



MIASTO
STOŁECZNE
WARSZAWA



odkryj siłę
społeczności **cal.**



Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi

Warszawa 2021

Projekt „Praski kokon” realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

.....	1
Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi	1
Wstęp	3
Podstawy prawne organizacji asysty rodzinnej.....	5
Odbiorcy usług asystenta rodziny	6
Zadania asystenta rodziny	8
Typologia wsparcia asystenckiego	10
Rola i zadania asystenta rodziny a współpraca z organizacjami pozarządowymi	13
Rekomendacje w zakresie metodyki pracy	15
Standard asysty rodzinnej	24
Literatura	26
Załączniki	27

Wstęp

Zawód asystenta rodziny został wprowadzony w życie w 2011 roku, ustawą o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Jest to zawód powołany z myślą o odmiennych od pracownika socjalnego czy kuratora sądowego zadaniach, funkcjach i kompetencjach.

Asystent wspiera rodzinę, aby samodzielnie mogła pokonywać trudności życiowe, zwłaszcza dotyczące opieki i wychowania dzieci. Termin wyprowadzono od słowa asysta, które jest określeniem osoby towarzyszącej, współobecnej, pomagającej, będącej w pogotowiu.

Asystent towarzyszy rodzicom we wprowadzeniu zmian w ich myśleniu, zachowaniu i otoczeniu, koniecznych do tego, aby środowisko rodzinne sprzyjało bezpieczeństwu i prawidłowemu rozwojowi dzieci.

Cechami charakterystycznymi asystowania jest indywidualizacja pracy, wynikająca z małej liczby odbiorców, dostosowanie do ich realnych potrzeb. Asystent ma za zadanie zwiększyć poczucie wpływu członków rodziny na własne życie, podnieść samoocenę. Indywidualna pomoc służy rozwojowi kompetencji, osiągnięciu wyznaczonych celów, wzbudzaniu wiary we własne możliwości i motywowaniu do podejmowania działań, do tej pory uznawanych za niemożliwe.

Działania asystenta i rodziny zmierzają do jej usamodzielnienia i pozostawienia dzieci w rodzinie, czyli w środowisku zapewniającym im poczucie bezpieczeństwa i prawidłowy rozwój.

Kultura działania asystenta rodziny tworzona jest w Polsce od lat 90-tych XX roku, a mimo to nadal nie ukształtował się model pożądaný. Pomimo jasno sprecyzowanych w ustawie zadań asystenta rodziny, głównym problemem pozostaje brak wiedzy na ten temat ze strony rodzin i instytucji współpracujących, niedoceny zawodu, niskie środki finansowe przeznaczane na realizację zadań asystentów rodziny oraz nadmierna biurokracja. „W niektórych instytucjach realizacja asystentury odbiega (...) od przyjętych na początku założeń, dotyczących pracy asystenta. Przyczyną tego jest niewystarczająca wiedza oraz różne oczekiwania, co do zakresu działań i istoty metodycznego działania asystentów rodziny ich partnerów w systemie pomocy rodzinie (rodzin, innych służb społecznych, kadry kierowniczej), przygotowanie zawodowe, cechy osobowe oraz warunki pracy asystentów rodziny, jak również poziom i sprzężenie problemów w rodzinach”¹.

Jednym z wyzwań dotyczących pracy asystenta rodziny jest jego współpraca z organizacjami pozarządowymi. Współpraca ta dotyczy zarówno asystenta rodziny zatrudnionego przez ośrodek pomocy społecznej, jak też zatrudnionego przez organizację pozarządową.

¹ I. Krasiejko, „Asystentura rodziny Rekomendacje metodyczne i organizacyjne”, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszaw 2016, s. 6.

Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nakłada na asystenta zadanie współpracy z innymi podmiotami działającymi na rzecz dziecka i rodziny. Zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 18 ustawy, do zadań asystenta rodziny należy między innymi „współpraca z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny, jak również 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 lub innymi podmiotami, których pomoc przy wykonywaniu zadań uzna za niezbędną”. To, z jaką jednostką asystent będzie współpracował, zależy od specyfiki rodziny, znajdującej się pod jego pieczą, oraz od rodzaju występujących dysfunkcji. Taka współpraca jest jednak bardzo ważna, gdyż asystent często nie jest w stanie samodzielnie rozwiązać danego problemu.

Współpraca asystenta rodziny z organizacjami pozarządowymi jest także rekomendowana z przyczyn merytorycznych. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że „(...) asystent rodziny nie powinien pracować z rodziną sam, lecz w zespole multiprofesjonalnym, złożonym ze specjalistów, którzy już wcześniej funkcjonowali w systemie (m.in. pracownikami socjalnymi, nauczycielami dzieci, pedagogami szkolnymi, kuratorami, policjantami, pielęgniarkami środowiskowymi, lekarzami, terapeutami, pracownikami organizacji pozarządowych). Wynika z tego, że działania tych służb powinny być skoordynowane i że każdy z nich powinien realizować swą unikalną rolę i zadania. Asystent rodziny nie powinien wyręczać innych służb społecznych z ich zadań, np. poprzez działania takie jak pomoc finansowa, kontrolowanie, interwencja”².

Ponadto zauważa się, że „(...) asystent rodziny powinien korzystać z ofert jednostek administracji rządowej i samorządowej, organizacji pozarządowych oraz innych podmiotów i specjalistów w działaniach na rzecz dziecka i rodziny, jakie funkcjonują na jego terenie”³ aby wzmacniać efektywność swoich działań.

W opracowaniu zaprezentowano podstawy prawne organizacji asystentury oraz wynikające z nich cele i zadania. Opisano także rekomendacje w zakresie metodyki pracy z rodziną i dla rodziny przeżywającej problemy opiekuńczo – wychowawcze. Uzupełnieniem poradnika jest „Standard asysty rodzinnej” wraz z dokumentami do stosowania przez asystentów. Treści poradnika zostały dobrane tak, aby całość opracowania była przede wszystkim kompendium wiedzy dla organizacji pozarządowych, które zatrudniają asystentów rodziny.

² Tamże, s.80.

³ Tamże.

Podstawy prawne organizacji asysty rodzinnej

Podstawowym dokumentem regulującym kwestie organizacji asysty rodzinnej jest Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Kolejnym dokumentem jest Ustawa z dnia 4 listopada 2016 o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem", która wprowadziła zmiany w ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, rozszerzające zakres zadań asystenta rodziny.

Asystentowi rodziny, zgodnie z ustawą „Za życiem”, przypisana została funkcja koordynatora w zakresie kompleksowego wsparcia kobiety w ciąży oraz jej rodziny, ze szczególnym uwzględnieniem kobiety w ciąży powikłanej lub kobiety rodzącej dziecko, u którego zdiagnozowano w prenatalnym okresie rozwoju lub w czasie porodu ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą jego życiu.

Dokumentami uzupełniającymi w zakresie organizacji asysty rodzinnej mogą być dokumenty obowiązujące lokalnie, w tym standardy świadczenia asysty czy zasady organizacji pracy zespołu asysty rodzinnej. W m.st. Warszawa takim dokumentem jest „Standard świadczenia asysty rodzinnej w m.st. Warszawa” wraz z dedykowanymi narzędziami tj.: *Arkusze diagnozy rodziny, Deklaracja współpracy z asystentem rodzinnym, Karta pracy z rodziną, Karta rodziny, Miesięczna karta pracy asystenta, Opis członków rodziny, Porozumienie OPS NGO, Raport pracy z rodziną*⁴. Standard ten odnosi się do Programu Rodzina na lata 2010-2020, uchwalonego przez Radę m.st. Warszawy w dniu 13 maja 2010 r. (Uchwała nr LXXXII/2398/2010) - cel 3 w Priorytecie II - „Niesienie pomocy rodzinom zagrożonym wykluczeniem społecznym”.

Kwestie współpracy organizacji pozarządowych z jednostkami administracji samorządowej reguluje Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. W Warszawie kierunki współpracy pomiędzy m. st. Warszawa a III sektorem wyznacza „Program rozwoju współpracy m.st. Warszawy i organizacji pozarządowych do roku 2020”. W oparciu o cele programowe wywodzące się z ww. Programu opracowywane są roczne programy współpracy m.st. Warszawy z organizacjami pozarządowymi. Podobne programy są uchwalane w jednostkach samorządu terytorialnego na terenie całego kraju.

⁴ <http://politykaspoleczna.um.warszawa.pl/aktualnosci/standard-asysty-rodzinnej-w-mst-warszawa>

Odbiorcy usług asystenta rodziny

Do 31 grudnia 2016 roku, realizując zadania na podstawie Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej asystent rodziny wspierał rodziny z trudnościami w realizacji funkcji opiekuńczo-wychowawczej (art. 11, art. 15 wymienionej ustawy). Przepisy ustawy „Za życiem” poszerzają zakres odbiorców usług asystenta o kobiety i rodziny, w których zachodzi prawdopodobieństwo wystąpienia takich trudności w związku ze specjalnymi potrzebami w zakresie opieki, pielęgnacji lub wychowania.

