

MARTA CZECHOWSKA-BIELUGA, EWA DOMARECKA

ASYSTENCI RODZIN WOBEC PROPONOWANYCH ZASAD ETYCZNYCH ICH ZAWODU. PRÓBA ROZPOZNANIA PROBLEMU¹⁾

ABSTRAKT

W artykule podjęto próbę analizy podejścia asystentów rodzin do wybranych zasad etycznych. Celem przeprowadzonych badań była również diagnoza zakresu inspiracji pojawiających się w toku kształcenia. Przyjęto, że wartości stanowią ważne narzędzie pracy osób profesjonalnie pomagających rodzinom, wpływając na poziom efektywności wykonywanych zadań. Okazało się, że najważniejszą zasadą dla badanych był szacunek do drugiej osoby, a jednocześnie zdecydowana większość z nich zetknęła się z nią w trakcie edukacji. Badani wysoko cenili także takie zasady, jak: „traktowanie klienta jak partnera i eksperta od własnego życia”, „praca z rodziną, a nie kontrola” oraz „wysłuchanie osoby”. Wydaje się, że zasady uznawane przez badanych za najważniejsze w ich pracy znajdują się na najwyższych poziomach w hierarchii także wśród teoretyków podejmujących problematykę profesjonalizacji asystentów rodzin. W opracowaniu zostały przedstawione jedynie ramy aksjologiczne praktykowania asystentury rodziny, które niewątpliwie wymagają dalszych pogłębionych badań. Celem tego artykułu było zwrócenie uwagi środowisk związanych z pomocą rodzinie na kwestie profesjonalizacji asystentów rodziny i wskazanie na etykę zawodową jako element nieodzowny w ich pracy i decydujący o jej powodzeniu.

Słowa kluczowe: asystent rodziny, wartości, zasady etyczne

WSTĘP

Wielu badaczy podkreśla, że wartości są kluczowe w życiu każdego człowieka, gdyż wprowadzają w nim ład i porządek oraz umożliwiają doświadczanie pełnego sensu egzystencji (Homplewicz, 2002, s. 75; Klamut, 2012, s. 44–45). Według Andrzeja Kalety i Wojciecha Kniecica

¹⁾ Artykuł jest kontynuacją sprawozdania z badania przeprowadzonego przez Autorki, opublikowanego w numerze 1(32) 2017 „Pracy Socjalnej”, s. 113–122.

(2007, s. 129–146), wynikiem realizacji wartości egzystencjalnych jest satysfakcja przekładająca się na zadowolenie z życia. Przyjęty przez człowieka system wartości jest istotnym czynnikiem, który wpływa na jego zachowanie w pracy (Siekańska, 2005). Współcześnie w naukach o zarządzaniu zwraca się uwagę na stopień identyfikacji pracownika z wartościami miejsca pracy oraz z jego własnym systemem wartości (Juchnowicz, 2012).

Wartości są szczególnie istotne w obszarze pracy socjalnej, chociażby z uwagi na jej pomocowy charakter. Wzorzec pracownika zatrudnionego w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej opiera się na etyce, a wartości – jak podkreślają Dorota A. Rybczyńska i Bożena Olszak-Krzyżanowska (1995) – pełnią wiele ważnych funkcji. Po pierwsze zapobiegają stereotypom w działaniach zawodowych, sprzyjają motywacji do samodoskonalenia, a także stanowią profilaktykę w zakresie wypalenia zawodowego. Dzięki wartościom jest możliwe osiągnięcie satysfakcjonującego poziomu wykonywania pracy oraz sprzyjanie osiągnięciu optymalnych efektów. Wartości zapewniają także postępowanie zgodne z kryteriami standardu obowiązującego w pracy socjalnej, jak również w zgodzie z samym sobą (Rybczyńska, Olszak-Krzyżanowska, 1995).

