

Agnieszka Kozik

Z doświadczenia asystenta rodziny : refleksje pedagogiczne

Pedagogika Rodziny 5/4, 93-106

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Agnieszka Kozik

Katolicki Uniwersytet Lubelski

Z doświadczenia asystenta rodziny. Refleksje pedagogiczne

From the experience of a family assistant. Pedagogical reflections

Abstract: Undertaken thesis relates to the ideas of a family assistant's occupation the statutory obligations, the levels of support one provides. Uses the legal principles, personal experience and literature referring to the subject. Comes to the evaluation of its effectiveness and gives an idea of improvement.

The article presents the epitome of families who are in need of support, additional help and support, its roots and components.

Therefore, supporting families is based on pedagogical influences, social pedagogy and social services.

Key-words: family assistant, disfuncjonal family, pedagogical support

Wprowadzenie

Wprowadzenie w polskim systemie opieki społecznej profesji zawodu asystenta rodziny to wyraz odpowiedzi na zapotrzebowanie na działania zmierzające do wzmocnienia rodziny problemowej poprzez wsparcie. Dotychczasowe formy działań pomocy społecznej opierały się przede wszystkim na oddziaływaniach instytucjonalnych i podejmowane były przez ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki leczenia uzależnień. Skierowane były na rodziny dysfunkcyjne i patologiczne. Warto wspomnieć, że pomoc społeczna tylko w ograniczonym zakresie realizowała pracę socjalną. Brakowało w owym aspekcie realizacji wsparcia indy-

widualnego, skierowanego na pracę w środowisku rodzinnym. Helena Radlińska określiła pracę socjalną jako naukę praktyczną rozwijającą się na skrzyżowaniu nauk o człowieku, biologicznych i społecznych z etyką i kulturoznawstwem, dzięki własnemu punktowi widzenia [Olubiński 2004, s. 115]. Jest ona głęboko powiązana z pedagogiką społeczną. Rozumie się ją wielorako. W znaczeniu szerszym to kierunek pedagogiczny koncentrujący swoje zainteresowania na wzajemnym oddziaływaniu środowiska na jednostki i jednostek na środowisko oraz wynikających stąd trudności, sukcesach, problemach i zadaniach wychowawczych. W znaczeniu węższym natomiast pedagogika społeczna jest teorią wychowawczej funkcji pracy socjalnej. Pedagogika ta zajmuje się w pierwszym rzędzie konstruowaniem modeli procesów oraz rezultatów wychowania, odnoszących się do systemów społecznych [Olubiński 2004, s. 117]. Praca socjalna zatem zakłada indywidualny kontekst współpracy z odbiorcą.

Należy zauważyć, że dotychczas pomoc społeczna w Polsce była realizowana głównie w instytucjach, poza miejscem zamieszkania rodziny i rzadko była to praca socjalna, która w swoich założeniach ma wzajemne, indywidualne oddziaływania osoby wspierającej na odbiorców. Owe formy, wobec narastających problemów rodziny, miały głównie charakter interwencyjny lub kompensacyjny i były podejmowane w sytuacji poważnych dysfunkcji. Starano się niwelować skutki zdarzenia, a nie jemu zapobiegać, co w efekcie nie przynosiło zakładanych efektów. Pracownicy socjalni, pedagodzy, osoby pracujące z rodziną problemową, podkreślali, że tego typu działania są ważne, ale często spóźnione, wobec czego coraz bardziej akcentowali potrzebę działań profilaktycznych oraz konieczność podejmowania działań w sytuacjach zagrożenie rodziny, aby nie dochodziło do patologii. W pracy socjalnej powstała więc nowa – ważna i przyszłościowa – profesja, określana jako *asystent rodziny*.

Niniejsze refleksje mają na celu – w oparciu o osobiste doświadczenie asystenta rodziny – ukazanie istoty tej profesji, przybliżenie zadań i organizacji pracy, stosowanych metod, oceny jej efektywności oraz zasugerowania ewentualnych konkretnych technik pracy i ubogacenia modelu-wzorca asystenta. W związku z tym, że wsparcie rodziny problemowej opiera się na systemie pedagogicznego oddziaływania i zakłada bezpośredni kontakt z rodziną, rozważania będą odnosiły się do wskazań pedagogiki rodziny, pedagogiki społecznej i pracy socjalnej.

Asystentura rodziny – powstanie i rozwój, terminologia

Asystentura rodziny, jak już wspomniano we wstępie, wpisana została w system pomocy społecznej jako wyraz potrzeby wzmocnienia rodziny przeżywającej trudności w samodzielnym wypełnianiu ról. Początki realizacji owej formy plasują się już w latach 1990-2005, kiedy powstawały pierwsze programy w ra-

mach aktywności Powiślańskiej Fundacji Społecznej w Warszawie, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rudzie Śląskiej i Sopotie [Krasiejko 2013, s. 17]. Realizacja owych programów pociągnęła za sobą inne inicjatywy tego typu na teren całej Polski. Na rozpowszechnienie owych inicjatyw miało wpływ wiele czynników społecznych. Czas transformacji polityczno-społecznej po 1989 roku spowodował dysfunkcje w życiu społecznym i rodzinnym obywateli [Krasiejko 2013, s. 18]. Społeczeństwo nie potrafiło odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Państwo borykające się z problemami na wielu obszarach, nie było w stanie zająć się rodziną w sposób pozwalający na szybkie przezwycięzenie jej trudności. W związku z tym problemy zaczęły nasilać się. Brak odpowiedniego wsparcia dla rodziny powodował kumulację występujących dysfunkcji, co prowadziło do rozszerzania się zjawisk patologicznych. Obejmować to zaczęło nie tylko dom rodzinny, ale środowisko lokalne, szkołę, świetlice. Bezrobocie, nieumiejętność radzenia sobie w nowej sytuacji życiowej, bezradność, spowodowały jednak w największym stopniu narastanie problemów wewnątrz rodziny. Zaistniała konieczność wejścia w struktury środowiska, aby podjąć działania mające na celu wsparcie w poprawie sytuacji życiowej rodziny.

