

WIELKOPOLSKI MODEL ASYSTENTA RODZINY



**Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
w Poznaniu**

Poznań, lipiec 2011 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Współpraca:

Krzysztof Korona- moderator

Anna Makowska, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Poznaniu

Jolanta Kopińska, Ośrodek Adopcyjno-Opiekuńczy w Poznaniu

Radosław Frątczak, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Malanowie

Anna Prusak, Ośrodek Pomocy Społecznej we Wrześni

Agnieszka Juskowiak, Ośrodek Pomocy Społecznej w Śremie

Magdalena Dworniczak, Ośrodek Pomocy Społecznej w Śremie

Martyna Śnieguła, Ośrodek Pomocy Społecznej w Nowym Tomyślu

Elżbieta Danielska-Konopacka, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Pile

Donata Grzeszkowiak, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Dusznikach Wlkp.

Emilia Tomasik, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Koninie

Alicja Nowak, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Koninie

Jadwiga Szutowicz, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Czarnkowie

Joanna Jęsko, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Czarnkowie

Katarzyna Bartczak, Powiatowe Centrum Pomocy w Rodzinie w Kole

Olimpia Piłat-Pawlak, Miejski Ośrodek Pomocy w Rodzinie w Poznaniu

Barbara Nowaczewska, Wielofunkcyjna Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza w Wągrowcu

Renata Zych-Kordus, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Krotoszynie

Katarzyna Sroka, Dom Dziecka nr 1 w Poznaniu

Marzanna Przybyłowska, Ośrodek Adopcyjno-Opiekuńczy TPD w Koninie

Katarzyna Klimowicz, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lesznie

Roksana Krause, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lesznie

Karolina Grodzicka, Miejski Ośrodek Pomocy w Rodzinie w Poznaniu

Katarzyna Fluder, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Kaliszu

Małgorzata Kurpierz-Płaczek, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Złotowie

Jarosław Janusiak, Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Jastrowiu

Alicja Data, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Gostyniu

Barbara Armon, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Kaźmierzu

Halina Kamińska, Ośrodek Adopcyjno-Opiekuńczy TPD Kalisz

(także reprezentująca Dom Dziecka w Liskowie)

oraz

pracownicy Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu:

Radosław Dukat

Barbara Wojtaszek

Aleksandra Krawczyk (red.)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



I. Wprowadzenie. Ramy prawne.

Zgodnie z projektem *Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej*¹ z 9 września 2010 roku zwanej dalej *Ustawą*, wspieranie rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych to zespół planowych działań mających na celu przywrócenie rodzinie zdolności do wypełniania tych funkcji. Jednym z proponowanych narzędzi będących egzemplifikacją tego zapisu stało się wprowadzenie instytucji *asystenta rodzinnego*, który w przypadku zagrożenia prawidłowego rozwoju dziecka (np. w rodzinie dysfunkcyjnej) ma za zadanie wspomagać rodzinę w osiągnięciu przez nią stabilności życiowej, umożliwiającej prawidłowe wypełnianie funkcji opiekuńczo-wychowawczej.

Uzasadnienie projektu *Ustawy*, które było punktem wyjścia do dyskusji nad *wielkopolskim modelem asystentury rodzinnej*, nakreśliło najważniejsze niedoskonałości polskiego systemu modelu organizacji opieki nad dzieckiem i rodziną, zwracając uwagę m.in. na:

- wzrost wskaźnika dzieci umieszczanych poza rodziną naturalną;
- koncentrację działań wyłącznie na dziecku, a nie na rodzinie;
- zbyt ubogą ofertę pomocy środowiskowej dla rodziny zagrożonej bądź będącej w kryzysie;
- brak instrumentów motywujących gminy do działań na rzecz pozostawienia dziecka w lokalnym środowisku rodzinnym.

Celem proponowanych uregulowań prawnych miało być stworzenie systemu wsparcia rodziny, który pozwoliłby na efektywne budowanie mechanizmów współpracy z rodziną dziecka w środowisku rodzinnym oraz sprawną organizację systemu pieczy zastępczej. Wprowadzenie asystentury rodzinnej jako nowej formy wsparcia rodziny

¹ Warsztaty z zakresu budowania Wielkopolskiego Modelu Asystenta Rodziny opierały się na projekcie *Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej* z 9 września 2010 r. Ustawa z 9 czerwca 2011 roku została podpisana przez Prezydenta RP 4 lipca br.



przeżywającej trudności miało być z kolei odpowiedzią na nadmiernie zbiurokratyzowanie dotychczasowych form pracy z rodziną, które uniemożliwiały kompleksową i szybką pomoc.

