

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wydział Pedagogiki i Psychologii

MARTA CZECHOWSKA-BIELUGA

ORCID: 0000-0003-3560-2629  
mbieluga@hektor.umcs.lublin.pl

*Pracownik socjalny i asystent rodziny  
w systemie wspierania rodziny*

---

Social Worker and Family Assistant in the Family Support System

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Czechowska-Bieluga, M. (2020). Pracownik socjalny i asystent rodziny w systemie wspierania rodziny. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 33(1), 73–82. DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/j.2020.33.1.73-82>.

STRESZCZENIE

Efektywnej pracy socjalnej z rodziną sprzyja właściwa współpraca pracownika socjalnego z asystentem rodziny. Zharmonizowanie ich zadań jest ważne szczególnie w sytuacjach, w których dotychczasowe działania przedstawicieli służb społecznych nie przyniosły satysfakcjonujących rezultatów. Zadania pracownika socjalnego, wielokrotnie opisywane w literaturze, nie doczekały się pogłębionych analiz obejmujących wspólne działanie z asystentem rodziny. Asystent wspiera rodzinę tak, by mogła pokonywać trudności życiowe, zwłaszcza dotyczące dzieci, oraz towarzyszy rodzicom we wprowadzeniu zmian umożliwiających prawidłowy rozwój ich potomstwa. W przeciwieństwie do pracy socjalnej cechą właściwą asystowaniu jest wysoka indywidualizacja działań, możliwa dzięki mniejszej liczbie świadczeniobiorców. Podobnie do pracownika socjalnego asystent ma na celu zwiększenie poczucia wpływu członków rodziny na własne życie, przyczyniając się do podniesienia poziomu jego jakości. Optyka asystenta rodziny ogniskuje się głównie na jej usamodzielnieniu i pozostawieniu dzieci w ich naturalnym środowisku, obejmując szeroko rozumianą pedagogizację. W artykule podjęto próbę omówienia zakresów ról pracownika socjalnego i asystenta rodziny w systemie wspierania rodziny.

**Słowa kluczowe:** asystent rodziny; pracownik socjalny; rodzina

## WPROWADZENIE

Praktyka pomocy rodzinom znajdującym się w kryzysie w postaci dotychczasowej pracy służb społecznych okazuje się niedostateczna. W opracowaniach naukowo-badawczych wskazuje się na konieczność tworzenia w obszarze pomocy nowych form organizacyjnych ukierunkowanych na pracę z rodziną z wieloma problemami. Akcentuje się też potrzebę poszerzenia zakresu wspierających instrumentów możliwych do wykorzystania podczas rozwiązywania problemów rodzin, szczególnie tych, które doświadczają trudności w wypełnianiu ról rodzicielskich. W związku z powyższym ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wprowadziła do systemu pomocy rodzinie nowego specjalistę – asystenta rodziny (Bielecka, 2014, s. 153).

Zawód asystenta rodziny od niedawna funkcjonuje w polskim systemie wsparcia, zdecydowanie krócej niż zawód pracownika socjalnego cechujący się wieloletnią tradycją. Pomimo istnienia regulacji prawnych i różnorodnych doświadczeń wdrażania tej idei w praktycznych działaniach pomocy społecznej, wydaje się, że wciąż precyzowane są rola i zakres zadań asystentów (Krasiejko, 2016, s. 5). Pojawia się także kwestia podziału obowiązków, a zwłaszcza istoty współpracy asystentów z innymi podmiotami, w tym głównie z pracownikami socjalnymi. W rzeczywistości pomocowej aplikowane są różnorodne – zależne od dominujących modeli pomocy rodzinie – rozwiązania, które traktowane są stosunkowo elastycznie.

Istotnym wnioskiem z dotychczasowych badań jest niewielka możliwość zobrazowania obszaru działań asystenta rodziny w kontekście zadań innych służb społecznych. Niewątpliwie asystent rodziny, pracując z rodziną, nawiązuje kontakt z innymi specjalistami, w tym przede wszystkim z pracownikiem socjalnym. Wynika to z faktu wcześniejszego korzystania rodziny z różnych form pomocy lub nadzoru oraz z ukierunkowania rodziny przez asystenta do korzystania z pomocy różnych placówek poradnictwa specjalistycznego i ośrodków wsparcia (por. Krasiejko, 2013, s. 342).

