalną, zawodową działalnością, prowadzoną o charakterystyczne dla siebie zasady etyczne, a jej celem jest pomoc jednostkom, grupom i społecznościom w odzyskaniu sił do samodzielnego i satysfakcjonującego funkcjonowania w środowisku społecznym. Praca socjalna jest specyficzną dziedziną: zarówno teoretyczną, jak i praktyczną. Należy ona do społecznych nauk praktycznych, czy inaczej mówiąc nauk stosowanych, które gromadzą i porządkują wiedzę w celu praktycznego zastosowania poznanych praw nauki i opracowywania racjonalnych planów przekształcania rzeczywistości (Szatur-Jaworska, 1995, s.111). Z drugiej strony, praca socjalna ma swoje korzenie w działalności praktycznej, wywodzi się z praktyki i ma cele praktyczne (jest tzw. „unaukowaną filantropią” [Szatur-Jaworska, 1995, s.110]). Po drugie, praca socjalna jest dziedziną interdyscyplinarną, ponieważ wykorzystuje dorobek teoretyczny, metodologiczny i empiryczny z takich nauk jak socjologia, psychologia, polityka społeczna, pedagogika, ekonomia, prawo-znawstwo, kryminologia itd. Po trzecie, praca socjalna jest dziedziną sprofesjonalizowaną

i zestandaryzowaną, co oznacza, że jej wykonywanie oparte jest o specyficzne dla siebie metody i techniki, które można poznać na drodze kształcenia zawodowego lub akademickiego. Po czwarte wreszcie, praca socjalna jest dziedziną prowadzoną zarówno jako mikropraktyka, czyli praca z indywidualnym klientem *face to face* (inaczej kliniczna praca socjalna) oraz makropraktyka, czyli działalność w sferze publicznej, taka jak uświadamianie społeczeństwa, lobbying, udział w procesie prawotwórczym (inaczej polityczna praca socjalna).

Praca socjalna rozwija się od ponad stu lat i przez ten czas wytworzyła kilka modeli/teorii pracy: model systemowy, ekologiczny, model psychodynamiczny, zorientowany na osobie, poznawczo-behawioralny, model zadaniowy i interwencja kryzysowa, model zorientowany na rozwiązania, a także praca w nurcie radykalnym i marksistowskim, krytycznym i feministycznym, a także empowerment i rzecznictwo. Pracownik socjalny ma zatem wszelkie narzędzia do wprowadzenia zmiany, która jest istotą pracy socjalnej – zmiany zarówno w jednostce, grupie czy społeczności, ale również zmian w makroprzestrzeni społecznej, świadomości społecznej, czy systemie prawnym. Jednak to eklektyzm w pracy socjalnej (czy to teoretyczny, czy metodyczny), czyli podejście polegające na poznaniu, łączeniu i wykorzystywaniu zaleceń wyprowadzonych przez kilka teorii jest tyleż pragmatyczne i skuteczne, co upodmiotawiające klienta, który ma prawo korzystać z pełnej wiedzy teoretycznej i metodycznej, jaką posiada pracownik socjalny (szerzej Payne, 2005, s.51; Kantowicz, 2005, s. 86).

Relacja między pracownikiem a systemem klienckim powinna być kształtowana w oparciu o przepisy prawa oraz, co bodaj ważniejsze, wartości etyczne, takie jak upodmiotowienie, poszanowanie godności, równość, czy przeciwstawianie się praktykom niehumanitarnym. Klientom doświadczającym wykluczenia, czy dyskryminacji należy się od pomocy

społecznej opieka, która jest nierozzerwalnie związana z głównymi wartościami pracy socjalnej, jakimi są ludzka godność i wartość, społeczna sprawiedliwość oraz odpowiedzialność społeczna za ochronę klientów, a także szacunek wobec klientów, którzy mają mocne strony i pokłady wewnętrznej siły oraz są prawdziwymi ekspertami w dziedzinie własnych silnych stron. Pracownik socjalny ma wydobyc i wzmacniać te mocne strony, niwelować nierówności społeczne i dążyć do społecznej sprawiedliwości. Dzięki temu pracownik socjalny może zmniejszać nierówności przywilejów i obszary społecznej opresji.

Mediacja z kolei to sposób rozwiązywania konfliktów z udziałem osoby trzeciej – facylitatora. Ze względu na wielość technik i metod mediacyjnych oraz rodzajów mediacji, a także oczekiwań co do celów i funkcji, jakie ma spełniać nie jest łatwo mediację ująć w jedną akceptowalną definicję (Gmurzyńska i Morek, 2014). Ogólnie rzecz ujmując „mediacja to dowolny i poufny proces dochodzenia do rozwiązania sporu, prowadzony w obecności osoby neutralnej, mediatora” (Podobas, 2014, s. 72). Łączy ona w sobie wielość definicji, wystarczy przytoczyć tę z amerykańskiego Słownika terminologii prawniczej: „mediacja to niewiążąca metoda rozwiązania sporów z udziałem neutralnej osoby trzeciej, której zadaniem jest pomoc stronom zaangażowanym w spór w osiągnięciu wspólnie akceptowalnego rozwiązania” (Gmurzyńska, 2007, s. 31 za: Podobas, 2014, s. 72). Ważna przy analizie istoty mediacji jest mnogość i różnorodność celów jakie towarzyszą stronom. I tak, nadrzędnym celem każdej mediacji powinno być zawarcie ugody (formułowana zarówno w formie pisemnej, jak też ustnej), sensu largo – jako rozwiązanie sporu, ale i możliwość zapobieżenia mu, rozumianej jako zobowiązania stron do przestrzegania pewnych warunków (głównie pisemna), regulującej często fundamentalne dla człowieka sprawy

