

## SPECIFICITY AND CHALLENGES IN THE WORK OF THE COORDINATOR OF FAMILY FOSTER CARE: RECOMMENDATIONS FOR PEDAGOGICAL PRACTICE

### SPeCYFIKA I WYZWANIA W PRACY KOORDYNATORA RODZINNEJ PIECZY ZASTĘPCZEJ: REKOMENDACJE DLA PRAKTYKI PEDAGOGICZNEJ

Paulina Broża<sup>1,A-G</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences in Olsztyn, Korczak University, Poland  
<sup>1</sup> Wydział Nauk Humanistyczno-Społecznych w Olsztynie, Uczelnia Korczaka, Polska

Broża, P., (2024). Specificity and challenges in the work of the coordinator of family foster care: Recommendations for pedagogical practice / Specyfika i wyzwania w pracy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej: rekomendacje dla praktyki pedagogicznej, Social Dissertations / Rozprawy Społeczne, 18(1), 235-248. <https://doi.org/10.29316/rs/186045>

Authors' contribution /  
Wkład autorów:

- A. Study design /  
Zaplanowanie badań
- B. Data collection /  
Zebranie danych
- C. Data analysis /  
Dane – analiza  
i statystyki
- D. Data interpretation /  
Interpretacja danych
- E. Preparation of manu-  
script /  
Przygotowanie artykułu
- F. Literature analysis /  
Wyszukiwanie i analiza  
literatury
- G. Funds collection /  
Zebranie funduszy

Tables / Tabele: 0

Figures / Ryciny: 0

References / Literatura: 13

Submitted / Otrzymano:  
01.02.2024

Accepted / Zaakceptowano:  
13.03.2024

**Abstract:** The author considers the specific nature of the work of a family coordinator; describes the challenges she has to face related to task-oriented working time, emotional work costs, and the lack of documentation templates. The considerations are conducted from a practitioner's point of view.

**Material and methods:** Analysis of data contained in the SAOA report, the Act on family support and the foster care system, literature review.

**Results:** The profession of a family foster care coordinator has its own specificity, different from other helping professions. Challenges are related to task-oriented working time, employee turnover, emotional burden, lack of systematic training and supervision, as well as the lack of a valid documentation template.

**Conclusions:** Templates of applicable documentation should be created, and the child assistance plan should be replaced with a family work plan; peer supervision should be introduced in the coordinators' workplace; the phenomenon of experienced people leaving their jobs should be minimized.

**Keywords:** foster care, coordinator of family foster care, helping professions, task-oriented working time, child support plan

**Streszczenie:** W artykule autorka podejmuje rozważania na temat specyfiki relatywnie nowego zawodu jakim jest koordynator rodzinnej pieczy zastępczej. Dokonana została analiza wybranych elementów formalnych, merytorycznych i organizacyjnych związanych z tą profesją. Opisanie zostały wyzwania, jakimi musi sprostać koordynator związane z zadaniowym czasem pracy, emocjonalnymi kosztami pracy, jak również brakiem wzorów odpowiedniej dokumentacji. Teoretyczne rozważania stanowią efekt długoletniej pracy autorki na stanowisku koordynatora rodziny i są prowadzone z punktu widzenia praktyka.

**Materiał i metody:** Analiza danych zawartych w raporcie NIK, analiza ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, przegląd literatury.

**Wyniki:** Zawód koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej posiada własną specyfikę różną od innych zawodów pomocowych. Wyzwania związane są z zadaniowym czasem pracy, fluktuacją pracowników, obciążeniem emocjonalnym, brakiem systematycznych szkoleń i superwizji, a także brakiem wzoru obowiązującej dokumentacji.

**Wnioski:** Należy utworzyć wzory obowiązującej dokumentacji, a plan pomocy dziecku zastąpić planem pracy z rodziną; należy wprowadzić superwizję koleżeńską w miejscu pracy koordynatorów; należy zminimalizować zjawisko odpływu z pracy.