Zadania *asystenta rodziny* realizowane w środowisku objętym wsparciem, określa art. 15 *Ustawy*:

- 1) opracowanie i realizacja planu pracy we współpracy z członkami rodziny i w konsultacji z pracownikiem socjalnym, o którym mowa w art. 10 ust. 1;
- 2) opracowanie, we współpracy z członkami rodziny i koordynatorem pieczy zastępczej, planu pracy, który jest skoordynowany z planem pomocy dziecku umieszczonemu w pieczy zastępczej;
- 3) udzielanie pomocy rodzinom w poprawie ich sytuacji życiowej, w tym zdobywaniu umiejętności prawidłowego prowadzenia gospodarstwa domowego;
- 4) udzielanie pomocy rodzinom w rozwiązywaniu problemów socjalnych;
- 5) udzielanie pomocy rodzinom w rozwiązywaniu problemów psychologicznych;
- 6) udzielanie pomocy rodzinom w rozwiązywaniu problemów wychowawczych z dziećmi;
- 7) wspieranie aktywności społecznej rodzin;
- 8) motywowanie członków rodzin do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 9) udzielanie pomocy w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy zarobkowej;
- 10) motywowanie do udziału w zajęciach grupowych dla rodziców, mających na celu kształtowanie prawidłowych wzorców rodzicielskich i umiejętności psychospołecznych;
- 11) udzielanie wsparcia dzieciom, w szczególności poprzez udział w zajęciach psychoedukacyjnych;
- 12) podejmowanie działań interwencyjnych i zaradczych w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin;
- 13) prowadzenie indywidualnych konsultacji wychowawczych dla rodziców i dzieci;
- 14) prowadzenie dokumentacji dotyczącej pracy z rodziną;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- 15) dokonywanie okresowej oceny sytuacji rodziny, nie rzadziej niż co pół roku i przekazywanie tej oceny podmiotowi, o którym mowa w art. 16 ust. 1;
- 16) monitorowanie funkcjonowania rodziny po zakończeniu pracy z rodziną;
- 17) sporządzanie na wniosek sądu opinii o rodzinie i jej członkach;
- 18) współpraca z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny;
- 19) współpraca z zespołem interdyscyplinarnym lub grupą roboczą, o których mowa w art. 9a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz. U. Nr 180, poz. 1493, z 2009 r. Nr 206, poz. 1589 oraz z 2010 r. Nr 28, poz. 146 i Nr 125, poz. 842) lub innymi podmiotami, których pomoc przy wykonywaniu zadań uzna za niezbędną.

Szerokie spektrum zadań stojących przed asystentem rodziny, począwszy od określenia na wstępie warunków współpracy, po właściwe udzielanie rodzinie wsparcia w różnych sytuacjach życiowych, wreszcie - po monitorowanie sytuacji rodziny po zakończeniu relacji pomagania, podyktowane było potrzebą wsparcia rodziny w postaci czystej pracy socjalnej, w której pomoc finansowa i materialna leżała by w kompetencji ośrodka pomocy społecznej, natomiast asystent rodziny miałby za zadanie towarzyszyć rodzinie w organizacji i wypełnianiu przez nią codziennych obowiązków.