majątkowe (np. spory majątkowe i spadkowe), dla grup zawodowych (spory zbiorowe), dla rodziny (sprawy alimentów, szczegółów i sposobu opieki nad dziećmi), jako poszanowanie pewnych wartości i doprowadzenie do pewnego stanu (głównie ustna np. godząca zwaśnione strony, ale jednocześnie nie wprowadzająca żadnego nowego ładu prawnego). Poza ugodą mediacja przynosi również inne korzyści, takie jak odreagowanie emocjonalne przez klientów, rozładowanie negatywnych emocji, uzyskanie poczucia poszanowania własnego stanowiska (poczucie godności, pewności siebie), zyskanie/odzyskanie przez klientów poczucia wpływu na rzeczywistość (Kalisz, Zienkiewicz, 2015). Celem może być również zrozumienie się wzajemne stron (np. konflikty rodzinne, międzypokoleniowe) poprzez odbudowanie pozytywnych relacji i podstaw nie tylko współpracy, ale w ogóle funkcjonowania pomiędzy stronami sporu. Celem społecznym z kolei jest ekonomiczne i organizacyjne odciążenie sądownictwa¹. Dlatego też jak pisze Rafał Morek, jest fenomenem społecznym i szczególnie delikatnym, ale wymagającym spectrum kompetencji od mediatora rodzajem działalności pomocowej (Gmurzyńska, Morek, 2014).

Biorąc pod uwagę udział i rolę jaką w procesie mediacji pełni mediator można wyróżnić (Gmurzyńska, Morek, 2014) kilka rodzajów tego procesu: pierwszą z nich jest mediacja facylitatywna, w której mediator jest tylko stroną wspomagającą w dojściu do ugody, stroną która czuwa aktywnie nad przebiegiem mediacji, zadaje pytania w celu zidentyfikowania interesów i odkrycia potrzeb stron oraz kwestii do rozwiązania, ale nie proponuje rozwiązań

sporu oraz oceny faktycznej i prawnej a jedynie jest wspomagającym w dojściu do rozwiązań. To klasyczna i dość bierna postawa. Drugi rodzaj to mediacja ewaluatywna. W tym przypadku mediator nie tylko kontroluje przebieg mediacji, ale i pomaga stronom w ocenie słabych i mocnych aspektów ich problemu oraz – co jest najważniejszą różnicą w stosunku do bardziej ograniczonej w działaniu mediacji facylitatywniej – proponuje sposoby rozstrzygnięcia sporu i przewiduje ewentualne rozstrzygnięcia sądu. Przeciwstawną do wspomnianej jest mediacja transformatywna, której ideą jest zmiana relacji wynikających z konfliktu, poprzez wzmocnienie stron (*empowerment*), odbudowanie ich poczucia własnej wartości i siły oraz poczucia, że same będą w stanie rozwiązywać problemy. Ma ona charakter quasi-terapeutyczny. O podobnym charakterze quasi-terapeutycznym można mówić w mediacji narratywnej i mediacji humanistycznej. Mediacja narratywna skupia się nie na sytuacji, która doprowadziła strony do konfliktu, a w konsekwencji do mediacji, ale na języku jakiego używają strony. Mediator pomaga stronom zbudować na nowo historię o ich konflikcie. Z mediacją humanistyczną z kolei mamy do czynienia, gdy między stronami istnieje silne zaangażowanie emocjonalne oraz silny kontekst stron, kiedy jest potrzeba wypowiedzenia emocji i usłyszenia ich przez drugą stronę, np. pomiędzy ofiarą i sprawcą. Często się jej używa w sporach pracowniczych. Celem nie jest ugoda, ale uzdrowienie relacji.

Mediacja podobnie jak praca socjalna ma głębokie podstawy teoretyczne, m.in. w teorii symbolicznego interakcjonizmu, teorii konfliktu, czy teorii krytycznej. Po pierwsze, mediacja to instytucja o specyficznym i delikatnym charakterze, którego powodzenie zależy od interakcji między stronami polegającymi na konstruowaniu przez jej uczestników sytuacji dla nich zrozumiałej. Mediacja to działanie polegające na wymianie znaczących symboli

¹ Mediacja jest procesem 5-krotnie tańszym od postępowania sądowego z powodu niezaangażowania w niego kosztownego wymiaru pracy, poprzez wykonanie jej „tańszymi rękoma mediatora” w dużo krótszym czasie (13 razy szybciej) niż postępowanie sądowe.

werbalnych i niewerbalnych. Droga do porozumienia w trakcie działania komunikacyjnego wiedzie przez zrozumienie, które oparte jest na indywidualnej, własnej znajomości siebie i świata. Kluczem jest otwarcie się na inny niż własny system znaczeń, które prowadzić ma do osiągnięcia porozumienia. Dlatego też mediacja wpisuje się w teorię symbolicznego interakcjonizmu (Dragon, 2014, ss.143 – 144). Po drugie, zarzewiem i przyczyną każdej mediacji jest konflikt wyrastający nie tylko z faktu, że jest on nieodłączną naturą człowieka, ale głównie z tego, że społeczeństwo jest podzielone na rozkazodawców (order – givers) i rozkazobiorców (order – takers), o czym mówi w swojej teorii konfliktu Randal Collins. Uważa on, że w grę wchodzi nie tylko różnica interesów i zachowań związanych bezpośrednio związanych z ich obroną, lecz również różnica światopoglądów i całego w istocie stylu życia (Szacki, 2012, ss. 836 – 837). Po trzecie wreszcie, mediacja w dyskursie poradniczym wpisuje się również w nurt teorii krytycznej. Zdaniem A. Kargulowej rozwiązywanie problemów osoby zmagającej się z trudnościami odbywa się przy współudziale osoby wspomagającej, która pomaga radzącemu się w modyfikacji jego stosunku do sytuacji, w której się znalazł, tak „aby poczuł się on zmobilizowany do działań aktywnych, pozytywnych, społecznie akceptowanych i okazał się zdecydowany na wprowadzenie zmian w swoim życiu” (2007, ss.43 – 44 za: Dragon, 2014, s. 143).