Odbiorcami działań asystenta rodziny od stycznia 2017 roku są:

1. rodziny z trudnościami w realizacji funkcji opiekuńczo-wychowawczej;
2. kobiety w okresie ciąży i połogu, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet w ciąży powikłanej oraz w sytuacji niepowodzeń położniczych, posiadające dokument potwierdzający ciążę i ich rodziny.

Do tej grupy zaliczono:

- każdą kobietę w ciąży i jej rodzinę (pomoc w zakresie informacji i poradnictwa na temat rozwiązań wspierających rodzinę),
 - rodziny, w których przyjdzie albo przyszło na świat ciężko chore dziecko, oznacza to ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą jego życiu,
 - kobiety, które otrzymały informację o tym, że ich dziecko może umrzeć w trakcie ciąży lub porodu,
 - kobiety, których dziecko umarło bezpośrednio po porodzie na skutek wad wrodzonych,
 - kobiety, które po porodzie nie zabiorą do domu dziecka z powodu: poronienia, urodzenia dziecka martwego, urodzenia dziecka niezdolnego do życia, urodzenia dziecka obciążonego wadami wrodzonymi albo śmiertelnymi schorzeniami,
3. rodziny z dzieckiem posiadającym zaświadczenie, potwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, wydane przez lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, posiadający specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie: położnictwa i ginekologii, perinatologii lub neonatologii,

4. rodziny z trudnościami w realizacji funkcji opiekuńczo-wychowawczej oraz dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o lekkim, umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz dzieckiem i młodzieżą posiadającą odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy o systemie oświaty.

Dziecko z zaburzeniami w rozwoju posiada specjalne potrzeby w zakresie pielęgnacji, opieki i wychowania. Dlatego też uznano, że kobiety w ciąży powikłanej i rodzice dzieci przewlekłe chorych, i nie w pełni sprawnych, potrzebują szczególnego wsparcia w przygotowaniu się do tak trudnego rodzicielstwa lub specjalnego wsparcia w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczej.

Pomocą asystenta rodziny nie powinny, co do zasady, być objęte (co zdarza się czasem w praktyce) rodziny z dziećmi, które nie mają problemów opiekuńczo-wychowawczych, a np. dotyka je problem uzależnień czy przemocy. W takich sytuacjach wykorzystane powinny być inne formy pomocy (terapia uzależnień, grupa robocza ds. przeciwdziałania przemocy, itp.).

Zadania asystenta rodziny

Zgodnie z preambułą, Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej powstała „dla dobra dzieci, które potrzebują szczególnej ochrony i pomocy ze strony dorosłych, środowiska rodzinnego, atmosfery szczęścia, miłości i zrozumienia, w trosce o ich harmonijny rozwój i przyszłą samodzielność życiową, dla zapewnienia ochrony przysługujących im praw i wolności, dla dobra rodziny, która jest podstawową komórką społeczeństwa oraz naturalnym środowiskiem rozwoju, i dobra wszystkich jej członków, a w szczególności dzieci”⁵.

W myśl ostatecznych zapisów ustawy udzielenie pomocy dziecku w rodzinie przedkłada się nad pomoc udzielaną poza rodziną. Zgodnie z zapisami Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego⁶:

- Umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej może nastąpić jedynie wówczas, gdy uprzednio stosowane **inne środki** przewidziane w art. 109 § 2 pkt 1 – 4 lub formy pomocy rodzicom dziecka przewidziane ustawą o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nie doprowadziły do usunięcia stanu zagrożenia dobra dziecka, chyba że konieczność niezwłocznego zapewnienia dziecku pieczy zastępczej wynika z poważnego zagrożenia dobra dziecka, w szczególności zagrożenia jego życia lub zdrowia.
- Umieszczenie dziecka w pieczy zastępczej wbrew woli rodziców nie jest dopuszczalne wyłącznie z powodu ubóstwa.

Wskazane w ww. przepisie środki to: konsultacje, terapia lub poradnictwo rodzinne, mediacja, pomoc prawna, inne usługi dla rodzin z dziećmi, w tym także usługi opiekuńcze i wychowawcze, organizowanie grup wsparcia i grup samopomocowych, przygotowanie zawodowe i wsparcie dzienne dla dzieci i młodzieży, nadzór kuratora, rodziny wspierające, jak również praca z asystentem rodziny.

Celem pracy asystenta jest osiągnięcie przez rodzinę podstawowego poziomu stabilności życiowej i odpowiedzialności za własne życie, które umożliwią jej wychowywanie dzieci.

Podstawowym zadaniem asystenta jest wspieranie rodziców w prawidłowym wypełnianiu przez nich funkcji opiekuńczo-wychowawczej. Do innych zadań należą między innymi: pomoc rodzinie w rozwiązywaniu problemów socjalnych, psychologicznych, wychowawczych, w aktywizacji społecznej i zawodowej oraz motywowanie rodziców i dzieci do skorzystania z innych form pomocy i integracji.

⁵ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

⁶ Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy, art. 112³ § 1. § 2.

Zasadniczym celem asystentury rodzinnej jest więc poprawa warunków życia codziennego rodzin, a także wzmocnienie więzi rodzinnych poprzez towarzyszenie rodzinom dysfunkcyjnym, nie potrafiącym samodzielnie przezwyciężyć trudnych sytuacji życiowych.

Cel główny pracy asystenta z rodziną:

poprawa funkcjonowania rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo - wychowawczych.

Ważne jest tutaj również okresowe utrzymywanie relacji pomiędzy rodziną a odpowiednimi przedstawicielami służb społecznych, którzy wspomagają procesy odbudowy społecznych kompetencji oraz sprawność w rozwiązywaniu problemów życia codziennego. Kolejnym celem jest integracja rodziny ze środowiskiem, w którym żyje.

Jeśli rodzice zdecydują się na współpracę z asystentem, to celem jego działań będzie pomoc w zachowaniu integralności rodziny, przeciwdziałanie konieczności umieszczenia dzieci w placówkach opiekuńczo-wychowawczych lub rodzinach zastępczych.

Oprócz celów rodziny będą realizowane, jeśli takie są, zobowiązania nałożone przez inne instancje, w tym sąd. W najgorszym przypadku, jeśli dzieci zostaną umieszczone w rodzinie zastępczej lub w przypadku braku takiej możliwości – w placówce opiekuńczo-wychowawczej, a rodzice zechcą pracować nad ich odzyskaniem i będą mogły być spełnione ku temu warunki, to praca asystenta będzie polegała również na współpracy z instytucjami sprawującymi pieczę zastępczą, a także sądem.

Praca asystenta rodziny powinna być „pobudką” ku rozwojowi kompetencji wszystkich członków rodziny, zarówno rodziców jak i dzieci. Efektem prawidłowo prowadzonej pracy z rodziną powinno być pozostanie dziecka w rodzinie lub jego powrót do rodziców, jeżeli już zostało umieszczone poza rodziną. Potrzeba zatrudnienia asystenta rodziny ustaje w momencie uzyskania przez rodzinę umiejętności samodzielnego, prawidłowego wypełniania obowiązków opiekuńczo - wychowawczych, a także radzenia sobie z problemami życia codziennego. Osiągnięcie tego celu wymaga nie tylko pracy asystenta, ale zaangażowania w proces pomocy innych pracowników instytucji publicznych i organizacji pozarządowych.

Typologia wsparcia asystenckiego

Do dominujących działań asystenta rodziny należy wsparcie instrumentalne, informacyjne i emocjonalne, a w przypadku problemów opiekuńczo-wychowawczych – pedagogizacja. Przykłady takich działań pokazano w tabeli nr 1.