Wsparcie to w początkowym etapie, kiedy nie zostało jeszcze usystematyzowane w literaturze oraz ustawodawstwie, podstawy teoretyczne miało w różnych podejściach pedagogicznych, socjologicznych, terapeutycznych [Krasiejko 2013, s. 18]. Opierano się na metodach wspierania, pozytywnego przykładu, rozmowy. W pierwszych publikacjach określono podstawy teoretyczne i definiowanie pojęć asystenta rodziny i asystentury rodziny. Asystenci rodziny pracowali w oparciu o wyżej wymienione wskazania, samodzielnie planując pracę, określając metody oraz formy oddziaływań. Był to etap sprawdzenia owej formy wsparcia, na zasadzie prób i błędów uczono się profesji. Rodzina problemowa jednak wymagała oddziaływania w pełni usystematyzowanego, opartego na przemyślanych zasadach, z wyznaczeniem celów i etapów do ich osiągnięcia.

Profesję zawodu asystenta rodziny wprowadza ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Została uchwalona, jak pisze ustawodawca „dla dobra dzieci, które potrzebują szczególnej ochrony i pomocy ze strony dorosłych, środowiska rodzinnego, atmosfery szczęścia, miłości i zrozumienia, w trosce o ich harmonijny rozwój i przyszłą samodzielność życiową, dla zapewnienia ochrony przysługujących im praw i wolności, dla dobra rodziny, która jest podstawową komórką społeczeństwa oraz naturalnym środowiskiem rozwoju, i dobra wszystkich jej członków, a w szczególności dzieci, w przekonaniu, że skuteczna pomoc dla rodziny przeżywającej trudności w opiekowaniu się i wychowywaniu dzieci oraz skuteczna ochrona dzieci i pomoc dla nich może być osiągnięta przez współpracę wszystkich osób, instytucji i organizacji pracujących z dziećmi i rodzicami” [Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny

i systemie pieczy zastępczej]. Zauważono, jak ważną strukturą społeczną jest rodzina, i że jej funkcjonowanie ma wpływ na całe społeczeństwo. Ustawa ta wprowadziła profesję asystenta rodziny, określiła wymagania do pełnienia zawodu, organizację pracy, zadania asystentów rodziny. W ten sposób ustawodawca wprowadził asystenturę rodziny w struktury systemu opieki społecznej. Dzięki temu częściowo złożono wskazania co do pracy asystenta rodziny. Dodatkową pomoc stanowiły publikacje, w których rozważało się na temat samych oddziaływań asystenta rodziny. Profesja ta zaczęła być definiowana.

Asystentura rodziny jest niewątpliwie nową metodą, a asystenta rodziny jest nową profesją i usługą w systemie wsparcia rodziny [Krasiejko 2013, s. 41]. Asystowanie jest metodą, specjalizacją wsparcia i dotyczyć może usług edukacyjnych, rynku pracy, treningu życia. Asystentura rodziny polega więc na szeroko zakrojonych oddziaływaniach: pracy z rodziną, dla rodziny i przede wszystkim w rodzinie. Definiowanie asystentury rodziny jest trudne, określa się je z dużym stopniem ogólności. Wynika to z bardzo szerokiego kontekstu wsparcia. Trwają rozważania na temat kompetencji asystenta rodziny i stopnia ingerencji w życie klientów. Dotyczą one szczegółowych zagadnień, które zostaną omówione w dalszej części opracowania.

Zadania i organizacja pracy asystenta rodziny

Doprecyzowując istotę zawodu asystenta rodziny należy przyjrzeć się zadaniom, jakie wypełnia on przy wykonywaniu swojej pracy. Zadania te zostaną omówione oraz poddane analizie pedagogicznej. Pierwszym z nich jest opracowanie i realizacja planu pracy z rodziną we współpracy z członkami rodziny i w konsultacji z pracownikiem socjalnym. Owy plan sporządza się na podstawie rozpoznania problemów występujących w rodzinie, konsultacji ze środowiskiem lokalnym, instytucjami zajmującymi się rodziną, takimi jak ośrodek pomocy społecznej, sąd, szkoła. Sporządzenie planu nierzadko przynosi wiele trudności, bowiem klienci często nastawieni są negatywnie do współpracy a ingerencja w ich życie powoduje początkowe narastanie konfliktów. Podopieczni stosują system wyparcia, nie identyfikują się z problemami. Plan musi być stworzony we współpracy z rodziną, która go podpisuje. Tworzy się wtedy swoisty kontrakt pomiędzy asystentem a klientami. Jest on konieczny z kilku względów. Po pierwsze, klient, który podpisuje dokument, czuje się jego współtwórcą i ponosi większą odpowiedzialność za jego realizację. Po drugie, rodzina, która posiada owy plan, w każdym momencie może zweryfikować zadania zrealizowane, uzgodnione terminy. Kolejno, klientowi daje się prawo do samodzielnego wprowadzania ustaleń do planu. Ważnym aspektem tworzenia owego kontraktu jest zwrócenie uwagi na to, aby ilość celów nie była za duża, łatwiej wówczas skupić się na ich realizacji. Bardziej efektywnym jest stworzenie planu, który będzie

konkretny, przejrzysty i jasny. Zawarte w nim założenia muszą być zrozumiałe dla odbiorcy wsparcia.