**Słowa kluczowe:** piecza zastępcza, koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, zawody pomocowe, zadaniowy czas pracy plan pomocy dziecku

**Address for correspondence:** Paulina Broża, Wydział Nauk Humanistyczno-Społecznych w Olsztynie, Uczelnia Korczaka, al. Sikorskiego 23, 10-088, Olsztyn, Polska; email: p.broza@uczelniaokorzaka.pl, ORCID: 0000-0001-8989-639X

**Copyright by:** John Paul II University in Białą Podlaska, Paulina Broża

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Noncommercial-No Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

## Introduction

A family foster care coordinator is a relatively new profession, established by the Act on Family Support and the Foster Care System of 9 June 2011. It undoubtedly belongs to the so-called helping professions, which H. Sęk (2000) defines as professions in which there is a close interpersonal contact and emotional exchange between participants of the helping process. The profession of a foster care coordinator, or in short family coordinator, has its own specifics, and in the author's opinion, there is a need to consider individual elements of this profession in order to improve, first of all, direct work with foster families, but also to improve and better organize the work of this professional group. The author of the article undertakes theoretical considerations, but the analyses are conducted from the point of view of a practitioner, a person who has been associated with foster families for many years as a senior coordinator of family foster care. This article addresses the specifics of the work of family foster care coordinators and selected difficulties. It also includes recommendations on the organization of training and participation in supervision of this professional group, as well as the need to standardize documentation and introduce changes in the construction of the basic document in the work of a family coordinator, i.e. the child assistance plan, which would help reduce the outflow of employees from the profession.

## Specifics of the work of a family foster care coordinator

The work of the coordinator is regulated by the aforementioned Act on Family Support and the Foster Care System (2011). The profession of a coordinator has been introduced to work with foster families, in addition to a family assistant working with a child's biological family, where the child has been placed in foster care or is in danger of being placed in foster care due to an inadequate fulfilment of care and educational functions and a threat to the child's welfare. The Act on Family Support and the Foster Care System introduced modifications in working with foster families, which were previously dealt with mainly by social workers. Tomasz Gebel (2017)

## Wprowadzenie

Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej to relatywnie nowy zawód, powołany ustawą o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 9 czerwca 2011 roku. Niewątpliwie należy do tak zwanych zawodów pomocowych, które H. Sęk (2000) określa jako zawody, w których istnieje bliski kontakt interpersonalny i emocjonalna wymiana pomiędzy uczestnikami procesu pomagania. Zawód koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej czy krócej – koordynatora rodziny, posiada własną specyfikę i w opinii autorki istnieje potrzeba rozważania nad poszczególnymi elementami tej profesji w celu polepszenia przede wszystkim bezpośredniej pracy z rodzinami zastępczymi, ale też usprawnienia i lepszej organizacji pracy tej grupy zawodowej. Autorka w artykule podejmuje rozważania teoretyczne, jednak analizy prowadzone są z punktu widzenia praktyka, osoby przez wiele lat związanej z rodzinami zastępczymi na stanowisku starszego koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej. Niniejszy artykuł podejmuje problematykę specyfiki pracy koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej i wybranych trudności. Zawiera również rekomendacje w zakresie organizacji szkoleń i udziału w superwizji tej grupy zawodowej a także konieczności ujednoczenia dokumentacji i wprowadzenia zmian w budowie podstawowego dokumentu w pracy koordynatora rodziny, jakim jest plan pomocy dziecku, co przyczyniłoby się do zmniejszenia odpływu pracowników z zawodu.

## Specyfika pracy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej

Pracę koordynatora reguluje wspomniana wyżej ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (2011). Zawód koordynatora został wprowadzony do pracy z rodzinami zastępczymi, obok asystenta rodziny pracującego z rodziną biologiczną dziecka, w której dziecko zostało umieszczone w pieczy zastępczej lub istnieje takie niebezpieczeństwo z powodu nieprawidłowego wypełniania funkcji opiekuńczo-wychowawczej i zagrożenia jego dobra. Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wprowadziła modyfikacje w pracy z rodzinami zastępczymi, którymi wcześniej zajmowali się głównie pracownicy socjalni. Tomasz

mentions the following changes as significant: 1) the introduction of task-based working hours 2) limiting the number of foster families that should be under the care of one coordinator to 15, 3) the prohibition of combining the profession with the profession of a social worker, 4) the inability to conduct administrative proceedings. The changes were aimed at improving the support provide to and work with foster families.