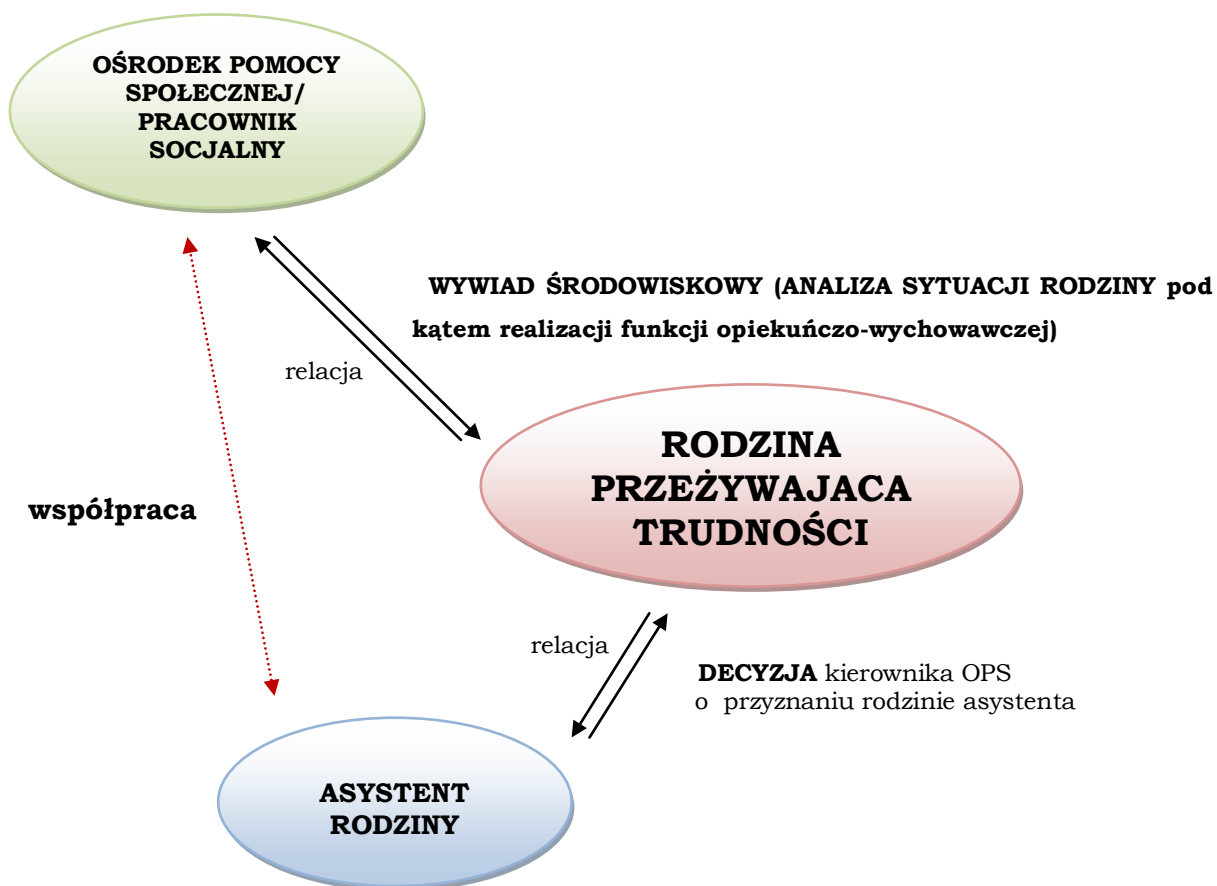
Oczywiście, element wsparcia ograniczony został także i w tej ustawie zasada pomocniczości, akcentującej prawo rodziny do samostanowienia, wymogu aktywnej postawy rodziny w ramach wytworzonej relacji pomagania, przy wykorzystaniu wszelkich jej zasobów (doświadczenia, wiedzy, umiejętności, środków materialnych, źródeł wsparcia zewnętrznego etc.).

Mając na uwadze różnorodność działań jakie będzie musiał podejmować pracownik zatrudniony na tym stanowisku, warsztaty ukierunkowane zostały na wypracowanie **modelu kompetencji asystenta rodziny** adekwatnego do kontekstu sytuacji, w jakich asystent będzie działał wraz uwzględnieniem specyfiki



dotychczasowych doświadczeń zawodowych przedstawicieli wielkopolskich służb społecznych. Wybór zakresu tematycznego spotkania podyktowany był też potrzebą uwytądnienia przestrzeni dla działań AR², niedookreślonej ramami prawnymi.