### ZADANIA PRACOWNIKA SOCJALNEGO W ŚWIETLE OBOWIĄZUJĄCYCH REGULACJI PRAWNYCH

W Polsce przepisy precyzyjnie określają zadania pracownika socjalnego. Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem do jego zadań należy w szczególności:

- 1) praca socjalna;
- 2) dokonywanie analizy i oceny zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń;
- 3) udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie roz-

wiązywać problemy będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej, czy też skuteczne posługiwanie się przepisami prawa w realizacji tych zadań (Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. 2016, poz. 930, art. 119; por. Trawkowska, 2006, s. 197–199; Bieńko, 2012).

Wykonując swoje zadania, pracownik socjalny powinien przestrzegać określonych wytycznych, dotyczących m.in. kierowania się zasadami etyki zawodowej, zasadą dobra osób i rodzin oraz poszanowania ich godności i prawa do samostanowienia. Ponadto jego działania powinny być ukierunkowane na przeciwdziałanie praktykom niehumanitarnym i dyskryminującym osobę, rodzinę lub grupę, a także na informowanie osób o przysługujących im świadczeniach i dostępnych formach pomocy (Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, art. 119).

W kontekście współpracy pracownika socjalnego z innymi specjalistami szczególnie istotne wydaje się być zadanie polegające na pomocy osobom potrzebującym w korzystaniu z poradnictwa (na temat rozwiązywania problemów i udzielania pomocy) świadczonego przez instytucje samorządowe i państwowe oraz organizacje pozarządowe, jak również towarzyszenie w jej pozyskiwaniu. Do obowiązków pracownika socjalnego należy też współdziałanie i współpraca z innymi profesjonalistami w zakresie profilaktyki i ograniczania patologii oraz konsekwencji pejoratywnych zjawisk społecznych (Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, art. 119).

Z kolei zgodnie z art. 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nad dzieckiem (Dz.U. 2011, nr 149, poz. 887) pracownik socjalny powinien być ukierunkowany na przeprowadzenie w rodzinie przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych wywiadu środowiskowego, mającego na celu dokonanie analizy sytuacji rodziny. Jeżeli stwierdzi konieczność przydzielenia rodzinie asystenta rodziny, wówczas występuje do kierownika ośrodka pomocy społecznej z wnioskiem o jego przyznanie.

Podstawowym narzędziem diagnostycznym pracownika socjalnego jest rodzinny wywiad środowiskowy. Przeprowadzając wywiad, pracownik identyfikuje problem doświadczany przez rodzinę, a następnie podejmuje działania ukierunkowane na zaproponowanie jej współpracy w zakresie rozwiązania problemu oraz na dokonanie uzgodnień ustnych. Inną formą działania, również polegającą na zaproponowaniu rodzinie współpracy, jest zapisanie uzgodnień w postaci kontraktu socjalnego. Jest to forma rekomendowana, ponieważ w większym stopniu motywuje rodzinę do podjęcia działania, a zarazem zabezpiecza pracownika socjalnego (Kłós, 2016).

W związku ze specyfiką zawodu od pracownika socjalnego oczekuje się posiadania wielu kompetencji i określonych predyspozycji (Olech, 2006). Współczesna dynamika problemów społecznych sprawia, że pracownicy socjalni nie tylko diagnozują i opracowują projekty naprawy istniejącej rzeczywistości spo-

łecznej osób zagrożonych marginalizacją, ale też poszerzają dotychczasowe zakresy własnych działań. Specyfika realizacji tego zawodu zależy od zadań i ponoszonej za nie odpowiedzialności wobec różnych podmiotów: klientów, instytucji, społeczności (por. Kotlarska-Michalska, 2004, s. 342).