It should be noted that the legislator views the coordinator as a professional, as evidenced by imposing higher education requirements on people who want to pursue this profession. Thus, under the law, a coordinator can be a person with: a) higher education in the field of pedagogy, special education, psychology, sociology, social work, family sciences, or b) higher education in any field of study, supplemented by postgraduate studies in psychology, pedagogy, family sciences, re-socialization, or a qualification course in the field of care and educational pedagogy, and at least one year of experience in working with children and families or at least one year of experience as a foster family or running a family children's home (Article 78.1 of the Act on Family Support and the Foster Care System). It should be emphasized that education alone – while important and certainly contributing to better performance of professional duties – is not enough. In the case of helping professions, experience is also very important, as it gives confidence in the way tasks are carried out, in the validity of the various activities undertaken for the benefit of the family. Working with others requires a high degree of communication competence, the ability to build relationships and to gain and bestow trust – so-called soft skills. An analysis of data presented by the Supreme Audit Office (2021) on the work of family foster care coordinators, shows that the length of service of coordinators in the profession is not impressive, and families experience fairly frequent changes of coordinators in the course of fulfilling their function. Both of these facts are unfavourable. NIK reports:

“When determining the number of changes of coordinators for individual foster family environments, it was established that in 2018-2020 (first half) there was on average one change of coordinator in each family (in 174 inspected families supported by a coordinator, there were 160 changes of coordinator, i.e. an average of 0.9

Gebel, (2017) jako znaczące wymienia takie zmiany, jak: 1) wprowadzenie zadaniowego czasu pracy 2) ograniczenie do 15 liczby rodzin zastępczych, które powinny być pod opieką jednego koordynatora, 3) zakaz łączenia wykonywania zawodu z zawodem pracownika socjalnego, 4) niemożność prowadzenia postępowań administracyjnych. Zmiany miały na celu poprawę udzielanego rodzinom zastępczym wsparcia i pracy z nimi.

Należy zauważyć, że ustawodawca upatruje koordynatora jako profesjonalistę, o czym świadczy nałożenie na osoby chcące wykonywać ten zawód wymagania posiadania wyższego wykształcenia. I tak, w świetle ustawy koordynatorem może być osoba posiadająca wykształcenie: a) wyższe na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie lub b) wykształcenie wyższe na dowolnym kierunku, uzupełnione studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie, resocjalizacji lub kursem kwalifikacyjnym z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej oraz co najmniej roczne doświadczenie w pracy z dzieckiem i rodziną lub co najmniej roczne doświadczenie jako rodzina zastępcza lub prowadzący rodzinny dom dziecka (art. 78.1 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej). Należy podkreślić, że samo wykształcenie – choć jest ważne i z pewnością przyczynia się do lepszego wykonywania obowiązków zawodowych – nie wystarcza. W przypadku zawodów pomocowych liczy się jeszcze doświadczenie, wraz, z którym nabiera się pewności, co do sposobu wykonywania zadań, zasadności podejmowania różnorodnych działań na rzecz rodziny. Praca z drugim człowiekiem wymaga wysokich kompetencji komunikacyjnych, umiejętności budowania relacji i zdobywania oraz obdarzania zaufaniem – tzw. kompetencji miękkich. Z analizy danych przedstawionych przez Najwyższą Izbę Kontroli (2021) dotyczących pracy koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, wynika, że zarówno staż pracy koordynatorów w zawodzie nie jest imponujący, jak również rodziny doświadczają dość częstych zmian koordynatorów podczas wypełnienia swojej funkcji. Oba te fakty są niekorzystne. NIK podaje:

„Ustalając liczbę zmian koordynatorów dla poszczególnych rodzinnych środowisk zastępczych ustalono, że w latach 2018-2020 (I połowa) w każdej rodzinie dokonana została przeciętnie jedna

changes per family).” (NIK, 2021, p. 29). With regard to the length of service of coordinators in the inspected units, NIK inspectors are quite optimistic about the data presented: “The relatively stable employment of people in the positions of family foster care coordinators can also be evidenced by the fact that in June 2020, nearly 80% of the coordinators employed in the 21 inspected units worked for at least one and a half years. In the audited units, 17.6% of the coordinators worked less than one year, 29.4% worked from one to three years, while 19.6% worked from three to five years, and the largest population, 33.3%, had more than five years of work experience” (NIK, 2021, p. 29). The presented data shows that a total of 47% of coordinators worked for up to 3 years, that is almost half, which in the author’s opinion is not a satisfactory result. A large part, 33.3%, have more than 5 years of experience. It should be noted that when working with people, experience is acquired gradually, and competence is not acquired overnight. Just gaining the family’s trust can take several months. Also, if we look at the frequency of changes of coordinators in the inspected units, we notice that almost every family experienced such a change within two years. Change is sometimes necessary, and given that the profession is feminized, families will experience changes as employees become pregnant and raise children. It is different if the changes are caused by the outflow of employees from the institution to pursue other professions, which is also the case. What negative consequences can this cause and how to avoid them?

To begin with, it is worth noting that a new person may have difficulties in conducting work with the family. Families are reluctant to change. And it should be noted that the coordinator in his/her work establishes (or should establish) a deeper relationship than a typical official relationship, as is the case in other professions. This is due to the fact that the coordinator:

- visits the family primarily at the family’s place of residence – this is where conversations most often take place, the family shares their successes, difficulties and problems to be faced,
- visits the families quite often, some of them several times a month, others once a month, and this creates a relationship. A kind of

zmiana koordynatora (w 174 skontrolowanych rodzinach objętych wsparciem koordynatora, doszło do 160 zmian koordynatorów, tj. średnio 0,9 zmian przypadało na jedną rodzinę).” (NIK, 2021, s. 29). W odniesieniu do stażu pracy koordynatorów w kontrolowanych jednostkach inspektorzy NIK podchodzą dość optymistycznie do zaprezentowanych danych: „O relatywnie stabilnym zatrudnieniu osób na stanowiskach koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej może świadczyć również fakt, że w czerwcu 2020 r. blisko 80% koordynatorów zatrudnionych w 21 skontrolowanych jednostkach osiągnęło co najmniej półtoraroczny staż pracy. W badanych jednostkach 17,6% koordynatorów posiadało staż pracy krótszy niż rok, od roku do trzech lat pracowało 29,4%, natomiast 19,6% pracowało od trzech do pięciu lat, a największa populacja, tj. 33,3% legitymowała się stażem pracy dłuższym niż pięć lat” (NIK, 2021, s. 29). Zaprezentowane dane wskazują, że łącznie do 3 lat pracowało 47% koordynatorów, to niemal połowa, co w opinii autorki nie jest satysfakcjonującym wynikiem. Duża część również, bo 33,3% ma staż powyżej lat 5. Należy zauważyć, że w przypadku pracy z drugim człowiekiem doświadczenia nabywa się stopniowo, a kompetencji nie uzyskuje się z dnia na dzień. Samo zdobycie zaufania rodziny może też trwać kilka miesięcy. Dodatkowo, jeśli spojrzymy na częstotliwość zmian koordynatorów w kontrolowanych jednostkach, to zauważymy, że niemal każda rodzina na przestrzeni dwóch lat takiej zmiany doświadczyła. Zmiany czasem są konieczne, a biorąc pod uwagę fakt, że zawód jest sfeminizowany, rodziny będą ich doświadczać w związku z ciężarami pracownic i wychowywaniem dzieci. Inaczej, jeśli zmiany spowodowane są odpływem pracowników z instytucji, na rzecz wykonywania innego zawodu, co również ma miejsce. Jakie negatywne następstwa może to powodować i jak ich uniknąć?