Tabela 1. Działania asystenta rodziny

Rodzaj działania	Przykłady
wsparcie informacyjne	<ul style="list-style-type: none">– dostarczenie informacji dotyczących:<ul style="list-style-type: none">✓ ofert wsparcia i pomocy rodzinie dostępnych w miejscu zamieszkania, na poziomie powiatu i województwa (adresy instytucji i organizacji pozarządowych, konkretnych specjalistów),✓ aktywnych form rodzinnej rekreacji i wypoczynku,✓ form zatrudnienia dla rodziców;– poradnictwo małżeńskie i wychowawcze,
wsparcie instrumentalne	<ul style="list-style-type: none">– organizowanie działań samopomocowych (wymiany rzeczy i przysług),– organizowanie wolontariatu, np. pogotowia lekcyjnego,– wskazanie możliwości udziału w grupach samopomocowych,– występowanie przez asystenta rodziny w imieniu osób, na ich żądanie, do podmiotów w celu umożliwienia im skorzystania ze wsparcia, na podstawie pisemnego upoważnienia,
wsparcie emocjonalne	<ul style="list-style-type: none">– dawanie wspierających komunikatów,– okazywanie akceptacji, empatii,– tworzenie bezpiecznej i przyjaznej atmosfery emocjonalnej,– umożliwienie wglądu w przeżywane emocje,– stwarzanie okazji do bezpiecznego rozładowania napięcia emocjonalnego,– pomoc w rozważeniu za i przeciw w czasie przeżywania ambiwalencji w sytuacji podejmowania ważnych decyzji

	<ul style="list-style-type: none"> – elementy poradnictwa psychologicznego, – elementy interwencji kryzysowej,
wsparcie wartościujące	<ul style="list-style-type: none"> – docenianie członków rodziny, wskazywanie ich zasobów indywidualnych, rodzinnych, – ukazywanie rodziny jako wartości, – wskazywanie wartości rodzinnych, w tym trwałości małżeństwa i integralności rodziny, – wzmacnianie więzi wewnątrzrodzinnych i międzypokoleniowych, – ukazywanie dziecka jako wartości, – zwracanie uwagi na wartość kultury rodzinnej, rodzinnego i aktywnego spędzania czasu wolnego
koordynacja wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> – opracowanie indywidualnego katalogu możliwego wsparcia oraz pomoc w jego realizacji we współpracy z innymi służbami społecznymi,
towarzyszenie instrumentalne i emocjonalne	<ul style="list-style-type: none"> – asystowanie <ul style="list-style-type: none"> ✓ w poszukiwaniu rozwiązań sytuacji trudnych i ich realizacji, ✓ w sytuacjach dnia codziennego, ✓ w czasie wizyt w instytucjach ✓ w wyciąganiu wniosków z porażek, ✓ w przeżyciach emocjonalnych związanych z otrzymaniem informacji o problemach zdrowotnych dziecka, ze stratą dziecka lub jego chorobą,
pedagogizacja rodziców	<ul style="list-style-type: none"> – dostarczanie wiedzy o celach, zadaniach, treściach, metodach, środkach i uwarunkowaniach procesu wychowania, – wymiana informacji o wychowaniu w ogóle, o wychowaniu konkretnego dziecka w danej rodzinie, w określonej rodzinnej sytuacji, – wspólne poszukiwanie rozwiązań problemów wychowawczych, – modelowanie i trening umiejętności opiekuńczo-wychowawczych,

<p>elementy pracy socjalnej, w tym wsparcie rzeczowe</p>	<ul style="list-style-type: none"> – zapewnienie dóbr materialnych, tj. żywność, ubrania, leki, meble, schronienie, – pomoc w poprawie sytuacji socjalno-bytowej, np. zamianie mieszkania, aktywizacja zawodowa, – integrowanie środowiska lokalnego,
<p>monitorowanie postępów</p>	<ul style="list-style-type: none"> – wsparcie w utrzymywaniu zmian, – analiza powrotów do starych przyzwyczajeń, – docenianie konstruktywnych zachowań,
<p>działania zaradcze</p>	<ul style="list-style-type: none"> – pomoc dzieciom (i innym osobom zależnym), przy udziale krewnych lub służb interwencyjnych, w zastanej przez asystenta, w czasie wykonywania przez niego obowiązków służbowych, sytuacji zagrażającej ich życiu lub zdrowiu.

Źródło: I. Krasiejko, „Asystentura rodziny Rekomendacje metodyczne i organizacyjne”, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016, s.28.

Rola i zadania asystenta rodziny a współpraca z organizacjami pozarządowymi

Głównym zadaniem asystenta jest wspieranie rodziców w prawidłowym wypełnianiu przez nich funkcji opiekuńczo-wychowawczej oraz kształtowanie umiejętności członków rodziny w zakresie znajdowania rozwiązań trudności życiowych⁷.

Asystent rodziny przez pewien czas wspiera rodzinę, aby w przyszłości samodzielnie potrafiła pokonywać trudności życiowe, zwłaszcza dotyczące opieki i wychowania dzieci⁸.

Asystentura rodziny polega na zindywidualizowanej pracy „w” rodzinie, „z” rodziną, „dla rodziny” (na jej rzecz), przy dominowaniu pracy „z rodziną”⁹.

Cechami charakterystycznymi asystowania jest indywidualizacja pracy wynikająca z małej liczby odbiorców, dostosowanie do określonych grup beneficjentów i ich realnych potrzeb, dawanie możliwości skierowania do nich dedykowanego wsparcia¹⁰.

Jednym z obowiązków ustawowych asystenta rodziny jest kontaktowanie się z różnymi instytucjami na rzecz dobra rodziny i jej bezpieczeństwa.

W preambule do Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej zapisano, że „skuteczna pomoc dla rodziny przeżywającej trudności w opiekowaniu się i wychowywaniu dzieci oraz skuteczna ochrona dzieci i pomoc dla nich może być osiągnięta przez współpracę wszystkich osób, instytucji i organizacji pracujących z dziećmi i rodzicami”.

Ponadto zgodnie z art. 15 ust. 1 pkt 18 powyżej wskazanej ustawy, do zadań asystenta rodziny należy między innymi współpraca z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny, jak również 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 lub innymi podmiotami, których pomoc przy wykonywaniu zadań uzna za niezbędną. Ustawa nie precyzuje jednak sposobu realizacji tego obowiązku.

⁷ I. Krasiejko, „Asystentura rodziny Rekomendacje metodyczne i organizacyjne”, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016, s.4.

⁸ A. Dunajska, D. Dunajska, B. Klein, „Asystentura w pomocy społecznej”, Verlag Dashofer, Warszawa, 2011, s. 37 – 38.

⁹ A. Kotlarska – Michalska, „Praca socjalna w rodzinie, z rodziną i dla rodziny w perspektywie ról zawodowych pracownika socjalnego i asystenta rodziny”, w: A. Żukiewicz (red.), „Asystent rodzinny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki do wsparcia”, Impuls, Kraków 2011, s. 62- 72, I. Krasiejko, Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny, Wyd. Naukowe Śląsk, Katowice 2011, s. 7.

¹⁰ A. Dębska – Cenian, Asystowanie – rozważania na temat istoty silnie zindywidualizowanego wsparcia, w: M. Szpunar (red.), Asystentura rodziny. Nowatorska metoda pomocy społecznej w Polsce, Wyd. MGT, Gdynia 2010, s. 79.

Analiza doświadczeń praktycznych i teorii pomagania pozwala określić czynniki wpływające na efektywną pomoc świadczoną przez organizacje pozarządowe, jak też we współpracy z nimi. Znajdują się wśród nich:

- wsparcie całej rodziny, a nie tylko dorosłych, również dzieci, które już są w tej rodzinie,
- wykorzystanie empowermentu (wzmacnianie kompetencji i przywracanie samosterowności), wspólna decyzja dotycząca korzystania i planowania poradnictwa i koordynacji,
- budowanie więzi lokalnych, z lokalnymi instytucjami, grupami, parafiami, traktowanie pracy z rodziną jako procesu (z pomocą należy przychodzić etap po etapie, planowo),
- jakość i etyka pracy osób wspierających rodziny (kwalifikacje, konsultacje/superwizja, praca zespołowa, docenienie działań oraz zapobieganie wypaleniu zawodowemu w długim procesie pomagania),
- systematyczna praca zespołowa.

Rekomendacje w zakresie metodyki pracy

Z doświadczeń realizatorów asysty rodzinnej, wynika, iż większe sukcesy uzyskuje się wykorzystując nie tylko zasoby instytucjonalne, ale przede wszystkim mocne strony członków rodziny i całej rodziny oraz siły tkwiące w środowisku lokalnym.

Rekomendacja:

praca na zasobach rodziny / *empowerment*.

Należy zatem włączać członków rodziny w analizę sytuacji rodziny, tworzenie, realizację i ocenę planu pracy. Należy też pracę z rodziną rozpocząć od wspólnego określenia celów rodziny. Cele nie mogą być narzucone przez przedstawicieli instytucji.

Jedynie w przypadku pracy poza granicami kompetencji klienta istnieje potrzeba ich zasilenia źródłami zewnętrznymi (kompetencje innych osób, w tym żyjących z klientem, kompetencje asystenta i innych profesjonalistów, zasoby systemu instytucjonalnego itd.). Wsparcie to będzie polegało na zachęceniu do skorzystania z doświadczeń innych osób w podobnych sytuacjach, z doświadczeń asystenta z pracy z innymi klientami o podobnych problemach, z wiedzy teoretycznej i praktycznej asystenta i innych specjalistów. Rodzic może więc w celu rozwoju tych kompetencji i poszerzenia zasobów wziąć udział w terapii indywidualnej grupowej, zajęciach warsztatowo-treningowych, skorzystać ze specjalistycznych konsultacji i porad oraz wszelkich instytucjonalnych zasobów materialnych, czyli np. różnego rodzaju świadczeń. Jeśli zaś pracownik będzie prowadził działania w zakresie pedagogizacji pomimo, iż beneficjent posiada potrzebną do poprawy swej sytuacji wiedzę i umiejętności to spowoduje opór lub uzależnienie od pomocy.

