

Uniwersytet Zielonogórski. Wydział Pedagogiki, Psychologii i Socjologii

KATARZYNA HYŻY

ORCID: 0000-0002-2975-2092

kasiaa.hyzy@wp.pl

Rola zawodowa asystenta rodziny – przegląd badań

Professional Role of a Family Assistant: A Review of Surveys

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Hyży, K. (2020). Rola zawodowa asystenta rodziny – przegląd badań. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 33(1), 119–134. DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/j.2020.33.1.119-134>.

STRESZCZENIE

Zawód asystenta rodziny w świetle obowiązujących przepisów został wprowadzony do pomocy społecznej w Polsce w 2012 r., początki jego istnienia datuje się jednak dużo wcześniej. Zawód ten w dużej mierze polega na udzielaniu pomocy w przewyżnianiu trudności życiowych rodzin oraz poprawie funkcjonowania jej członków w różnych obszarach. Celem artykułu był przegląd publikacji prezentujących badania poświęcone roli zawodowej asystenta. Badacze zajmowali się wieloma obszarami wprowadzonej w Polsce asystentury. Zalicza się do nich realizację asystentury rodziny oraz badania pozwalające na ocenę jej efektywności według ustalonych kryteriów. W polu zainteresowań znalazły się także możliwości kształtowania kompetencji w procesie szkolenia asystentów rodzin oraz radzenia sobie z wypaleniem zawodowym, jak również analizy związane z postrzeganiem asystentów rodziny, formami zatrudnienia czy profesjonalizacji zawodu asystenta. Opisane publikacje zawierają wiele aspektów stale związanych z asystenturą rodziny, lecz są też takie, które przedstawiają jeden obszar badań, dotyczący specyficznej roli asystenta rodziny. Zakres prezentowanych publikacji jest dość szeroki, pozwala jednak na wybranie obszarów do głębszej analizy.

Słowa kluczowe: asystent rodziny; asystentura; badania; rodzina

WPROWADZENIE

Asystent rodziny to stosunkowo nowy zawód, który powstał do pracy z rodziną. W kształtowaniu tej specyficznej roli zawodowej udział mają zarówno klienci

pomocy społecznej, jak i urzędnicy oraz inne podmioty bezpośrednio współpracujące z asystentem. Można uznać, że ta rola zawodowa polega w znacznej mierze na udzielaniu pomocy, wspieraniu i aktywizowaniu do działań rodzin tak, aby zwiększyć ich wpływ na własne życie, wspomóc ich w rozwiązaniu problemów i ułatwić im wyjście z sytuacji trudnej. Działania te powinny mieć jednak zindywidualizowany charakter, nie mogą być prowadzone schematycznie, za pomocą jednego, przyjętego dla wszystkich, sposobu. W metodach pracy asystenta można dostrzec wiele zalet, które oparte są na indywidualizacji pracy, umożliwiają diagnozę deficytów i zasobów, a także pozwalają na udzielenie odpowiedniego wsparcia (Kotlarska-Michalska, 2011).

Wszelkie zadania i prawa asystenta rodziny, wymagane kwalifikacje do wykonywania zawodu oraz procedurę przydzielenia rodzinie asystenta określa ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2019, poz. 1111 z późn. zm.). Realizacja zindywidualizowanej pracy z rodziną rozpoczęła się jednak znacznie wcześniej. Już w latach 1990–2005 powstały pierwsze programy w Warszawie, Rudzie Śląskiej i Sopocie. Następnie coraz więcej ośrodków podejmowało podobne działania, a w 2010 r. asystenci rodziny pracowali już w kilkudziesięciu instytucjach pomocowych w Polsce (Krasiejko, 2013b). W latach 2009–2011 prowadzono intensywne działania nad wypracowaniem ram dla utworzenia nowego zawodu, jakim miał być asystent rodziny. Organizowano konferencje i konsultacje oraz analizowano przykłady dobrych praktyk po to, aby opracować standardy dla asystentury rodziny. W 2012 r. wraz z wejściem w życie wyżej wymienionej ustawy asystent rodziny miał być zatrudniony obligatoryjnie w każdej gminie. Początkowo można było skorzystać z różnych dofinansowań i programów unijnych, z czasem zaś za finansowanie zadań związanych z ustawą odpowiedzialność przejęły samorządy.

Asystentura rodziny była więc przedmiotem badań w Polsce jeszcze przed wejściem w życie ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Badania te dotyczyły głównie roli zawodowej asystenta rodziny i specyfiki jego pracy. Należy podkreślić, że przed 2012 r. opublikowano w Polsce wiele publikacji omawiających asystenturę rodziny. Ich autorzy nie odwołują się w nich jednak do wyników badań, lecz przedstawiają rozważania ogólne (zob. m.in. Szpunar, 2011; Świdarska, 2013; Zaborowska, 2017).

Celem niniejszego artykułu jest przegląd publikacji prezentujących badania poświęcone wyłącznie roli zawodowej asystenta. Przeprowadzona analiza ma na celu udzielenie odpowiedzi na następujący problem badawczy: Jakie aspekty roli zawodowej asystenta rodziny stanowią przedmiot badań?

Będąca przedmiotem analiz problematyka asystentury rodziny pojawiła się w wielu publikacjach i raportach, m.in. autorstwa Izabeli Krasiejko i Anny Imielińskiej (2011), Moniki Rudnik (2011), Sylwii Lisowskiej (2012), Marty Czechowskiej-Bielugi (2016), Kingi Mickiewicz, Arlety Babskiej, Agnieszki Gün-

ther-Jabłońskiej i Karoliny Głogowskiej (2016), Agaty Szot (2018). Opracowania tych autorek zostały poddane analizie. Pomimo dużej wartości poznawczej prowadzonych analiz celowo zostały wyłączone te badania, w ramach których badacze koncentrowali uwagę głównie na specyfice środowisk, z którymi pracują asystenci rodziny (zob. m.in. Miller, 2011; Szarota, 2011; Szpunar, 2011; Trojanowski, 2012), jak również te, w których przedstawiano przykłady tzw. dobrych praktyk (zob. m.in. Falbogowska, 2011; Górak, 2011; Jaśkowska, 2011; Łangowska, 2011) oraz które nie wpisują się wyłącznie w aspekty roli zawodowej (zob. m.in. Żukiewicz, 2011; Kamińska-Jatczak, 2017).