### ZADANIA ASYSTENTA RODZINY

Zawód asystenta rodziny jest realizowany w ramach służby społecznej jako usługa w systemie pomocy i wsparcia społecznego; jest to specyficzny przejaw (akceptowanej społecznie) ingerencji państwa w życie rodzinne. Wpisuje się on w dyskurs o zakresie prawnych i moralnych interwencji instytucji państwowych (samorządowych) w sferę wolności człowieka dzięki wprowadzeniu czynników zewnętrznych wspomagających warunki codziennego życia rodzin (Żukiewicz, 2011, s. 10). Obszar działania asystenta rodziny jest „przestrzenią, w której urzeczywistnia się symbioza tego, co teoretyczne z tym, co praktyczne” (Żukiewicz, 2011, s. 21).

O dużym potencjale asysty rodzinnej może świadczyć malejąca liczba rodzin kwalifikowanych do pomocy – na przestrzeni pierwszego roku jej powszechnego wprowadzenia wskaźnik ten zmniejszył się o 17% w latach 2012–2013, a także spadek o 42% liczby dzieci przekazanych do pieczy zastępczej (NIK, 2015).

Asystent rodziny zdaniem Izabeli Krasiejko (2016, s. 14, 23) „realizuje wsparcie i pedagogizację z elementami terapii i pracy socjalnej w środowisku zamieszkania rodziny i w miejscu przez nią wskazanym”. Motywuje członków rodziny do działania ukierunkowanego na poprawę własnej sytuacji, monitorując równoległe postępy rodziny w realizacji planu pracy. Celem jego działań jest towarzyszenie rodzinie tak, by osiągnęła podstawowy poziom stabilności życiowej i odpowiedzialności za własne życie, umożliwiając jej wychowywanie dzieci. Głównym zadaniem asystenta jest udzielanie wsparcia rodzicom, ułatwiającego im prawidłowe wypełnianie funkcji opiekuńczo-wychowawczych (por. Czechowska-Bieluga, 2017).

Zgodnie z ustawą o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej do zadań asystenta rodziny należy w szczególności opracowanie i realizacja planu pracy z rodziną we współpracy z członkami rodziny i w konsultacji z pracownikiem socjalnym. W przypadku gdy dziecko jest umieszczone w pieczy zastępczej, plan jest opracowywany zarówno we współpracy z członkami rodziny, jak i koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej. Ponadto zadaniem asystenta rodziny jest udzielanie pomocy rodzinom w poprawie ich sytuacji życiowej, uwzględniającej nabywanie umiejętności prawidłowego prowadzenia gospodarstwa domowego. Udzielanie pomocy rodzinom w radzeniu sobie z problemami socjalnymi, psychologicznymi oraz o charakterze wychowawczym z dziećmi to kolejny obszar jego zadań. Do katalogu obowiązków asystenta rodziny należy jeszcze akty-

wizowanie społeczne rodzin, motywowanie do rozwoju kwalifikacji oraz pomoc w funkcjonowaniu zawodowym. Asystent rodziny powinien również motywować do udziału w zajęciach grupowych dla rodziców o tematyce psychopedagogicznej, udzielać wsparcia dzieciom oraz prowadzić indywidualne konsultacje wychowawcze. W zakresie jego obowiązków znajduje się też współpraca w obszarze administracji (rządowej i samorządowej) oraz z organizacjami pozarządowymi i podmiotami, które świadczą pomoc na rzecz dziecka i rodziny (praca w ramach zespołu interdyscyplinarnego) (Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, Dz.U. 2015, poz. 1390) lub z innymi podmiotami (Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nad dzieckiem).

Art. 135 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nad dzieckiem precyzuje kwestie dotyczące zespołu specjalistów dokonujących oceny sytuacji dziecka. Odbyna się ona w placówce opiekuńczo-wychowawczej, regionalnej placówce opiekuńczo-terapeutycznej albo interwencyjnym ośrodku preadopcyjnym. Zgodnie z art. 137 ust. 1 poza asystentem rodziny w skład zespołu wchodzi m.in. dyrektor placówki; pedagog, psycholog oraz pracownik socjalny (jeżeli są zatrudnieni w placówce); wychowawca kierujący procesem wychowawczym dziecka; przedstawiciel organizatora rodzinnej pieczy zastępczej; lekarz i pielęgniarka, a także rodzice dziecka. Wyjątek stanowi rodzina, w której rodzice są pozbawieni praw rodzicielskich (Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nad dzieckiem).