Plan pracy z rodziną powinien obejmować następujące elementy:

- a) Dane rodziny (imię i nazwisko, adres zamieszkania, ogólny plan działań w rodzinie, który powinien być opracowany we współpracy z członkami rodziny, data sporządzenia oraz dane dotyczące asystenta rodziny (imię i nazwisko, nazwa instytucji);
- b) Cel główny pracy z rodziną, który powinien być jasno zwerbalizowany i określony;
- c) Cele szczegółowe i terminy ich realizacji (powinny być ściśle określone, np. w następujący sposób:

Wzór karty realizacji celów pracy asystenta rodziny

Lp.	Cele szczegółowe	Termin realizacji

Podjęmowane działania

Klient	Asystent

- d) Mocne strony i zasoby rodziny (należy rozpoznać je i określić, ważne jest aby pracować na pozytywach rodziny, zasadnym jest pytanie o rodziny o zdolności, nieujawnione talenty);
- e) Formy wsparcia (w zależności od wyników wnikliwej diagnozy należy ustalić sposoby wsparcia rodziny);
- f) Osoby ważne dla rodziny (ważną sprawą jest rozpoznanie osób, które pełnią znaczącą rolę dla tej rodziny, które ewentualnie mogłyby być spożytkowane dla działań wspierających; praca z rodziną zakłada szeroki kontekst społeczny);
- g) Instytucje wspierające (ustalić zasadnicze instytucje z którymi rodzina ma łączności i które mogą udzielić wsparcia);
- h) Uwagi (asystent powinien zapisywać wszystkie zasadnicze spostrzeżenia dotyczące rodziny i sposobów jej wsparcia).

Po podpisaniu planu pracy asystent rodziny wraz z klientami zaczynają realizować zadania w nim zawarte. Często jednak podczas udzielania wsparcia okazuje się, że określone terminy są niewystarczające lub też pojawiają się nowe problemy, dlatego plan jest aktualizowany. Powinno się to odbywać co najmniej raz na pół roku. Stanowi on fundament oddziaływań. Przy udzielaniu wsparcia rodzinie asystent zawsze odnosi się do owego dokumentu. Na jego postawie dokonuje się również okresowa ocena sytuacji rodziny (co najmniej raz na pół roku), która weryfikuje realizację owego planu. Na tej podstawie pracownik decyduje o tym, czy konieczna jest dalsza praca z rodziną.

Ważnym elementem w pracy asystenta rodziny są działania dotyczące udzielania pomocy, która winna być uruchomiana w następujących aspektach: pomoc w poprawie sytuacji życiowej, w tym w zdobywaniu umiejętności prawidłowego prowadzenia gospodarstwa domowego, rozwiązywaniu problemów socjalnych, psychologicznych, wychowawczych z dziećmi. Są to zadania z dziedziny prawa, pedagogiki, psychologii, socjologii, dlatego asystent rodziny powinien systematycznie podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności, uczestniczyć w szkoleniach, korzystać ze wsparcia instytucji. Pomoc w owych zakresach odbywa się głównie w miejscu zamieszkania rodziny, ale w uzasadnionych sytuacjach również poza nią. Asystent pomaga rodzinie w prowadzeniu gospodarstwa domowego, planując budżet rodziny, udzielając informacji na temat problemów codziennych i organizacji dnia. Problemy socjalne i psychologiczne rodziny bywają na tyle złożone, że asystent rodziny korzysta z pomocy instytucji, gdzie kieruje swoich klientów. Są to między innymi: ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, fundacje i stowarzyszenia. W wykonywaniu swojej pracy asystent często oddziałuje na dzieci klientów, podejmując rozmowy wychowawcze, edukacyjne, o charakterze profilaktycznym. Jest to etap bardzo złożony, wymaga bowiem zdobycia zaufania dziecka, wejścia w jego środowisko domowe, szkolne, rówieśnicze. Często rozpoczęcie realnej pracy z małoletnimi jest etapem bardzo długim, wymagającym cierpliwości i przede wszystkim wiedzy oraz doświadczenia. Nierzadko przed rozpoczęciem faktycznej pracy asystent konsultuje się z psychologiem, terapeutą.