Podstawowym kierunkiem pracy z rodziną w jej systemowym rozumieniu jest *empowerment*, czyli bazowanie na zasobach własnych rodziny i jej poszczególnych członków. Oznacza to możliwości uzyskania kontroli nad własnym życiem, by osiągnąć cel.

Istota *empowerment* sprowadza się do działania, aby jednostka (lub rodzina) spojrzała na siebie i otaczającą ją rzeczywistość z innej perspektywy. *Empowerment* ma pomóc zobaczyć i rozpoznać swoje mocne strony, posiadane zdolności i umiejętności po to, aby zapoczątkować proces zmian. Asystent rodziny w pewien sposób towarzyszy rodzinie i jej członkom, aby sami ponownie przeorganizowali swoje życie.

W idei *empowerment* występują następujące założenia:

1. Rodzina jest kompetentna w określaniu tego, co jest dobre dla jej członków;

2. Rodzina posiada wystarczające zdolności do rozwiązania swoich problemów, chociaż nie zawsze jej członkowie są w pełni tego świadomi;
3. Rodzina sama określa potencjalne cele do osiągnięcia przy współpracy z asystentem;
4. Rodzina uczestniczy w decyzjach jej dotyczących i decyzjach dotyczących poszczególnych członków rodziny;
5. Asystent rodziny zwraca szczególną uwagę na respektowanie autonomii rodziny, autonomii jej członków a także jej granic.

Zasoby rodziny i jej możliwości stanowią jej potencjał, który często stanowi bazę wyjściową do pracy z rodziną.

Możliwości, umiejętności i pozostałe zasoby rodziny wzmacniają ją, jej strategię przetrwania wobec zmian, kryzysów i przeciwności. Pozwalają często przystosować się zmienionych warunków.

W każdej rodzinie są trzy potencjalne źródła zasobów. Są nimi pojedynczy członkowie rodziny, rodzina jako całość a także społeczność, w której rodzina żyje.

Zasoby rodziny i jej członków mogą być namacalne, materialne, ale także mogą to być tzw. zasoby miękkie, których nie widać gołym okiem, ale składają się na nie postawy i umiejętności poszczególnych członków rodziny.

Praca na zasobach zakłada przekonanie, że ludzie są bardziej skłonni do zmiany, jeżeli są podmiotami zaangażowanymi w ten proces, aniżeli przedmiotem zmian inicjowanych przez innych. Pozwala to na poszukiwanie w każdej osobie i w każdej rodzinie zasobów. Także trudne, traumatyczne doświadczenia mogą być bolesne dla jednostki. Mimo to mogą stanowić źródło wyzwań i możliwości.

Warto zatem dążyć do tego, aby asystenci rodziny w miarę możliwości jak najlepiej poznali swoich klientów. W tym sposobie podejścia do pracy z rodziną, asystenci mogą zachęcać klientów do definiowania własnego świata, problemów, aspiracji i zasobów, dzięki którym będą potrafili zmierzać do przyszłości, której by sobie życzyli. Klient – rodzina zachowuje w ten sposób kontrolę nad swoim życiem poprzez aktywowanie zasobów osobistych.

Rekomendacja:

obiektywna ocena zasobów rodziny

Jedną z najistotniejszych składowych procesu wspierania jest ocena zasobów, jakie mogą być przez osobę wykorzystane w procesie przechodzenia przez kryzys i jego rozwiązywaniu.

Wśród tych zasobów istotnymi są sprawdzone w przeszłości sposoby radzenia sobie w podobnych, choć może nie aż tak trudnych, sytuacjach. Wśród zasobów, które mogą być spożytkowane są wszelkie konstruktywne wzorce myślenia i emocjonalnego reagowania. Tu też należy zakwalifikować umiejętności, wiedzę, atuty interpersonalne, sprawność fizyczną. One wszystkie powinny zostać wykorzystane do wzmocnienia klienta poprzez takie konstruowanie procesu pomocy, wobec którego będzie on miał, rozstrzygające o powodzeniu poczucie własności. Dopiero potem proponujemy zasoby instytucjonalne z przygotowanego katalogu możliwego wsparcia.

Tabela 2. Przykładowe zasoby rodziny

<p>ZASOBY OSOBISTE CZŁONKÓW RODZINY</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ inteligencja, wiedza i umiejętności, ✓ cechy osobowości, ✓ stan zdrowia fizycznego i psychicznego, ✓ poczucie kontroli nad własnym życiem, ✓ poczucie własnej wartości, doświadczenia.
<p>ZASOBY SYSTEMU RODZINNEGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ spójność rodziny (zaufanie, lojalność, szacunek wzajemny, wspólne wartości i cele, wzajemne docenianie się, wspieranie, stabilność, integracja i poszanowanie indywidualności), ✓ adaptacyjność (zdolność rodziny do przeciwdziałania przeszkodom), ✓ organizacja rodziny (zgodność, jasność i konsekwencje w zakresie obowiązujących ról i reguł, wspólne przywództwo rodziców, jasne granice rodzinne i pokoleniowe), ✓ umiejętność porozumiewania się (jasność, bezpośredniość przekazów informacji), ✓ silne więzi (wysoki stopień związania emocjonalnego, pragnienie utrzymania więzi, otwartość w omawianiu problemów, poczucie bliskości członków rodziny, wspólne wykonywanie czynności), ✓ wytrzymałość rodziny (wewnętrzna trwałość, poczucie celowości działań, otwarcie się na nowe doświadczenia, poczucie kontroli nad wydarzeniami, aktywne nastawienie do sytuacji trudnych), ✓ elastyczność (zdolność do zmiany reguł, granic, pełnionych ról w momencie krytycznych wydarzeń lub zmian spowodowanymi cyklami rozwojowych rodziny, czyli otwarty wzorzec komunikacji,

	<p>gotowość do kompromisu, możliwość przyjmowania obowiązków, aktywne uczestnictwo w podejmowaniu decyzji),</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ilość i forma czasu spędzanego przez rodzinę, wymiary wspólnego czasu oraz znaczenie jakie się temu przypisuje, ✓ zdolność rodziny do wykorzystywania zasobów indywidualnych w życiu codziennym i w sytuacjach trudnych, ✓ wszelkie dobra materialne rodziny, ✓ pomoc dalszych krewnych: opieka nad dziećmi, pomoc rzeczowa, finansowa, w tym finansowanie wydatków szkolnych dzieci, finansowanie kosztów odpoczynku, hobby i zajęć pozalekcyjnych.
<p>ZASOBY ŚRODOWISKA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ zasoby socjalne: sieć wsparcia ważnych osób ze względu na pokrewieństwo, przyjaźń, znajomość, miejsce zamieszkania – sieć publiczna, ✓ zasoby gospodarcze: możliwość pracy, bezpieczeństwo pracy, wynagrodzenie za pracę, bezpieczeństwo finansowe rodziny i możliwość planowania w zakresie stylu życia i konsumpcji, status społeczny osoby, uznanie społeczne, członkostwo w odpowiednio uznanych społecznościach, ✓ zasoby miejsca zamieszkania: warunki mieszkaniowe (subiektywny stopień swobody w odniesieniu do zamieszkania, możliwość subiektywnej stylizacji obiektów mieszkalnych), jakość środowiska życia (dostęp do zasobów przyrody i rekreacji, stymulowanie różnorodności codziennego stosowania zasobów naturalnych, stosunkowo niskie narażenie na zanieczyszczenie środowiska, ponadregionalna sieć, komunikacja i mobilność), ✓ profesjonalne usługi: informacja (dostęp do rzetelnych informacji na temat praw i gwarantowanych usług w ramach zorganizowanego systemu zabezpieczenia społecznego), jakość konstrukcji (dostęp do usług i udogodnień wsparcia psychologicznego w zakresie poradnictwa, profilaktyki, terapii i pomocy technicznej oraz indywidualne podejście w zakresie agencji usług), jakość produktu i procesu (zadowolenie z doświadczeń i narzędzi wsparcia).

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Kulesza, „Zasoby rodzinne – nowa perspektywa podejścia do rodziny w obszarze diagnostyki i poradnictwa psychopedagogicznego”, Studia nad Rodziną UKSW 2015 r. XIX nr 1 (36).

Rekomendacja:

kompleksowość wsparcia /multifunkcjonalne podejście

W literaturze przedmiotu rekomenduje się udzielanie wsparcia przez asystenta rodziny w sposób kompleksowy. Przy czym kompleksowość rozumiana jest jako uwspólnianie wsparcia płynącego do klientów od różnych profesjonalistów i instytucji.