Praca socjalna i mediacja to odrębne profesje pomocy człowiekowi, jednak da się wyznaczyć ich wspólne, podobne lub zachodzące na siebie obszary myślenia, działania i etyki:

Za wspólne cele i funkcje należy uznać:

- ▶ Rozwiązywanie problemów, sporów i konfliktów
- ▶ Pomoc w uświadamianiu praw klientom
- ▶ Pomoc w odzyskiwaniu przez klientów zdolności do samodzielnego rozwiązywania problemów

- ▶ Pomoc klientom zmagającym się z podobnymi problemami (m.in. problemy z ustaleniem zasad opieki nad dziećmi, rodzicami i innymi niesamodzielnymi członkami rodziny oraz podziału majątku, zaburzone relacje małżeńskie i partnerskie, problemy prowadzące do dysfunkcji rodziny (np. bezrobocie, uzależnienia), konflikty w relacjach sąsiedzkich, z pracodawcami, czy instytucjami, sytuacje angażujące agresję i do pewnego stopnia przemoc w rodzinie).

Wspólnymi wartościami i zasadami pozostają: autonomia, akceptacja i szacunek, godność, społeczna sprawiedliwość, empowerment.

Wspólne metody pracy to:

- ▶ Metodyka pracy wykorzystująca: umiejętności interpersonalne, empatię, umiejętności negocjacji, umiejętność oceny potrzeb i interesów, planowanie strategiczne
- ▶ Mediacje jako narzędzie wykorzystywane przez pracownika socjalnego albo jako instytucja wspierająca pracownika socjalnego
- ▶ Poziom mikropraktyki, jak i makrospołecznej pracy socjalnej

Wspólne bogate zaplecze teoretyczne obejmuje: teorie konfliktu, teorie komunikacji, teorie systemowe, teorie funkcjonalne, teorie behawioralne, teorie krytyczne.

Nadto, można mówić o łączeniu roli pracownika socjalnego i mediatora w jednej osobie. Mediacje (czy też: podejście mediacyjne) są wpisane w pracę socjalną: wspomagają bliskość, poprawiają jakość życia rodzinnego klientów, oferują im możliwość rozwoju osobistego, upodmiotawiają ich. Mediacja w pracy socjalnej nie musi oznaczać całościowego, klasycznego procesu mediacyjnego i formalnego wejścia pracownika socjalnego w rolę mediatora (Bunio-Mroczek, 2016, s.20). Mediacje mogą pełnić ważną rolę w obszarze pracy socjalnej pod warunkiem, że są prowadzone przez przygotowanego do tego pracownika

socjalnego/ asystenta/ kuratora. Najważniejsze (ważniejsze niż w przypadku innych ról, jakie pełni pracownik socjalny) jednak, by wiedzieć, kiedy podjąć rolę mediatora.

Mediację można podjąć, gdy:

- ▶ Skonfliktowane strony dobrowolnie uczestniczą w procesie wypracowywania porozumienia i są gotowe wziąć odpowiedzialność za wypracowany wynik
- ▶ Skonfliktowane strony są świadome i zdolne do podjęcia bezpośredniej rozmowy
- ▶ Skonfliktowane strony chcą pojednania zamiast sądenia czy zaogniania konfliktu
- ▶ Nie podejmujemy mediacji, gdy powyższe warunki są niemożliwe do spełnienia oraz gdy:
- ▶ Uczestnik/cy są uzależnieni od środków psychoaktywnych
- ▶ Uczestnik/cy mają zaburzenia poznawcze lub psychiczne
- ▶ Spór dotyczy sytuacji zagrażających życiu
- ▶ Spór dotyczy sytuacji społecznie niesprawiedliwych i bezprawnych (np. przemoc).

Praca socjalna i mediacja to zawody, które dysponują wszelkimi narzędziami i możliwościami pomocy człowiekowi doświadczającym wielu problemów, w tym skumulowanego wykluczenia społecznego. Czy jednak istnieje możliwość realnego przeciwstawienia się opresji i dyskryminacji przez pracownika socjalnego i mediatora?

Opresja i dyskryminacja jako wyzwanie dla pracy socjalnej i mediacji

Pojęcie opresji oznacza systematyczną, celową strategię tłumienia możliwości i potencjału ludzi poprzez legitymizowanie i instytucjonalizowanie wartości niehumanitarnych. Opresja ujawnia się w tych relacjach społecznych, które oparte są na władzy, a które dzielą ludzi na uprzywilejowanych (z większym dostępem

do władzy) i defaworyzowanych, na lepszych i gorszych, na swoich i obcych. Relacje władzy polegają na systematycznej dewaluacji cech i wartości tych osób, które są uznane za gorsze oraz wykluczeniu tych osób ze społecznych zasobów, do których dostęp mają uprzywilejowani (Dominelli, 2002, s.8). Istotą zjawiska opresji jest proces traktowania w kategoriach Innego (*Othering*). *Othering* jest symbolicznym procesem różnicowania, dystansowania i demarkacji, na mocy którego o ludziach gorszych myśli się, mówi się i traktuje jak innych i obcych dla reszty społeczeństwa. Linia ta to dystans społeczny dzielący lepszych od gorszych, przy czym dystans ten jest obecny na różnych poziomach i w różnych sferach życia społecznego, w relacjach nieformalnych, w kontaktach z instytucjami, ale również w mediach, systemie pomocy społecznej i polityki społecznej, prawa i innych. Proces ten to mechanizm władzy symbolicznej lepszych nad gorszymi, który pozbawia ludzi uznanych za gorszych podmiotowości sprowadzając ich do stereotypowych cech. Proces ten działa jako strategia symbolicznego wykluczania, rozumianego zwłaszcza jako ograniczony lub brak dostępu do zasobów, usług, instytucji, systemów społecznych umożliwiających funkcjonowanie w życiu zbiorowym (Lister, 2007, ss.126–128). Dyskryminacja jest pojęciem pokrewnym i oznacza nierówne traktowanie jednostek i grup społecznych ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy, np. rasę, płeć, wyznanie. Dyskryminacja (w odróżnieniu od np. stygmatyzacji, czy stereotypizacji) odnosi się do zjawisk o charakterze strukturalnym czy instytucjonalnym. Dyskryminacja i opresja mogą ulec instytucjonalizacji, czyli stać się elementem systemu i być reprodukowane przez instytucje. Opresja i dyskryminacja mogą pojawić w relacjach klient pomocy społecznej – system pomocowy (polityka społeczna), klient pomocy społecznej – instytucje, a także klient pomocy społecznej – pracownik socjalny

(jako element ich relacji). Opresja może mieć zatem charakter instytucjonalny, jak i osobisty/ incydentalny. Może mieć również wymiar zarówno mikrosocjalny/ relacyjny, jak i makrosocjalny/strukturalny.