Kolejne zadania odnoszą się do kwestii zawodowej rodziny problemowej, w których to środowiskach najczęstszym z problemów (zazwyczaj współwystępujących) jest długotrwale bezrobocie. Są to: wspieranie aktywności społecznej rodzin, motywowanie członków rodzin do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, udzielanie pomocy w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy zarobkowej. W tym wypadku asystent rodziny pełni rolę doradcy zawodowego, motywuje do poszukiwania zatrudnienia, kieruje do instytucji pomocowych, wskazuje miejsca możliwości poszukiwania zatrudnienia, pomaga w sporządzeniu cv oraz listu motywującego, przygotowuje do rozmowy, zachęca do kontaktu z urzędem pracy, wskazuje możliwości odbywania szkoleń i treningów kompetencji. Owa forma wsparcia jest także kwestią nietatwą. Rodziny przeżywające trudności w tym zakresie korzystają z pomocy finansowej, którą oferuje im państwo, to jest: zasiłków okresowych, celowych, rodzinnych, pomocy w postaci rzeczowej (Polski Czerwony Krzyż, Caritas, dofinansowanie do obiadów szkolnych, opalu, energii elektrycznej), zwolnienia z kosztów opłat. Owe wsparcie finansowe dla rodziny często ma podobną wartość do zarobków, które gwarantowałyby wynagrodzenie z pracy. W związku z powyższym bardziej korzystne dla klientów jest niepodjęcie pracy i czerpanie z pomocy zewnętrznych instytucji.

Asystent rodziny ma także za zadanie motywować klientów do udziału w zajęciach grupowych dla rodziców, mających na celu kształtowanie prawidłowych wzorców rodzicielskich i umiejętności psychospołecznych oraz udzielanie wsparcia dzieciom, w szczególności poprzez udział w zajęciach psychoedukacyjnych, prowadzeniu indywidualnych konsultacji wychowawczych dla rodziców i dzieci. Zadania te wpisują się w działania pedagogiczne pracownika i wynikają jasno z ustawy. Asystenci pracujący z rodzinami posiadają wykształcenie z różnych dziedzin. W związku z tym muszą doksztalcać się aby w sposób odpowiedni wykonywać swoje zadania. Analogicznie do innych zadań, w przypadku trudności w realizacji wyżej wymienionych ról, asystent kieruje rodziny do specjalistycznych instytucji. Poradnie i fundacje oferują rodzicom treningi kompetencji rodzicielskich, które poprzez zajęcia edukacyjne i warsztatowe usprawniają kompetencje opiekuńcze i wychowawcze rodziny. Dzieci znajdują pomoc w indywidualnych konsultacjach psychologicznych i pedagogicznych treningach zastępowania agresji, warsztatach podniesienia samooceny, radzenia sobie ze stresem, umiejętności konstruktywnych relacji interpersonalnych.

Podjęcie działań interwencyjnych i zaradczych w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin jest zadaniem, w którym potrzeba szybkiego podejmowania decyzji i myślenia syntetycznego. Zdarza się, że narażone jest bezpieczeństwo asystentów rodziny. W swojej pracy asystent jest narażony także na nieprzyjemności związane ze środowiskiem klientów, zarażenie chorobami skóry czy też pogryzieniami przez zwierzęta. Jest to jeden z trudniejszych aspektów pracy asystenta rodziny. Niezależnie od planu pracy, założonych działań i wspólnych ustaleń, w życiu rodziny problemowej pojawiają się sytuacje nieprzewidziane. Mogą to być zarówno zdarzenia losowe, takie jak choroba, klęski żywiołowe, nagła utrata źródeł dochodu jak i zależne od samych klientów. Są one związane przede wszystkim z przemocą oraz brakiem utrzymywania abstynencji od alkoholu i środków psychoaktywnych. Asystent rodziny jest wówczas zobowiązany do działań interwencyjnych, często związanych z koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom. Sytuacje te wbrew oczekiwaniom, zdarzają się często. Powodują one zburzenie wszystkich wypracowanych celów, które trzeba realizować na nowo.

Według ustawy w wykonywaniu zadań asystent rodziny ma obowiązek współpracy z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny, współpracy z zespołem interdyscyplinarnym lub grupą roboczą lub innymi podmiotami, których pomoc przy wykonywaniu zadań uzna za niezbędną. Zadania te realizowane są na wysokim stopniu ogólności, ze względu na nieścisłość zapisów w ustawie. Każda jednostka organizacyjna sama ustala zasady szczegółowe pracy asystenta. Wiąże się to

z różnicami w wypełnianiu zadań przez różne środowiska asystenckie. Zasadnym jest usystematyzowanie owych działań. Literatura podaje etapy udzielania asysty rodzinnej [Repelewicz-Iwaniuk 2012, s. 211]. Są to ramy bardzo płynne, zależne od problemów występujących w rodzinie, ich złożoności, chęci współpracy klientów.