II. Asystent rodziny w strukturze gminnego systemu wsparcia rodziny.



² Sformułowanie „asystent rodziny” w dalszej części opracowania zamiennie będzie używane ze skrótem „AR”



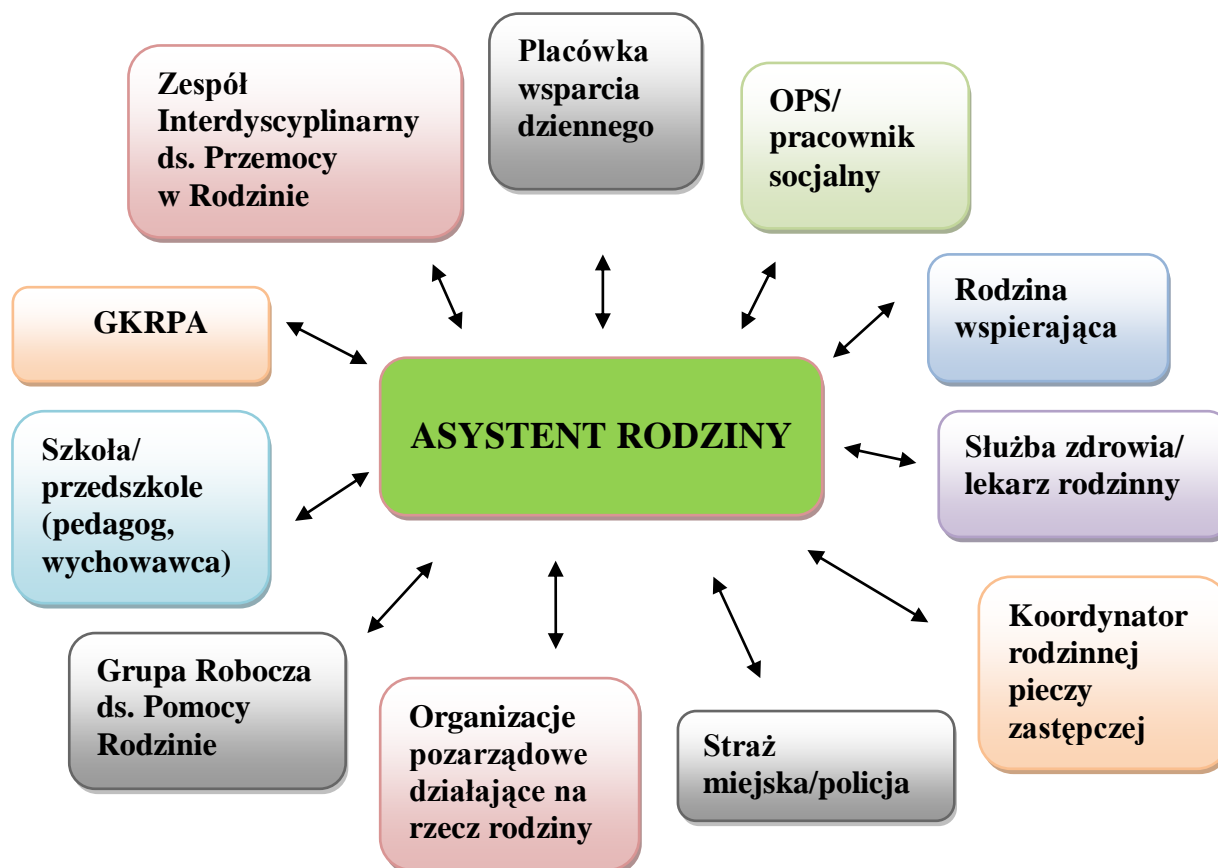
Asystent rodziny z uwagi na zróżnicowany charakter podejmowanych działań będzie musiał nie tylko dysponować umiejętnościami pracy z systemem rodzinnym, ale także będzie musiał posiadać interdyscyplinarną wiedzę na temat zasobów środowiska lokalnego – m.in. podmiotów wspierających rodzinę na poziomie lokalnym.

Projekt *Ustawy* jasno zakłada współpracę z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny.

Jednym z postulowanych działań jakie pojawiły się w związku z realizacją działań przez asystenta rodzinnego było powołanie tzw. *Grupy Roboczej ds. Pomocy Rodzinie*. Zdefiniowano ją jako zespół różnych specjalistów zatrudnionych w lokalnych instytucjach, działających na rzecz wsparcia rodziny. W skład Grupy Roboczej powinni również wchodzić asystenci rodzinni.