Zaleca się także tzw. multifunkcjonalne podejście¹¹. Oznacza to, że asystent rodziny nie powinien pracować z rodziną sam, lecz w zespole multiprofesjonalnym, złożonym ze specjalistów, którzy już wcześniej funkcjonowali w systemie (m.in. pracownikami socjalnymi, nauczycielami dzieci, pedagogami szkolnym, kuratorami, policjantami, pielęgniarkami środowiskowymi, lekarzami, terapeutami, pracownikami organizacji pozarządowych).

Asystent rodziny powinien, więc korzystać z ofert jednostek administracji rządowej i samorządowej, organizacji pozarządowych oraz innych podmiotów i specjalistów w działaniach na rzecz dziecka i rodziny, jakie funkcjonują na jego terenie, aby wzmocnić efektywność działań. Celem współpracy powinno być także harmonizowanie wysiłków wszystkich osób, które podejmują działania adresowane do danej rodziny¹².

Rekomendacja:

korzystanie z zasobów organizacji.

Organizacje pozarządowe realizujące asystenturę rodziny prowadzą zazwyczaj również inne formy pomocy rodzinie, m.in. poradnictwo specjalistyczne oraz placówki wsparcia dziennego. Obok asystentów rodziny zatrudniają innych specjalistów: psychologów, pedagogów, mediatorów, terapeutów rodzinnych, wychowawców. Korzystają też z zasobów samych rodzin, zwłaszcza tych, które podniosły już na tyle swoje umiejętności, że mogą teraz być przykładem dla innych. Stwarzają, więc możliwość łączenia różnorodnej, kompleksowej działalności przez realizację różnych projektów – także twórczej, innowacyjnej i pożytecznej działalności z rodziną oraz poszczególnymi jej członkami.

¹¹ I.Krasiejko, dz. cyt., s. 94-95.

¹² I.Krasiejko, dz. cyt., s. 94-95.

Organizacje pozarządowe, które decydują się na realizowanie usług asystenckich mogą jednocześnie posiadać:

- zasoby socjalne (lokale, miejsca, gdzie świadczą pomoc),
- zasoby rzeczowe (szereg artykułów z darowizn i sprzętów np. rehabilitacyjnych, gier edukacyjnych, zabawek i innych do przekazania lub wykorzystania na zajęciach),
- zasoby finansowe (możliwość indywidualnego wsparcia kobiety, rodziny lub zakupu/pozyskania jej nieodpłatnie usługi, niezbędnych artykułów; organizacji zbiórek finansowych i rzeczowych dla konkretnej rodziny/kobiety),
- zasoby osobowe i kadrowe do realizacji asystentury, w tym wolontariuszy, którzy mogą zostać wykorzystane do wspierania kobiet, rodzin i dzieci, pomocy w opiece nad dziećmi.

Dzięki temu stowarzyszenia/fundacje mogą dowolnie łączyć oddziaływania o charakterze terapeutycznym, wykorzystując specjalistów zatrudnionych w innych placówkach lub projektach organizacji (mediator, radca prawny, terapeuci uzależnień, konsultanci asystentów, koordynator wolontariatu) z pracą asystenta rodziny.

Rekomendacja:

podnoszenie kompetencji asystentów rodzin

Głównym zadaniem asystenta pozostaje pedagogizacja oraz wspieranie informacyjne, instrumentalne, z nastawieniem na umiejętne wsparcie emocjonalne w sytuacji określanej jako kryzysowa. Wobec czego, aby wzmocnić w tym zakresie kompetencje i umiejętności asystenta należy zabezpieczyć szkolenia o tematyce interwencji kryzysowej. Tym samym umożliwić udzielenie wsparcia i koordynacji działań adekwatnych do potrzeb. Ważne, by rodzina objęta wsparciem brała aktywny udział w procesie wsparcia.

Rekomendacja:

współpraca/ networking organizacji

Realizacja asystentury rodziny przez organizacje pozarządowe to przede wszystkim tworzenie sieci wzajemnej wymiany zasobów instytucji lokalnych w czasie wspólnych inicjatyw społecznych na rzecz grupy docelowej, np. rodzin z dziećmi z niepełnosprawnością, rodzin w kryzysie, czy pozyskiwanie rodzin wspierających, współpraca z placówkami wsparcia dziennego lub placówkami całodobowymi dla dzieci, które mogłyby spełniać rolę „opieki wytchnieniowej”.

Asystenci powinni też pamiętać, że organizacje na określonym terenie znają się między sobą i w przypadku nieposiadania u siebie danej usługi są najlepszym źródłem informacji, gdzie i do kogo należy się o tę pomoc zwrócić. Ponadto grupowe działania organizacji pozarządowych, takie jak pikniki, uroczystości okolicznościowe, szkolenia dla rodziców, zajęcia nie tylko dla dzieci i młodzieży, ale 50 i dla całych rodzin wzmacniają więzi rodzinne i włączają osoby wymagające wsparcia w społeczność lokalną.

Rekomendacja:

szybka ścieżka pomocy

Realizacja asystentury rodziny przez organizacje pozarządowe pozwala na kierowanie się rodzin, zgodnie z przepisami ustawy „Za życiem” i ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej bezpośrednio – na podstawie wniosku – do organizatorów szerokiego wsparcia rodziny, co tym samym skraca drogę do podjęcia ważnych dla grupy docelowej działań wspierających, jak również nie naraża osoby w sytuacji kryzysowej na wielokrotne prowadzenie rozmów, czasem nawet traumatycznych, dotyczących sytuacji rodziny.

Pierwsze „zaopiekowanie” się i właściwa koordynacja działań ze strony asystenta rodziny dadzą możliwość nawiązania właściwej relacji i budowania zaufania w dalszej współpracy, zmniejszy również koszty emocjonalne wielokrotnego wracania do opisu bolesnych wydarzeń, da poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa w tak trudnych momentach.

Asystentura rodziny, jako działanie zlecone przez samorząd gminny do realizowania przez organizacje pozarządowe kieruje się tymi samymi przepisami prawa, co realizacja tego zadania przez podmioty samorządowe zarówno w odniesieniu do ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, jak i w odniesieniu do ustawy „Za życiem”.

Jednak nieco inaczej wygląda specyfika pracy asystenta rodziny, który realizuje zadania „ustawowe” będąc pracownikiem organizacji pozarządowej, a nieco inaczej będącym zatrudnionym w ośrodku pomocy społecznej. Rozpoczęcie pracy bezpośrednio po zgłoszeniu, możliwość pokierowania rodziny do specjalistów w poradni prowadzonej przez organizację pozarządową daje szansę na uchwycenie właściwego momentu udzielenia pomocy rodzinie w konkretnym obszarze. Nie jest to łatwe zadanie, ale wspólna praca asystenta rodziny, pracownika socjalnego, pedagoga, kuratora, czy innego specjalisty poszerza możliwości zaoferowania rodzinie pomocy i dokonania przez jej członków wyborów, zmierzających do poprawy codziennego funkcjonowania. Zespoły multiprofesjonalne, złożone z ww. pracowników, rozszerzają zarówno zakres pomocy, jak i odpowiedzialności wszystkich uczestników spotkania z włączeniem rodziny uczestniczącej w nim.

Rekomendacja:**elastyczność podejścia**

Zaletą organizacji pozarządowych są: elastyczność w pracy, dostosowanie godzin, szybkość oraz sprawność reagowania.

Ponadto organizacje pozarządowe posiadając stosunkowo szeroki dostęp do zasobów finansowych poprzez udział w projektach skierowanych do organizacji pozarządowych mogą świadczyć różnorodne usługi dla rodzin oraz podwyższać swoje kompetencje, zatrudniać dodatkowych pracowników, lepiej ich wynagradzać, szkolić, superwizować czyli dążyć do planowanego rozwoju organizacji, co wpływa na możliwość szerokiego wsparcia grupy docelowej. A to w konsekwencji wywiera korzystny wpływ na możliwość realizacji działań.

Specyfika pracy w organizacji pozarządowej pozwala na szerszą formułę świadczonej usługi, m.in. elastyczny czas pracy dopasowany do potrzeb i możliwości rodziny, szeroka oferta wsparcia.

Organizacje pozarządowe mają możliwość pozyskiwania dodatkowych środków finansowych na różne projekty poprzez konkursy skierowane do organizacji pozarządowych lub w czasie różnych akcji charytatywnych, z 1% podatku itd. Możliwości te pozwalają na zatrudnienie nowych asystentów rodziny, rozszerzenie oferty kierowanej do rodzin i do dzieci, zakup potrzebnych materiałów. Nie oznacza to jednak, że skala trudności w obszarze wsparcia rodzin jest mniejsza. Wręcz przeciwnie, ponieważ oczekiwania środowiska i samych odbiorców czasami „przerastają” codzienne możliwości.