Pierwszy etap polega na diagnozie i zawiązaniu współpracy z rodziną. Powinien trwać maksymalnie do sześciu miesięcy. Etap ten zakłada nawiązanie kontaktu, diagnozę problemu, potrzeb, mocnych i słabych stron rodziny tkwiących w samej rodzinie jak i jej członkach. Czas trwania owego etapu może przybrać zupełnie inne ramy czasowe. Często rodzina nie jest w stanie otworzyć się przez asystentem, wówczas pracownik sam diagnozuje problem na podstawie obserwacji środowiska, czynników wewnątrz i na zewnątrz rodziny. Aby rozpocząć faktyczną pracę należy określić zasoby rodziny i na nich się skupić. Aby efekty były trwałe, klienci sami muszą wypracować zmiany prowadzące do polepszenia sytuacji życiowej. Asystent ma być towarzyszem, motywować do tego, aby klienci sami widzieli potrzebę zmiany, dążyli do realizacji założonych celów. Drugi poziom stanowi etap współpracy i trwa od 3 miesięcy do 2 lat. To w tym okresie następuje tworzenie planu pracy z rodziną. Asystent w tym czasie podejmuje działania polegające na pomocy zawierającej się w obszarach zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego rodzinie, określenia jej problemów zdrowotnych i trudności psychologicznych. Następnie dochodzi do rozwijania umiejętności wychowawczych rodziców i realizowania obowiązków na rzecz domu i rodziny. Etap zaawansowanej współpracy trwa od 1.5 roku do 2.5 lat. Na tym etapie asystent motywuje i przygotowuje klientów do większej aktywności społecznej, uzupełniania kwalifikacji oraz podejmowania pracy zawodowej. To czas, kiedy asystent stopniowo dystansuje się, pozwala rodzinie na większą swobodę działania, sprawdza jak rodzina podejmuje samodzielne kroki na drodze swojego życia. Etap kończenia współpracy obejmuje ostatnie 3 do 6 miesięcy wsparcia, w którym – po osiągnięciu zakładanej zmiany – asystent monitoruje jej stabilizowanie się i przygotowuje rodzinę do zakończenia współpracy. Etap ten jest rzadko spotykany w pracy systemowej z klientem lub też trwa bardzo długo. Często wyżej wymienione etapy są zamienne ze względu na konieczność podejmowania działań najważniejszych, zapewniających bezpieczeństwo i stabilizację finansową czy mieszkaniową rodziny.

Modele i metodologia pracy asystenta rodziny

Metodyka pracy asystentów rodziny opiera się przede wszystkim na metodach pedagogicznych, takich jak: towarzyszenie, wspieranie, wzmacnianie, informowanie. Praca pedagogiczna z rodziną odbywa się na każdym jej etapie. Pracownicy realizujący zadania przyjmują zawsze określony model pracy. Do

niego dobierają metody, techniki i narzędzia oddziaływań. Wobec tego, że rodzaj relacji, jaka łączy asystenta z odbiorcą wsparcia, jest zindywidualizowany i specyficzny, wiele modeli i metod z szeregu proponowanego przez pedagogów czy psychologów, nie może być w nim wykorzystana. Warto zwrócić uwagę na dwa modele pracy, które są wykorzystywane najczęściej i przynoszą pożądane efekty. Pierwszym z nich jest model pracy skoncentrowany na rozwiązaniach (PSR). Liczba rodzin, z którymi asystent rodziny może prowadzić pracę uzależniona jest od stopnia trudności wykonywanych zadań, nie może jednak przekroczyć 20 [Ustawa z dnia 11 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, art. 15, par. 4]. Zgodnie z ustawą z 25 lipca 2014 roku o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz nieskorych innych ustaw liczba ta zmniejsza się do 15. Jest to wyraz potrzeb wynikających z tego, że praca prowadzona z dużą ilością rodzin nie przynosi zamierzonych efektów. Czas, jaki asystent poświęca każdej z rodzin nie pozwala na pełną współpracę. Pomimo tego, że ustawodawca określa ilość rodzin zgodnie z trudnościami w niej występującymi, realia pokazują, że asystenci współpracują z maksymalną ilością środowisk, ponieważ zapotrzebowanie na ową formę wsparcia jest dużo większe niż liczba stanowisk pracy. W związku z powyższym praca ta musi być skoncentrowana na rozwiązaniu konkretnych problemów. Pozwala to na udzielenie pomocy większej ilości rodzin. Ponadto, jest to metoda, która sprawdza się w warunkach pracy z rodziną problemową.

Asystent stosujący model pracy skoncentrowany na rozwiązaniach (PSR) powinien opierać się na następujących czynnościach: a/ określenie celów i definiowanych przez klientów potrzeb (nie skupianie się na samych problemach) – korzystanie z zasobów rodziny, na podstawie których określa się, jaki będzie tor rozwoju rodziny, działania naprawcze, rodzina z pomocą asystenta powinna dążyć do polepszenia swojej sytuacji, w przeciwnym razie po zakończeniu współpracy nie będzie potrafiła samodzielnie funkcjonować; b/ określenie potencjału, mocnych stron i możliwości klientów (błędem jest opieranie się na brakach i słabych stronach); c/ skupienie się na sukcesach a nie porażkach; d/ określenie wyjątków od sytuacji problemowej a nie skupianie się na problemach i jego częstotliwości występowania; f/ definiowanie i konstruowanie wizji preferowanej przyszłości. [Krasiejko, 2013, s.35-36]. Jak już wielokrotnie wspomniano, w pracy z klientem zasadne jest skupianie się na zasobach podopiecznych. Korzystając z nich, łatwiej znaleźć sposób na przezwyciężanie trudności i eliminowanie deficytów. Ponadto, w relacji z klientem, podnoszenie jego poczucia własnej wartości ma zasadniczy, pozytywny wpływ na osiągnięte efekty. Metoda PSR ujawnia mocne strony rodziny, pozwala na zawiązanie relacji wsparcia i zaufania. Jasnym jest jednak, że owa relacja nie może być odpowiednia, asystent rodziny bowiem docelowo nie dąży do uzależnienia rodziny od siebie ale do nauki samodzielnego radzenia sobie z wypełnianiem ról rodzinnych i społecznych.