Grupa Robocza ds. Pomocy Rodzinie ma być punktem szczególnego odniesienia w aspekcie konsultowania działań w zakresie pracy z rodziną. Z drugiej strony - rodzina otoczona wsparciem ze strony asystenta, powinna być przez niego poinformowana o konsultowaniu jej sytuacji z innymi podmiotami współpracującymi z asystentem. Zdaniem przedstawicieli wielkopolskich instytucji i organizacji pomocowych, asystent rodziny powinien również uzgadniać z Grupą Roboczą moment zakończenia relacji pomagania.

Gminny system wsparcia rodziny w kryzysie



III. Kompetencje zawodowe *asystenta rodziny*.

III.1 Wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe

Zgodnie z projektem *Ustawy* asystentem rodziny może być osoba posiadająca:

- a) wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie lub praca socjalna *lub*
- b) wykształcenie wyższe na dowolnym kierunku uzupełnione szkoleniem z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną i udokumentuje co najmniej roczny staż pracy z dziećmi lub rodziną lub studiami podyplomowymi obejmującymi zakres programowy szkolenia określony na podstawie <rozporządzenia ministra właściwego do spraw rodziny> i udokumentuje co najmniej roczny staż pracy z dziećmi lub rodziną *lub*
- c) wykształcenie średnie i szkolenie z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną, a także udokumentuje co najmniej 3-letni staż pracy z dziećmi i rodziną.

Zgodnie z wypracowanym modelem kompetencji zawodowych utrzymano w zasadności powyższe warunki formalne, określone przepisami prawa, podkreślając jednak szczególnie aspekt doświadczenia zawodowego w pracy z dzieckiem i z rodziną jako kluczowy wyznacznik powodzenia działań pomocowych.

III.2 Proces rekrutacji

Zgodnie z art. 17 *Ustawy*, asystenta rodziny zatrudnia kierownik jednostki organizacyjnej gminy, która organizuje pracę z rodziną lub podmiot, któremu gmina zleciła organizację pracy z rodziną. Wśród powyższych podmiotów mogą to być z jednej strony organizacje pozarządowe prowadzące działalność w zakresie wspierania rodziny, pieczy zastępczej lub pomocy społecznej, z drugiej - osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w RP, stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancji wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej lub pomocy społecznej.

Projekt *Ustawy* nie dookreśla procedur i formuły procesu rekrutacji na stanowisko asystenta rodziny. Wskazuje jedynie na warunki, które taka osoba powinna



spełniać ubiegając się o to stanowisko. Art. 12 ust.1 precyzuje, iż asystentem rodziny ma być osoba, która:

- nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej zawieszona ani ograniczona
- wypełnia obowiązek alimentacyjny - przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego
- nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Zgodnie z rekomendacjami pracowników wielkopolskich instytucji organizacji pomocy i integracji społecznej, proces rekrutacji na stanowisko asystenta rodziny powinien być prowadzony przez specjalnie powołaną do tego Komisję Rekrutacyjną, w skład której ma wejść m.in. pracownik socjalny i psycholog posiadający odpowiednie doświadczenie zawodowe. Ponadto, Komisja Rekrutacyjna powinna decydować o sposobie i metodach prowadzenia rekrutacji na stanowisko asystenta rodziny, biorąc pod uwagę zadania jakie będą mu zlecane.

IV.3 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Szkolenia. Superwizja.

Zgodnie z art.12 ust. 2 asystent rodziny zobowiązany jest do systematycznego podnoszenia kwalifikacji w zakresie pracy z dzieckiem i rodziną, w szczególności przez udział w szkoleniach oraz samokształcenie. Projekt rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 11 sierpnia 2011 roku zakłada, że zakres programowy szkolenia obejmować ma minimum 230 godzin zajęć nt. m.in.:

- 1) wybranych zagadnień z prawa rodzinnego, administracyjnego, karnego, zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy;
- 2) wybranych elementów pedagogiki, psychologii rozwojowej i wychowawczej, z uwzględnieniem problemów dotyczących rozwoju dziecka i wpływu sytuacji kryzysowych w rodzinie na zachowanie i rozwój dziecka;
- 3) edukacji zdrowotnej;

- 4) etyki pracy asystenta rodziny;
- 5) charakterystyki problemów rodziny (destrukcyjnych zachowań dziecka i rodziców, nieprawidłowych postaw rodzicielskich, problemów wychowawczych, problemów w pełnieniu ról społecznych, bezrobocia, uzależnienia, choroby psychicznej, specyfiki rodziny dotkniętej różnymi dysfunkcjami);
- 6) metodyki pracy asystenta rodziny;
- 7) komunikacji interpersonalnej;
- 8) pielęgnacji niemowląt i dzieci etc.