Nie bez znaczenia jest liczba zatrudnionych asystentów rodziny. Zespół asysty rodzinnej, w którym pracuje „nastu” pozwala na dopasowanie pracownika z danymi kompetencjami i predyspozycjami do potrzeb danej rodziny, wymianę pomysłów na rozwiązania trudnych sytuacji. Aby zagwarantować wysoką jakość usługi, zapobiec wypaleniu zawodowemu i fluktuacji kadr, pracownik musi czuć się nie tylko częścią zespołu, ale sam czuć się bezpiecznie, dlatego niezwykle ważnym elementem jest stworzenie możliwości zatrudnienia asystentów rodziny w ramach umów o pracę, nawet jeśli jego uposażenie finansowanie jest ze środków uzyskanych z projektu.

W organizacjach pozarządowych planowanie i wdrażanie wsparcia odbywa się zgodnie z działalnością zespołów kadrowo-wolontaryjnych, co oznacza, że wszystkie działania, projekty, programy ukierunkowane na rodziny są wspólnie wypracowywane, wdrażane i oceniane podczas spotkań merytorycznych.

Rekomendacja:

wsparcie duchowe (duszpasterskie)

Te z organizacji, których organem prowadzącym jest kościół czy związki wyznaniowe mogą dodatkowo zadbać o wsparcie duszpasterskie i/lub duchowe na każdym z etapów poradnictwa i wsparcia.

Standard asysty rodzinnej

Model „Praski Kokon” odwołuje się do „Standardu świadczenia asysty rodzinnej w m. st. Warszawie”. Standard powstał w 2011 r., zgodnie z założeniami wymienionej ustawy oraz Programu „Rodzina” przyjętego uchwałą Nr LXXXII/2398/2010 Rady Miasta Stołecznego Warszawy z dnia 13 maja 2010 r. w sprawie przyjęcia Programu „Rodzina” na lata 2010-2020.

Podstawą teoretyczną była koncepcja dialogu motywującego. Za punkt odniesienia do opracowania Standardu przyjęto doświadczenia warszawskich ośrodków pomocy społecznej i organizacji pozarządowych w pracy metodą asysty rodzinnej. Wskazują one na zalety pełniejszego diagnozowania rodziny zagrożonej wykluczeniem społecznym, z wieloma problemami i prowadzenia pogłębionej pracy, bazującej na zaufaniu i częstszym, systematycznym kontakcie, owocującej wzmocnieniem klientów w ich aktywności rozwiązywania konkretnych problemów.

Standard wprowadza jednolite zasady realizacji asysty rodzinnej odnośnie do następujących obszarów:

- Uprawnienia do skorzystania z pomocy asystenta rodziny;
- Tryb kierowania do asysty rodzinnej;
- Zakres pracy asystenta;
- Etapy udzielania pomocy w formie asysty rodzinnej;
- Zasady pracy asystenta z rodziną;
- Kompetencje zawodowe asystenta rodziny;
- Usytuowanie asystenta rodziny w systemie wsparcia rodziny;
- Zasady i formy zatrudnienia asystenta.

Ponadto standard wprowadza jednolite dokumenty do stosowania w pracy asystenta rodziny:

- Arkusz diagnozy rodziny,
- Deklaracja współpracy z asystentem rodzinnym,
- Karta pracy z rodziną,
- Karta rodziny.
- Miesięczna karta pracy asystenta,

- Opis członków rodziny,
- Porozumienie OPS NGO,
- Raport pracy z rodziną.

W roku 2013 „Standard świadczenia asysty rodzinnej w m.st. Warszawie” został poddany ewaluacji. Badanie przeprowadzono z uwzględnieniem perspektywy trzech użytkowników Standardu: asystentów rodziny; koordynatorów/liderów asysty rodzinnej; dyrektorów ośrodków pomocy społecznej m.st. Warszawy. Zdecydowana większość asystentów rodziny pozytywnie oceniła przydatność wytycznych zawartych w Standardzie w rozwiązywaniu problemów pojawiających się w pracy z rodzinami (ok. 85%). Najwyższe oceny pozytywne uzyskał Standard w wymiarze użyteczności (85,5%), adekwatności do potrzeb i oczekiwań asystentów rodziny (blisko 84%) oraz uniwersalności (77,4%)¹³.

Podstawowe wnioski z badań pozwalają stwierdzić, że Standard został oceniony pozytywnie. Negatywna ocena dotyczyła jedynie narzędzi do dokumentowania pracy asystenta rodziny. Wśród ważnych postulatów dotyczących modyfikacji zgłaszanych przez samych asystentów pojawiło się także opracowanie etyki zawodowej. Etyka zawodowa w dużym stopniu pozwoliłaby na odnalezienie się asystentów w trudnych i niestandardowych sytuacjach¹⁴.

Standard jest zalecany do stosowania w praktyce, jako uzupełnienie wytycznych ustawowych i zaleceń merytorycznych.

¹³ Ewaluacja realizacji standardu asysty rodzinnej prowadzonej przez Ośrodki Pomocy Społecznej m.st. Warszawy w okresie luty 2012 r. – wrzesień 2013 r. RAPORT KOŃCOWY. s.26 -28.

¹⁴ Tamże, s. 69.

Literatura

1. Krasiejko I., „Asystentura rodziny Rekomendacje metodyczne i organizacyjne”, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016.
2. Dunajska A., Dunajska D., Klein B., „Asystentura w pomocy społecznej”, Verlag Dashofer, Warszawa, 2011.
3. Kotlarska – Michalska A., „Praca socjalna w rodzinie, z rodziną i dla rodziny w perspektywie ról zawodowych pracownika socjalnego i asystenta rodziny”, w: A. Żukiewicz (red.), „Asystent rodzinny. Nowy zawód i nowa usługa w systemie wspierania rodzin. Od opieki do wsparcia”, Impuls, Kraków 2011
4. Krasiejko I., „Praca socjalna w praktyce asystenta rodziny”, Wyd. Naukowe Śląsk, Katowice 2011.
5. Dębska – Cenian A., „Asystowanie – rozważania na temat istoty silnie zindywidualizowanego wsparcia”, w: M. Szpunar (red.), „Asystentura rodziny. Nowatorska metoda pomocy społecznej w Polsce”, Wyd. MGT, Gdynia 2010, s. 79.
6. Kulesza M., „Zasoby rodzinne – nowa perspektywa podejścia do rodziny w obszarze diagnostyki i poradnictwa psychopedagogicznego”, Studia nad Rodziną UKSW 2015 r. XIX nr 1 (36).
7. Ewaluacja realizacji standardu asysty rodzinnej prowadzonej przez Ośrodki Pomocy Społecznej m.st. Warszawy w okresie luty 2012 r. – wrzesień 2013 r. RAPORT KOŃCOWY.
8. Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.
9. Ustawa z dnia 4 listopada 2016 o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem".
10. „Standard świadczenia asysty rodzinnej w m.st. Warszawa”
11. Program Rodzina na lata 2010-2020, przyjęty przez Radę m.st. Warszawy w dniu 13 maja 2010 r. (Uchwała nr LXXXII/2398/2010)
12. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.
13. „Program rozwoju współpracy m.st. Warszawy i organizacji pozarządowych do roku 2020”.

Załączniki

1. Arkusz diagnozy rodziny
2. Deklaracja współpracy z asystentem rodzinnym
3. Karta pracy z rodziną
4. Karta rodziny
5. Miesięczna karta pracy asystenta
6. Opis członków rodziny
7. Porozumienie OPS NGO
8. Raport pracy z rodziną

Załącznik nr 1 do „Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi”

ARKUSZ DIAGNOZY/OCENY SYTUACJI RODZINY

Dane rodziny współpracującej z asystentem rodziny:

Nazwisko i imię:

.....

1. Kluczowe problemy ustalone w trakcie diagnozy – oceny sytuacji i uzasadnienie diagnozy

/proszę wpisać wspólne uzgodnienia z klientem na temat problemów, które będą rozwiązywane w ramach współpracy z asystentem rodziny oraz informację o ewentualnych trudnościach dotyczących uzgodnień/

1.1 Bezradność opiekuńczo – wychowawcza

(skład rodziny, władza rodzicielska- formy ograniczenia, czy zdarzały się zaniedbania higieniczne, żywieniowe, pielęgnacyjno- higieniczne wobec dzieci, czy rodzicie/matka/ojciec stwarzali/stwarzają sytuacje zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia dzieci, czy w wyniku interwencji dzieci były zabezpieczone w placówce opiekuńczo –wychowawczej, czy najbliższe otoczenia dzieci nie stwarza dla nich zagrożenia np. ostre narzędzia w otoczeniu dzieci, dzieci pozostają pod opieką nieletnich lub innych osób, których postawa życiowa budzi wątpliwości itp.)