Namysł nad miejscem etyki w pracy socjalnej i pomocy społecznej można sprowadzić do kilku grup zagadnień. Po pierwsze, chodzi o znaczenia, jakie mają podstawowe wartości dla ogólnej misji, celów i priorytetów pomocy społecznej i pracy socjalnej. Kolejna grupa zagadnień może dotyczyć dylematów pojawiających się podczas wykonywania obowiązków służbowych. Po trzecie, refleksja etyczna może także odnosić się do wprowadzania standardów etycznych do zawodu. Chodzi o tendencję do określania jasnych zasad ramowych działalności profesjonalnej obejmujących standardy w zakresie wykształcenia i standardy etyczne (Reamer, 1994).

Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na pytanie o ramy aksjologiczne dla praktykowania asystentury rodzin. Wartości analizowano w odniesieniu do propozycji kodeksu etycznego przedstawionej przez Izabelę Krasiejko (2013, s. 370). Zgodnie z ustawą z 2011 r. rodziny niewypełniające funkcji opiekuńczo-wychowawczej są wspierane przez asystentów rodziny. Celem ich pracy jest osiągnięcie przez rodzinę podstawowego poziomu stabilności życiowej i odpowiedzialności za własne życie, co umożliwi jej wychowywanie dzieci. Podstawowym zadaniem asystenta jest wspieranie

rodziców w prawidłowym wypełnianiu przez nich funkcji opiekuńczo-wychowawczych (Art. 11.1. i 15.6 Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej). Ich działalność w świetle danych ministerialnych wydaje się nie tylko wysoce skuteczna, ale i obiecująca (Informacja Rady Ministrów o realizacji w roku 2013 Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny w systemie pieczy zastępczej).

Podjęcie tematu jest z jednej strony konsekwencją coraz częstszego uczestniczenia profesjonalistów w sieci wsparcia osób, które tej pomocy potrzebują, a tym samym rozwoju pracy socjalnej z rodziną, a z drugiej – czynnikiem sprzyjającym procesowi profesjonalizacji asystentów rodzin. Ostateczne sformułowanie kodeksu etycznego pozwoliłoby na realizację wielu funkcji dochodzenia do profesjonalizmu zawodowego. Wskazanie głównych wartości ukierunkowujących działania asystentów rodziny nie tylko unobilituje zawód na tle innych, podniesie poziom identyfikacji pracowników z zawodem, ale co bardzo istotne, biorąc pod uwagę specyfikę działań tej grupy zawodowej, może ułatwić dokonywanie wyborów w sytuacjach konfliktu moralnego. Ponadto może wzmacniać motywację do przestrzegania wymogów formalnych związanych z daną profesją, konkretnym działaniem czy też określoną problematyczną sytuacją (Krasiejko, 2013, s. 365).

Efektywność pracy z rodzinami jest trudna do zmierzenia ze względu na wielość warunkujących ją czynników (specyfika potrzeb klientów, relacje interpersonalne między pracownikami, współpraca z otoczeniem czy sposób zarządzania) (Krzyszowski, 2001, s. 23–31). O ile powstają analizy dotyczące metodycznych i organizacyjnych aspektów pracy asystentów rodziny, o tyle w polu badań empirycznych nieznacznie jest akcentowany kontekst zasad etycznych (Czechowska-Bieluga, 2013). Jest to ważny obszar badawczy z uwagi na – jak się wydaje – obecnie jeszcze niesfinalizowany proces tworzenia strategii profesjonalizmu zawodowego analizowanej grupy pracowniczej.

Przedstawione wcześniej rozważania stanowią uzasadnienie potrzeby podejmowania badań dotyczących podejścia do wartości asystentów rodzin jako jednego z czynników efektywności pracy socjalnej z rodziną. Działania pomocowe często stanowią swoistą ingerencję w życie rodzinne, co wymaga od pracowników pomocowych postępowania zgodnie

z zasadami kodeksu etycznego. Można zatem założyć, że zaangażowanie w pracę wymaga zgodności pomiędzy preferowanymi zasadami a kodeksem etycznym zawodu. Jak zaznacza Mirosław Szymański (2006, s. 48), „poznanie wartości uznawanych przez poszczególne osoby, grupy społeczne (...) jest bardzo ważnym składnikiem ogólnej oceny kondycji jednostki i społeczeństwa (...)”.

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ WŁASNYCH

Celem przeprowadzonych badań była analiza zakresu wartości wybranych z propozycji kodeksu etycznego, z którymi badane osoby zetknęły się w toku kształcenia. Pierwsze i dotychczas nowatorskie próby sformułowania kodeksu etycznego asystentów rodziny podjęła Krasiejko. Posłużono się wymienioną propozycją, która została opracowana na dyskusyjnym forum społecznościowym (Krasiejko, 2013, s. 369).

Badania zostały zrealizowane we wrześniu 2016 r. w Gdyni wśród 40 asystentów rodzin dobrowolnie uczestniczących w Ogólnopolskim Zlocie Asystentów Rodzin²⁾, przy czym do analizy zostały włączone 34 prawidłowo wypełnione kwestionariusze. Dobór osób do badań był celowy, przy czym starano się uzyskać możliwe najszersze informacje z punktu widzenia celu badania (por.: Wasilewska, 2008, s. 30). Z uwagi na niewielkie rozpoznanie analizowanego problemu w literaturze, badaniem planowano objąć asystentów ze wszystkich województw. Stosunkowo niewielka grupa osób badanych została zakwalifikowana w konsekwencji przyjętych założeń, zgodnie z którymi prowadzone analizy miały na celu jedynie poszerzenie wiedzy z zakresu podejścia asystentów rodziny do wybranych zasad ujętych w propozycji kodeksu etycznego oraz do wybranych kontekstów edukacyjnych. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, w ramach której wykorzystano autorski kwestionariusz ankiety do badania podejścia asystentów rodzin do wybranych zasad etycznych. Osoby badane miały do

²⁾ W ramach Zlotu zaplanowano cykl dwudniowych zajęć, obejmujących wykłady, warsztaty i panele dyskusyjne. Na Zlot zostali zaproszeni asystenci rodzin z całej Polski. Prowadząca badanie dobrała jednostki do próby na podstawie ogólnej znajomości analizowanego zjawiska, w tym na podstawie aktywności podczas uczestnictwa w prowadzonych przez nią warsztatach.

dyspozycji możliwość uszeregowania swoich wyborów na skali od 1 (najniższa wartość) do 14 (najwyższa wartość). Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o zasady etyczne pozwala na określenie podstaw praktyki zawodowej, a także umożliwiła określenie ich znaczenia dla celów, misji i priorytetów w pracy socjalnej (Bieńko, 2012).

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH ASYSTENTÓW RODZIN

Wśród badanych dominowały kobiety (94,1%). Jedynie 14,7% badanych asystentów rodziny pracowało na aktualnym stanowisku ponad 5 lat i był to najdłuższy staż pracy w badanej grupie. Wprawdzie Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej reguluje pracę asystentów rodzin, aczkolwiek przed jej wprowadzeniem asystenci byli zatrudniani w ramach niektórych projektów. Prawie co czwarta badana osoba legitymowała się stażem do jednego roku (23,5%). Staż wynoszący od 2 do 3 lat posiadał co piąty badany (20,6%). Szczegółowe dane obrazujące długość stażu badanych na stanowisku asystenta rodziny obrazuje tabela 1. Z kolei w tabeli 2 zestawiono wiek badanych osób. Średnia wieku wynosiła 35,6 lat. Wiek ankietowanych był zróżnicowany, choć do najliczniejszej grupy zaliczały się osoby w wieku od 31 do 40 lat (35,3%). Nieznacznie mniej liczną grupę stanowiły osoby w wieku od 24. do 30. roku życia (29,4%). Wiek co piątego asystenta rodziny mieścił się w przedziale 41–50 lat. Jedynie 14,8% badanych ukończyło 50. rok życia.

TABELA 1. Staż pracy badanych osób na stanowisku asystenta rodziny

Staż pracy w latach	Liczebność (N)	Udział (%)
0–1	8	23,5
1,1–2	4	11,8
2,1–3	7	20,6
3,1–4	5	14,7
4,1–5	5	14,7
powyżej 5	5	14,7
Razem	34	100

Źródło: wyniki badań własnych.

TABELA 2. Wiek badanych osób

Przedział wiekowy	Liczebność (N)	Udział (%)
24–30	10	29,4
31–40	12	35,3
41–50	7	20,5
51–60	5	14,8
Razem	34	100

Źródło: wyniki badań własnych.

Większość badanych to osoby zamężne (64,7%), co piąty asystent był stanu wolnego, co dziesiąty badany żył w wolnym związku, a 2,9% osób było rozwiedzionych. Ponad co trzeci badany asystent rodziny (35,3%) nie miał dzieci.

Analizy ujawniły, że asystenci rodzin częściej pochodzą z małych miast i wsi, niż w nich zamieszkują (tab. 3). Z kolei duże miasta częściej stanowią ich miejsce zamieszkania w porównaniu z ich miejscem pochodzenia. Jednakże najczęściej asystenci zamieszkują i pochodzą ze średniej wielkości miast.

TABELA 3. Miejsce zamieszkania badanych osób

Wielkość miejscowości	Miejsce zamieszkania		Miejsce pochodzenia	
	Liczebność (N)	Udział (%)	Liczebność (N)	Udział (%)
Wieś	2	5,9	6	17,6
Miasto do 10 000 mieszkańców	4	11,8	6	17,6
Miasto 10 001–100 000 mieszkańców	13	38,2	11	32,5
Miasto 100 001–500 000 mieszkańców	8	23,5	6	17,6
Miasto powyżej 500 000 mieszkańców	7	20,6	5	14,7
Razem	34	100	34	100

Źródło: wyniki badań własnych.

Zdecydowaną większość badanych stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (w tym 85,3% to osoby posiadające tytuł magistra, a 11,8% – tytuł licencjata). Jedynie 2,9% osób ukończyło edukację na poziomie średnim.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Okazuje się, że najsilniej, zdaniem badanych, ich system ocen został wyznaczony przez tradycje rodzinne. Istotnymi czynnikami warunkującymi preferowane zasady etyczne były także doświadczenia życiowe i wartości wyznawane przez ich najbliższych. Co ważne, wartości kształtowane podczas edukacji również stanowiły relatywnie ważny czynnik. Za najmniej ważne podczas kształtowania systemu wartości badani uznali kolejno lekturę książek, wyznawaną religię, system wartości współpracowników oraz media. Szczegółowe dane zostały zobrazowane w tabeli 4.

TABELA 4. Opinie badanych na temat czynników, które wyznaczyły ich system wartości

Czynnik	Mediana	Ranga
Tradycje rodzinne	1	1
Moje doświadczenia życiowe	2	2
Wartości preferowane przez moich najbliższych (np. męża, partnera, przyjaciela)	3	3
Wartości, które wpajano mi podczas edukacji	4	4
Lektura książek	5	5,5
Religia	5	5,5
System wartości współpracowników	6,5	7
Media	7,5	8

Źródło: wyniki badań własnych.

Spośród zasad etycznych, do realizowania których badani byli przygotowywani podczas kształcenia, najczęściej pojawiały się takie jak: opieranie pracy na mocnych stronach klienta i wyjątkach od problemu, a nie na stereotypach (91,2%). Wartość ta uzyskała jednocześnie jedynie rangę środkową (R = 7) w hierarchii ważności. Szacunek do drugiej osoby, ro-

zumiany jako: punktualność, słuchanie, otwartość, czas i kultura osobista, okazał się najważniejszą zasadą dla badanych i pojawił się w treściach kształcenia u 88% z nich. Aż 82,4% osób kształtowało swoje kompetencje z zakresu wysłuchania zdania innych oraz pomocy w rozwiązywaniu problemów na podstawie pomysłów nie tylko swoich, ale przede wszystkim podopiecznego. Wartość związana z umiejętnością i ważnością słuchania uzyskała rangę 3,5, a pomoc uwzględniająca zdanie osoby wspieranej – rangę 6. Większość badanych asystentów (76,5%) kształciło się także w zakresie nieosądzania, które ich zdaniem nie było najważniejszą zasadą w pracy asystentów (ranga 9,5), oraz na temat pracy z rodziną, co oznacza spotykanie się z rodziną, by z nią pobyc, porozmawiać, wspólnie coś opracować, razem gdzieś wyjść itp. Praca z rodziną była usytuowana wysoko w hierarchii, o czym może świadczyć ranga 3,5. Większość osób (73,5%) była przygotowywana do nieprzekazywania żadnej informacji udzielonej przez rodzinę bez poinformowania jej o tym. Zasada ta należała do najbardziej wrażliwych, gdyż badani nadali jej rangę 12,5. Stosunkowo nisko w systemie zasad znalazła się zdolność do wyłuskiwania zasobów osoby wspieranej i dostrzeganie nawet najmniejszej zmiany na lepsze (w celu pokazania jej i innym służbom społecznym, że rodzina je ma, że potrafi) ($R = 9,5$), choć aż 67,6% osób spotkało się z nią w trakcie edukacji. Równoliczna grupa była szkolona w zakresie dawania dobrego przykładu własną postawą, co było umiejscowione dość nisko w kolejności preferencji ($R = 8$). Ponad połowa badanych (55,9%) zdobywała wiedzę z zakresu: traktowania klienta jako partnera i eksperta od własnego życia, analizy tego, co się nie udało, i dotrzymywania zdania, co okazało się wartością niezwykle cenioną w pracy ($R = 2$). Najrzadziej, choć relatywnie często (w odniesieniu do połowy badanych), ankietowani spotkali się z dwiema następującymi zasadami: „dotrzymywanie zdania” ($R = 5$) oraz „w przypadku sytuacji trudnych rozmawianie o tym, co należy zrobić, aby sytuacja się nie powtórzyła” ($R = 12,5$). Stwierdzono istotną statystycznie korelację między występowaniem zasad etycznych w treściach dotychczasowego kształcenia badanych a ich hierarchią. Im więcej osób wskazało styczność z daną zasadą w toku edukacji, tym większe znaczenie miała ona dla nich w późniejszej pracy zawodowej (r Pearsona = 0,979; $p = 0,001$). Szczegółowe dane zostały zilustrowane w tabeli 5.

TABELA 5. Zasady etyczne – ich waga i występowanie w treściach kształcenia

Zasady etyczne ¹	Zasady, z którymi badani zetknęli się podczas kształcenia		Zasady, które są najważniejsze w pracy asystenta rodziny	
	Liczebność (N)	Udział (%)	Mediana	Ranga
Opieranie pracy na mocnych stronach klienta i wyjątkach od problemu, a nie na stereotypach	31	91,2	7,5	7
Szacunek do drugiej osoby	30	88	1	1
Wysłuchanie zdania osoby na daną sprawę	28	82,4	5	3,5
Pomoc w rozwiązywaniu problemów na podstawie pomysłów nie tylko swoich, ale przede wszystkim podopiecznego	28	82,4	7	6
Praca z rodziną, a nie kontrola	26	76,5	5	3,5
Nieosądzanie	26	76,5	8,5	9,5
Nieprzekazywanie dalej żadnej informacji udzielonej przez rodzinę bez poinformowania jej o tym	25	73,5	11,5	12,5
Dawanie dobrego przykładu własną postawą	23	67,6	8	8
Wyłuskiwanie zasobów osoby wspieranej i dostrzeganie nawet najmniejszej zmiany na lepsze w celu pokazania jej i innym służbom społecznym, że je ma, że potrafi	23	67,6	8,5	9,5
Traktowanie klienta jak partnera i eksperta od własnego życia	19	55,9	3	2
Umawianie się na spotkania	19	55,9	9	11
Gdy coś nie udaje się, pytanie o to, co się stało, że się nie udało, i przesuwanie na następny okres	19	55,9	12	14
Dotrzymywanie zdania	17	50	6	5
Gdy zdarzyło się coś trudnego, rozmawianie o tym, co się stało i co trzeba zrobić, aby w przyszłości sytuacja się nie powtórzyła – tworzenie swoistej instrukcji na „czarną godzinę” ²	17	50	11,5	12,5

¹ Wartości zostały wybrane z pracy: Krasiejko, 2013, s. 369.