Jeśli chodzi o wymiar mikrosocjalny, to relacja pomocowa, szczególnie w tradycyjnym ujęciu, narażona była i krytykowana z powodu swej potencjalnej opresyjności. Pomaganie pierwotnie było relacją pomocową lub terapeutyczną prowadzoną głównie metodą indywidualnego przypadku zwykle w nurcie psychodynamicznym lub poznawczo-behawioralnym. Metoda indywidualnego przypadku (case work) powstała na początku XX wieku i od tego czasu była najczęściej aplikowaną metodą w działaniach *helping professions* w szerokim kontekście instytucjonalnym. Mimo, że metoda ta była niejednokrotnie krytycznie oceniana i poddawano w wątpliwość jej efektywność, to metoda ta była i jest bardzo powszechna, wyodrębniło się nawet kilka modeli pracy z indywidualnym przypadkiem (psychosocjalny, funkcjonalny, zorientowany na rozwiązywanie problemów, czy model modyfikacji zachowań) i nawet współcześnie – kiedy zauważamy tendencję do łączenia metod i teorii pracy socjalnej – case work jest w pewnym sensie źródłem wszystkich innych metod (Kantowicz, 2001, s.89). Takie tradycyjne podejście do pomocy jednostce zmagającej się z różnymi problemami charakteryzuje się następującymi często poddawany krytyce cechami:

- ▶ proces pomocowy to relacja długotrwała, której celem jest dotarcie do źródła problemu (terapia nierzadko bywa kosztowna, bolesna, niosąca ryzyko uzależnienia klienta),
- ▶ celem takiej relacji jest analiza, poszukiwanie i wydobywanie deficytów i problemów klienta/pacjenta (w centrum zainteresowania jest negatywna przeszłość i teraźniejszość jako źródło problemu), by móc owe problemy rozwiązać,

- ▶ relacja taka jest asymetryczna, hierarchiczna, terapeuta/ pracownik socjalny jest stroną dominującą, klient zaś biernym odbiorcą,
- ▶ pracownik socjalny, czy terapeuta jest ekspertem w kwestii problemu i życia klienta i to on proponuje/ narzuca cel i metody terapii,
- ▶ relacja oparta jest na języku medycznym i psychologicznym, który jest hermetyczny, a czasem opresyjny, bywa, że niezrozumiały dla osób z niższymi kompetencjami językowymi i poznawczymi,
- ▶ relacja taka może być wykluczająca ze względu na to, że od klienta wymaga się świadomego podejścia do terapii, wiedzy na temat tego, czym jest i na czym polega terapia.

Jeśli zaś chodzi o wymiar strukturalny, to źródłem opresji będzie każdy mechanizm i relacja społeczna oparta na władzy, czyli m.in. relacja pracownik-pracodawca, uczeń-nauczyciel, biedny-bogaty. Do takich relacji należą również relacje klientów/odbiorców oferty pomocowej z profesjonalnymi „pomagaczami”. Pracownicy *helping professions* w systemie opartym na władzy relacji społecznych są ważnym ogniwem. Z jednej strony, powołani do pomocy grupom bezsilnym mają za zadanie dostarczanie zasobów społecznych niezbędnych do wydostania się z obszarów ubóstwa i wykluczenia, z drugiej jednak pozostają funkcjonariuszami państwa (przez niego opłacanymi) o ustroju kapitalistycznym, czyli takim, w myśl którego sukces zależy od faktu posiadania pracy oraz takich przymiotów, jak pracowitość, czy motywacja, a kto ich nie posiada staje się gorszy lub zbędny, a co za tym idzie nierówności społeczne stają się naturalne i sprawiedliwe (usprawiedliwione). Rolą *helping professions* staje się pilnowanie tak rozumianego porządku społecznego poprzez alokację zasobów społecznych

i ekonomicznych zgodnie z kapitalistyczną ideologią władzy oraz kontrolowanie tych segmentów społecznych, które gdy wystarczająco wyemancypowane mogłyby podnieść bunt prowadzący do zmiany władzy. Te radykalne i krytyczne głosy teoretyczne i praktyczne dostrzegały tę szczególnie trudną rolę pracowników pomocowych polegającą na pracy wokół dylematu „czym rzecznikiem – państwa czy klientów – jest pracownik pomocowy?” Zasadne zatem staje się postawienie pytania, czy pracownicy *helping professions* powinni oraz czy mogą (i ewentualnie jak) oprzeć się opresji społecznej?

W stronę krytycznej pracy socjalnej oraz krytycznej teorii rozwiązywania konfliktów

Dla tych pomagaczy, dla których rola „terapeutyczna”, czy „medyczna” relacji pomocowej okazała się niewystarczająca, ponieważ charakterystyczne dla nich traktowanie klienta jako biernego odbiorcy usług socjalnych, nierzadko winnego swojej sytuacji jest nieefektywne i niehumanitarne odpowiednim podejściem było podejście antyopresyjne. Koncepty antyopresyjne wyrosły na gruncie podejść radykalnych, krytycznych i feministycznych sprzeciwiają się wszelkiej opresji w stosunkach państwo-obywatel, zwłaszcza system pomocowy-klient pomocy społecznej. Podejście antyopresyjne konfrontuje profesjonalną pracę socjalną z potrzebą poszukiwania nowych metod pracy z grupami wykluczonymi. W praktyce pracy socjalnej postuluje się głębokie zmiany w strukturach organizacyjnych i kulturze instytucjonalnej w obszarze służb społecznych, a dyrektywy te oparte są na przekonaniu, że praca socjalna powinna wprowadzać takie zmiany, by ci doświadczający opresji mogli odzyskać kontrolę nad swoim życiem oraz przywrócić swoje prawo do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym (Dalrymple, Burke,

2000; por. Dominelli 2002). Koncepty te łączą nieufność wobec teorii medyczno-psychologicznych, przenosząc akcenty na aspekty strukturalne i systemowe jako źródło różnych problemów społecznych, których wspólnym mianownikiem są nierówności społeczne i brak sprawiedliwości społecznej. Teorie krytyczne skłoniły się w kierunku analizy wszelkich form opresji w społeczeństwie zachodnim. Jak twierdzili przedstawiciele teorii krytycznych, opresja przejawia się we wszystkich rodzajach stosunków międzyludzkich, a relacje dominacji mają przeważnie ukryty charakter, są wpisane w codzienność w taki sposób, że większość społeczeństw uznaje je za normalne i uzasadnione (Foucault, 1977; 1993). Kluczowe w krytycznej pracy jest usunięcie czynnika władzy (jak w radykalnych odmianach teorii), a przynajmniej zniwelowanie jego nierównościowych skutków (jak w pozostałych niemarksistowskich nurtach krytycznych).