Drugą metodą, często stosowaną przez asystenta w pracy z rodziną jest dialog motywujący, który niejako wynika z PSR. Powinien być skoncentrowaną na osobie, opartą na współpracy formą prowadzenia klienta w kierunku wydobywania i wzmacniania motywacji do zmiany przez analizę i rozwiązania ambiwalencji. To metoda wyzwiania i wzmacniania motywacji, stosowana w pracy z osobami mało zmotywowanymi do zmiany, której celem jest wywołanie szybkiej, umotywowanej wewnętrznie zmiany [Jaraczewska 2012, s. 30]. Przynosi pozytywne efekty w pracy z różnymi grupami społecznymi. Czynnikiemami wpływającymi na zmianę są: potrzeby, emocje, system wartości, ambiwalencja, odruch naprawiania. Elementy składowe dialogu motywującego to współpraca, akceptacja, wydobywanie zasobów klienta, okazywanie troski [Jaraczewska 2012, s. 23-28]. I. Krasiejko przedstawia przydatność metody dialogu motywującego w pracy asystenta rodziny. Asystent rodziny przyjmuje rolę towarzysza, osoby wspierającej, a praca ta powoduje zwiększenie wewnętrznej motywacji do zmiany klienta, pracownik stara się zrozumieć punkt jego widzenia. Metoda ta pozwala na pracę z klientem na każdym jej etapie [Krasiejko 2012, s. 180-181]. Model jest efektywny przede wszystkim ze względu na fakt, że zakłada pracę z odbiorcą mało zmotywowanym do zmiany. Wbrew oczekiwaniom, większa część klientów plasuje się o owym obszarze. Ma to swojej źródło w wielu czynnikach. Przede wszystkim, odbiorcy wsparcia są kierowani do asystentów rodziny przez pracowników socjalnych lub też kuratorów rodzinnych. Bywa, że stawia się im warunki dotyczące konieczności podjęcia owej formy wsparcia. Rzecz jasna intencje wyżej wymienionych osób są dobre, rodziny te bowiem wymagają pracy indywidualnej, jednakże w sytuacjach takich klienci nie mają przekonania co do słuszności podejmowanej pracy.

Odbiorcy wsparcia

Przyjęty model pracy, metody współpracy i jej efekty zależą przede wszystkim od samej rodziny problemowej, o której wspomniano już wielokrotnie przy omawianiu innych aspektów. Rodzina jako podstawowy element struktury społecznej pełni role, które bez względu na kontekst (kulturowy, historyczny czy społeczny) nie zmieniają się. Ze względu na to, szereg instytucji wspiera rodzinę, aby wychowywała w sposób odpowiedni dzieci, wdrażając im wartości i zasady funkcjonowania, które pozwolą im w przyszłości na tworzenie społeczeństwa. Rodzina, która jest odbiorcą wsparcia asystenta rodziny, nazywana jest wielorako. Przytacza się następujące określenia: rodzina specjalnej troski, rodzina dysfunkcyjna lub dysfunkcjonalna, rodzina problemowa lub wieloproblemowa, patologiczna.

Dążąc do dokonania pełnej i wnikliwej charakterystyki rodziny, z którą współpracuje asystent rodziny, należy zdefiniować tak zwaną „rodzinę normalną”. Rodzina, która funkcjonuje prawidłowo powinna spełniać określone katego-

rie. Po pierwsze, rodzina ta powinna być środowiskiem w sensie statystycznym, czyli powinna zawierać najwięcej cech typowych, najczęściej występujących w określonym środowisku. Rodzina ta powinna pod względem wychowawczym funkcjonować według ustalonych kryteriów społecznych. To rodzina, która stwarza jej członkom warunki do prawidłowego rozwoju fizycznego, psychicznego i emocjonalnego. To środowisko, które podczas trudności współpracuje z instytucjonalnymi formami wsparcia. Ostatnim elementem jest integralność rodziny, kiedy wszystkie elementy (ekonomiczne, kulturalne i psychospołeczne) współdziałają ze sobą.

Klasyfikując rodziny można wyróżnić: wzorowe, normalne, słabo wydolne wychowawczo, niewydolne wychowawczo oraz rodziny patologiczne [Krasiejko 2010, s. 13]. Rodzina wzorowa stwarza swoim członkom jak najlepsze warunki wychowawcze, dąży do podnoszenia poziomu wychowawczego a rodzice sami podejmują inicjatywy wychowawcze. Rodzina jeszcze wydolna wychowawczo charakteryzuje się tym, że warunki wychowawcze bywają zachwiane, tak jak jej ogólne funkcjonowanie. Pomimo to rodzina czyni wysiłki aby usprawnić funkcjonowanie, czuje odpowiedzialność za jej członków. W rodzinie niewydolnej wychowawczo dochodzi do zaburzeń w funkcjonowaniu rodziny, co wiąże się z niepowodzeniami jej członków. Styl i metody wychowawcze są niezgodne z poziomem rozwoju dzieci a błędy wychowawcze są przyczyną trudności dydaktycznych i wychowawczych potomstwa. W rodzinach tych nie istnieją aspiracje i plany życiowe. Warunki ekonomiczne i mieszkaniowe są trudne. Zauważa się w nich rozłam więzi rodzinnych. Rodziny patologiczne pozostają w stałej kolizji z prawem oraz moralnością. W rodzinach tych wszystkie poziomy działalności wychowawczej odbiegają znacznie od norm.