Można uznać, że problematyka asystentury rodziny jest zupełnie nowa, dlatego jeszcze nie wszystkie aspekty związane z rolą zawodową zostały wnikliwie zbadane. Ze względu na niewielką liczbę badań nad asystenturą w okresie poprzedzającym wprowadzenie ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej przyjęto kryterium chronologiczne analizy wyników badań, począwszy od najstarszych, czyli tych, które pojawiły się w 2011 r., a kończąc na najnowszych. W niniejszym artykule uwzględniono zarówno badania związane z rolą asystenta rodziny, zrealizowane jeszcze przed wejściem w życie wskazanej wyżej ustawy, jak i te zrealizowane i opublikowane zaraz po jej wejściu w życie, a także badania nad asystenturą w okresie późniejszym.

POCZĄTKI ASYSTENTURY RODZINY W POLSCE

Badania nad asystenturą rodziny rozpoczęły się jeszcze przed wprowadzeniem ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, wraz z pojawieniem się innowacyjnych programów. Do tego typu programów zalicza się m.in. projekt systemowy pn. „Rodzina bliżej siebie”, który był realizowany od 2008 r. w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Gdyni. Jego celem było zmniejszenie liczby dzieci odbieranych rodzicom. W związku z tym, że cel ten zrealizowano, projekt był kontynuowany także w 2009 r., rozszerzono jednak zakres działań oraz liczbę asystentów i beneficjentów programu (Łangowska, Pakólska, 2011).

W artykule *Asystentura rodzin realizowana w ośrodkach pomocy społecznej w Polsce* M. Rudnik (2011) przeanalizowała realizację asystentury w ramach programów pilotażowych. Z tego opracowania wynika, że asystentura była prowadzona w niektórych ośrodkach już od 2006 r., czyli przed wprowadzeniem ustawy. W badaniu uczestniczyły następujące ośrodki: MOPS Bydgoszcz, MOPS Częstochowa, MOPS Gdańsk, MOPS Gdynia, MOPS Elbląg, PCPR Koszalin, MOPS Kraków, PCPR/ MOPS/ GOPS Olsztyn, MOPR Poznań, MOPS Sopot. Badaczka podała jeszcze kilkanaście innych ośrodków, które realizowały asystenturę, nie wzięły one jednak udziału w badaniach. Autorka przeanalizowała dane dotyczą-

ce pracy asystentów rodzin oraz liczbę współpracujących z nimi rodzin. Ponadto w artykule zamieszczono informacje dotyczące kwalifikacji asystenta oraz jego przygotowania zawodowego przed podjęciem tej funkcji. Z przeprowadzonej analizy wynika, że w większości zatrudniano osoby, które wcześniej pracowały jako pracownicy socjalni lub kuratorzy sądowi, pedagodzy, psychologzy, pielęgniarki (z doświadczeniem w pracy z osobami niepełnosprawnymi), a także emerytowanych nauczycieli. Od asystentów rodziny wymagano: posiadania wykształcenia wyższego, ukończenia szkolenia w zakresie pracy z trudnym klientem, predyspozycji osobowościowych, a w przypadku osób pracujących z osobami niepełnosprawnymi oczekiwano wykształcenia wyższego pedagogicznego (oligofrenopedagogika), średniego wykształcenia pielęgniarstwa lub kursu asystenta osoby niepełnosprawnej. W jednym z ośrodków eksperymentalnie wybrano asystentów rodziny spośród osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, które przeszły odpowiednie szkolenie w tym zakresie. Na podstawie przeprowadzonych badań autorka podjęła również próbę zdefiniowania roli zawodowej asystenta oraz katalogu zadań, które wykonywali asystenci. Rola ta była interpretowana jako towarzyszenie, wspieranie rodziny, ukierunkowanie działań, koordynowanie wsparcia różnych specjalistów. Z kolei zadania asystentów były następujące: wzmocnienie rodziny, doradzanie, wspieranie we wdrażaniu prawidłowych postaw, współpraca z rodziną oraz na jej rzecz, prowadzenie różnego rodzaju treningów w zakresie prawidłowego funkcjonowania gospodarstwa domowego oraz wypełniania ról społecznych. Autorka zwróciła uwagę także na modele pracy asystentów rodziny oraz trudności związane z pełnieniem tej funkcji.

Bardziej szczegółową analizę asystentury rodziny (jeszcze przed wejściem w życie ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r.) w ramach badania jej efektywności przeprowadzono w MOPS w Częstochowie (Krasiejko, Imielińska, 2011). W badaniach wzięła udział zróżnicowana grupa badawcza – znalazły się w niej zarówno osoby, które na co dzień pracują z klientami pomocy społecznej, jak i klienci ośrodków pomocy społecznej. Na tej podstawie I. Krasiejko i A. Imielińska ukazały rodzaje spraw realizowanych przez asystenta z rodzinami oraz na ich rzecz wraz z osiągniętymi efektami. Ponadto, opierając się na opinii pracowników i klientów, dokonały pozytywnej oceny efektywności programu. Po przeanalizowaniu wypowiedzi asystentów i członków rodzin autorki zauważyły poprawę u rodzin objętych asystenturą w zakresie umiejętności opiekuńczo-wychowawczych i umiejętności prowadzenia gospodarstwa domowego oraz samodzielności w działaniu na rzecz rodziny i wyeliminowania problemowego picia alkoholu, czego konsekwencją było pozostawanie dzieci w domu rodzinnym. Z badań wynika, że beneficjenci programu stali się również bardziej niezależni finansowo (większość przestała korzystać ze świadczeń z pomocy społecznej). Autorki, opierając się na badaniach własnych i badaniach innych (Szpunar, 2011), potwierdziły skuteczność asystentury realizowanej w formie innowacyjnych programów.