.....
.....
.....

1.2 Bezradność w prowadzeniu gospodarstwa domowego

- brak przygotowania, brak systematyczności w przygotowywaniu zróżnicowanych, ekonomicznych i pełnowartościowych posiłków, dostosowanych do wieku i potrzeb dziecka/dzieci;

.....
.....
.....

- brak nawyku i umiejętności dbania/brak systematyczności w dbaniu o czystość mieszkania i higienę osobistą (sprzęty zniszczone, zużyte, brudne/stanowią wyposażenie wynajętego mieszkania/brak podstawowych sprzętów gospodarstwa domowego, ściany brudne wymagają malowania, podłogi wymagają odnowienia, uszkodzona stolarka okienna w mieszkaniu wilgoć, zagrzybienie);

.....
.....
.....

- nieumiejętność zorganizowania przestrzeni życiowej dla domowników;

.....
.....
.....

- brak umiejętności dysponowania środkami finansowymi (zaległości w opłatach mieszkaniowych, zajęcia komornicze, zaburzona hierarchia potrzeb);

.....
.....
.....

- umiejętności załatwiania sprawy urzędowych - załatwiane są z opóźnieniem/ brak umiejętności załatwiania spraw urzędowych, istotne sprawy urzędowe, (mieszkaniowe, rodzinne, zdrowotne, sądowe) załatwiane są z opóźnieniem nawet po zobowiązaniu przez pracownika socjalnego (można wpisać do ograniczeń, jeśli zdarza się rzadko)

.....
.....
.....

1.3. Przemoc w rodzinie - przemoc fizyczna/ psychiczna/ seksualna ze strony... (kogo?), w stosunku, do... (kogo?) oraz wobec dzieci. Wszczęta procedura „Niebieskie Karty” (zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury „Niebieskie Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta”), toczy się postępowanie w policji / w prokuraturze / w sądzie rejonowym, pan/i...został/a skazany/ skazana prawomocnym wyrokiem sądu.

.....
.....
.....

1.4. Alkoholizm/narkomania - alkoholizm/narkomania zdiagnozowany w dniu..., pan/i zakończył/a terapię na Dziennym Oddziale Odwykowym/obecnie uczestniczy w spotkaniach w Ośrodku Terapii Uzależnień, np. w grupie nawrotów, spotkania indywidualne.

.....
.....
.....

1.5. Bezrobocie/długotrwałe bezrobocie członków rodziny (wynikające z: wczesnego założenia rodziny/częstego/wczesnego podejmowania roli macierzyńskiej/z konieczności sprawowania opieki nad młodszym rodzeństwem po śmierci matki/nieprzemyślanej decyzji zmiany zatrudnienia u pracodawcy, który nie wywiązał się z legalnej umowy o pracę/nieprzedłużonej umowy o pracę po urlopie macierzyńskim/wychowawczym/ likwidacji zakładu/stanowiska pracy; niskiego wykształcenia/ braku kwalifikacji zawodowych/ niechęci do pojęcia legalnego, stałego zatrudnienia/ unikania podjęcia zatrudnienia/ zwolnienia dyscyplinarnego/ z konsekwencji choroby alkoholowej. Nie pracuje od np.10 lat/nigdy nie pracował/a, zarejestrowana/ny w urzędzie pracy od (rejestracja kolejna).

.....
.....
.....

1.6. Pozostawanie bez zatrudnienia(wynikające z: wczesnego założenia rodziny/częstego/wczesnego podejmowania roli macierzyńskiej; nie pracuje od... (ostatnia umowa/nigdy nie pracowała, nie jest zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy/wyrejestrowany z powiatowego urzędu pracy (data), gdyż nie zgłosił się w wyznaczonym terminie/nie przyjął oferty pracy).

.....
.....
.....

1.7. Niepełnosprawność członka rodziny (orzeczony stopień niepełnosprawności, grupa inwalidzka lub niezdolność do pracy).

.....

1.8 Sytuacja opiekuńczo- wychowawcza dzieci w rodzinie

(imię nazwisko dziecka, wiek)	Warunki mieszkaniowe (określić warunki domowe, miejsce do spania, nauki, zagrożenia w najbliższym otoczeniu)	Edukacja (nazwa szkoły, kontakt do pedagoga, częstotliwość kontaktu rodziców ze szkołą, wyniki w nauce, zachowanie w szkole)	Zdrowie (nazwa placówki zdrowia, kontakt do lekarza, pielęgniarki, terminarz szczepień i bilansów, stwierdzone przewlekłe choroby i ich leczenie)	Wsparcie innych organizacji (czy dziecko korzysta z oferty pomocowej, psychologicznej ognisk wychowawczych, fundacji, poradni psychologiczno-pedagogicznych, nazwa zakres udzielanej pomocy, kontakt)	Władza rodzicielska (forma ograniczenia władzy, kontakt do kuratora, nazwa placówki lub rodziny zastępczej, w której przebywa dziecko)	Inne informacje dotyczące dziecka (dotyczące relacji z rodzicami, członkami rodziny, zagrożenia w środowisku)

2. Przyczyny trudnej sytuacji rodziny i ich źródła (proszę opisać punkt widzenia sytuacji przez klienta. Jeśli opinia o sytuacji rodziny jest odmienna, oprócz punktu widzenia klienta, proszę zapisać, czym różnią się spostrzeżenia asystenta).

.....
.....
.....

3. Zasoby, możliwości i ograniczenia rodziny oraz środowiska w ramach etapu diagnozy oceny:

3.1. Możliwości i zasoby członków rodziny

- Związane z sytuacją zawodową (chęć wyjścia z trudnej sytuacji życiowej i współpracy z pracownikiem socjalnym, umiejętność załatwiania spraw urzędowych, związane z sytuacją zawodową, wiek atrakcyjny na rynku pracy (osoby do 40 roku życia), wiek aktywności zawodowej (osoby powyżej 40 roku życia), wykształcenie zawodowe, (jakie?), dodatkowe kwalifikacje, (jakie? czy udokumentowane?), doświadczenie zawodowe i staż pracy (ile lat? czy w wyuczonym zawodzie, dodatkowe umiejętności zawodowe np. w branży budowlanej, gotowość do przekwalifikowania się, udział w pracach społecznie-użytecznych, umowa o pracę, podejmowanie prac dorywczych, w jakiej branży?).

.....
.....
.....
.....

- Związane z sytuacją rodzinną (więź emocjonalna z dziećmi, uregulowana sytuacja rodzinna, orzeczony rozwód, zasądzone alimenty, zaprzeczone/ustalone ojcostwo).

.....
.....
.....
.....

- Związane z sytuacją bytową (stałe zameldowanie wszystkich członków rodziny, dobre warunki mieszkaniowe/odpowiedni metraż i standard; stały dochód (np. świadczenia rodzinne, dodatek mieszkaniowy, wynagrodzenie za pracę lub dochód z pracy dorywczej, świadczenia alimentacyjne, renta rodzinna itp.);

.....
.....
.....
.....

- Związane z obszarem zdrowia i higieny osobistej (np. dobry stan zdrowia Pani/Pana, dbałość o czystość i wygląd zewnętrzny, brak uzależnień. Dbłość o stan zdrowia dzieci, posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego przez członków)

.....
.....
.....
.....

3.2 Możliwości i zasoby środowiska lokalnego rodziny

- Związane z sytuacją rodzinną (posiada bliższą i dalszą rodzinę ma możliwość otrzymania sporadycznego wsparcia emocjonalnego/ pomocy w opiece nad dziećmi/pomoc finansowa, w naturze od rodziców, rodzeństwa, dorosłych dzieci);

.....

- Związane z najbliższym otoczeniem (czy może liczyć na wsparcie najbliższego otoczenia np. sąsiedzi, znajomi, faktyczna stała pomoc)

.....

- Związane z infrastrukturą pomocową (czy korzysta z np.: ośrodek pomocy społecznej (pracownik socjalny, asystent rodzinny, uczestnik projektu systemowego konsultant psycholog, pedagog, terapeuta uzależnień); żłobek (opiekun); przedszkole (wychowawca); szkoła (wychowawca, pedagog, psycholog); placówki wsparcia dziennego w formie opiekuńczej i specjalistycznej (wychowawca, psycholog); poradnie rodzinne, poradnia psychologiczno-pedagogiczna; poradnia rejonowa/poradnie specjalistyczne; ośrodek terapii uzależnień; powiatowy urząd pracy; organizacje pozarządowe i związki wyznaniowe świadczące różne formy pomocy; sąd rejonowy wydział rodzinny/karny (kurator zawodowy, społeczny); inne, w zależności od zasobów i podjętych inicjatyw w gminie w tym zakresie.

.....