Co ważne, asystent rodziny towarzyszy rodzinom zgodnie z przyjętą metodą. Etapy metodycznego działania asystenta obejmują kolejno: nawiązanie kontaktu, podjęcie decyzji o współpracy, tworzenie relacji, realizowanie rozpoznania sytuacji rodziny, planowanie pracy z rodziną, wykonanie planu pracy oraz ocenę okresową. Interwencja zakończona jest oceną końcową i zakończeniem współpracy (Krasiejko, 2016, s. 54–55). W ramach pierwszego etapu asystent rodziny podejmuje m.in. takie czynności, jak zapoznanie rodziny z istotą pracy asystenta, rozmowy i obserwacje życia rodziny oraz budowanie relacji (Krasiejko, 2016, s. 54–55). Etap drugi polega na rozpoznaniu sytuacji rodziny. Jego finalizację stanowi diagnoza środowiska wychowawczego rodziny umożliwiająca jej wstępny opis (Krasiejko, 2016, s. 54–55). Następnie odbywa się planowanie pracy z rodziną, obejmujące wspólne ustalanie celów, działań i efektów współpracy. Kolejno asystent realizuje plan pracy z rodziną i dokonuje oceny okresowej. W ramach oceny odbywa się m.in. monitorowanie działań, ocena postępów rodziny czy też aktualizowany jest plan pracy z rodziną. Ostatni z etapów stanowi ocena końcowa i zakończenie współpracy wraz z monitorowaniem rodziny (Krasiejko, 2016, s. 54–55; por. Bielecka, 2014, s. 164; Kadela, Kowalczyk, 2014, s. 47–77).

Od początku 2017 r., kiedy zaczęła obowiązywać ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i ich rodzin (Dz.U. 2016, poz. 1860) zwana

ustawą „Za życiem”, asystent rodziny towarzyszy również rodzinom oczekującym na narodziny dziecka z prawdopodobnymi dysfunkcjami rozwojowymi oraz rodzinom, w których już wychowują się dzieci z dysfunkcjami rozwojowymi (Krasiejko i in., 2017, s. 4).

## WSPÓLDZIAŁANIE PRACOWNIKA SOCJALNEGO I ASYSTENTA RODZINY

Asystent rodziny nie jest „samotnie” działającym przedstawicielem systemu pomocy rodzinie, lecz jest członkiem zespołu multiprofesjonalnego, złożonego z przedstawicieli innych służb społecznych oraz jego przełożonego (Krasiejko, 2016, s. 20). Asystent rodziny współpracuje z innymi specjalistami z zakresu pomocy społecznej w celu zharmonizowania działań adresowanych do rodzin z wieloma problemami. Ich spotkania określają granice i zakresy zadań poszczególnych służb społecznych poprzez wspólne opracowywanie analizy i oceny sytuacji życiowej rodziny, a następnie planu działania (Świdarska, 2013, s. 52).

Zarysowane we wcześniejszych częściach artykułu zadania pracownika socjalnego oraz asystenta rodziny nieznacznie się uzupełniają. Warto jednak podkreślić, że w przeciwieństwie do pracy socjalnej istotą asystowania jest wyższa indywidualizacja działań, warunkowana mniejszą liczbą świadczeniobiorców. Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem liczba rodzin, którym jeden asystent rodziny może towarzyszyć w tym samym czasie, wprawdzie jest uzależniona od stopnia trudności realizowanych zadań, jednakże nie może przekroczyć 15. Zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2016, poz. 930) liczba pracowników socjalnych zatrudnionych w ośrodku pomocy społecznej powinna być proporcjonalna do liczby ludności gminy w stosunku jeden pracownik socjalny (w pełnym wymiarze czasu pracy) na 2000 mieszkańców lub proporcjonalna do liczby rodzin i osób samotnie gospodarujących, objętych pracą socjalną tak, by jeden pracownik socjalny (w pełnym wymiarze czasu pracy) przypadał na nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących (art. 110 pkt 11).

W tabeli 1 zaprezentowano stopień intensywności działań pracowników socjalnych i asystentów rodziny. Największe natężenie obowiązków pracownika socjalnego mieści się w zakresie analizy sytuacji rodziny i środowiska rodzinnego oraz przyczyn kryzysu w rodzinie, przeciwdziałania marginalizacji i degradacji społecznej rodziny, a także dążenia do reintegracji rodziny. Kondensacja zadań asystentów rodzin ma miejsce w innych obszarach niż zarysowane powyżej. Największe nasycenie ról asystenta rodziny obejmuje wzmocnienie roli i funkcji rodziny, rozwój jej umiejętności opiekuńczo-wychowawczych oraz podniesienie świadomości w zakresie planowania i funkcjonowania rodziny.

Tabela 1. Role pracownika socjalnego i asystenta rodziny w systemie wspierania rodziny

Zadania ustawowe Art. 8	Pracownik socjalny	Asystent rodziny
Analiza sytuacji rodziny i środowiska rodzinnego oraz przyczyn kryzysu w rodzinie	+++	+
Wzmocnienie roli i funkcji rodziny	+	+++
Rozwijanie umiejętności opiekuńczo-wychowawczych rodziny	+	+++
Podniesienie świadomości w zakresie planowania oraz funkcjonowania rodziny	+	+++
Pomoc w integracji rodziny	++	++
Przeciwdziałanie marginalizacji i degradacji społecznej rodziny	+++	+
Dążenie do reintegracji rodziny	+++	+

+ natężenie obowiązków w ramach poszczególnych zadań

Źródło: (Kłos, 2016).

Superwizorzy pracy socjalnej (praktycy), analizując wspólne zakresy ról pracownika socjalnego i asystenta rodziny w systemie wspierania rodziny, podają następujące wskazówki:

1. Asystent rodziny może uzyskać od pracownika socjalnego jak najwięcej informacji o wszystkich działaniach podejmowanych na rzecz rodziny przed zaistnieniem asysty oraz mieć wiedzę o efektach tych działań.
2. Warto zapewnić jak najczęstszy kontakt pomiędzy asystentem rodziny i pracownikiem socjalnym tak, by możliwa była wymiana informacji o rodzinie, jej zasobach, postępach w działaniu, problemach, które rozpoznaje asystent itp.
3. Specjaliści mogą wspólnie uzgadniać stanowisko w kwestii motywowania i dyscyplinowania rodziny lub poszczególnych jej członków do poszczególnych działań.
4. Asystent rodziny wspólnie z pracownikiem socjalnym może uzgadniać plan pracy z rodziną na przyszłość.
5. Asystent rodziny może informować pracownika socjalnego o pozyskanych podczas pracy z rodziną informacjach odgrywających istotną rolę dla pracy socjalnej, np. zidentyfikowanych zasobach i deficytach zdrowotnych, społecznych itp. (Kłos, 2016).

Na zakończenie warto odnieść się do głównych narzędzi pracy asystenta rodziny i pracownika socjalnego. Otóż istnieją różnice pomiędzy kontraktem socjalnym, zawartym z rodziną przez pracownika socjalnego, a planem pracy asystenta z rodziną. Plan pracy nie zawiera – w przeciwieństwie do kontraktu – diagnozy rodziny. Zapisy kontraktu w aspekcie czynności koniecznych do wykonania przez

rodzinę są ogólne, podczas gdy plan pracy jest szczegółowy. Ponadto plan pracy może stanowić formę uszczegółowienia kontraktu socjalnego, lecz nie może zaistnieć sytuacja odwrotna. Niewątpliwie także treść planu pracy nie może być identyczna z założeniami kontraktu socjalnego (Kłós, 2016).