Asystenci rodzin stosowali wówczas różnorodne metody i modele pracy. Przykładem takiego modelu jest Praca Skoncentrowana na Rozwiązaniach (PSR), który w kontekście pracy asystenta rodziny ukazała I. Krasiejko (2013a). Autorka rozpoczęła badania nad zastosowaniem modelu jeszcze przed wejściem w życie ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. Celem badań był opis stanu i możliwości wdrażania modelu PSR do praktycznego działania polskich asystentów rodziny na podstawie opinii asystentów, kandydatów na asystentów oraz klientów biorących udział w programie i kursach „Asystent rodziny”. Uczestnicy badania odbyli szkolenia w zakresie omawianego modelu. Badania zostały przeprowadzone z zastosowaniem różnych metod na grupie 45 osób przeszkolonych w zakresie modelu PSR oraz 57 klientów pomocy społecznej – uczestników programów w zakresie asystentury od co najmniej pół roku. Autorka opisuje m.in. przebieg rozmów asystentów z klientami, opinie osób szkolonych do realizacji asystentury i ją wykonujących na temat użyteczności modelu PSR, opinie klientów na temat metodycznego działania asystentury oraz deklaracje asystentów w zakresie stosowanych metod. Z badań nad efektywnością modelu wynika, że wzbogacał on warsztat zawodowy, zwiększał możliwości rozwiązań oraz innowacyjność działań. Praca była dla asystentów łatwiejsza, skuteczniejsza, byli bardziej cierpliwi oraz pozytywnie nastawieni. Klienci natomiast nabyli poczucia sprawczości, współdecydowania i odpowiedzialności. Stosowanie metod PSR pozytywnie rzutowało również na relację klient–asystent, co przekładało się później na efekty pracy. Jak podkreśliła I. Krasiejko, w opinii asystentów nie w każdej sytuacji i nie z każdym klientem możliwe jest zastosowanie metod PSR, mimo że w badaniach wykonanych bezpośrednio po odbyciu szkoleń ten model pracy był wysoko oceniany w zakresie przydatności prezentowanych treści. Kolejnym elementem badań były opinie klientów na temat metod zastosowanych przez asystenta. Klienci pozytywnie ocenili pracę asystentów – większość potwierdziła, że pracowali z nimi w oparciu o omawianą metodę. Ponadto klienci określili działania asystentów jako mobilizujące oraz zauważyli związek pomiędzy zastosowaniem metod PSR a pozytywnymi zmianami w życiu. Podsumowując uzyskane wyniki i opierając się na obserwacjach asystentów podczas wykonywanych działań, autorka podkreśliła, że zasady i metody omawianego modelu były używane często, co świadczy o wysokim stopniu jego wdrożenia.

BADANIA NAD ASYSTENTURĄ BEZPOŚREDNIO PO WPROWADZENIU USTAWY

Od momentu wejścia w życie ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oficjalnie rozpoczęło się funkcjonowanie nowej roli zawodowej asystenta rodziny. Wraz z rozpoczęciem realizacji asystentury rodziny w ośrodkach pomocy społecznej w pierwszej kolejności zaczęły po-

jawiać się podsumowania dotyczące wybranych okresów funkcjonowania tej roli zawodowej. W oparciu o sprawozdania sporządzane przez gminy, udostępnione przez Departament Polityki Rodzinnej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, S. Lisowska (2012) przygotowała podsumowanie pierwszego półrocza funkcjonowania asystentury rodziny. Autorka zaprezentowała dane związane z zatrudnianiem asystentów rodziny w powyższym okresie (m.in. ogólne dane liczbowe dotyczące form zatrudnienia, nakładów finansowych wynikających z obowiązku realizowania założeń ustawy nałożonego na samorządy, okresu współpracy z rodziną i przyczyn jej zakończenia, liczby rodzin, z którą pracował jeden asystent). Co więcej, zwróciła uwagę na dane dotyczące rodzin zobowiązanych do współpracy z asystentem rodziny przez sąd właściwy dla miejsca zamieszkania.

Z uwagi na umiejscowienie asystentury w strukturach pomocy społecznej realizowanej przez samorządy można odnaleźć różne opracowania przygotowane na podstawie badań wykonanych przez zewnętrzne firmy na zlecenie urzędów wojewódzkich. Takie opracowania, zawierające informacje m.in. na temat liczby asystentów pracujących w danym czasie na określonym terenie, ich zatrudnienia, finansowania, specyfiki pracy oraz środowiska, którego dotyczyła ich praca, najczęściej umieszczone są na stronach internetowych urzędów wojewódzkich (zob. m.in. Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Zielonej Górze). Przykładem jest *Ocena jakości i funkcjonowania asysty rodzinnej* przygotowana na podstawie badań przeprowadzonych w 2013 r. na zlecenie Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej. Aby dokonać dokładnej analizy, zebrano dane z 331 instytucji pomocowych (były to m.in. ośrodki pomocy społecznej, centra pomocy rodzinie) znajdujących się na terenie województwa mazowieckiego. Opracowanie zostało podzielone na kilka obszarów:

1. Charakterystyka asystentów rodzinnych w gminach województwa mazowieckiego. Uwzględniono tu dane dotyczące asystentów (płeć, wiek, doświadczenie zawodowe, rodzaj umowy) oraz dane dotyczące lokalizacji ośrodków pomocy.
2. Zapotrzebowanie na działania asystentów w gminach województwa mazowieckiego. W obszarze tym zbadano liczbę rodzin, z którymi współpracował asystent, oraz podjęto próby oszacowania zapotrzebowania na pracę asystentów w przyszłych latach. W tym miejscu analizie poddano katalog problemów społecznych, z jakimi spotykają się asystenci, a także zapotrzebowanie szkoleniowe i edukacyjne asystenta.
3. Ocena jakości realizowanego modelu asysty rodzinnej. W obszarze tym zbadano opinie asystentów dotyczące realizacji zadań, osiągnięcia zamierzonych celów, form wsparcia oferowanych w ramach asysty. Asystenci dokonali też oceny współpracy z instytucjami, przydatności monitoringu rodzin po zakończeniu pracy, samoevaluacji oraz skuteczności realizacji zadań z uwzględnieniem zasobów ośrodka.