Rodziny z problemami określa się także innymi terminologiami, takimi jak rodziny zdeorganizowane, zdemoralizowane, rodziny ryzyka. Dla potrzeb podjętego tematu autor skupi się na wyżej opisanej terminologii. We wstępnym etapie współpracy asystent określa charakter rodziny i jej najważniejsze deficyty. Problem jednak pojawia się wcześniej. Mianowicie w momencie, kiedy rodzina jest zgłoszona jako ta, która potrzebuje wsparcia w tym zakresie. Najczęściej rodziny z którymi asystent zaczyna współpracę stanowią środowisko, które charakteryzuje się niewydolnością w wielu sferach funkcjonowania. Sprzężenie i długotrwałość występujących deficytów jest za duże, aby w szybkim czasie usprawnić funkcjonowanie rodziny. Nawiązanie kontaktu powinno następować na etapie, kiedy rodzina jest jeszcze wydolna. Działania asystenta miałyby wtedy charakter profilaktyczny, pozwoliłyby na wczesną interwencję w sytuacji problemowej. Tymczasem problemy występujące w rodzinie wymagają dużego nakładu pracy i pozytywnego nastawienia do podejmowanych działań. Są to charakterystyczne problemy, które występują w prawie każdym środowisku, często

są sprzężone ze sobą. Chodzi w tym aspekcie przede wszystkim o: bezrobocie, ubóstwo, trudną sytuację mieszkaniową, problemy z prawem, choroby fizyczne i psychiczne, uzależnienia (od alkoholu, narkotyków, hazardu, gier komputerowych), przemoc fizyczną i psychiczną, problemy w relacji na poziomie mąż – żona lub rodzice – dzieci, problemy wychowawcze z dziećmi, brak kompetencji opiekuńczo-wychowawczych, niezaradność w sprawach życiowych, trudności w planowaniu budżetu, prowadzenia gospodarstwa domowego. W związku z wcześniej wspomnianymi sprzężeniami, oddziaływania naprawcze wymagają długotrwałej pracy, która często nie przynosi pożądanych efektów.

Pedagogiczne aspekty asystentury rodziny

Rodzina dzieli opiekę nad dziećmi z instytucjami opiekuńczo-wychowawczymi, edukacyjnymi, leczniczymi, resocjalizacyjnymi. Przy instytucjonalnym wsparciu rodziny ważna jest gotowość do współdziałania, umiejętność komunikowania, podjęcie współodpowiedzialności, stworzenie klimatu pedagogicznego wsparcia rodziny [Gajewska 2004, s. 168]. Wsparcie pedagogiczne jak już wspomniano, odbywa się przy każdym kontakcie asystenta z klientem. Aby jednak w sposób całościowy podejść do tematu, należy wspomnieć o barierach jakie towarzyszą zarówno rodzinie jak i asystentom rodziny w podejmowanych działaniach. G. Gajewska podaje następujące bariery pedagogicznego wsparcia rodziny. Ze strony pracownika mogą to być: niska gotowość kadry do wspomagania rodziny, słabe umiejętności współpracy, lęk przed podjęciem niekonwencjonalnych metod, brak klimatu do wspomagania rodziny, negatywne doświadczenia. W związku z powyższym konieczne jest usprawnianie higieny pracy i systematyczne odnowienie kwalifikacji. Po stronie rodziny mogą to być: lęk przed ingerencją w sprawy prywatne rodziny, brak lub niska gotowość do współpracy, niska ocena kompetencji pracownika, negatywne doświadczenia [Gajewska 2004, s. 168]. W pracy z rodziną należy skupić się więc na jej zasobach, które są obecne na każdym etapie współpracy. Są to przede wszystkim: spójność, adaptacyjność, organizacja, umiejętność porozumiewania się, silne więzi, wytrzymałość rodziny, elastyczność, ilość i forma wspólne spędzanie czasu, zdolność do wykorzystywania pozytywów, dobra materialna rodziny [Krasiejko 2010, s. 17]. W przypadku trudności w określeniu owego potencjału, asystent rodziny stara się go odnaleźć. Zdarza się, że środowisko jest tak bardzo problemowe, że należy się skupiać na zasobach, których wydobycie zajmuje dużo czasu i energii. Mogą nimi być dla przykładu: młody wiek, chęć zmiany, wsparcie ze strony rodziny, brak uzależnienia. Asystent wychodzi z założenia, że każdy klient owe zasoby posiada.

Praca socjalna prowadzona przez asystentów rodziny korzysta w największym stopniu z nauk o wychowaniu. Wychowanie z punktu widzenia pedagogiki społecznej to dostrzeganie i wzmacnianie pozytywnych warunków życia lub

tworzenie środowiskowej intencjonalności wychowawczej poprzez uruchamianie wspólnej aktywności nakierowanej na przeobrażanie własnego środowiska [Olubiński 2004, s. 125]. Jest to aspekt najbardziej istotny w prowadzeniu pracy z rodziną. Trzeba tutaj odnieść się nie do zaistniałych faktów ale ich genezy. Sytuacja życiowa zdeterminowana jest środowiskiem i wychowaniem. Klienci, którzy zostali wychowani w rodzinie z wieloma deficytami, w ten sam sposób wychowują swoje dzieci. Nie mają umiejętności, wiedzy i odpowiedniego podejścia do procesu opieki i wychowania. Klienci często sami obciążeni są bagażem negatywnych doświadczeń. Dostrzeżenie owych kontekstów, ich analiza, zrozumienie i wpływ na dalsze życie, jest niezbędne dla podjęcia działań naprawczych.