## ZAKOŃCZENIE

W niniejszym artykule podjęto próbę zainicjowania dyskusji nad możliwymi wspólnymi zakresami działania asystentów rodzin z pracownikami socjalnymi. Warto zasygnalizować potrzebę prowadzenia badań nad ich rolami w systemie wsparcia rodziny. Praktyka pracy asystentów rodzin (w tym sposób współpracy z pracownikami socjalnymi) jest konstruowana dzięki wynikom nielicznych badań. Grupa zawodowa, jaką stanowią asystenci rodzin, od momentu prawnego uregulowania tego zawodu jest poddawana eksploracjom empirycznym, których wyniki służą głównie celom praktycznym. Jak dotąd istnieje niewiele analiz ukierunkowanych na eksplorację skoordynowanych obszarów działania prezentowanych grup zawodowych (Czechowska-Bieluga, 2017). Doświadczenia polskie dowodzą, że zdecydowana większość asystentów (75%) w przypadkach trudnych sytuacji zawodowych miała zapewnione profesjonalne wsparcie pracowników socjalnych, psychologów oraz prawników i pedagogów. Jednakże część asystentów rodzin miała utrudniony dostęp do specjalistów, głównie z uwagi na kwestie organizacyjne, takie jak godziny i miejsce pracy. Asystenci najczęściej wykonywali swoje obowiązki popołudniami i wieczorami, czyli już po zakończeniu aktywności zawodowej innych specjalistów. W praktyce oznaczało to, że w kryzysowych sytuacjach jedna czwarta asystentów musiała radzić sobie samodzielnie (NIK, 2015).

Szczególnie istotne dla asystentów rodzin okazują się niepewności związane z zadaniowym czasem pracy. Co do zasady kwestie związane z zatrudnieniem reguluje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2016, poz. 1666). Art. 140 wskazuje, że system zadaniowego czasu pracy może wynikać z rodzaju pracy, organizacji albo miejsca jej wykonywania. Ma to miejsce w sytuacji, kiedy po porozumieniu z pracownikiem pracodawca ustala czas, który jest niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z art. 129 Kodeksu pracy. To oznacza, że pracodawca ma obowiązek tak ustalić zadania, jakie asystent rodziny ma wykonać, żeby jego praca mieściła się w maksymalnym wymiarze czasu pracy, czyli nie powinien pracować więcej niż 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> W doktrynie prawa wskazuje się, że: (...) elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Na ogół nie mają charakteru skonkretyzowanych zadań obowiązki wynikające z zakresu czynności pracownika (np. realizacja wyznaczonego pla-



Interesującą inspirację do tworzenia praktycznych modeli współdziałania asystentów rodzin z pracownikami socjalnymi mogą stanowić wnioski z warsztatów skierowanych do przedstawicieli tych dwóch grup zawodowych z terenu całej Polski<sup>2</sup>. Dzięki tego typu inicjatywom zostały sformułowane następujące rekomendacje:

1. Ważne jest organizowanie zajęć dla pracowników socjalnych na temat roli asystenta rodziny. Przydatne może być również realizowanie wspólnych szkoleń asystentów rodziny z pracownikami socjalnymi na temat ich współpracy i zakresu obowiązków.
2. Należy opracować zarys skutecznej strategii wyboru asystenta rodziny do konkretnej rodziny włączającej pracowników socjalnych.
3. Istotne jest uszczegółowienie procedury zakończenia współpracy asystenta rodziny z pracownikiem socjalnym.
4. Ważne jest sprecyzowanie zadaniowego czasu pracy w stosunku do asystentów rodzin (W jakich godzinach powinien pracować asystent?)<sup>3</sup>.
5. Wskazane jest wprowadzanie zespołów multiprofesjonalnych już na etapie kwalifikacji rodziny do asysty.
6. Potrzebne jest promowanie dobrych praktyk współpracy asystentów rodzin z pracownikami socjalnymi, przy czym sprawy socjalne powinny być rozwiązywane przez pracowników socjalnych.

## BIBLIOGRAFIA

- Bielecka, E. (2014). Asystent rodziny w przestrzeni życia i funkcjonowania rodziny. W: M. Ruszkowska, M. Winiarski (red.), *Praca socjalna z dziećmi, młodzieżą i rodziną* (s. 153–174). Warszawa: CRZL.
- Bieńko, M. (2012). Dylematy profesji i roli w refleksyjnym projekcie tożsamości współczesnego pracownika socjalnego na przykładzie pracowników powiatowych centrów pomocy rodzinie. W: M. Rymśa (red.), *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem* (s. 93–120). Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Czechowska-Bieluga, M. (2017). *Diagnoza, praca socjalna, zmiana*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kadela, K., Kowalczyk, J. (2014). *Standardy pracy socjalnej. Rekomendacje metodyczne i organizacyjne*. Warszawa: WRZOS.