Z omawianej analizy wynika, że realizowane formy wsparcia okazały się wystarczające, a asystenci rodziny prawidłowo realizowali usługi asysty rodzinnej, które najczęściej są realizowane przez ośrodki pomocy społecznej. Asystenci podejmowali współpracę z innymi podmiotami na rzecz rodziny. Badani wyrazili także pozytywne opinie na temat przydatności monitoringu rodzin. Respondenci chętnie uczestniczyli w szkoleniach oraz wykazywali zainteresowanie dalszym korzystaniem z różnych form doskonalenia. W badaniach zostały ukazane również trudności związane z realizacją asysty rodzinnej. Zaliczono do nich: nadmierną biurokrację, niskie poczucie bezpieczeństwa w środowisku pracy, brak określonych standardów pracy asystenta i nieznaną zakresu działań podejmowanych przez inne jednostki, nienormowany czas pracy, niskie wynagrodzenie, zbytnią emocjonalność w stosunkach z klientami.

W literaturze znajdują się też publikacje prezentujące wyniki badań własnych dotyczących różnych aspektów roli zawodowej asystenta rodziny. Krasiejko (2013b) przeprowadziła badania dotyczące procesu profesjonalizacji zawodu asystenta rodziny po wprowadzeniu ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. oraz po innych zmianach w przepisach prawa. Były to jedne z pierwszych badań w skali ogólnopolskiej, w których podjęto problematykę związaną z nową profesją asystenta rodziny. Autorka zrealizowała badania jakościowe na kilku grupach z uwzględnieniem dostępnej dokumentacji i wypowiedzi uczestników forów internetowych. Badania były prowadzone przez 9 miesięcy. Uzyskane wyniki dotyczą kilku obszarów:

- idei asystentury rodziny, w którą wpisują się: rola asystenta rodziny, pojęcia związane z asystą, realizacja idei asystentury oraz czynniki utrudniające jej realizację, proces tworzenia się tożsamości zawodowej,
- kwalifikacji, motywacji i predyspozycji do wykonywania zawodu asystenta rodziny. Obszar ten dotyczył też opinii badanych asystentów związanych z rezygnacją z zatrudnienia jako asystent oraz samooceny asystentów w zakresie poziomu realizacji zadań i rozwoju zawodowego,
- rodziny z wieloma problemami. Scharakteryzowano tu rodziny wspierane przez asystentów (z uwzględnieniem zasobów) oraz określono ich oczekiwania wobec asystentów rodziny,
- funkcji, zakresu obowiązków i obszarów działania asystenta rodziny w kontekście zadań innych służb pracujących z rodziną i na jej rzecz. W obszarze tym zbadano kwestie związane z zadaniami asystenta, interwencjami w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa członków rodziny i usługami, jakie świadczy asystent, a także z jego współpracą z innymi służbami,
- metodyki pracy asystenta rodziny. W obszarze tym zbadano zarówno modele pracy, metody i techniki, jak i etapy udzielania asysty rodzinnej oraz deklaracje uczestników w zakresie zmian w działaniu metodycznym,
- organizacji pracy asystenta rodziny. Poruszono tu kwestie dotyczące: organizacji asystentury w ośrodkach pomocy społecznej i poza nimi, umieszczenia

stanowisk asystentów w strukturach organizacyjnych, liczby rodzin objętych asystenturą i procedur jej przydzielania, organizacji czasu pracy asystenta rodziny.

Analizując wszystkie dane dotyczące powyższych obszarów, Krasiejko dokonała podsumowania warunków sprzyjających procesowi profesjonalizacji zawodu asystenta rodziny. Do tych warunków autorka zaliczyła:

- ujednoczenie rozumienia asystentury, roli asystenta rodziny oraz zmian w przepisach prawa,
- przeznaczenie odpowiedniej ilości środków finansowych, w tym na wynagrodzenia,
- zminimalizowanie biurokracji i ujednoczenie obowiązujących wzorów dokumentacji,
- kształcenie pracowników, dostęp do szkoleń i superwizji, integrację środowiska asystentów,
- popularyzację informacji dotyczących pracy z rodziną oraz ujednoczenie oczekiwań wobec asystentów,
- sformułowanie kodeksu etycznego, dbanie o prawa zawodowe,
- prowadzenie badań naukowych i ewaluacyjnych,
- konsolidację środowisk akademickich, popieranie twórczości w działaniach pracowników (Krasiejko, 2013b, s. 364–366).

OBRAZ ASYSTENTURY RODZINY W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ W OKRESIE KONSTYTUOWANIA SIĘ ZAWODU

Po sformalizowaniu roli asystenta rodziny i pojawieniu się pierwszych badań podsumowujących proces wdrażania, efektywności i kształtowania się zawodu badacze zajęli się również innymi obszarami pracy asystenta. Kwestie możliwości kształtowania kompetencji zawodowych asystentów rodzin w procesie szkolenia podjęła M. Czechowska-Bieluga (2016). Grupę badawczą stanowiło 68 asystentów rodziny z województwa lubelskiego. Przedmiotem badań były ich opinie na temat szkoleń. Respondenci określili liczbę szkoleń, w których uczestniczyli, korzyści z wzięcia w nich udziału i preferowaną tematykę szkoleń oraz dokonali ich oceny. Autorka ukazała również motywy udziału w szkoleniach i wyboru oferty szkoleniowej oraz związku pomiędzy oceną radzenia sobie z wybranymi zadaniami a udziałem w danym kursie. Z analizy badań wynika, że asystenci biorący udział w szkoleniach najczęściej poszukiwali praktycznych wskazówek do działań, chcieli zwiększyć wiedzę teoretyczną i zintegrować się ze środowiskiem. Badani najczęściej wybierali szkolenia związane z organizacją działań pośrednio realizowanych dla rodziny, pracy z rodzicem oraz własnego warsztatu pracy i pracy z dziećmi. Respondenci pozytywnie ocenili odbyte kursy, określając je jako efektywne, przyjemne, przydatne, ciekawe, praktyczne. Czas trwania i po-

ziom skomplikowania szkoleń uznali za umiarkowanie wysoki. Główne motywy udziału asystentów w kursach to nabycie nowej wiedzy i zdobycie nowych umiejętności oraz spotkanie się z innymi specjalistami z zakresu pracy socjalnej. Najwięcej badanych wybierało ośrodki szkoleniowe w oparciu o wysoki poziom merytoryczny kadry dydaktycznej, cenę szkolenia i lokalizację ośrodka w pobliżu miejsca zamieszkania. Z badań wynika, że osoby uczestniczące w danym kursie wyżej określiły swoje umiejętności aniżeli osoby, które takiego kursu nie odbyły. Dotyczy to określonych przez autorkę zadań związanych ze specyfiką pracy asystenta. Asystenci przejawiali zainteresowanie różnymi formami szkoleń i byli gotowi je podjąć, co może oznaczać, że wzrósł poziom ich świadomości co do konieczności doskonalenia własnych umiejętności i warsztatu pracy. Według Czechowskiej-Bielugi w związku z tym, że asystenci pozytywnie ocenili szkolenia, wyrazili chęć dalszego w nich uczestnictwa oraz dostrzegli korzyści z tego udziału, warto stworzyć ofertę szkoleniową dla tej grupy zawodowej z uwzględnieniem superwizji, tak ważnej dla tej grupy zawodowej ze względu na ryzyko wypalenia zawodowego.

Zagadnieniem wypalenia zawodowego w kontekście pracy asystenta zajęły się K. Mickiewicz, A. Babska, K. Głogowska i A. Günther-Jabłońska (2016), które przeprowadziły badania na grupie 39 asystentów rodziny z różnych województw. Były to badania ilościowe. Oprócz wypalenia zawodowego asystentów autorki zajęły się kompetencjami społecznymi i strategiami radzenia sobie ze stresem. W toku badań podjęto próby poszukiwania odpowiedzi na następujące pytania: Jakie problemy są najczęściej zgłaszane przez rodziny, z którymi pracują asystenci? Jakie są główne obszary problemowe zgłaszane przez asystentów dotyczące pracy z rodziną? Jaki jest poziom wypalenia zawodowego wśród przebadanych asystentów? Według prezentowanych danych najczęściej zgłaszanymi problemami z perspektywy rodzin były m.in. używki, niezaradność rodzin, bezrobocie, niepełnosprawność intelektualna lub choroba psychiczna członka rodziny, przemoc fizyczna. W ocenie asystentów rodzin głównymi problemami utrudniającymi współpracę z rodzinami były: niechęć, brak motywacji, negatywne nastawienie członków rodziny, uzależnienia, nieudolność wychowawcza i problemy opiekuńczo-wychowawcze. Po analizie danych dotyczących wypalenia zawodowego okazało się, że badani w znacznej większości zostali zakwalifikowani do grupy ryzyka lub wysokiego ryzyka wypalenia zawodowego. Szczególnie w aspekcie poczucia rozczarowania dane wskazały na wysokie ryzyko wypalenia zawodowego u niemal wszystkich asystentów biorących udział w badaniu. Autorki dokonały również analizy poziomu kompetencji społecznych i strategii radzenia sobie ze stresem wśród badanych asystentów rodziny. Ponadto zbadano związki między tymi czynnikami a wypaleniem zawodowym. Na uwagę zasługują dane dotyczące zmiennych związanych ze specyfiką pracy i wypaleniem zawodowym. Z badań tych wynika, że wraz ze spadkiem satysfakcji z działań rośnie poziom wypalenia

zawodowego. Na ryzyko wypalenia zawodowego rzutują też w znacznej mierze poczucie braku skuteczności oraz liczba rodzin, które znajdują się pod opieką asystenta – wyższy brak skuteczności występuje przy mniejszej liczbie rodzin i przy mniejszym zaangażowaniu w relacje z klientem. Wraz ze wzrostem rozczarowania zwiększa się ryzyko wypalenia zawodowego. Jak podsumowały badaczki, przedstawiciele zawodu asystent rodziny znajdują się w grupie wysokiego ryzyka wypalenia zawodowego, zwłaszcza ze względu na znikome efekty pracy lub możliwość ich dostrzeżenia dopiero po upływie dłuższego okresu oraz z powodu niesprecyzowanej jednoznacznie roli asystenta. Zaznaczyły przy tym jednak, że grupa badawcza liczyła stosunkowo niewielką liczbę asystentów, dlatego warto podjąć się realizacji podobnych badań na większej grupie uczestników.

Problematyką zatrudniania asystentów rodziny w kontekście zagrożenia dla profesjonalizacji zawodu zajęła się I. Krasiejko (2016). Autorka przeanalizowała kwestie zatrudnienia asystentów rodziny, w szczególności zwracając uwagę na jego formę. Badania, które stanowiły podstawę dla artykułu tej autorki, miały charakter jakościowy. Badaczka wykorzystała 11 pisemnych wypowiedzi asystentów rodziny oraz dodatkowo wypowiedzi 32 innych asystentów rodziny, którzy wzięli udział w dyskusjach na forach internetowych na portalach www.ops.pl oraz www.asystentrodziny.info. Krasiejko wyodrębniła kilka badanych obszarów w zakresie zatrudnienia asystentów: materialne warunki pracy, społeczne warunki pracy oraz konsekwencje wynikające z zatrudniania na umowę zlecenie dla pracownika i profesjonalizacji zawodu asystenta rodziny. W zakresie materialnych warunków pracy autorka wyróżniła m.in. środowisko pracy. Badani asystenci prowadzili pracę z rodzinami z wieloma problemami (zaniedbaniem, chorobą, przemocą czy uzależnieniem), w związku z czym w niektórych środowiskach bali się o własne bezpieczeństwo. Jak zauważyła badaczka, zakres terytorialny pracy asystenta był rozległy, szczególnie w gminach wiejskich. Pracownicy musieli pokonywać codziennie duże odległości, często bez zwrotu kosztów dojazdu. Do materialnych warunków pracy I. Krasiejko zaliczyła też zakres zadań i obowiązków. Asystenci wskazali, że praca z rodziną to tylko część ich pracy. W znacznej mierze otrzymywali bowiem inne zadania, jak m.in. sporządzanie obszernej dokumentacji. W niektórych przypadkach byli przydzielani do rodzin bez ich zgody. Oczekiwano od nich działań kontrolnych i interwencyjnych, co jest niezgodne z ideą pracy asystentów. Badani podali także przyczyny niezrozumienia ich roli. Należały do nich: regulacje prawne, które nie obejmują pełnego zakresu pracy asystenta; brak ujednoczonych standardów pracy na poziomie lokalnym i ogólnopolskim (m.in. brak wzoru dokumentacji); brak szkoleń dla pracowników i kandydatów na asystentów. W zakresie wyposażenia warsztatu pracy respondenci zwrócili uwagę na brak własnego miejsca w ośrodkach, dzielenie komputera czy szafek z innymi pracownikami oraz konieczność zakupu materiałów biurowych z własnego budżetu. Ponadto odpo-

wiedzieli na pytania dotyczące wynagrodzeń. Z ich deklaracji wynika, że pensje asystentów zatrudnionych na umowę zlecenie wynosiły od 1380 zł do 2500 zł netto, przy czym była to najczęściej najmniejsza kwota.

Krasiejko do społecznych warunków pracy asystentów rodziny zaliczyła czas pracy, warunki socjalno-bytowe, wsparcie w rozwoju zawodowym i stosunki międzyludzkie. Z analizy przeprowadzonych badań wynika, że praca asystentów miała charakter zadaniowy. Wymagało to od badanych elastyczności w zakresie podejmowanych w danym dniu działań. Asystentów obowiązuje czterdziestogodzinny tydzień pracy, ale muszą przestrzegać wymaganych przerw, przez co maksymalna dzienna liczba godzin wynosi 13. Niestety, asystenci często musieli odbierać telefony związane z wykonywanymi zadaniami, nawet jeśli w danym tygodniu bądź miesiącu wypracowali swój wymiar czasu pracy. To samo dotyczyło sytuacji nagłych, interwencji. Badani asystenci mieli poczucie stałego bycia w pracy. Dodatkowo autorka sprawdziła warunki socjalno-bytowe. Okazało się, że asystentom pracującym na umowę zlecenie nie przysługiwał płatny urlop, dodatki do wynagrodzenia, nagrody i inne świadczenia pracownicze. Co więcej, od asystentów często oczekiwano odpracowania godzin związanych z nieobecnością, w tym w przypadku zwolnienia lekarskiego, mimo opłacania należnych składek. Badani wskazywali także na brak stabilności zatrudnienia, ponieważ umowy zawierano z nimi zazwyczaj na okres 6 miesięcy. W zakresie wsparcia w rozwoju zawodowym najczęściej pojawiały się opinie świadczące o jego braku. Asystenci musieli działać w pojedynkę, bez wsparcia ze strony przełożonego, bez wzorców czy określonych standardów. Pomimo konieczności współdziałania z pracownikami ośrodków badani często nie czuli się częścią zespołu. Ze strony współpracowników nie zawsze mogli liczyć na wsparcie i pomoc. Zawieranie z nimi umów o świadczenie usług (zwłaszcza krótkoterminowych) w znacznym stopniu utrudniało im budowanie trwałych więzi z pozostałymi pracownikami.

Do konsekwencji zatrudniania asystentów rodziny na umowę zlecenie I. Krasiejko zaliczyła: poczucie niedocenienia i stałego pobytu w pracy przez asystentów oraz brak perspektywiczności; poczucie rozczarowania warunkami pracy mimo satysfakcji z pracy z klientem; brak możliwości zaplanowania większych wydatków; brak odpowiedniej ilości czasu dla własnej rodziny; spadek motywacji i zaangażowania w pracę; przerwy w pracy z rodziną spowodowane umowami czasowymi, co jest niekorzystne dla uzyskania optymalnych efektów pracy; brak pewności, stałości i stabilności, co może prowadzić do rezygnacji z zatrudnienia (Krasiejko, 2016, s. 23–26). Jak zauważyła autorka, formy zatrudnienia są istotne dla profesjonalizacji zawodu, a zawieranie umów o świadczenie usług czy umów zlecenie zdecydowanie temu nie służy. Podsumowując, stwierdziła, że asystenci żyją w prekariacie, bez możliwości rozwoju kariery i kompetencji, bez wizji przyszłości. Takie zatrudnianie obniża jakość wykonywania zadań, co nie sprzyja należytej pomocy rodzinie.

Asystentura rodziny badana była nie tylko z perspektywy asystentów rodzin, lecz również członków rodzin. Przykładem są badania pn. *Postrzeżanie pracy asystenta rodziny przez klientów pomocy społecznej i osoby ich wspomagające* A. Szot (2018). Badaczka zrealizowała je w dwóch grupach respondentów: 40 członków rodzin z PCPS w Tarnowie i GOPS w Dąbrowie Tarnowskiej oraz 60 asystentów i pracowników socjalnych z GOPS i MOPS w Tarnowie. Autorka wskazała na realizowane przez asystentów zadania, zakres pomocy asystenta oraz problemy, z jakimi borykają się rodziny, a także formy współpracy z innymi pracownikami z perspektywy pracowników i członków rodzin. Badani wymieniali następujące działania realizowane przez asystentów: udzielanie wsparcia, motywowanie, działania interwencyjno-zaradcze, udzielanie pomocy przy rozwiązywaniu problemów, planowanie pracy wraz z prowadzeniem dokumentacji. Klienci najczęściej korzystali z pomocy asystenta w zakresie problemów wychowawczych i socjalnych, uwzględniając pomoc psychologa, pomoc w nauce, zapewnienie posiłków, pobytu w świetlicy, organizowanie wyjazdów wypoczynkowych. Dodatkowo należy podkreślić, że w większości ukrywali fakt podejmowania w pracy z nimi działań interwencyjnych, mimo że asystenci deklarowali udział w takich akcjach. Wśród problemów, jakimi dotknięte były rodziny, z którymi pracowali asystenci, najczęściej wymieniano: trudną sytuację materialną, problemy alkoholowe, konflikty w rodzinie, bezrobocie, złe warunki mieszkaniowe, problemy wychowawcze, przemoc. Obie grupy badanych wskazały, że asystenci zajmowali się wieloma sprawami rodziny w jednym czasie oraz udzielali pomoc adekwatną do potrzeb. Ponadto asystenci deklarowali, jakie były możliwości współpracy z innymi pracownikami. Wskazali m.in. takie formy współpracy, jak: konsultacje, działania na rzecz rodziny, wymiana informacji, wspólne planowanie. Zdecydowanie rzadziej mówili o możliwości pracy w zespole multiprofesjonalnym oraz o poczuciu bycia partnerem. Pomimo tego – jak podkreśliła A. Szot – asystenci przejawiali wysoki poziom aktywności zawodowej, stanowiło to dla nich sposób samorealizacji. Wiele rodzin potrafiło skorzystać z tej formy pomocy i wykorzystać ją, mając na względzie dobro własne i dzieci.

ZAKOŃCZENIE

Asystentura rodziny, mimo że funkcjonuje w Polsce już od kilku lat, nadal wymaga dalszych badań. Celem niniejszego przeglądu było ukazanie aktualnego stanu badań nad asystenturą rodziny. Najwcześniejsze opracowania ukazują realizację asystentury poszczególnych ośrodków pomocy w Polsce oraz cele powołania kolejnego profesjonalisty w pomocy społecznej. Asystentura początkowo była prowadzona w niewielkiej skali i wyłącznie w ramach innowacyjnych programów. Ich powstanie przyczyniło się w dużym stopniu do kształtowania roli asystenta rodziny, która znana jest dzisiaj. W większości ośrodków w Polsce, które

zostały poddane badaniom, zarówno wymagania wobec asystentów, jak i zakres zadań były podobne do obecnego stanu.

Badania ukazują, że poprzez wprowadzenie asystentury rodziny poprawiły się umiejętności członków rodziny w różnych aspektach – i w pełnieniu określonych ról społecznych, i w zakresie funkcjonowania gospodarstwa domowego. Poprzez współpracę z asystentem w wielu przypadkach dzieci mogły zostać w domu rodzinnym, podczas gdy wcześniej istniało ryzyko umieszczenia ich w pieczy zastępczej.

Klienci z reguły pozytywnie postrzegają asystentów. Asystent rodziny wspomaga ich w wielu obszarach, towarzyszy im i motywuje do działań oraz wspiera we właściwych wyborach w trosce o dobro rodziny. Asystentura w dużej mierze opiera się na stosowaniu zindywidualizowanych działań i metod dostosowanych do potrzeb rodziny. Przykład modelu Pracy Skoncentrowanej na Rozwiązaniach zastosowanego w pracy asystenta rodziny również skrótowo omówiono w niniejszym artykule. Założenia modelu zostały wprowadzone w ramach szkoleń asystentów rodziny. Jak wynika z badań przeprowadzonych po odbyciu szkoleń, model PSR wzbogaca warsztat zawodowy i możliwości asystentów oraz pozytywnie wpływa na relację między pracownikiem a klientem.

W przeglądzie uwzględniono opracowania dotyczące realizacji asystentury w różnych okresach, zawierające dane związane z liczbą zatrudnionych asystentów, warunkami pracy oraz środowiskiem, w którym pracują.

Część czynników związanych z rolą zawodową asystenta pojawiała się w badaniach wielokrotnie, ale prezentowano też analizy związane z wybranym zakresem. Do takich jednoaspektowych badań z pewnością należy zaliczyć artykuł dotyczący wypalenia zawodowego asystentów. Z przeprowadzonych badań wynika, że zawód asystenta znajduje się w grupie ryzyka wypalenia zawodowego. Wpływ ma na to wiele czynników, m.in. związanych ze specyficznym środowiskiem pracy.

Dokonany przegląd badań pozwolił na sformułowanie następujących wniosków:

1. Zawód asystenta rodziny był i jest niezbędny w pomocy społecznej. Pozwala w znacznym stopniu na indywidualizację pracy z rodziną i skupienie się na potrzebach danej rodziny. Dzięki wprowadzeniu asystentury część dzieci zagrożonych ryzykiem umieszczenia w pieczy zastępczej może pozostać w domu rodzinnym. Zmniejsza się bezradność rodzin oraz liczba osób korzystających z pomocy finansowej.
2. Występują pewne niejasności w formułowaniu roli zawodowej przez pracowników instytucji pomocowych – powinna być ona jasna i dokładnie sprecyzowana, z uwzględnieniem poszczególnych zadań, aby uniknąć konfliktów pomiędzy pracownikami i w jak najlepszy sposób pomóc rodzinie.
3. W zakresie zatrudniania asystentów należałoby zachować pewną stałość, tak aby ograniczyć pojawianie się nowych osób w życiu rodziny. Aby tego dokonać, warunki pracy muszą ulec poprawie.

4. Potrzebne są dalsze badania w obszarze asystentury rodziny. Prezentowany przegląd badań ukazuje specyficzną rolę asystenta rodziny w różnych formach. Zakres jest dość szeroki, lecz nie wszystkie zagadnienia związane z rolą asystenta zostały wyczerpująco ukazane. Może to stanowić doskonały obszar badań w przyszłości. Warto przyjrzeć się tej roli w kontekście współpracy międzyinstytucjonalnej. Mogłoby to wspomóc rozumienie roli asystenta z punktu widzenia osób spoza pomocy społecznej, ale i z pozycji samych asystentów. Kolejnym problemem wartym uwagi są zagrożenia wynikające z wykonywania zawodu – czego dotyczą obawy asystentów, jakie sytuacje stanowią dla nich źródło niepokoju. Są to wprawdzie zagadnienia poruszane w badaniach, lecz w bardzo wąskim zakresie.

Opierając się na dostępnej literaturze i dotychczasowych badaniach, można zauważyć, że rola zawodowa asystenta kształtuje się przez cały czas, co warunkuje wiele czynników. Asystentura rodziny nieustannie wiąże się również z oczekiwaniami. Płyną one ze strony rodzin współpracujących z asystentem, kadry kierowniczej, pracowników ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji pomocowych czy sądów. Asystenci podejmujący pracę w zawodzie także mają oczekiwania co do warunków pracy, przebiegu współpracy z rodziną. Nie zawsze te początkowe założenia znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości. W dostępnych opracowaniach można odnaleźć postulaty zmian i rekomendacje, których współautorami są m.in. asystenci rodzin, co świadczy o tym, że konieczne są zmiany w obowiązującym systemie.