Konceptą szczególnie akcentującą podmiotowość i wzmacnianie sił podopiecznych jest koncepcja *empowerment* (upodmiotowienie, uprawomocnienie, oddanie władzy). Celem praktyki empowerment jest pobudzanie i wzbogacanie podmiotowości, oznaczającej rozwijanie cech autonomiczności i aktywności, zasadnicze jest wzmacnianie tych, którzy dążą do wzbogacenia swej świadomości, zwiększenia swej intelektualnej i praktycznej siły oraz poprawy swojej sytuacji. Empowerment w pracy socjalnej to idea, stanowisko, w którym – podobnie jak w nurcie antyopresyjnym i antydyskryminacyjnym – odchodzi się od postrzegania klienta w kategoriach osobistych deficytów, porażek i problemów. Pracownicy socjalni powinni pracować z ludźmi, by wzmocnić ich kompetencje, by zapewnić dostęp do zasobów i społecznego wsparcia, by kształtować odpowiedzialne służby społeczne oraz by wpływać na politykę społeczną. Wykorzystywanie zasad empowerment przebiega zarówno na poziomie aksjologicznym

(jasno sformułowanych zasadach etycznych), praktycznym (pracy socjalnej z poszczególnymi klientami, grupami, społecznościami) oraz politycznym (udziału pracowników socjalnych w kształtowaniu polityki społecznej). Empowerment w mediacji zaś oznaczał będzie oddawanie władzy jej uczestnikom poprzez angażowanie w proces podejmowania decyzji, w szczególności:

- ▶ Jeśli strony rozwiążą problem, to zachowują władzę, np. im bliżej członkom rodziny do osiągnięcia porozumienia w kwestii opieki nad starszym członkiem rodziny, tym więcej władzy do samostanowienia zostaje w zasobach rodziny, niepotrzebny jest bowiem arbiter, czy sędzia
- ▶ Możliwe porozumienie pomiędzy stronami o dużej różnicy władzy (np. pomiędzy rodzicami a dziećmi, a nawet pomiędzy grupą potrzebującą wsparcia a władzą), nawet wtedy, gdy jedna ze stron nie ma potrzeby porozumienia – poprzez wykreowanie takiej potrzeby na drodze działań edukacyjnych lub innych technik z obszaru makropraktyki, np. lobbingu czy związywania koalicji z innymi grupami interesu.

Władza klientów a (pozorna) neutralność profesjonalisty

Kwestia „uwładzowienia” z zasady słabszego klienta jest kluczowa w odzyskaniu sił, zarówno w toku pracy socjalnej, jak i mediacji. Władza w tym kontekście jest pojęciem wieloznacznym, może bowiem odnosić się do kilku aspektów w dwóch najważniejszych wymiarach:

- ▶ Jednostkowym odnoszącym się do przyrodzonych każdej jednostce praw, takich jak kontrolowanie własnego życia, możliwość odkrywania własnych wewnętrznych zasobów (władza rozumiana jako „power to”). Ten rodzaj władzy jest wyrazem

samostanowienia jednostki i należy ją wzmacniać;

- ▶ Strukturalnym odnoszącym się do możliwości kontrolowania społecznych, politycznych i ekonomicznych zasobów, czyli przywileju jednych grup kosztem interesu lub pozycji innych (władza rozumiana jako „power over”). Ten rodzaj władzy jest źródłem opresji i należy ją neutralizować;
- ▶ Interakcyjnym jako rodzaj relacji, która może otwierać lub zamykać możliwości jednostek lub grup społecznych, przy czym możliwości odczytywać można jako posiadanie zasobów, rozwijanie własnej tożsamości, wyrażanie swoich potrzeb, myśli, uczuć lub renegocjowanie relacji międzyludzkich (Tew, 2002, s. 165; Tew 2006).

Pracownik socjalny czy mediator musi zmierzyć się z problemem stosunku do władzy odbiorcy pomocy z istoty swej podmiotu słabszego. Pracownicy socjalni i mediatorzy muszą wyrażać świadome podejście:

- ▶ do relacji władzy pomiędzy klientem a inną osobą lub strukturą wobec niego opresyjną,
- ▶ do relacji pomiędzy klientem a nim samym (jako strukturą władzy i potencjalnym źródłem opresji).

W obu przypadkach idea empowerment wzmacniana może być poprzez dwa sposoby działania:

1. „Na zewnątrz”, czyli rzecznictwo. Rzecznictwo polega na wspieraniu klientów w dążeniu do zdobycia tego, co im się należy lub powinno im się należeć (Beckett, 2010, s.136). Rzecznictwo przyczynia się do wzrostu pewności siebie klientów oraz zapewnia, że głos usługobiorców będzie dobrze słyszalny. Rzecznictwo polega na rozwiązywaniu problemów „na zewnątrz” klienta i pomagacza, przy czym chodzi o sprawy i zadania wskazane przez klienta.

Działanie w najlepszym interesie klienta, kiedy to pracownik rozpoznaje potrzeby klienta i oręduje za nimi niezależnie od klienta nie jest przez wszystkich uznane za rzecznictwo (jest to ochraniająca, ale jednak władza nad klientem, por. Tew, 2006, s.41). Za bardziej upodmiotawiające przyjmuje się sytuację, w której pracownik rozpoznaje potrzeby i angażuje go w proces podejmowania decyzji.