Podsumowując można stwierdzić, że asystent rodziny w praktyce powinien zmierzać do kształtowania dojrzałych osobowości wszystkich członków rodzin z którymi pracuje oraz nabycia umiejętności samodzielnego egzystowania i podejmowania odpowiedzialności za podejmowane działania. Realizowany proces wychowania oraz jego skutki uwidaczniają się na różnych płaszczyznach. Są to skutki wynikające z wpływu środowiska oraz aktywnej lub pasywnej postawy jednostek i grup w nim żyjących oraz oddziaływań różnych sił tkwiących w społeczeństwie, dążących do zmiany środowiska, a także rozbieżności lub interakcji pomiędzy poszczególnymi składnikami środowiska a mniej lub bardziej aktywnym zachowaniem jednostek [Olubiński 2004, s. 125–126].

Praca asystenta więc musi być skoncentrowana na wsparciu oraz działaniach pomocowych, opiece i edukacji. Analizując proces wychowania, asystent musi wchodzić w relacje interpersonalne oraz społeczne z klientem, które mają zaowocować pożądanymi zmianami. W podejmowaniu działań asystent rodziny powinien korzystać ze wskazań i dorobku pedagogiki społecznej. Wyraża się to przede wszystkim w idei podmiotowości – człowiek jest osobą i kreatorem środowiska oraz w przyjęciu idei sprawiedliwości społecznej – wszyscy ludzie powinni mieć równy dostęp do określonych warunków rozwoju, podejście do klienta powinno być bezstronne, a także w idei pomocniczości – społeczeństwo ma obowiązek niesienia pomocy w rozwoju wszystkim potrzebującym. Ważnym elementem jest też przyjęcie idei edukacji społecznej, wyrażającej się w przekonaniu, że wychowanie jest bardzo ważnym elementem życia społeczno-kulturowego [Olubiński 2004, s. 124]. Uplasowanie oddziaływań w owym obszarze pozwoli na pracę efektywną, zgodną z jej zadaniami a także uchroni asystenta rodziny przed patologiami zawodowymi, takimi jak wypalenie czy stres zawodowy.

Zakończenie

Profesją zawodu asystenta rodziny jest w procesie ciągłego doskonalenia. Powstają nowe publikacje, podejmujące aspekty związane z wykonywaniem powierzonych zadań. Temat niewątpliwie wymaga refleksji, tak na poziomie teo-

retycznym, jak i praktycznym. Prezentowana publikacja dotyczy obu aspektów, z zaakcentowaniem pedagogicznego podejścia w pracy asystenta.

Niewątpliwie asystentura rodziny jest nową formą wsparcia rodziny problemowej i jest wyrazem odpowiedzi na potrzeby społeczne. Efektywność pracy asystentów rodziny jest zauważalna, wymaga jednak ciągłego usprawniania i rozpowszechniania w placówkach zajmujących się wsparciem rodziny.

Bibliografia

Dębska-Cenian A., *Asystowanie – rozważania na temat istoty ego silnie zindywidualizowanego wsparcia*, [w]: M. Szpunar (2010), *Asystentura – nowa metoda w pomocy społecznej w Polsce*, Wyd. MOPS w Gdyni, Gdynia.

Gajewska G., (2004), *Pedagogika opiekuńcza i jej metodyka*, PEKW Gaja, Zielona Góra.

Jaraczewska M., (2012), *Główne idee, inspiracje i założenia Dialogu Motywującego*, [w]: *Dialog motywujący w teorii i praktyce*, M. Jaraczewska, I. Krasiejko (red.), Wydawnictwo Naukowe Akapit, Toruń.

Kita B., A. Repelewicz-Iwaniuk, (2012), „Standard świadczenia pracy asystenta rodziny w m.st. Warszawy” jako przykład zastosowania elementów Dialogu Motywującego w pracy z rodzinami z wieloma problemami, [w]: *Dialog motywujący w teorii i praktyce*, M. Jaraczewska, I. Krasiejko (red.), Wydawnictwo Naukowe Akapit, Toruń.

Krasiejko I. (2013), *Zawód asystenta rodziny w procesie profesjonalizacji*, Wyd. Edukacyjne Akapit, Toruń.

Krasiejko I., (2013) *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny. Przykład podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach*, „Śląsk” Wydawnictwo naukowe, Katowice.

Krasiejko I., (2012), *Metodyka działania asystenta rodziny. Różne modele pracy socjalnej i terapeutycznej z rodziną*, „Śląsk” Wydawnictwo Naukowe, Katowice.

Krasiejko I., (2010), *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach w pracy socjalnej*, „Śląsk”, Wydawnictwo Naukowe, Katowice.

Olubiński A., (2004), *Praca socjalna. Aspekty humanistyczne i pedagogiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo edukacyjne „Akapit”, Toruń.

Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej

Ustawa z dnia 25 lipca 2014 roku o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw