



MARTA CZECHOWSKA-BIELUGA*

BARBARA SORDYL-LIPNICKA**

ROLA ZAWODOWA ASYSTENTÓW RODZINY W ŚWIELE ANALIZ JAKOŚCIOWYCH

ABSTRAKT

Celem badań była identyfikacja roli, jaką pełnią asystenci rodzin wraz z treścią realizowanych przez nich zadań, utrudnieniami, których doświadczają, i czynnikami sprzyjającymi. Rolę zawodową potraktowano jako ramę analiz funkcjonowania i doświadczeń zawodowych badanych asystentek rodzin. Przedstawiony materiał pochodzi z pięciu indywidualnych, częściowo ustrukturyzowanych wywiadów pogłębionych z asystentami rodzin. Wyniki badań ujawniły, że prawie wszystkie asystentki realizują własne role zawodowe w pewnym stopniu w sposób niestandardowy, choć wspólną cechą prezentowanych wypowiedzi jest świadomość wagi zaufania we wspólnej pracy z rodzinami. Ponadto cechuje je doświadczanie pewnych trudności jawiących się jako kombinacja różnych elementów. Badane werbalizują przekonanie, że same kreują własne role zawodowe, które są w pewnej mierze wyznaczone także przez wspierane rodziny, kierowników oraz pracowników socjalnych.

SŁOWA KLUCZOWE: asystent rodziny, rola zawodowa

WSTĘP

Obserwowalne następstwa procesu intensyfikacji określonych zmian pojawiające się na poziomie mikro- i makrospołecznym coraz częściej przekładają się na kształtowanie odmiennych niż dotąd strategii ży-

* Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Katedra Pedagogiki Społecznej; ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3560-2629>

** Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie, Wydział Nauk Społecznych, Katedra Etyki Pracy Socjalnej; ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3893-1359>

ciowych wielu jednostek oraz grup. Różnorodność indywidualnych rozstrzygnięć w sferze wyborów normatywnych w stosunku do zawodowych aspektów życia osobistego sprzyja również permanentnym modyfikacjom w zakresie postrzegania roli zawodowej przez wybrane profesje.

W grupie osób silnie doświadczających zmian w określonych dziedzinach aktywności zawodowej pozostają obecnie asystenci rodzin, którzy w 2011 r. zgodnie z Ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, otrzymali uprawnienia do zatrudnienia w obszarze pomocy społecznej (Dz.U. 2020 poz. 821). Ta stosunkowo nowa profesja społeczna na przestrzeni lat spotyka się z coraz to większą liczbą wymagań instytucjonalnych oraz personalnych (pochodzących od samych interesariuszy). Wielość oczekiwań skierowanych ze strony opinii publicznej sprawia, że wśród klientów asystentów rodziny pojawiają się osoby nie tyle oczekujące wsparcia instrumentalnego, ile wymagające aktywnego wkładu samych asystentów w efektywne rozwiązywanie ich problemów życiowych, wychowawczych czy profilaktycznych. Dlatego coraz częściej zauważa się potrzebę eksploracji określonych obszarów aktywności zawodowej osób mających wpływ na realizację roli zawodowej. Wnioski powstające z tej analizy mogą nie tyle dostarczać praktycznych wskazówek dla samych realizatorów danej roli zawodowej, ile budować pewien teoretyczny model tej roli tak, aby osoby zainteresowane wykonywaniem określonego zawodu znały jego specyfikę, charakter zadań czy kanon zachowań niezbędnych w interakcjach społecznych.

Rozważania na temat związków roli zawodowej ze sposobem wykonywania zadań oraz możliwością doświadczania różnorodnych trudności mogą mieć istotne znaczenie naukowe oraz społeczne.

Celem badań była identyfikacja roli, jaką pełnią asystenci rodzin wraz z treścią realizowanych przez nich zadań, utrudnieniami, których doświadczają i czynnikami sprzyjającymi jej pełnieniu. Problem badawczy zawierał się w pytaniu, na czym polega rola zawodowa asystentów rodzin i jakie czynniki ją wyznaczają.

ISTOTA ROLI ZAWODOWEJ – WYBRANE KWESTIE TEORETYCZNE

W życiu człowieka jedną z ważniejszych ról społecznych jest rola zawodowa. Rozumienie roli zawodowej na przestrzeni lat ulegało ciągłym zmia-

nom. Koncepcja roli społeczno-zawodowej autorstwa Stanisława Niecińskiego (1976, s. 31–32), choć opracowana w latach 70., nadal pozostaje aktualna. Pozwala na wyodrębnienie trzech podstawowych elementów strukturalnych roli zawodowej, takich jak: przepis roli, role pełnione i role subiektywne, które stanowią o jej istocie. Przepis roli to inaczej jej skrypt, scenariusz, opis epizodów czynności, uwzględniający zarazem społeczno-kulturowe reguły ich oceny, zgodne zazwyczaj z kwestiami prawno-formalnymi stanowiska pracy. Z kolei rola pełniona jest zbiorem epizodów czynności, których elementem jest jawne zachowanie jednostki, ściśle wynikające ze specyfiki organizacji, w której pracuje. Ostatnim elementem roli społeczno-zawodowej jest rola subiektywna, która zawiera psychiczne odzwierciedlenia epizodów zachowania w danej roli (m.in. jest to percepcja roli, jej ocena, wizja działania w roli).

W poszukiwaniu sensu rozumienia roli zawodowej, jaką przyjmuje człowiek, warto odwołać się również do określonych teorii wyjaśniających proces rozwoju zawodowego człowieka, tak by zarazem ukazać liczne, często złożone uwarunkowania świadczące o kształtowaniu się roli zawodowej. W literaturze przedmiotu, szczególnie w źródłach amerykańskich można odnaleźć następujące teorie:

- teorie ujmuje fazowość rozwoju zawodowego człowieka (koncepcja Supera);
- teorie osobowościowe (koncepcja Roe oraz Hollanda);
- teoria cech-czynników rozwoju zawodowego (Pearson);
- teoria dostosowania się do pracy (Davis, Lofguist, Weiss).

Wnikliwy przegląd koncepcji rozwoju zawodowego dokonany na gruncie polskim pozwala na wyróżnienie następujących ujęć:

- Augustyna Bańki (1995, s. 132–246), który dokonując uporządkowania klasycznych teorii kariery Supera, wymienia takie teorie, jak: teoria wyboru zawodu, obrazu siebie, teorie organizmiczne (związane z procesem konstruowania Ja) oraz osobowościowe;
- Tadeusza Nowackiego (2003, s. 254–55), który kierując się uwarunkowaniami determinującymi wybór zawodu, dzieli teorie na: klasyczne, nowotechniczne, osobowościowe i socjologiczne;
- Magdaleny Piorunek (1996, s. 13–16), która z kolei przedstawia propozycję podziału teorii na dwa nurty: socjologiczny (społeczeństwo warunkuje przebieg kariery jednostki) i psychologiczny (podmiot jest głównym decydem w kwestii własnego życia);

- Bożeny Wojtasik (1994, s. 37–52), która przyjmując kryterium biograficzne, wyróżniła następujące teorie rozwoju zawodowego: jednorazowy akt decyzyjny, proces specyficzny dla określonej fazy rozwoju człowieka oraz proces trwający przez dłuższy okres życia.

Podsumowując, można przyjąć, że w pełni ukształtowany rozwój zawodowy człowieka pozwala na właściwe pełnienie roli zawodowej. Według S. Chełpy (2005, s. 28–36) role zawodowe realizowane przez pracowników w organizacji zawsze związane są z zajmowaną przez nich pozycją, przy czym role te składają się z następujących elementów:

- norm zadaniowych: rodzaj zadań roboczych, metody i środki ich realizacji, zakres odpowiedzialności oraz sposób wynagradzania;
- norm rozwoju zawodowego: zasady awansowania, wymagane umiejętności i kompetencje oraz sposób ich zdobywania, zasady degradacji zawodowej;
- norm interakcji społecznych: struktura hierarchii ról w organizacji, zakres, rodzaj, formy kontaktów społeczno-zawodowych;
- norm wartościowania: zasady przypisywania zdarzeniom i ludziom pozytywnych i negatywnych właściwości;
- innych norm: np. odnoszących się do ubioru, uczesania, używania specyficznego języka, form gramatycznych.

Przestrzeganie wymienionych tu norm przez jednostkę podejmującą aktywność zawodową wpływa na sposób pełnienia określonej roli zawodowej.

ROLE ZAWODOWE OSÓB PROFESJONALNIE POMAGAJĄCYCH, W TYM ASYSTENTÓW RODZINY

Analiza realizacji roli zawodowej pełnionej przez osoby wykonujące zawody pomocowe w literaturze przedmiotu była prowadzona w różnych aspektach. Główne wątki badawcze dotyczyły takich zagadnień, jak:

- uchwycenia wielopostaciowości asystenta rodziny jako podmiotu działającego (Krasiejko, 2013, 2016a, 2016b; Szpunar, 2011);
- utrudnień, jakie powstają w pracy zawodowej osób profesjonalnie pomagających (Kawczyńska-Butrym, Wójcik, Waldowska, 1991; Krasiejko 2013, 2016c);
- cech osobowości charakterystycznych dla osób wykonujących zawody pomocowe (Fudała, 1992; Krasiejko, 2013);

- dylematów etycznych wpływających na zachowanie profesjonalistów (Olech, 2013);
- kompetencji zawodowych oraz psychospołecznych kosztów związanych z niesieniem pomocy (Krasiejko, 2013; Szpunar, 2019);
- zakresu obowiązków asystenta rodziny (Ciczowska-Giedziun, 2012, s. 57; Krasiejko, 2013, 2016a, 2016b).

Zakres obowiązków oraz specyfika pracy asystentów rodziny wynika wprost z ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej, obowiązującej od 2011 r. i jest w niej bardzo szczegółowo zaprezentowana¹⁾. Kluczową przesłanką skierowania asystenta do rodziny jest niewłaściwy sposób wypełniania przez rodzinę funkcji opiekuńczo-wychowawczej oraz istnienie dodatkowych problemów świadczących o dysfunkcjonalności określonych członków rodziny. Na podstawie szerokiego opisu wymagań stojących przed samym asystentem rodziny, a także na podstawie literatury przedmiotu warto wymienić swoisty katalog funkcji, które oddają istotę roli zawodowej asystenta rodziny. Na rolę asystenta składają się następujące elementy:

- informowanie, motywowanie, wspieranie, współdziałanie czy też współpracowanie (Krasiejko, 2010, 2011, 2013, 2016a; Wirkus-Ostrowska, 2011, s. 144–145);
- odnajdywanie zasobów klientów i ich diagnozowanie (Krasiejko, 2010, 2011, 2013, 2016a, 2016b; Łangowska, 2011, s. 189–190; Szpunar, 2011, s. 91–93);
- wzmacnianie klientów i ich wspieranie w działaniach, umiejętność okazywania wsparcia emocjonalnego w trudnych sytuacjach życiowych (Krasiejko, 2010, 2011, 2013, 2016a, 2016b; Łangowska, 2011, s. 190);
- uświadamianie rozwiązań, doradzanie w określonych kwestiach (Jaśkowska, 2011, s. 144);
- współdziałanie pomiędzy specjalistami a klientem (Kotlarska-Michalska, 2011, s. 67; Krasiejko, 2013, 2016a, 2016b);
- kierowanie procesem zmian (Krasiejko, 2013, 2016a, 2016b; Szpunar, 2019);
- przejście z funkcji urzędnika do roli osoby wspierającej, przyjaciela, przewodnika, nauczyciela (Krajewska, 2012, s. 112; Krasiejko, 2010, 2011, 2013, s. 91; Malinowski, 2011, s. 41).

¹⁾ Art. 15 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Małgorzata Szpunar (2011, s. 99) zwracając uwagę na istotę informowania jako głównego zadania asystentów rodziny, które jednocześnie staje się podstawą kontaktu pomiędzy asystentem a jego klientem, wskazuje zarazem na sposób postrzegania roli asystenta rodziny przez jego klientów. Członkowie rodziny, którzy przypisują asystentom negatywne określenia „nieprzyjazny”, „despotyczny”, „narzucający własną wizję rozwiązań”, bardzo często mogą szybciej wycofywać się z wzajemnych kontaktów (zdobywając wybrane informacje na temat rozwiązań określonych problemów), niż pozostawać we wzajemnej relacji.

Niefuność członków rodziny, z którą niejednokrotnie spotykają się asystenci, jest związana najczęściej z negatywną percepcją rodzin, która powstaje na bazie trudnych doświadczeń wyniesionych z wcześniejszych kontaktów z innymi „specjalistami” (Krasiejko, 2011, s. 227–228). Zdarzają się również sytuacje, podczas których asystent informuje rodzinę o niewłaściwym obszarze uprawnień, dlatego że nie zna czy też nie rozumie zależności pomiędzy doświadczeniami członków rodziny a ich obecnymi działaniami. Obszar działania zawodowego asystentów rodziny w większości przypadków dotyczy społecznych relacji oraz jednostkowych losów ludzkich, które zawsze związane są z „przeżywanymi dramatami osobistymi” (Szpunar, 2011, s. 99–115).

Jednym z ważnych obszarów realizacji roli zawodowej przez asystentów pozostaje również przestrzeń funkcjonowania emocjonalnego asystentów i rodzin, którymi się zajmują. Próbując zrozumieć emocje innych ludzi, asystent rodziny zobowiązany zostaje do wkroczenia w sferę trudnych spraw klienta (dotyczących m.in. kwestii wychowania seksualnego, higieny osobistej czy komunikacji wewnątrzrodzinnej). Bywa, że w wyniku prowadzonych czynności sam przeżywa trudne stany emocjonalne, ponieważ rodziny, do których trafia, są dotknięte zazwyczaj tak wieloma problemami, że jawnie mówią o poczuciu własnej bezradności. Jednocześnie asystent musi pokazać rodzinie, że potrafi udzielić właściwej pomocy, dając przy tym gwarancję poczucia akceptacji i przekonania, że będzie adwokatem tej rodziny, że jego pomoc będzie użyteczna (Świderska, 2013, s. 42).

Anna Jaśkowska (2011, s. 145) podkreśla, że niewłaściwe zaangażowanie emocjonalne ze strony asystenta może stanowić swoistą przeszkodę w realizacji procesu pomocowego. Dzieje się tak, kiedy w toku realizowanej aktywności zawodowej asystent praktykuje następujące zachowania: wyręcza wspieranego; realizuje własną wizję pomocy; jawnie przekracza granice

wynikające z relacji pomagania czy też przejmuje nadmierną odpowiedzialność za funkcjonowanie rodziny. Zdolność radzenia sobie z własnymi przeżyciami jest jednym z zasadniczych elementów konstytutywnych w budowaniu właściwej roli zawodowej asystenta rodziny.

Zaistnienie asystentury w obszarze pomocy społecznej powoduje również polaryzację intensywności pracy socjalnej, która jest jednym z podstawowych wymiarów realizacji roli zawodowej asystentów rodziny. Asystent rodziny, wchodząc w bliskie relacje z rodziną, musi zdawać sobie sprawę, że w przypadku zdarzeń krytycznych, prowadząc intensywną pracę socjalną, zmuszony zostanie do dokonywania wyborów wykluczających się, a nawet przeczących sobie (np. związanych z dobrem dzieci, trwałością i nierozzerwalnością rodziny). Wówczas pojawia się kwestia odpowiedzialności w aspekcie realizacji roli zawodowej, która może być ukierunkowana zarówno na wytwarzanie drobnych rezultatów, jak i na zapobieganie złym skutkom (Cane, 2002, s. 31–32). Takie rozumienie roli zawodowej zakłada jednocześnie kształtowanie tożsamości wykonawcy roli na podstawie uznania, że jednostka działa nie tyle w wymiarze funkcjonalnym (wypełniając określone funkcje), ile przede wszystkim w wymiarze moralnym (Bovens, 1998, s. 26). Ujęcie kwestii odpowiedzialności z zobowiązaniem spoczywającym na roli zawodowej w wymiarze realizacji zawodowej asystentury rodziny związane jest również z oczekiwaniami społecznymi wiążącymi się z wykonywaną rolą. Można zatem przyjąć, że odpowiedzialność roli jest formą odpowiedzi na zobowiązanie w przestrzeni publicznej wobec jej wykonawców.

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ WŁASNYCH

Celem badań była identyfikacja roli, jaką pełnią asystenci rodzin, wraz z treścią realizowanych przez nich zadań, utrudnieniami, których doświadczają, i czynnikami sprzyjającymi. Rolę zawodową potraktowano jako ramę analiz funkcjonowania i doświadczeń zawodowych badanych asystentek rodzin.

Zastosowano metodę studium przypadku, traktując ją jako jakościową strategią badawczą, pozwalającą na pewne uogólnienia na podstawie dobranej celowo niewielkiej grupy dokładnie opisanych przypadków będących przykładami wybranego zjawiska społecznego. Dążono do odpowiedniego przeprowadzenia selekcji przypadków, stosując dobór celowy ze względu

na wyróżnione kryteria (Silverman, 2009, 167–169). Zakładając, co dokumentują badania, że role zawodowe różnicuje wiek, poziom wykształcenia, kierunek studiów, staż zawodowy oraz miejsce pracy – na podstawie tych kryteriów utworzono matrycę sytuacji badanych (tabela 1).

TABELA 1. Charakterystyka badanych asystentek rodzin

LP	Wiek (lata)	Poziom ukończonych studiów	Kierunek studiów	Staż pracy na stanowisku asystenta rodziny (w latach)	Staż pracy w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej (w latach)	Miejsce pracy
K, 36 ¹	36	licencjackie	pedagogika resocjalizacyjna z elementami profilaktyki	4	8	GOPS
K, 52	52	licencjackie	praca socjalna	5	27	GOPS
K2, 36	36	licencjackie	praca socjalna	5	5	GOPS
K, 35	35	magisterskie	wychowanie przedszkolne i edukacja wczesnoszkolna	2	2	MOPS
K, 37	37	magisterskie	pedagogika opiekuńczo-wychowawcza i praca socjalna	6	11	GOPS

Źródło: opracowanie własne.

¹ Zastosowano skrót K dla oznaczania badanych kobiet wraz z podaniem ich wieku

Analizowano doświadczenia pięciu asystentek rodzin związane z ich indywidualną praktyką zawodową. Próbowano do nich dotrzeć, badając ich opowieści. Badaniom poddano kobiety w wieku od 35 do 52 lat, z których wszystkie ukończyły studia wyższe. Trzy badane asystentki rodzin są absolwentkami studiów licencjackich na kierunku pedagogika resocjalizacyjna z elementami profilaktyki, pedagogika oraz praca socjalna. Kolejne dwie uzyskały tytuł magistra pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, pracy so-

cialnej i wychowania przedszkolnego i edukacji wczesnoszkolnej. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej był miejscem pracy dla czterech badanych, a jedna była zatrudniona w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej. Najkrótszy staż pracy wynosił dwa lata, a najdłuższy – sześć.

Badania zostały przeprowadzone w lutym 2020 r. w województwie małopolskim za pomocą kwestionariusza pogłębionego wywiadu ustrukturyzowanego. Przeprowadzono indywidualne wywiady, a następnie zrobiono ich transkrypcję.

Zgodnie z przyjętym założeniem badań jakościowych badacz posługuje się tekstem wywiadu jako materiałem empirycznym, wychodzi od koncepcji społecznego tworzenia badanych rzeczywistości, skupia się na punktach widzenia uczestników badań, ich codziennych praktykach oraz wiedzy dotyczącej przedmiotu badania (Flick, 2010, s. 22–23).

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Rolę zawodową asystenta rodziny, szczególnie wymagane kwalifikacje do wykonywania zawodu oraz wszelkie zadania i jego prawa określa ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Funkcjonując w obszarze reguł wyznaczonych przez ustawodawstwo, asystent rodziny kształtuje własną rolę zawodową, która wiąże się przede wszystkim z udzielaniem pomocy, wspieraniem i aktywizowaniem rodzin do określonych zadań tak, aby zwiększyć tym samym ich wpływ na własne życie, wspomóc je w rozwiązaniu problemów oraz ułatwić im wyjście z sytuacji trudnej. Działania asystenta rodziny jednak nie zawsze prowadzone są schematycznie, za pomocą jednego, przyjętego modelu pracy, w niektórych przypadkach mogą mieć bardzo zindywidualizowany charakter (Hyży, 2020) zależny od określonych czynników (kadry zarządzającej instytucją pomocową, współpracy z innymi specjalistami, specyfiki funkcjonowania rodziny). Mogą o tym świadczyć chociażby następujące wypowiedzi asystentek:

„[...] jestem przede wszystkim osobą wspierającą rodziny z trudnościami, zwłaszcza opiekuńczo-wychowawczymi. Żeby pomóc danej rodzinie wyjść z kryzysu, tak naprawdę, potrzebna jest dobra współpraca z kierownikiem sekcji, innymi specjalistami. Potrzebne jest również zaangażowanie i chęci danej rodziny”. (K, 35)

„[...] Z drugiej strony jest kierownik, czy dyrektor, który nakazuje mi sprawdzać rodziny. Asystent ma być takim kontrolerem i to jest totalne pomieszanie naszych zadań. Rozliczana jestem z pracy, z konkretnych efektów, z tego, co ja robię, a nie z tego, co robiła rodzina [...]. Te dyspozycje kierownicze powodują, że włącza mi się „rozliczanie rodziny” z jej wszystkich działań i złościę się na to, że oni często patrzą na mnie dziwnie, jakby chcieli mi powiedzieć «daj sobie spokój, to są nasze sprawy, o co ci chodzi». Moja praca wówczas «leży w gruzach»”. (K, 36)

„Moja rola jako asystenta rodziny wyznaczona jest poprzez prowadzenie określonych czynności wyznaczonych ustawą (mówiąc szczerze, to moja pani kierownik jest bardzo przepisowa w tym zakresie i często nas kontroluje, czy wszystko dokładnie wykonujemy, zgodnie z przepisami prawa). Osobiście czuję, że ta moja rola trochę jest związana z własnym pomysłem na rodzinę, którą się zajmuje. To ja wspólnie z rodzinami wyznaczam zadania do realizacji, snuję pomysły dotyczące określonych rozwiązań, szukam zasobów, ludzi, instytucji, którzy wpłyną na funkcjonowanie rodziny. Moją siłą jest siła ludzi, członków rodzin, współpracowników, innych obcych, pomagających mi w czynnościach zawodowych”. (K, 37)

„Moja rola związana jest z pomocą rodzicom w prawidłowym funkcjonowaniu w środowisku społecznym (w domu, w szkole, wśród znajomych, w pracy itd.), pomoc rodzicom w załatwianiu spraw związanych ze złożeniem określonych dokumentów w urzędach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, pomoc w poprawie relacji pomiędzy dziećmi a rodzicami, np. umiejętne spędzanie czasu wolnego w rodzinie – gry, zabawa, nauka, rozmowa. Rolę asystenta wyznacza na pewno ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, o tym przypomina mi również mój kierownik. Ale są sytuacje w mojej pracy, że to mój sposób myślenia, moje czynności, dość charakterystyczne stanowią o tym, jaką pełnię rolę”. (K2, 36²⁾)

Analizując zatem rozumienie roli zawodowej przez badane asystentki rodzin, można zauważyć istnienie rozbieżności nie tylko w odniesieniu do jej natury, lecz także w stosunku do osób wyznaczających sposób jej pełnienia.

²⁾ Z uwagi na to, że dwie badane kobiety miały 36 lat, jedną z nich oznaczono jako K2.

We wszystkich wypowiedziach pojawiają się wątki związane ze wspieraniem rodzin w radzeniu sobie z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi, zależnością sposobu jej pełnienia od kierownika, oraz akcentowanie wkładu rodziny w realizowane wspólnie działania.

Warto podkreślić również znaczenie wpływu określonych specjalistów, przede wszystkim pracownika socjalnego, na funkcjonowanie asystentów rodziny i kształtowanie ich roli zawodowej.

Procedura działań asystenta rodziny wiąże się z obecnością pracownika socjalnego, który jako pierwszy w kontakcie z rodziną wskazuje na asystenturę, uznając ją za jedną z wielu form pomocy rodzinie, a zarazem najbardziej efektywną. Dla samego pracownika socjalnego propozycja asystentury (składana rodzinie) wynika ze specyfiki pracy socjalnej prowadzonej z daną rodziną, ze swoistego spojrzenia na problemy rodziny. Dlatego bardzo często jest on przekonany o zasadności wdrożenia w rodzinie usług asystenckich, które muszą być zgodne z preferowanym przez niego podejściem do rozwiązania problemów rodziny. Poniżej zaprezentowano wypowiedzi asystentek rodziny wskazujące na ten obszar działań:

„Wszystkie moje metody pracy z rodziną przenieśliśmy z okresu, kiedy byłam pracownikiem socjalnym, staram się również moją wiedzę uzupełniać, choć nie zawsze mam na to czas”. (K, 52)

„Według mnie pełnienie roli asystenta, takiej, która jest związana z własnym stylem pracy, własnymi zasadami, jest bardzo idealistyczne. Dla mnie rola asystenta jest narzucona zazwyczaj, często przez pracownika socjalnego, który nie do końca ją rozumie. Zleca mi wykonanie czegoś i oczekuje, że ja mam to zrealizować”. (K, 36)

W wypowiedziach badanych asystentów podkreślane są z jednej strony dotychczasowe doświadczenia zawodowe na stanowisku pracownika socjalnego, a z drugiej – wpływ pracowników socjalnych na działania asystentów. Okazuje się, że praca socjalna stanowi pewnego rodzaju bazę wiedzy ukierunkowującą sposób asystowania rodzinie i może kształtować ich rolę zawodową.

Analizom poddano kolejno treść zadań wykonywanych przez asystentki rodzin, które zgodnie z wypowiedziami badanych najczęściej oscylowały wokół motywowania, wspierania, poradnictwa oraz edukacji. Zadania te związane były głównie z organizowaniem we wspieranych rodzinach codziennych czynności życiowych.

„Najczęściej wykonuję zadania związane z organizowaniem codziennych czynności życiowych rodzin, staram się koncentrować na tym, czego potrzebuje rodzina, jaki jest sposób wykonywania ich czynności, dlaczego warto zastanowić się nad określonym pomysłem, który proponuje rodzina”. (K, 37).

„[...] skupiam się na budowaniu wartości członków rodziny, na podnoszeniu ich samooceny, poprzez dostrzeganie ich cech osobowych, działań, które podejmują (nawet jeśli nie do końca są one pożyteczne), pokazywanie im, co jest dobre, co się udało, jeżeli np. rodzina gdzieś tam się blokowała w którymś momencie, to staram się dociec, co powoduje tę blokadę”. (K, 52)

„[...] najczęściej to są takie zadania związane z załatwianiem spraw urzędowych rodzin. [...] Kolejne zadanie – składanie podań o zasiłki do pracownika socjalnego. To jest jakiś czasem absurd, że moje rodziny nie chcą pójść do pracownika socjalnego, pytam ich, dlaczego, a oni twierdzą, że ze mną jest im łatwiej rozmawiać, bo wiem o co chodzi, jakie mają potrzeby, że ja ich rozumiem, a pracownik socjalny nie do końca. Ubolewam nad tym, że te zadania tak bardzo dużo nam czasu zabierają, że czasem brakuje mi czasu na to, abyśmy razem usiedli, porozmawiali o tym, co czują, ciągle coś załatwiamy, bo wiele rzeczy nie jest zrobionych”. (K, 36)

Charakter opisanych przez asystentki zadań odnosi się do czynności, które wykonuje się w rodzinie, a które warunkują jej prawidłowe funkcjonowanie. Bardzo często są to proste czynności związane np. ze złożeniem wniosku o pomoc finansową, rozwiązaniem określonych kwestii w odpowiednich urzędach. Badane asystentki wyraźnie podkreślają konieczność wspierania rodzin w obszarach, które wynikają z realizacji krótkoterminowych celów opisanych w planach pracy z rodziną. Dodatkowo zwracają uwagę na rozwiązania problemów, proponowane przez samą rodzinę, by tym samym uwzględnić jej rolę w zakresie wywoływania zmian.

Podejmowane przez asystentki czynności wykonywane są z różną intensywnością, niektóre z nich podejmowane są wielokrotnie, ograniczając zarazem przestrzeń dla kolejnych, inne z kolei wymagają wykorzystania złożonych technik i ogromnej ilości czasu. Dlatego w rolę zawodową asystentów rodzin bardzo często wpisują się zadania wymagające od niego cierpliwości, zaangażowania i kreatywności.

Przemyślenia badanych asystentek potwierdzają istnienie wielu trudności dotyczących wykonywanych przez nie zadań zawodowych. Identyfikują je jako problemy wychowawcze, nieprawidłowe relacje wewnątrzrodzinne czy też niewywiązywanie się rodzin z zobowiązań.

„Moje trudności w pracy to problemy wychowawcze moich rodzin. Ojcowie, matki kompletnie nie nadążają za tym, co się teraz dzieje z dziećmi, nie mają świadomości, co się dzieje w szkołach, jakie jest środowisko rówieśnicze ich dzieci, o czym rozmawiają, jak się zachowują [...]”. (K, 52)

„[...] namówienie rodziców na zmianę własnych kompetencji rodzicielskich graniczy z cudem, bo rodzice nie chcą się przyznać do własnych błędów i sztucznie je maskują. [...] Przebudzenie następuje w sytuacjach kryzysowych, kiedy dzieci się buntują, nie chcą z nimi rozmawiać, wpadają w uzależnienia, okaleczają się, są w sektach”. (K2, 36)

„Dla mnie trudnością jest chwiejność rodzin w zakresie deklaracji wiążących się z wypełnieniem określonych czynności. Mówią, że coś zrobią, ale jak przychodzę i wypytuję, czy już to zrobili, wówczas mają tysiąc wymówek, dlaczego nie udało się im tego zrobić [...]”. (K, 37)

„Dla mnie teraz np. wielką trudność w zakresie mojej pracy stwarzają mi rodziny alkoholowe. Kiedy zobowiązuje kogoś do kontaktu ze mną i nie posiadam żadnych narzędzi, za pomocą których mogę egzekwować te wymagania względem rodziny. Podaję przykład, próbuję umówić członków rodziny z terapeutą ds. uzależnień i psychologiem, zobowiązuję do kontaktu zarówno osobę współuzależnioną w rodzinie, jak i uzależnioną z tym specjalistami – choć zdaje sobie sprawę, że zawsze spotykam się z ignorancją z ich strony [...]”. (K, 36)

„Trudnością dla mnie jest zjednanie rodziny skonfliktowanej, w której widocznych jest bardzo dużo odmiennych strategii działania, pomysłów na życie. W takiej rodzinie praca asystenta jest niezwykle trudna, gdyż wymaga dużo cierpliwości, wytrwałości, otwartości na innych, ale przede wszystkim mądrości samego asystenta, który umie zainspirować rodzinę do wspólnych działań świadczących o jej jedności. Największe trudności mam z barierą, jaką tworzą rodziny, przełamanie stereotypu, że ja nie jestem urzędnikiem, który przyszedł im zabrać dzieci, że nie

jestem w tej rodzinie po to, żeby ich oceniać, tylko pomóc im rozwiązać problemy”. (K2, 36).

W przegląd czynników warunkujących rolę zawodową asystentów rodziny z pewnością wpisują się trudności wynikające z realizacji zadań zawodowych. Specyfika tych trudności odnosi się do szerokiego obszaru problemów rodzin, korzystających z asystentury, a szczególnie do sposobów ich rozwiązań (preferowanych przez rodzinę). W wypowiedziach badanych asystentek w zdecydowanej większości pojawiały się opisy świadczące o konieczności zmierzenia się z dysfunkcjami rodziny (niskie kompetencje rodzicielskie, rodziny z problemami uzależnienia, rodziny w konflikcie), które generowały zarazem wiele trudności odczuwanych przez asystenta takich jak: brak porozumienia w zakresie wywołania zmiany, powielanie tych samych działań naprawczych, walka z uprzedzeniami i stereotypami, brak współpracy ze strony rodziny.

To, co jednak kształtuje rolę zawodową asystenta rodziny, to sposób budowania relacji z rodziną. Badane asystentki były przekonane, że jednym z elementów sprzyjających pracy z rodzinami jest zaufanie. Pozwala – ich zdaniem – na lepsze poznanie rodziny, zarówno jej deficytów, jak i zasobów. Podkreślają, że budowanie zaufania jest bardzo ważne, choć może trwać miesiącami, na co mogą wskazywać następujące wypowiedzi:

„Zaufanie w obszarze wsparcia rodzin jest fundamentalną zasadą niezbędną do osiągnięcia pozytywnych efektów. Większość moich rodzin nie jest w stanie poprawnie komunikować się z innymi, bo brakuje im zaufania do innych ludzi. Czasami sami członkowie rodzin nie mają do siebie zaufania, w rodzinie istnieją ostre konflikty, manipulacje, ostra wymiana słów. Ludzie czują się przygniecenii ciężarem własnych działań, nie ufają sobie. Rolą asystenta rodziny jest budowanie zaufania wśród członków rodziny, od tego rozpoczyna się proces pomagania. Krok po kroku zwracam uwagę na kwestie zaufania, wyjaśniam, czym ono jest, jak ważne jest w rodzinie, pokazuję jego efekty”. (K, 37)

„Przede wszystkim mam motywować rodzinę do zmiany, ta zmiana nie ma być «siłowo» wymuszona, tylko musi się dzieć przy moim udziale i wszystkich członków rodziny. Jednak warunek jest jeden, by móc ewentualnie takie działania podejmować i żeby był efekt tych działań, to na to musi składać się, przede wszystkim, dobre poznanie członków

rodziny [...]. Ważne jest, żeby członkowie rodziny mieli do nas zaufanie. [...] Zaufanie buduje się w rodzinie, ograniczając krytykę względem siebie, nie oceniając siebie. Proszę, aby wszyscy usiedli ze mną do stołu i wspólnie rozmawiamy [...]”. (K, 52).

„Bardzo dużo trudności mam w zakresie budowania zaufania wśród rodzin, bo pomimo że my się spotykamy często, to oni wciąż podchodzą do mnie z dystansem. Rodzinom poznanie mojej osoby zajmuje bardzo dużo czasu [...]”. (K2, 36)

„Budowanie zaufania w rodzinie wiąże się dla mnie w pierwszej kolejności z zaufaniem do mnie, jeśli klient nie przekona się do mojej osoby, to nie pokaże mi, jak w rodzinie on buduje zaufanie względem swoich członków [...] wiem, że nie mogę ich krytykować, że każda negatywna opinia na ich temat wzbudza dystans między nami”. (K, 36)

„Zaufanie to podstawa w relacjach wewnątrzrodzinnych [...] ja najpierw muszę nauczyć się rodziny, jej sposobu myślenia, działania, wyrażania uczuć, a potem przechodzę do budowania zaufania, bo wiem, że tego zaufania nie ma pomiędzy członkami rodziny.” (K2, 36)

Nauka tworzenia relacji opierającej się na zaufaniu, najpierw do asystenta, a potem do innych osób, w tym członków rodzin może stanowić ważny element asysty. Wyniki analiz wskazują, że zdaniem badanych może to prowadzić do rozwoju poprawnej komunikacji. Jedna z badanych asystentek akcentowała wagę edukacji rodzin na temat zaufania, a kolejna budowanie zaufania wiązała z ograniczeniem krytyki i brakiem oceniania. Podkreślany też był wpływ czasu potrzebny rodzinom na poznanie asystenta oraz rola diagnozowania w motywowaniu ich do działania. Rozpoznaniu miałyby podlegać myśli, działania i uczucia.

ZAKOŃCZENIE

Funkcjonowanie zawodowe objętych analizą asystentek rodzin obejmuje średnio niespełna pięcioletnie doświadczenia zawodowe, jeśli uwzględni się ich pracę na obecnym stanowisku. Objęte badaniem asystentki dzielą pewne wspólne zasoby, ale różny okres doświadczeń zawodowych w pomocy społecznej, np. 29 w stosunku do 2 lat, przejście z doświadczeniami bycia pracownikiem socjalnym lub bez takich doświadczeń. Zaczynały swoją

karierę towarzyszenia rodzinom w podobnych warunkach organizacyjno-prawnych. Kilka lat po wprowadzeniu Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej na podstawie regulacji prawnych i doświadczeń praktycznych zostały wypracowane rozwiązania wyznaczające sposób pełnienia roli zawodowej tej grupy osób. Prawie wszyscy badani podkreślają wkład rodziny w realizowane wspólnie działania. Z wypowiedzi badanych wybrzmiewają także konteksty współpracy z pracownikami socjalnymi.

W odpowiedzi na główny problem badawczy zawierający się w pytaniu, na czym polega rola zawodowa asystentów rodzin i jakie czynniki ją wyznaczają, okazuje się, że jest to wspieranie rodzin w radzeniu sobie z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi, zależne od kierownika oraz wkładu rodziny w realizowane wspólnie działania.

Treść zadań realizowanych przez asystentów rodzin została określona jako motywowanie, wspieranie, poradnictwo oraz edukacja przejawiająca się głównie organizowaniem we wspieranych rodzinach codziennych czynności życiowych. Do utrudnień badane zaliczyły radzenie sobie z problemami wychowawczymi, nieprawidłowe relacje wewnątrzrodzinne czy też niewywiązywanie się rodzin z zobowiązań. Zaufanie z kolei stanowiło czynnik sprzyjający pełnieniu roli przez asystentów.

Opisane sposoby pełnienia ról zawodowych są zindywidualizowane, ale mają też cechy wspólne. Badane asystentki rodzin w swojej pracy koncentrują się głównie na towarzyszeniu w organizowaniu codziennych czynności życiowych. Role zawodowe badanych trudno jednoznacznie zaklasyfikować do jakichkolwiek znanych typologii. Prawie wszystkie realizują je w pewnym stopniu w sposób niestandardowy. Cechuje je doświadczenie pewnych trudności jawiących się jako kombinacja różnych elementów. Cechą wspólną prezentowanych wypowiedzi jest świadomość wagi zaufania we wspólnej pracy. Badane werbalizują przekonanie, że kreują własne role zawodowe na swój sposób wyznaczany w pewnej mierze przez wspierane rodziny, kierowników, a także pracowników socjalnych.

Wydaje się, że w relacjach badanych asystentek widoczna jest istota pełnionej przez nie roli zawodowej. Jest ona zgodna ze wskazywanym w literaturze przedmiotu głównym zadaniem asystentów polegającym na „wspieraniu rodziców w prawidłowym wypełnianiu przez nich funkcji opiekuńczo-wychowawczej oraz kształtowaniu umiejętności członków rodziny w zakresie znajdowania rozwiązań trudności życiowych” (Krasiejko,

2016b, s. 5). Asystentura w prezentowanych analizach jawi się jako praca ukierunkowana na wprowadzanie zmian w życiu wspieranych rodzin, prowadzona równoległe z minimalizowaniem silnego oporu przed ich wprowadzeniem.

Prezentowane analizy ukazują obszar działania asystenta rodziny jako „przestrzeń, w której urzeczywistnia się symbioza tego, co teoretyczne z tym, co praktyczne” (Żukiewicz, 2011, s. 21). W polu jego działania uwidaczniają się współzależność i wzajemne przenikanie się efektów działań praktycznych realizowanych w obszarze społecznie zorientowanym na wzmacnianie rodzin i tworzenie warunków do ich prawidłowego rozwoju oraz osiągnięć teorii.

W prezentowanych analizach trudno doszukiwać się zróżnicowania funkcjonowania zawodowego badanych ze względu na cechy społeczno-demograficzne (por.: Czechowska-Bieluga, Domarecka, 2017).

Na podstawie opisu wymagań stawianych przed asystentami rodziny, a także na podstawie literatury przedmiotu, można wymienić swoisty katalog zadań, które oddają istotę ich roli zawodowej. Dotychczas zwrócono uwagę na takie ich pola działania, jak informowanie, motywowanie, wspieranie, współdziałanie (Jaśkowska, 2011, s. 144; Kotłarska-Michalska, 2011, s. 67; Wirkus-Ostrowska, 2011, s. 144–145); odnajdywanie zasobów klientów i ich diagnozowanie (Szpunar, 2011, s. 91–93); wzmacnianie klientów i ich wspieranie w działaniach, umiejętność okazywania wsparcia emocjonalnego w trudnych sytuacjach życiowych (Łangowska, 2011, s. 190); kierowanie procesem zmian (Czechowska-Bieluga, 2013), czy też przejście z funkcji urzędnika do roli osoby wspierającej, przyjaciela, przewodnika, nauczyciela (Krajewska, 2012, s. 112; Krasiejko, 2013, s. 91). Wszystkie z wymienionych obszarów, choć w różnym wymiarze, pojawiły się w wypowiedziach badanych asystentek.

Prezentowanie badanie miało charakter orientacyjny, a realizację jego celu potraktowano jako ramę analiz funkcjonowania i doświadczeń zawodowych badanej grupy profesjonalistów.

BIBLIOGRAFIA

- Bańka, A. (1995). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy*. Poznań: Print-B.
- Bovens, M. (1998). *The Quest for Responsibility: Accountability and Citizenship in Complex Organisations*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Cane, P. (2002). *Responsibility in Law and Morality*. Oxford–Portland: Hart Publishing.
- Ciczkowska-Giedziun, M. (2012). Pracownicy socjalni o asystentach rodziny raz jeszcze. *Praca Socjalna*, 1, 47–58.
- Chelpa, S. (2005). Samorealizacja talentów – możliwości i ograniczenia interpersonalne. W: S. Borkowska (red.), *Zarządzanie talentami* (s. 28–36). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Czechowska-Bieluga, M. (2013). *Poczucie zadowolenia z życia pracowników socjalnych w socjopedagogicznej perspektywie uwarunkowań pełnionej roli zawodowej*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Czechowska-Bieluga, M., Domarecka, E. (2017). Wartości preferowane przez asystentów rodzin a cechy społeczno-demograficzne. *Praca Socjalna*, 1(32) 113–122.
- Flick, U. (2010). *Projektowanie badania jakościowego*. Tłum. P. Tomanek. Warszawa: WN PWN.
- Fudała, T. (1992). O niektórych cechach osobowości pracownika socjalnego. *Praca Socjalna*, 1, 47–53.
- Hyży, K. (2020). Rola zawodowa asystenta rodziny – przegląd badań, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 33(1), 119–134.
- Jantura, J. (1994). Rozwój zawodowy człowieka. *Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego*, 3, 5–32.
- Jaśkowska, A. (2011). Specyfika pracy asystenta rodzinnego na przykładzie projektu systemowego „Działanie szansą na przyszłość” realizowanego przez MOPR w Kielcach. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodziny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 138–147). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Kawczyńska-Butrym, Z., Wójcik, B., Waldowska, A. (1991). Ułatwienia i utrudnienia w pracy pracowników socjalnych. *Praca Socjalna*, 3–4, 13–18.
- Kotlarska-Michalska, A. (2011). Praca socjalna w rodzinie, z rodziną i dla rodziny w perspektywie ról zawodowych pracownika socjalnego i asystenta rodziny. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodziny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 62–72). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Krajewska, B. (2012). Asystenci rodziny w nowym systemie wsparcia. *Praca Socjalna*, 2, 102–113.
- Krasiejko, I. (2010). *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach w pracy socjalnej*. Wyd. 1. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Krasiejko, I. (2011). *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny. Przykład Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach w pracy socjalnej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Krasiejko, I. (2013). *Zawód asystenta rodziny w procesie profesjonalizacji. Wstęp do teorii i praktyki nowej profesji społecznej*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.

- Krasiejko, I. (2016a). Asystent rodziny – towarzyszy czy interwent?. *Praca Socjalna*, 2, 86–101.
- Krasiejko, I. (2016b). *Asystentura rodziny. Rekomendacje metodyczne i organizacyjne*. Warszawa: MRPiPS.
- Krasiejko, I. (2016c). Asystenci rodziny zatrudnieni na umowę zlecenia jako prekarariusze – zagrożenia dla profesjonalizacji nowego zawodu. *Polityka Społeczna*, 1.
- Łangowska, K. (2011). Dobre praktyki w pracy z rodziną w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Gdyni na przykładzie asystentury rodzin. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodziny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 179–190). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Malinowski, J.A. (2011). Role, funkcje i zadania asystenta rodzinnego. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodziny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 37–49). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Nieciński, S. (1979). Aksjologiczne i psychospołeczne aspekty społecznej roli nauczyciela – wychowawcy. *Nowa Szkoła*, 11, 28–36.
- Nowacki, T. (2003). *Zawodoznawstwo*. Radom: MGPiPS.
- Olech, A. (2013). Źródła i rodzaje dylematów etycznych w pracy socjalnej oraz możliwość ich rozwiązania. W: M. Sokołowska (red.), *Dylematy etyczne pracowników socjalnych* (s. 16–46). Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Piorunek, M. (1996). *Dziecko w relacjach ze światem zawodowym*. Poznań: Wydawnictwo Eruditus.
- Silverman, D. (2009). *Prowadzenie badań jakościowych*. Tłum. J. Ostrowska. Warszawa: WN PWN.
- Szpunar, M. (2011). Znaczenie asystentury rodzin i działań projektowych „Rodzina bliżej siebie” realizowanych w MOPS w Gdyni w recepcji jej beneficjentów. W: M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny. Analiza efektywności specjalizacji pracy socjalnej w kontekście projektu systemowego MOPS w Gdyni „Rodzina bliżej siebie”* (s. 87–136). Gdynia: Wydawnictwo Historyczne Tabularium.
- Świdarska, M. (2013). *Asystent rodziny. Współczesna forma pomocy rodzinie*. Łódź: Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk.
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2020 poz. 821).
- Wirkus-Ostrowska, J. (2011). Asystentura rodziny w praktyce. Monografia rodziny. W: M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny. Analiza efektywności specjalizacji pracy socjalnej w kontekście projektu systemowego MOPS w Gdyni „Rodzina bliżej siebie”* (s. 137–150). Gdynia: Wydawnictwo Historyczne Tabularium.
- Wojtasik, B. (1994). *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*. Wrocław: Wydawnictwo UWr.
- Żukiewicz, A. (2011). Asystent rodziny: profesja i pomoc. Odniesienia do etycznych aspektów integracji w życie rodzinne. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodziny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki do wsparcia* (s. 9–26). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

PROFESSIONAL ROLE OF FAMILY ASSISTANTS IN THE LIGHT OF QUALITATIVE ANALYSES

ABSTRACT

The aim of the study was to identify the role fulfilled by family assistants, along with the subject-matter of their tasks, obstacles they encounter, and favourable factors. Professional role was treated as a framework for professional functioning and experiences of the family assistants participating in the study. The presented material originates from five individual, semi-structured in-depth interviews with family assistants. The results of the study revealed that, to some extent, almost all assistants fulfil their own professional roles in a non-standard manner, although the statements they made have a common characteristic: awareness of the importance of trust in their joint work with families. Moreover, family assistants are characterised as experiencing some difficulties that appear to be the combination of various components. The participants verbalise the conviction that they create their professional roles themselves, which are determined, to some extent, also by the families they support, their managers, and social workers.

KEYWORDS: family assistant, professional role