---

nu sprzedaży strategii rozwoju dystryktu, szkolenia (...). Zadania powinny być ustalone w taki sposób, aby przy osiągnięciu obowiązującej w Polsce normy wydajności pracy mogły być zrealizowane w czasie ustalonych w Kodeksie pracy dziennych i tygodniowych norm czasu pracy” (Świątkowski, 2016).

<sup>2</sup> Warsztaty zostały zrealizowane w ramach V Ogólnopolskiego Zlotu Asystentów Rodzin nt. „Rola i zadania asystenta rodziny w kontekście działań innych służb społecznych”, który odbył się w Gdyni w dniach 11–13 września 2016 r.

<sup>3</sup> Zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nad dzieckiem asystent rodziny pozostaje w stosunku pracy w systemie zadaniowego czasu pracy albo podpisuje umowę o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz.U. 2014, poz. 121 i 827; Dz.U. 2015, poz. 4).

- Kłós, A. (2016). *Praca socjalna z rodziną* (Materiał informacyjny, niepublikowany).
- Kotlarska-Michalska, A. (2004). Nowe role pracownika socjalnego w nowych obszarach pracy socjalnej. W: J. Brągiel, P. Sikora (red.), *Praca socjalna – wielość perspektyw. Rodzina – multikulturowość – edukacja* (s. 8–23). Opole: Wydawnictwo UO.
- Krasiejko, I. (2013). *Zawód asystenta rodziny w procesie profesjonalizacji*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.
- Krasiejko, I. (2016). *Asystentura rodziny. Rekomendacje metodyczne i organizacyjne*. Warszawa: MRPiPS.
- Krasiejko, I., Bronk, F., Jezior, M., Sinacka-Kubik, E., Gajewska, M., Rudnik, M., ... Kwapisz, A. (2017). *Asystentura rodziny w zakresie wsparcia kobiet i rodzin „Za życiem”. Rekomendacje metodyczne i organizacyjne* (Materiały szkoleniowe, niepublikowane).
- NIK (2015). *NIK o asystentach rodziny*. Pobrane z: <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-asystentach-rodziny.html> (dostęp: 28.03.2019).
- Olech, A. (2006). *Etos zawodowy pracowników socjalnych. Wartości, normy, dylematy etyczne*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Świątkowski, A.M. (2016). Komentarz do art. 140 k.p. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: SIP Legalis, Nb 1.
- Świdarska, M. (2013). *Asystent rodziny – współczesna forma pomocy rodzinie*. Łódź: Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk.
- Trawkowska, D. (2006). *Portret współczesnego pracownika socjalnego. Studium socjologiczne*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 2014, poz. 121 i 827; Dz.U. 2015, poz. 4).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2016, poz. 1666).
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2016, poz. 930).
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz.U. 2015, poz. 1390).
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nad dzieckiem (Dz.U. 2011, nr 149, poz. 887).
- Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i ich rodzin (Dz.U. 2016, poz. 1860).
- 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. 58–71). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

## SUMMARY

Cooperation of a social worker and a family assistant is conducive to effective social work with a family. This is especially true in situations in which previous efforts made by welfare workers have been unsuccessful. The responsibilities of social workers have been dealt with in the literature on numerous occasions but have never been subjected to in-depth analyses covering the cooperation of social workers with family assistants. A family assistant supports a family so that it can overcome difficulties, especially those concerning children. The assistant accompanies parents in introducing changes that will make it possible for their children to develop properly. Unlike social work, the work of an assistant is characterised by a high level of individualisation at work due to the fact that there are fewer recipients of that work. On the other hand, social assistant's work is similar to a social worker's work in that the social assistant's task is to boost family members' sense of agency and the quality of their lives. The aim of the family assistant's activities is largely to make the family self-reliant and to make the children stay in the family. The article endeavours to discuss the scopes of the social worker's and family assistant's roles within the family support system.

**Keywords:** family assistant; social worker; family