2. „Do wewnątrz”, czyli praca nad własną neutralnością. Neutralność jest uznawana za podstawową, choć kontrowersyjną zasadę pracy socjalnej i mediacji. Etyka (działać w najlepszym interesie dziecka, działać z zachowaniem zasady sprawiedliwości społecznej, działać w obronie słabszego) i natura pracy socjalnej i mediacji (rola własnych wartości i przekonań pracownika) niemal wykluczają obiektywizm i neutralność pracownika socjalnego i mediatora. Neutralność mediatora/pracownika socjalnego zaś wyklucza rzecznictwo. Neutralność zatem wydaje się być cechą wymagającą krytycznego przepracowania.

Neutralność określa stosunek mediatora do przedmiotu sporu i oznacza brak interesu w konkretnym rozwiązaniu konfliktu czy też szczególnym sposobie jego zakończenia. Bezstronność zaś to zasada, która reguluje stosunek mediatora do stron postępowania. Mediatorowi nie wolno być sprzymierzeńcem żadnej ze stron, każdą z nich powinien traktować tak samo. Mediatorowi nie wolno okazywać szczególnej sympatii żadnej ze stron, ani opowiadać się po żadnej z nich. Mediator niktogo nie reprezentuje, ani nie jest niczym przedstawicielem. W sytuacji, w której mediator jest w relacji zawodowej, rodzinnej, towarzyskiej, sąsiedzkiej z którąkolwiek ze stron, winien w pierwszej kolejności zanim podejmie się prowadzenia mediacji rozstrzygnąć czy występuje tu konflikt interesów, a w dalszej kolejności – jeśli

uzna, że taka sytuacja nie zachodzi – poinformować strony o zaistniałej sytuacji. Nie ma tu zupełnie znaczenia czy relacja z jedną ze stron konfliktu ma charakter podległy, nadrzędny (pionowy) czy równoważny. Nadto, mediator nie powinien dokonywać porównań, ani pozytywnych, ani negatywnych. Nie wolno mu oceniać stron pod względem wykształcenia, pochodzenia, płci, rasy, wieku. Nie wolno mu faworyzować, nawet w sytuacji, kiedy jednej ze stron współczuje. Takie zachowanie dotyczy zarówno spotkań wspólnych, jak i indywidualnych. Żadna ze stron nie powinna mieć poczucia, że mediator jej sprzyja, jak i również, że jest przeciwko niej. Czy jednak mediator może być w pełni bezstronnym? Czy równe traktowanie stron mediacji oznacza traktowanie tak samo? Czy sprawcy potrzebne jest tyle samo czasu na mówienie o sytuacji co poszkodowanemu, który ma potrzebę opowiedzenia o swoich emocjach i przeżyciach? Sposób wyrażania siebie, swoich myśli, sądów każdego z nas jest inny ze względu na sposób komunikowania, typ osobowości, wiek, ale i wykształcenie czy też doświadczenie (Gmurzyńska i Morek, 2014). Zasada neutralności/bezstronności dość idealistycznie traktuje o tym, że mediator powinien odrzucić wszystko to, co może wpłynąć na jego pracę pod względem jego osądu ludzi czy też sytuacji. Wraz z gromadzeniem doświadczeń tych pozytywnych, jak i negatywnych tworzą się w ludziach odruchy sympatii, antypatii, czy podświadome oceny osób, sytuacji i zjawisk, także tych problematycznych. Sprzyjanie silniejszej stronie, np. płatnikowi usługi nie jest w praktyce mediatora niczym zaskakującym.

W świetle krytycznej literatury przedmiotu proponuje się sposób na takie przepracowanie zasady neutralności/braku stronniczości, aby nie była ona przeciwskuteczna i wtórnie opresyjna. Postuluje się mianowicie ujmowanie neutralności jako continuum, tak by w każdym przypadku mediator mógł umiejscowić

się na skali neutralności dla różnych rodzajów spraw zamiast dokonywać wyboru między dychotomicznymi alternatywami: neutralny-nieneutralny. W ten sposób możliwa jest zmiana definicji neutralności. Zamiast rozumienia neutralności jako brak stronniczości postuluje się definiowanie neutralności jako równe traktowanie przez mediatora (Taylor, 2002, s.174). Neutralność nie jest już rozumiana jako brak czegoś (stronniczości), ale jako obecność, zastosowanie (równego traktowania). Dzięki temu, mediatorzy, czy pracownicy socjalni mogą interweniować i wpływać na proces mediacji w taki sposób, by niwelować nierówności, oddawać głos słabszym, równoważyć dysproporcje, czy promować komunikację zorientowaną na rozwiązanie w oparciu o zasady etyczne pracy socjalnej. A do wartości etycznych wspierających upodmiotowienie, zarówno w wymiarze pracy klinicznej, jak i politycznej należy zaliczyć m.in.:

- ▶ Etykę krytycznego myślenia, ponieważ praktyczna praca socjalna wymaga zaangażowania się w działania wymagające poinformowania, wiedzy i analizy kontekstu społecznego, kulturowego i politycznego społecznych kwestii i ich konsekwencji. Niezbędna jest wspólna praca z klientem, by zrozumieć, w jaki sposób płeć, rasa, wiek czy sytuacja materialna wpływa na kulturę, ekonomię i politykę w codziennym życiu i związane z nimi nierówności społeczne, by móc je skutecznie niwelować.
- ▶ Etykę krytyki, która zakłada, że pracownicy socjalni powinni krytycznie analizować społeczno-polityczno-ekonomiczne rozwiązania oraz założenia leżące u podstaw porządku, w którym uprzywilejowane są interesy jednych oraz możliwa jest dyskryminacja drugich.
- ▶ Etykę sprawiedliwości, bowiem zasada sprawiedliwości gwarantuje klientom dostęp do służb i usług społecznych, do możliwości doświadczania społecznych

i ekonomicznych przywilejów, gwarantuje głos w formułowaniu polityki oraz możliwość wpływania na sposób rozdzielania zasobów.