Co ważne, zgodnie z projektem *Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej*, asystent rodziny ma prawo do korzystania z poradnictwa, które ma na celu zachowanie i wzmocnienie jego kompetencji oraz przeciwdziałanie zjawisku wypalenia zawodowego.

Rekomendacje w zakresie szkoleń, podnoszenia kwalifikacji i podtrzymania wysokiej jakości pracy asystenta rodziny zostały nakierowane na regularne uczestnictwo asystenta w spotkaniach w ramach formuły na przykład tzw. *grupy balintowskiej*. Jest ona formą treningu relacji interpersonalnych w procesie pomagania, jakie wytwarzają się m.in. w aspekcie kontaktu asystenta z rodziną doświadczającą życiowych trudności. Celem tej formy supervizji jest poznanie i kształtowanie międzyosobowego kontaktu emocjonalnego, doskonalenie relacji interpersonalnych, dzięki któremu wzrasta skuteczność świadczonej pomocy, obustronne zadowolenie z kontaktu oraz satysfakcja zawodowa osoby pomagającej.

W ramach spotkań organizowanych nie rzadziej niż na kwartał w formule tzw. grupy Balinta asystenci rodziny będą mieli szansę przedstawić swoje doświadczenia w pracy z rodzinami, ze szczególnym uwzględnieniem trudnych przypadków. Wsparcie emocjonalne dostarczone przez uczestnictwo w takiej formie będzie miało charakter profilaktyki walki ze stresem i wypaleniem zawodowym u asystenta rodziny.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W przypadku szkoleń realizowanych w tej formule ważne jest, aby osoba prowadząca grupę posiadała odpowiednie doświadczenie zawodowe zarówno w pracy socjalnej, jak i z zakresu psychologii i psychoterapii.

IV. Relacje: asystent rodziny vs środowisko rodzinne

Asystent rodziny w związku z wykonywaniem swoich zadań ma prawo do:

- 1) wglądu do dokumentów zawierających dane osobowe członków rodziny, niezbędne do prowadzenia pracy z rodziną (zawierających m.in. dane o imieniu i nazwisku, dat urodzenia, obywatelstwa, adresu miejsca zamieszkania, stanu cywilnego, wykształcenia, zawodu, miejsca pracy, źródeł dochodu, danych dot. warunków mieszkaniowych, sytuacji prawnej oraz aktualnego miejsca pobytu dziecka, dane o rozwoju psychofizycznym dziecka);
- 2) występowania do właściwych organów władzy publicznej, organizacji oraz instytucji o udzielenie informacji, w tym zawierających dane osobowe, niezbędnych do udzielenia pomocy rodzinie;
- 3) przedstawiania właściwym organom władzy publicznej, organizacjom oraz instytucjom ocen i wniosków zmierzających do zapewnienia skutecznej ochrony praw rodzin.

Wypracowane rekomendacje w tym obszarze kładą dosyć wyraźny akcent na zasadę samostanowienia rodziny i wyznaczanie jasnej granicy w relacji system rodzinny vs asystent rodziny. Aspekt etyczny związany z zachowaniem szacunku dla intymności relacji rodzinnej, został szczególnie podkreślony jako element warunkujący budowanie zdrowej i niezależniającej relacji pomocowej.

Istotną składową roli asystenta rodzinnego ma być rola edukatora i informatora, a nie osoby wyręczającej rodzinę w realizowaniu przez nią funkcji rodzinnych i społecznych.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Uzgodniono m.in., iż:

- AR realizuje pomoc rodzinie przestrzegając przepisów prawa.
- AR nie ingeruje w system światopoglądowy rodziny pod warunkiem, że system ten nie godzi w szeroko rozumiany interes dziecka, nie narusza przepisów prawa lub nie stanowi zagrożenia dla zdrowia, w tym zdrowia psychicznego.
- AR w swojej pracy posługuje się przede wszystkim edukacją. Prowadzi ją we wszystkich obszarach życia rodziny. Dostarcza rodzinie potrzebnej wiedzy do rozwiązania problemu.
- AR nie prowadzi psychoterapii medycznej rodziny, skierowanej na leczenie zaburzeń psychicznych, chyba że dysponuje uzyskanymi wcześniej stosownymi kwalifikacjami uznanymi przez NFZ.
- AR wspiera rozwój osobowości podopiecznych w różnych obszarach, nie ingerując w system wartości, chyba że system ten jest sprzeczny z dobrem dziecka, dobrem innych członków rodziny, dobrem społecznym lub narusza przepisy prawa.
- AR nie ingeruje w kwestie religijne rodziny i nie zajmuje się rozwojem duchowym chyba, że system religijny stanowi zagrożenie dla zdrowia podopiecznego, jest sprzeczny z dobrem dziecka, dobrem innych członków rodziny, dobrem społecznym lub narusza przepisy prawa (np. uczestnictwo w sektach).
- AR w razie potrzeby powinien mieć możliwość uzyskania ustnej informacji o specyfice choroby psychicznej podopiecznego od lekarza/psychologa, pod opieką którego przebywa podopieczny. Wiedzy tej AR używa do zwiększenia efektywności swojej pracy z rodziną. Podopieczni powinni wyrazić pisemną zgodę na udostępnienie takiej informacji AR np. ze Szpitala Psychiatrycznego lub Poradni Zdrowia Psychicznego.
- AR powinien poinformować rodzinę, że w przypadku naruszania przez jej członków przepisów prawa, informacje na ten temat będą przekazywane do organów ścigania.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- AR powinien poinformować rodzinę, że jego praca z rodziną jest dokumentowana. Pełnoletni podopieczni mają prawo wglądu w tworzoną dokumentację. AR powinien poinformować podopiecznych, że jego praca z rodziną jest konsultowana z Grupą Roboczą ds. Pomocy Rodzinie i z pracownikiem socjalnym oraz podlega omawianiu na posiedzeniach np. grupy balintowskiej. Rodzina powinna być poinformowana o zasadach zachowywania poufności.
- AR nie zajmuje się kontrolą higieny osobistej członków rodziny, ale prowadzi edukację w tym zakresie.
- AR edukuje rodzinę w zakresie prowadzenia budżetu domowego, ale nie decyduje o sposobie wydawania pieniędzy przez podopiecznych.
- AR przestrzega zasad tajemnicy zawodowej podopiecznych i nie udziela postronnym osobom pozyskanych informacji o rodzinie, w tym także dalszej rodzinie i dziennikarzom.
- AR nie uczestniczy w uroczystościach organizowanych przez rodzinę, którą wspiera.
- AR nie chodzi na szkolne zebrania z rodzicami i nie jest odpowiedzialny za realizację obowiązku szkolnego podopiecznych, ale utrzymuje stały kontakt z placówkami oświaty do których uczęszczają.
- AR dąży do zbudowania z rodziną takiej relacji emocjonalnej, która umożliwia zrealizowanie zadań objętych kontraktem na udzielanie pomocy. Relacja ta podlega superwizji i ocenie przez np. grupę balintowską.
- AR w procesie doradzania i edukacji unika wpływania na decyzje w zakresie np. wyboru lekarza czy decyzji o zabiegach medycznych.
- AR nie zajmuje się sprzątaniami mieszkania i gotowaniem ani innymi czynnościami prowadzenia gospodarstwa domowego. Prowadzi natomiast edukację w tym zakresie, sam podejmując decyzję o sposobach przekazywania wiedzy.



- AR powinien opracować wspólnie z rodziną plan pracy, w którym szczegółowo będą przedstawione cele pracy, ilość spotkań w miesiącu i sposób, w jaki będą mierzone efekty pracy rodziny i AR.
- AR powinien mieć pełną świadomość konsekwencji psychologicznych związanych z bezpośrednimi kontaktami dotykowymi skierowanymi do podopiecznych dorosłych lub dzieci (np. dotykanie, głaskanie, przytulanie).
- AR nie powinien udzielać informacji o swoich prywatnych danych teleadresowych a kontakty z rodziną podopiecznych opierać o zasady opracowanego planu współpracy.