BIBLIOGRAFIA

- Czechowska-Bieluga, M. (2016). Możliwości kształtowania kompetencji zawodowych asystentów rodzin w procesie szkolenia. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 29(1), 53–65. DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/j.2016.29.1.53>
- Falbogowska, K. (2011). Praca z rodziną – dobre praktyki Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodzinny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 201–212). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Górak, A. (2011). Od projektu do realizacji – doświadczenia z wdrażania usługi asystenta rodziny w MOPS w Katowicach. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodzinny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 171–182). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- 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 rodzinny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 141–146). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Kamińska-Jateczak, I. (2017). *Tożsamość profesjonalna w narracjach asystentów rodziny* (Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem prof. zw. dr hab. Ewy Marynowicz-Hetki). Łódź: Uniwersytet Łódzki, Wydział Nauk o Wychowaniu.
- 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. 55–74). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Krasiejko, I. (2013a). *Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny. Przykład podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Krasiejko, I. (2013b). *Zawód asystenta rodziny w procesie profesjonalizacji. Wstęp do teorii i praktyki nowej profesji społecznej*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.
- Krasiejko, I. (2016). Asystenci rodziny zatrudnieni na umowę zlecenie jako prekariusze – zagrożenia dla profesjonalizacji nowego zawodu. *Polityka Społeczna*, 43(1), 19–27.
- Krasiejko, I., Imielińska, A. (2011). Efektywność asystentury rodziny na podstawie badań przeprowadzonych w MOPS w Częstochowie. W: M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny. Analiza efektywności specjalizacji pracy socjalnej w kontekście projektu systemowego MOPS w Gdyni „Rodzina bliżej siebie”* (s. 165–206). Gdynia: Wydawnictwo MOPS w Gdyni.
- Lisowska, S. (2012). Asystent rodziny – podsumowanie pierwszego półrocznego obowiązywania Ustawy o wpiętraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. *Przeгляд Prawno-Ekonomiczny*, (21), 70–80.
- Langowska, K. (2011). Dobre praktyki w pracy z rodziną w MOPS w Gdyni na przykładzie asystentury rodziny. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodziny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 187–196). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Langowska, K., Pakólska, A. (2011). Projekt systemowy „Rodzina bliżej siebie” – impuls do samodzielnego klientowa gdyńskiego MOPS. W: M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny. Analiza efektywności specjalizacji pracy socjalnej w kontekście projektu systemowego MOPS w Gdyni „Rodzina bliżej siebie”* (s. 41–52). Gdynia: Wydawnictwo MOPS w Gdyni.
- Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej (2013). *Ocena jakości i funkcjonowania asysty rodzinnej*. Pobrane z: <http://mcps.com.pl/wp-content/uploads/2019/03/v.-pdf.-20.12.2018-r.-badanie-asysty-rodzinnej.-raport-koncowy-asysta-rodzinna-2018-12-19-spis-tresci-od-1-s-1.pdf> (dostęp: 10.02.2020).
- Mickiewicz, K., Babska, A., Głogowska, K., Günther-Jabłońska, A. (2016). Wypalenie zawodowe asystentów rodziny a kompetencje społeczne i strategie radzenia sobie ze stresem. *Praca Socjalna*, 31(2), 165–188.
- Miller, A. (2011). Analiza sytuacji beneficjentów ostatecznych projektu „Rodzina bliżej siebie”. W: M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny. Analiza efektywności specjalizacji pracy socjalnej w kontekście projektu systemowego MOPS w Gdyni „Rodzina bliżej siebie”* (s. 151–163). Gdynia: Wydawnictwo MOPS w Gdyni.
- Rudnik, M. (2011). Asystentura rodziny realizowana w ośrodkach pomocy społecznej w Polsce. W: M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny – nowatorska metoda pomocy społecznej w Polsce* (s. 25–39). Gdynia: Wydawnictwo MGT.
- Szarota, Z. (2011). Asystent rodziny. Między interwencjonizmem państwa a społecznym opiekunostwem – konteksty edukacyjne. *Edukacja*, 116(4), 49–65.
- Szot, A. (2018). Postrzeganie pracy asystenta rodziny przez klientów pomocy społecznej i osoby ich wspomagające. *Problemy Współczesnej Pedagogiki*, 4(1), 83–92.
- Szpunar, M. (2011). Charakterystyka rodzin z wieloma problemami. W: M. Szpunar (red.), *Asystentura rodziny – nowatorska metoda pomocy społecznej w Polsce* (s. 41–54). Gdynia: Wydawnictwo MGT.
- Świdarska, M. (2013). *Asystent rodziny – współczesna forma pomocy rodzinie*. Łódź: Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk.
- Trojanowski, P. (2012). Asystent rodziny w procesie wzmacniania lokalnego systemu pomocy rodzinom zmarginalizowanym – doświadczenie wzdrożeniowe. W: P. Trojanowski, I. Tworek, M. Wawrzyniak-Kostrowicka (red.), *Asystent rodziny jako innowacyjny instrument pomocy na tle mechanizmów przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu rodziny* (s. 103–182). Łódź: Leader-Great Publishers.

- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2019, poz. 1111 z późn. zm.).
- Zaborowska, A. (2017). Asystentura rodziny – społeczny i instytucjonalny kontekst zawodu w opinii asystentów rodzin. *Problemy Polityki Społecznej*, (3), 117–128.
- Żukiewicz, A. (2011). Asystent rodzinny: profesja i pomoc. Odniesienia do etycznych aspektów ingerencji w życie rodzinne. W: A. Żukiewicz (red.), *Asystent rodzinny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki i pomocy do wsparcia* (s. 9–26). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

SUMMARY

A family assistant profession in the light of existing rules was implemented to social assistance in Poland in 2012. However, the origins of it dates back long before. This is a profession, consisting to a large extent in helping people overcoming life difficulties, improving the functioning of family members in different activity areas. The aim of the current article was an overview of the publications presenting research on the professional role of the family assistant. The researchers worked on many areas of the assistantship introduced in Poland. It may include not only putting a family assistantship into practice but also a research letting evaluate its effectiveness according to specified criteria. They were also interested in the possibilities to shape competencies in the training process of the family assistants as well as their professional burn-out. There are also analysis related to perception of family assistants, forms of their employment or professionalization. The publications presented contain a lot of aspects constantly related to family assistantship, there are also such which present only one area of the research concerning a specific role of the family assistant. The range of presented publications is quite wide, but it let us choose the areas for deeper analysis.

Keywords: family assistant; assistantship; research; family