- ▶ Etykę antyopresji, ponieważ zwalczanie opresji wymaga od pracowników socjalnych nazwania doświadczeń ludzi w kategoriach opresji, badanie skutków opresji oraz samo zwalczanie zarówno w wymiarze osobistym, jak i politycznym.
- ▶ Etykę obrony, ponieważ obrona i ochrona to centralna aktywność pracy socjalnej. Etyka obrony oznacza, że pracownik socjalny ochrania przed lub zwalcza dominację, wykorzystywanie i dyskryminację przeciwko jakiegokolwiek osobie lub grupie z powodu rasy, narodowości, pochodzenia, orientacji seksualnej, wieku, stanu cywilnego, przekonań politycznych, wiary czy niepełnosprawności. Etyka obrony w kontekście empowerment oznacza również rozmawianie z innymi, a nie za nich (Miley, Dubois, 2007).

Zakończenie

Praca socjalna i mediacja to wyspecjalizowane zinstytucjonalizowane dziedziny profesjonalnego pomagania osobom i grupom doświadczającym wykluczenia społecznego. Jako zawody zaufania publicznego powinny przeciwstawiać się zjawiskom i mechanizmom dyskryminacji i opresji. Obie dziedziny jednak kojarzy się głównie z pracą z klientami w nurcie terapeutycznym, której celem jest zmiana w zachowaniu klienta, nie zaś w jego otoczeniu społeczno-prawnym. Zmiana społeczna w relacyjnym, instytucjonalnym i prawnym otoczeniu klienta, znosząca stosunki społeczne oparte na dominacji i podporządkowaniu, jest przynajmniej równie ważna, co zmiana jednostkowa. Ani pracownik socjalny, ani mediator nie są bezbronni wobec problemu opresji rozumianej jako nadużywanie władzy jednej grupy społecznej nad inną.

Współczesne, antydyskryminacyjne podejście do profesji pomagających odrzuca te założenia tradycyjnego modelu pracy z jednostką, które uwalniają opresję/dyskryminację i wzmacniają asymetryczność relacji proponując nowe zasady i metody pracy:

- ▶ Świadome podejście do kwestii opresji – zwalczanie opresji wymaga postrzegania historii klienta z uwzględnieniem analizy kontekstu społecznego, kulturowego i politycznego oraz nazwania jego problemów w kategoriach opresji lub dyskryminacji, na którą nie miał wpływu, a której skutki pogarszają jego sytuację.
- ▶ Świadome podejście do relacji z klientem – należy uświadomić sobie, że relacja pracownika socjalnego z klientem zawsze będzie relacją asymetryczną, w której pracownik socjalny ma przywileje i władzę, jakich nie ma klient. Niekiedy władzę tę można wykorzystać na rzecz interesu klienta, jednak jakakolwiek przewaga winna być uświadomiona w relacji z klientem/podopiecznym/ pacjentem/ uczniem, czyli z istoty swej słabszym podmiotem relacji.
- ▶ Świadome podejście do własnego warsztatu – należy uświadomić sobie własne opresyjne praktyki i przyzwyczajenia, takie jak język pełen stereotypów, uzależnianie podejmowanych działań od własnych stereotypów, częstsze stawianie wymagań i odwoływanie się do obowiązków niż do praw odbiorców pomocy, osądzanie klientów w kategoriach moralnych, czy dzielenie klientów instytucji pomocowych na lepszych i gorszych (zasługujących i niezasługujących na pomoc).
- ▶ Świadome podejście do zaplecza metodycznego i teoretycznego – praca nie tylko przede wszystkim tworzenie grup wsparcia/ samopomocy, organizowanie środowiska lokalnego czy oddziaływanie w sferze polityki i prawa oraz Stosowanie technik

i narzędzi, które zapewniają symetrię między stronami (np. wspieranie słabszej strony w artykułowaniu potrzeb i pomysłów poprzez zarządzanie komunikacją).

Namysł – tak teoretyczny, jak i praktyczny, czy etyczny – nad istotą władzy, a także neutralnością pomagacza i jej ograniczeniami, jak również nad możliwościami korekty tego podejścia są próbą aplikacji teorii krytycznej w obszarze mediacji i mediacyjnej pracy socjalnej. Jest to podejście nie dość w rodzimej literaturze przedmiotu z obszaru pracy socjalnej i mediacji doceniane. Warto uświadomić sobie, że teoria krytyczna, zwłaszcza aplikowana w praktykę pracy *helping professions*, ma wiele zalet:

- ▶ Kładzie nacisk na zrozumienie konfliktów i ich przyczyn w kontekście społecznych i strukturalnych nierówności
- ▶ Analizuje konflikty pomiędzy jednostkami, grupami i społecznościami w odniesieniu do relacji władzy, jakie panują między ludźmi
- ▶ Postuluje, aby mediatorzy rozwijali umiejętności krytycznego myślenia, by mogli identyfikować dysproporcję sił, a następnie zmieniać negatywne relacje
- ▶ Odrzuca wymóg neutralności na rzecz walki o sprawiedliwość społeczną (czyli fundamentalną wartość w pracy socjalnej) poprzez rzecznictwo (advocacy), działania edukacyjne, lobbying itd.
- ▶ Pozwala rozwiązać dylemat profesjonalny (czyli neutralny, bezstronny) mediator czy profesjonalny pracownik socjalny
- ▶ Łączy rolę mediatora z innymi rolami *helping professions* – rzecznika, aktywisty, edukatora
- ▶ Pozwala pogodzić mikropraktykę z pracą socjalną w sferze publicznej
- ▶ Pozwala obronić mediacje przed zarzutami o brak namysłu nad szerszymi strukturalnymi i społecznymi źródłami konfliktów. 🗨️