4. Ograniczenia rodziny

- Związane z sytuacją zawodową (niskie wykształcenie (podstawowe, gimnazjalne); kwalifikacje zawodowe nieadekwatne do potrzeb obecnego rynku pracy; brak doświadczenia zawodowego; brak doświadczenia zawodowego w wyuczonym zawodzie; brak umiejętności aktywnego szukania pracy)

.....

- Związane z sytuacją bytową (trudna sytuacja mieszkaniowa (mały metraż, niski standard); nieuregulowana sytuacja mieszkaniowa (brak stałego zameldowania/ zameldowanie na pobyt czasowy, <do kiedy?>, zameldowanie poza miejscem pobytu); zagrożenie bezdomnością, brak przydziału na zajmowany lokal, nielegalne zajmowanie lokalu); dochód niewystarczający na zaspokojenie niezbędnych potrzeb (tylko dla rodzin, które osiągają dochody poniżej tzw. kryterium dochodowego na osobę w rodzinie)

.....

- Związane z sytuacją rodzinną (doświadczanie w przeszłości przemocy w związku małżeńskim (separacja z mężem, rozwód; brak wsparcia, (dla kogo?) ze strony, (kogo?) z uwagi na jego stan zdrowia/pracę zawodową/ (choroba psychiczna, alkoholizm) uniemożliwiający(ą) udział

w kontrakcie; brak pozytywnych wzorców wyniesionych z domu rodzinnego (np. z powodu wychowywania się w placówce opiekuńczo-wychowawczej, brak umiejętności organizacji czasu (np. istotne sprawy urzędowe <mieszkaniowe, rodzinne, zdrowotne, sądowe> załatwiane są z opóźnieniem nawet po zobowiązaniu przez pracownika socjalnego).

.....
.....
.....

- Związane ze stanem zdrowia i higieną osobistą (zaniedbanie własnego/dzieci stanu zdrowia, brak dbałości o wygląd zewnętrzny; obecne nadużywanie alkoholu lub/i narkotyków; nadużywanie alkoholu lub/ i narkotyków w przeszłości)

.....
.....
.....

4.1. Ograniczenia/deficyty środowiska:

- brak wsparcia ze strony najbliższej rodziny tj. rodziców/rodzeństwa/ i dorosłych dzieci/ ojców naturalnych dzieci (np. ojciec nie żyje, matka nadużywa alkoholu, z rodzeństwem kontakt sporadyczny/zerwany, ostry konflikt);

.....
.....
.....
.....

- kumulacja rodzin wieloproblemowych w miejscu zamieszkania, rodzina nie może liczyć na wsparcie ze strony najbliższego otoczenia (sąsiedzi) – ostry konflikt;

.....
.....
.....

- nieadekwatna do potrzeb infrastruktura pomocowa (np. żłobek – brak miejsc, przedszkole – brak miejsc, przychodnie specjalistyczne – długie terminy oczekiwania na wizytę);

.....
.....
.....

- inne

.....
.....
.....

Data

Podpis asystenta rodziny

Akceptacja pełnej diagnozy*

.....
(podpis, data)

*diagnoza powinna być uzupełniana na bieżąco do czasu uzyskania wszystkich danych dotyczących rodziny. Do akceptacji kierownika/lidera/koordynatora asysty rodzinnej przedstawiany jest kompletny dokument, nie później niż do 6 miesięcy.

Załącznik nr 2 do „Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi”

Deklaracja współpracy z asystentem rodzinnym

1. Deklaruję chęć współpracy z asystentem rodzinnym.
2. Jestem zainteresowana(y) następującymi obszarami pomocy:
 - pomoc w rozwiązywaniu problemów socjalnych
 - pomoc w rozwiązywaniu problemów psychologicznych
 - pomoc w rozwiązywaniu problemów wychowawczych z dziećmi
 - wsparcie aktywności społecznej
 - wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych
 - wsparcie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy
 - inne:
3. Zobowiązuję się do utrzymywania regularnych kontaktów i współpracy z asystentem rodzinnym w ustalonym wspólnie czasie i miejscu.
4. Asystent zobowiązuje się do wspierania w rozwoju oraz stałej pomocy rodzinie w problemach socjalnych, psychologicznych, wychowawczych, społecznych, zawodowych i innych uzgodnionych z rodziną.
5. Asystent zobowiązuje się do zachowania tajemnicy dotyczącej osobistych problemów rodziny z wyjątkiem spraw dotyczących:
 - przemocy wobec dzieci,
 - wciągania dzieci w działalność przestępczą,
 - utrzymywania z dziećmi kontaktów seksualnych,
 - wciągania dzieci w picie alkoholu i zażywanie narkotyków,
 - systematycznego zaniedbywania podstawowej opieki nad dziećmi.
6. Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celu monitoringu i ewaluacji zgodnie z Ustawą z dn. 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych.

.....
.....

podpis przedstawiciela rodziny

podpis asystenta

Załącznik nr 3 do „Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi”

KARTA PRACY Z RODZINĄ MIESIĄC.....ROK.....

Imię i nazwisko rodziny

Data	Godziny pracy		Rodzaj wykonywanych działań z rodziną/przez rodzinę	Rodzaj wykonywanych działań na rzecz rodziny
	Liczba godz. pracy z rodziną	Liczba godz. pracy na rzecz rodziny		
Wnioski, podsumowanie miesiąca pracy z rodziną				

.....

.....

Podpis asystenta rodziny
Akceptacja lidera / koordynatora asysty rodzinnej

Załącznik nr 4 do „Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi”

KARTA INFORMACYJNA RODZINY

I. PODSTAWOWE INFORMACJE O RODZINIE

1. Nazwisko i imię

2. Data urodzenia

3. Adres zameldowania

4. Adres zamieszkania

5. Członkowie rodziny wspólnie zamieszkujący

--

Nazwisko i imię data ur pokrewieństwo telefon

--

6. Inne ważne osoby dla rodziny

Nazwisko i imię pokrewieństwo adres telefon

--

7. Pracownicy instytucji

--

Nazwisko i imię stanowisko instytucja adres telefon

--

8. Data przyjęcia do asysty:

Załącznik nr 5 do „Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi”

MIESIĘCZNA KARTA PRACY ASYSTENTA RODZINY MIESIĄC.....ROK.....

Imię i nazwisko asystenta

Data	Dane rodziny	Godziny pracy		Rodzaj wykonywanych działań z rodziną	Rodzaj wykonywanych działań na rzecz rodziny
		Liczba godz. pracy z rodziną	Liczba godz. pracy na rzecz rodziny		

.....

Podpis asystenta rodziny Akceptacja lidera/ koordynatora asysty rodzinnej

Załącznik nr 6 do „Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi”

OPIS CZŁONKÓW RODZINY*

Zasadnicze informacje: Status w rodzinie (ojciec, matka, córka, syn, macocha, ojczym, konkubent/konkubina, dziadkowie, rodzeństwo, rodzeństwo przyrodnie, także rodzeństwo rodziców (wujostwo, stryjostwo) ; płeć, wiek, wykształcenie, zawód, pierwsze uwagi dot. pozycji i roli danej osoby w systemie rodzinnym, zwłaszcza pod kątem udzielanego wsparcia, czy będącego źródłem napięcia czy konfliktu.

Opis rodziny powinien zostać sporządzony podczas pierwszych spotkań z rodziną i jedynie uzupełniany w miarę uzyskiwania dalszych informacji.

Numer identyfikacyjny rodziny/nazwisko rodziny*:

Członek rodziny	Opis

* dokument do stosowanie w OPS - alternatywnie

*do stosowania wymiennie we wszystkich dokumentach, w zależności od decyzji OPS- nr identyfikacyjny lub imię i nazwisko

Załącznik nr 7 do „Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi”

miejsowość, dnia

Porozumienie

Ośrodek/Centrum Pomocy Społecznej(nazwa) kieruje rodzinę Państwa
.....(nazwisko rodziny)

zamieszkałych (adres zamieszkania rodziny)

do objęcia pomocą przez asystenta rodzinnego działającego w ramach

.....(nazwa organizacji), a organizacja zobowiązuje się do przydzielenia w/w
rodzinie asystenta rodzinnego i objęcia rodziny pomocą.

.....

.....

Podpis przedstawiciela NGO

Podpis przedstawiciela OPS

Załącznik nr 8 do „Rekomendacje dotyczące współpracy asystenta rodzin i organizacji pozarządowych na rzecz rodziny z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi”

PÓŁROCZNY RAPORT PRACY Z RODZINĄ

za okres od do

Nazwisko rodziny

1	Opis aktualnej sytuacji rodziny
2	Obszary pracy z rodziną w ostatnim okresie sfera socjalna (materialna, mieszkaniowa, zdrowotna, bytowa, formalno-prawna)* sfera psychologiczna i dotycząca relacji w rodzinie sfera opiekuńczo-wychowawcza sfera aktywności społecznej sfera zawodowa * zaznacz jeśli dotyczy