² Źródło: wyniki badań własnych.

Analizy wykazały, że badani w zdecydowanej większości mają poczucie, że w pracy realizują ważne rzeczy, że potrafią zidentyfikować najistotniejsze kwestie zawodowe, są wierni wyznawanym zasadom etycznym (tab. 6).

TABELA 6. Utożsamianie się badanych osób z wybranymi twierdzeniami dotyczącymi wartości

Stwierdzenie	Liczebność (N)	Udział (%)
Mam poczucie, że realizuję ważne rzeczy w mojej pracy	32	94,1
Umiem dokładnie wskazać, co jest najważniejsze w mojej pracy	32	94,1
Wydaje mi się, że jestem wierna wartościom zawodowym, które wybrałam	31	91,2
Najczęściej wybieram odpowiednie wartości zawodowe i sposoby ich realizacji	31	91,2
Wartości, które cenię, dają mi wiele satysfakcji w pracy	31	91,2
W pracy postępuję zgodnie z preferowanymi przeze mnie wartościami	30	88,2
Nie mam trudności ze wskazaniem, co jest wartościowe w mojej pracy	29	85,3
W pracy kieruję się bardziej konkretnymi potrzebami rodzin, którym pomagam, niż moimi wartościami	28	82,4
Mam wystarczająco dużo energii, by móc realizować w pracy preferowane przeze mnie wartości	26	76,5
W pracy podczas kierowania się moimi wartościami jestem wytrwała	26	76,5
Odnalazłam najważniejsze wartości w mojej pracy	23	67,6
W pracy często doświadczam dylematów wartości	22	64,7
Często odczuwam wątpliwości odnośnie do wybranych wartości zawodowych	15	44,1
Moja hierarchia wartości zawodowych nie zmieniła się w ciągu mojej pracy (w trakcie nabywania przeze mnie nowych doświadczeń zawodowych)	14	41,2
W mojej pracy brakuje wartości, które naprawdę cenię	9	26,5
Nie potrafię dokładnie określić, co jest najważniejsze w mojej pracy	4	11,8
Mam poczucie, że zagubiłem w pracy najważniejsze wartości	3	2,9

Źródło: wyniki badań własnych.

Prawie połowa ankietowanych (41,2%) deklaruje stałość hierarchii wartości zawodowych. Ponadto wartości cenione przez zdecydowaną większość asystentów przynoszą im wiele satysfakcji w pracy. Z jednej strony badani najczęściej deklarują postępowanie w pracy zgodnie z preferowanymi przez nich wartościami, a także nie mają trudności ze wskazaniem, co jest wartościowe w ich działaniu. Z drugiej strony wielu z nich (44,1%) wskazuje na częste wątpliwości odnośnie do wybranych wartości zawodowych. W pracy kierują się bardziej konkretnymi potrzebami wspomaganych rodzin niż własnym systemem wartości. Ponadto najczęściej mają wystarczająco dużo energii, by móc realizować w pracy preferowane wartości i są w tym wytrwali. Co ważne, ponad połowa badanych (67,6%) odnalazła najważniejsze wartości w ich pracy, a jednocześnie 64,7% z nich doświadcza dylematów w tej kwestii. Co czwarty badany (26,5%) deklaruje brak w pracy zawodowej cenionych przez siebie wartości, a co dziesiąty (11,8%) nie potrafi dokładnie określić, co jest najważniejsze w jego pracy. Jedynie 2,9% badanych ma poczucie, że zagubiło w pracy najważniejsze wartości.

ZAKOŃCZENIE

Wyniki badań pozwalają na stwierdzenie, że ankietowani asystenci rodzin to osoby zaangażowane w swoją pracę wysoko oceniające ważne w ich pracy zasady etyczne. Cztery obszary – jak się wydaje – w sposób decydujący warunkują ich system preferencji. Wśród nich należy wymienić: wartości wpajane im podczas wychowania, ich doświadczenie życiowe, wartości cenione przez najbliższych i – co ważne – wartości, do których byli kształceni. Analizy wykazały, że im więcej osób wskazało styczność z daną zasadą w toku edukacji, tym większe znaczenie ma ona dla nich w późniejszej pracy zawodowej (r Pearsona = 0,979; p = 0,001). Można zatem przypuszczać, że edukacja w zakresie zasad etycznych może warunkować podejście do nich, a pośrednio może wyznaczać sposób wykonywania przyszłej pracy zawodowej. Analizy statystyczne są spójne z deklaracjami badanych, ujawniając istotny związek między kształceniem w zakresie zasad etycznych a przypisywanym im rangom. W trakcie procesu kształcenia i doksztalcania asystent może zatem zostać wyposażony w narzędzia w postaci gotowości do realizacji danych zasad etycznych oraz kompetencji do ich wdrażania.

Obecnie dyskusyjna wydaje się jednak kwestia jakości szkoleń skierowanych do tej grupy zawodowej.

Najważniejsze dla badanych okazały się następujące zasady: szacunek do drugiej osoby, traktowanie klienta jak partnera i eksperta od własnego życia, wysłuchanie zdania osoby na daną sprawę oraz praca z rodziną (a nie kontrola). Najniżej w hierarchii zostały umiejscowione takie zasady, jak: nieprzekazywanie dalej żadnej informacji udzielonej przez rodzinę bez poinformowania jej o tym, gdy zdarzyło się coś trudnego, rozmawianie o tym, co się stało i co trzeba zrobić, aby w przyszłości sytuacja się nie powtórzyła (tworzenie swoistej instrukcji na „czarną godzinę”) oraz nieprzekazywanie dalej żadnej informacji udzielonej przez rodzinę bez poinformowania jej o tym.

Jedną z barier rozwoju pracy z rodziną jest postawa pracowników społecznych wobec klientów (Trawkowska, 2010). Na podstawie zaprezentowanych wyników można przypuszczać, że stosunek asystentów wobec wspomaganych rodzin nie tylko nie stanowi przeszkody w efektywnej realizacji zadań, lecz wręcz powinien sprzyjać osiągnięciu założonych celów. Zofia Kawczyńska-Butrym (2001) za czynnik aktywizujący pracę z rodziną uważa postawę życzliwości oraz akceptacji dla rodziny problemowej cechującą badanych asystentów.

Wyniki badań ujawniły także, że ankietowani w pracy często doświadczają dylematów wartości (64,7%), choć hierarchia ich zasad etycznych wydaje się niezwykle spójna i konsekwentnie konstytuowana. Etycy pracy społecznej dość powszechnie podzielają opinię, że „sytuacje dylematu etycznego przybierającego postać wyboru «dobro-dobro» – konfliktu wartości, obowiązków, konfliktu między niespójnymi i/lub sprzecznymi celami – nie mają swoich obiektywnych rozwiązań” (Olech, 2013, s. 33). Warto byłoby w przyszłych badaniach pogłębić ten wątek badań i sprawdzić na konkretnych przykładach, na ile asystenci rodzin są świadomi swoich preferencji, oraz objąć badaniem większą ich grupę. Interesującą inspiracją byłyby tu badania w działaniu.