Bibliografia

- Bauman, Z. (2007). *Płynna nowoczesność*. Warszawa: Wydawnictwo Literackie.
- Beck, U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*. Warszawa: Wydawnictwo Scholar.
- Beckett, Ch. (2010). *Podstawy teorii dla praktyków pracy socjalnej*, Warszawa: Akademia Pedagogiki Specjalnej.
- Bunio-Mroczek, P. (2016). Rodzaje mediacji i ich rola w pracy socjalnej, *Zeszyty pracy socjalnej*, 21, z. 1: 11–21.
- Dalrymple, J., Burke, B. (2000). Anti-oppressive practice. In: *The Blackwell Encyclopaedia of Social Work*. (ed.) M. Davies, Blackwell Publishing.
- Dominelli, L. (2002). *Anti-oppressive Social Work Theory and Practice*. Palgrave MacMillian.
- Dragon, A., (2014). *Mediacja w świetle symbolicznego interakcjonizmu*. Zielona Góra: Dyskursy młodych andragogów 15, Uniwersytet Zielonogórski.
- Foucault M. (1993). *Nadzorować i karać*. Warszawa: Wydawnictwo Fundacji Aletheia, wyd I.
- Foucault M. (1977). *Narodziny kliniki*. Warszawa: Wydawnictwo KR.
- Giddens, A. (2004). *Nowoczesność i tożsamość*. Warszawa: PWN.
- Gmurzyńska, E., Morek, R. (2014). *Mediacje. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wolters Kluwers.
- Gmurzyńska, E., Morek, R. (2011). O problemach dotyczących rozstrzygnięcia spraw o błędy lekarskie i o roli mediacji, kwartalnik ADR nr 3(15).
- Kalisz A., Zienkiewicz A. (2015). *Polubowne rozwiązywanie konfliktów w pomocy społecznej. Komunikacja, psychologia społeczna, negocjacje i mediacje socjalne*. Sosnowiec: Wyższa Szkoła Humanitas.
- Kantowicz, E. (2005). *Praca socjalna w Europie. Inspiracje teoretyczne i standardy kształcenia*. Olsztyn: Wydawnictwo UWM.
- Kantowicz, E. (2001). *Elementy teorii i praktyki pracy socjalnej*, Olsztyn: Wydawnictwo UWM.
- Lister, R. (2007). *Bieda*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!

- Miley K., DuBois B. (2007). Ethical preferences for the clinical practice of empowerment social work, *Social work in health care*, 44(1–2):29–44.
- Payne, M. (2005). *Modern social work theory*, Lyceum Books.
- Podobas, I., (2014). *Mediacje i negocjacje w pracy socjalnej*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich,
- Rubington, E., Weinberg, M. (2003). *The Study of Social Problems: Seven Perspectives, 7th Ed.*, New York: Oxford University Press.
- Strier R. (2007). Anti-Oppressive Research in Social Work A Preliminary Definition, *British Journal of Social Work*, vol. 37.
- Szacki, J. (2012). *Historia myśli socjologicznej* wydanie nowe, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szatur-Jaworska, B. (1995). *Teoretyczne podstawy pracy socjalnej*. [W:] Pilch T., Lepalczyk I. (red.) Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie, Warszawa: Wydawnictwo Żak.
- Taylor, A. (2002). *Handbook of Family Dispute Resolution: Mediation Theory and Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tew, J. (2002). *Social Theory, Power and Practice*. Basingstoke: Palgrave.
- Tew, J. (2006). Understanding Power and Powerlessness. Towards a Framework for Emancipatory Practice in Social Work in: *Journal of Social Work*, 6(1): 33–51.
- Weber, M. (2004). *Racjonalność, władza, odczarowanie (wybór pism)*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.

Mgr Iwona Kudlińska-Chróścicka –

magister Socjologii. W 2009 roku otrzymała Wyróżnienie w Konkursie na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie problemów pracy i polityki społecznej organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych pod patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej za pracę magisterską pt. „Wykluczenie społeczne i stygmatyzacja społeczna w biograficznym doświadczeniu biednych kobiet”. Od 2012 r. pracowniczka Katedry Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej.

Specjalizuje się w socjologii problemów społecznych, a główne zainteresowania naukowo-badawcze to: problemy społeczne (w szczególności ubóstwo i wykluczenie społeczne, zaniedbywanie dzieci, stygmatyzacja społeczna i dyskryminacja w obszarze pracy socjalnej), a także teorie i metodyka pracy socjalnej oraz polityka społeczna, zwłaszcza w perspektywie konstrukcjonizmu społecznego. Autorka lub współautorka 20 artykułów i monografii poświęconych ww. problematyce. Była jest kierownikiem dwóch samodzielnie realizowanych projektów badawczych: „Bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych – społeczne konstruowanie i zarządzanie problemem społecznym” (grant Narodowego Centrum Nauki nr 2011/03/N/HS6/03267) oraz „Między wykluczeniem a inkluzją – Povertyism jako bariera profesjonalnej pracy socjalnej z wybranymi klientami pomocy społecznej – rodzinami z młodzieżą ze szczególnymi potrzebami wychowawczymi” (grant przyznany w ramach dotacji celowej MNiSzW dla młodych naukowców).

Mgr Beata Kudlińska-Wodo –

absolwentka Wydziału Prawa i Administracji UŁ, doktorantka w Instytucie Socjologii UŁ, w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej. Mediator przy Sądzie Okręgowym w Łodzi i Sądzie Okręgowym w Sieradzu. Od 17 lat pośrednik w obrocie nieruchomości. Trener kompetencji miękkich i społecznych. Mediator w sprawach gospodarczych i cywilnych, prowadzi również mediacje narracyjne. Zainteresowania naukowe to: mediacje społeczne, praca i etyka w zawodzie mediatora, konflikty pomiędzy grupami społecznymi i zawodowymi, rynek nieruchomości, społeczne problemy związane z mieszkalnictwem, socjologia zamieszkiwania.

Social work and mediation against oppression - theory, praxis and ethics from a critical perspective

Abstract

The article describes two helping professions, social work and mediation – their essence, theoretical, methodical and ethical background, mainly in the context of the challenge of fighting oppression and discrimination. The aim of the article is to characterize selected aspects of the helping process in the context of postulates of antioppressive and critical theory, practice and ethics. On the example of social work and mediation, the authors present the possibilities of adapting the critical thinking (including radical and anti-oppressive theory) in the area of helping.

Keywords:

social work, mediation, oppression, critical theory, antioppressive theory.