Podsumowanie i wnioski końcowe

Warsztaty z zakresu budowania **Wielkopolskiego Modelu Asystenta Rodziny** odbyły się 6-8 czerwca 2011 w Hotelu Polonez w Poznaniu. Wśród zaproszonych gości znaleźli się przedstawiciele ośrodków pomocy społecznej, powiatowych centrów pomocy rodzinie, ośrodków adopcyjno-opiekuńczych, domów dziecka oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Poznaniu. Zaproszono również osoby już pełniące funkcję asystenta rodziny. Warsztaty poprowadził psycholog kliniczny, psychoterapeuta, doradca rodzin - Krzysztof Korona.

Asystent rodziny (AR) jest w Polsce nową formą wsparcia rodziny przeżywającej trudności. Pierwsze doświadczenia w zatrudnianiu asystentów rodziny wskazują, że w różnych regionach Polski osobom na tym stanowisku stawiane są niejednolite wymagania formalne i nieformalne np. związane z wymaganym poziomem wykształcenia czy ich psychologicznym profilem umiejętności zawodowych. Program warsztatów został opracowany w taki sposób, aby zmotywować uczestników do pogłębionej dyskusji na temat specyfiki pracy asystenta rodziny i trudnych sytuacji



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



z jakimi będzie musiał w przyszłości się zmierzyć. Przed rozpoczęciem zajęć warsztatowych uczestnicy otrzymali podstawową wiedzę w formie wykładu. Przekazywane treści dotyczyły:

- psychologii rodziny, psychoterapii i poradnictwa psychologicznego,
- ofert szkoleń dla asystentów rodziny publikowanych w Internecie.

Wiedza ta, w połączeniu z kompetencjami zawodowymi uczestników warsztatów, stanowiła zaplecze do budowania, w trakcie debat, argumentów za i przeciw przyjęciu zaproponowanych przez trenera kryteriów kompetencji i zachowań asystenta rodziny. Tezy do dyskusji zostały sformułowane arbitralnie przez trenera prowadzącego warsztaty, biorąc pod uwagę jednakże specyfikę pracy ze środowiskiem rodzinnym, zwłaszcza dysfunkcyjnym. Uczestnicy mieli możliwość ich zaakceptowania lub odrzucenia bądź też wprowadzenia nowej wersji zaproponowanej tezy.

W rezultacie debat zostały zaproponowane kompetencje i pożądane zachowania *asystenta rodziny* działającego w obszarze wsparcia rodziny

Przeprowadzone warsztaty, których efektem końcowym jest **Wielkopolski Model Asystenta Rodziny**, miały na celu zwrócenie uwagi przedstawicielom wielkopolskich służb społecznych na złożoną specyfikę sytuacji z jakimi może mieć do czynienia asystent rodziny, a tym samym na wymóg odpowiedzialności i profesjonalizmu w udzielaniu pomocy. Asystent rodziny ma podążać za rodziną; być wsparciem i aktywizować ją m.in. poprzez wpływanie na zmianę jej stosunku do własnej sprawczości, zwiększania wpływu na swoje życie. Indywidualna pomoc ze strony asystenta służyć ma rozwojowi kompetencji poszczególnych członków rodziny w osiąganiu przez nią wyznaczonych celów, ale także pokonywania trudności.

Dyskusja wśród uczestników zaowocowała nie tylko stworzeniem propozycji do modelu kompetencji asystenta rodziny w województwie wielkopolskim, ale także ujawniła istotną rolę w budowaniu odpowiedniej współpracy pomiędzy asystentem rodziny a pracownikiem socjalnym. Interdyscyplinarność działań, tworzenie sieci współpracy z różnymi podmiotami działającymi na rzecz wsparcia rodziny to wyzwania przed którymi staną organizacje i instytucje wspierające rodzinę, realizujące zadania

Ustawy o wsparciu rodziny i systemie pieczy zastępczej, której zapisy mają obowiązywać od 1 stycznia 2012 roku. Wypracowane podczas warsztatów propozycje kompetencji asystenta rodziny mogą stanowić podstawy do dalszej analizy profilu kompetencji.

Stworzony przy współudziale wielkopolskich instytucji i organizacji *Model* jest propozycją narzędzia dla wójtów, burmistrzów i prezydentów wielkopolskich gmin przy określaniu kompetencji i uszczegółowianiu zadań dla osób zatrudnianych na stanowisko asystenta rodziny.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