BIBLIOGRAFIA

- Bieńko, M. (2012). Dylematy profesji i roli w refleksyjnym projekcie tożsamości współczesnego pracownika społecznego. W: M. Rymsza (red.), *Pracownicy społeczni i praca społeczna w Polsce. Między służbą a urzędem*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

- Czechowska-Bieluga, M. (2013). *Poczucie zadowolenia z życia pracowników socjalnych w socjopedagogicznej perspektywie uwarunkowań pełnionej roli zawodowej*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Hemplewicz, J. (2002). *Etyka pedagogiczna*. Warszawa: Wydawnictwo Salezjańskie.
- Informacja Rady Ministrów o realizacji w roku 2013 Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2013, poz. 135, z późn. zm.).
- Juchnowicz, M. (2012). *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*. Warszawa: PWE.
- Kaleta, A., Knieć, W. (2007). Jakość życia i edukacja. W: S. Kowalik (red.), *Społeczne konteksty jakości życia*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy.
- Kawczyńska-Butrym, Z. (red.). (2001). *Mieszkańcy osiedli byłych pegeerów o swojej sytuacji życiowej*. Olsztyn: Studio Poligrafii Komputerowej „SQL”.
- Klamut, R. (2012). Typy struktury sensu życia a treści celów wybieranych do realizacji. *Roczniki Psychologiczne*, 4, 44–45.
- Krasiejko, I. (2013). *Zawód asystenta rodziny w procesie profesjonalizacji. Wstęp do teorii i praktyki nowej profesji społecznej*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.
- Krzyszowski, J. (2001). Organizacja pomocy społecznej a nowe koncepcje zarządzania. W: M. Grewiński, J. Krzyszowski (red.), *Współczesne tendencje w pomocy społecznej i pracy socjalnej*. Warszawa: Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.
- Olech, A. (2013). Źródła i rodzaje dylematów etycznych w pracy socjalnej oraz możliwości ich rozwiązywania. W: M. Sokołowska (red.), *Dylematy etyczne pracowników socjalnych*, Warszawa: CRZL.
- Popielski, K. (2009). *Psychologia egzystencji. Wartości w życiu*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Reamer, F.G. (1994). Wartości i etyka. W: M. Bocheńska-Seweryn, K. Frysztaćki, K. Kluzowa (red.), *Wypisy z wybranych zagadnień pracy socjalnej*. Kraków: WUJ.
- Rybczyńska, D.A., Olszak-Krzyżanowska, B. (1995). *Aksjologia pracy socjalnej – wybrane zagadnienia. Pracownik socjalny wobec problemów i kwestii społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- Siekańska, M. (2005). *Zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Szymański, M. (2006). O znaczeniu badań jakościowych nad wartościami. W: W. Furmanek (red.), *Z badań nad wartościami w pedagogice*. Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski.
- Trawkowska, D. (2010). Bariery rozwoju pracy socjalnej w pomocy społecznej w perspektywie systemowej. Przykład pracy socjalnej z rodziną. *Roczniki Socjologii Rodziny*, XX, 185–208.
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2016, poz. 575).
- Wasilewska, E. (2008). *Statystyka opisowa nie tylko dla socjologów*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.

FAMILY ASSISTANTS AND THE SUGGESTED ETHICAL PRINCIPLES OF THEIR PROFESSION. AN ATTEMPT TO EXAMINE THE PROBLEM

ABSTRACT

This article attempts to analyze the attitude of family assistants towards the selected principles adopted in the proposed ethical code. The aim of the research was also to diagnose the scope of values which the respondents encountered in the course of their education and which have been selected from the presented proposal. It has been assumed that the values constitute an important tool for persons who provide professional assistance to families, affecting the level of efficiency of the tasks they perform. The research has revealed that respect for other people was the most important element for the respondents. At the same time, most of them encountered this feature in the course of their education. The following principles were also rated highly by the subjects: “treating the clients as partners and experts on their own lives”, “working with the family instead of controlling it” and “listening to people”. It seems that the principles considered the most important by the respondents in their work are also ranked as the most important ones by theoreticians dealing with the professionalization of the family assistants. The study presents only the axiological framework of the family assistance practice which, undoubtedly, requires further in-depth research. The aim of this paper was to draw the attention of the persons involved in family assistance to the issues connected with professionalization of the family assistants and to emphasize that professional ethics is an indispensable part of their work, having a decisive effect on the success of that work.

Key words: family assistant, value system, ethical principles