Na początek warto podkreślić, iż nowa osoba może mieć trudności w prowadzeniu pracy z rodziną. Rodziny niechętnie podchodzą do zmian. A trzeba zauważyć, iż koordynator w swojej pracy nawiązuje (powinien nawiązać) głębszą relację, niż typowo urzędowa, jaka bywa w przypadku pracy innych profesji. Jest to związane z tym, że koordynator:

- odwiedza rodzinę przede wszystkim w miejscu jej zamieszkania – to tu najczęściej

relationship dynamic appears – we know what we can expect, we know each other and – what is most advisable and valuable – we trust each other,

- keeps in touch by phone – so that things can be done quickly, not requiring personal contact, and this gives the feeling that we can seek contact at any time, which builds a sense of security, commitment,
- sometimes the coordinator visits the school, meets with the class teacher, or – at the request of the family – participates in school meetings, becoming part of the wider social environment.

This specificity of work, associated with direct and emotional involvement, may cause new employees to initially encounter family reluctance and mistrust. If the family has experienced many changes of coordinators, a relationship of trust and security may not develop. The family does not perceive the new coordinator as someone who will be able to help – the relationship may become formalized and the employee may not be allowed to meet the family's needs. The work then becomes somewhat apparent. Therefore, it is important to prevent frequent changes of coordinators, and this is related to many aspects, such as ensuring appropriate working conditions, i.e.: adequate remuneration of employees, support in performing the work, training, as well as preventing professional burnout and the outflow of experienced employees from the profession.

### **Organization of the family coordinator's work and documentation**

An important part of the coordinator's work is organising it independently. Coordinators work in a task-based work system. The task-based work system means that the employee's working time is determined by the dimension of his/her tasks. The employee is subordinated to the tasks he/she

odbywają się rozmowy, rodzina dzieli się swoimi sukcesami, trudnościami i problemami, z którymi trzeba się zmierzyć,

- odwiedza rodziny dość często, niektóre z nich kilka razy w miesiącu, inne raz, a to powoduje, że zawiązuje się relacja. Pojawia się swoistego rodzaju dynamika relacji – wiemy, czego możemy oczekiwać, znamy się i – co najbardziej wskazane i wartościowe – ufamy sobie,
- utrzymuje kontakt telefoniczny – dzięki temu, można szybko załatwić sprawę niewymagającą osobistego kontaktu, a tym samym daje to możliwość poczucia, że w każdej niemal chwili możemy się z kontaktować, co buduje poczucie bezpieczeństwa, zaangażowania,
- bywa, iż koordynator odwiedza szkołę, spotyka się z wychowawcą, czy też – na prośbę rodziny – uczestniczy w zebraniu szkolnym, stając się elementem szerszego otoczenia społecznego.

Ta specyfika pracy związana z bezpośrednim i emocjonalnym zaangażowaniem, może powodować, że nowe osoby podejmujące pracę mogą spotkać się początkowo z niechęcią rodziny i brakiem zaufania. Jeśli rodzina doświadczyła wielu zmian koordynatorów to nie wykształca się wtedy relacja zaufania i bezpieczeństwa. Rodzina nie postrzega nowego koordynatora, jako osoby, która będzie w stanie pomóc – dojść może do sformalizowania relacji, braku realnego dopuszczenia pracownika do potrzeb rodziny. Praca wtedy staje się poniekąd pozorna. Dlatego ważne jest, żeby nie dopuścić do częstych zmian koordynatorów, a jest to związane z wieloma aspektami, takimi jak zadbanie o odpowiednie warunki pracy, czyli: odpowiednie wynagradzanie pracowników, wsparcie w wykonywaniu pracy, szkolenia oraz przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i niedopuszczanie do odpływu doświadczonych pracowników z profesji.

### **Organizacja pracy koordynatora rodziny i dokumentacja**

Ważnym elementem pracy koordynatora jest jej w miarę samodzielne organizowanie. Koordynatorzy pracują w systemie zadaniowego czasu pracy. Zadaniowy system pracy polega na tym, że czas pracy pracownika ustalony jest wymiarem jego zadań. Pracownik podporządkowany

has to complete, not to the designated working hours (Jaroszewska-Ignatowska 2020). It can be noted that such an arrangement facilitates proper work with the family, because the coordinator has a chance to meet with the children in the afternoon and/or parents who work until late afternoon. In the case of other employees, such as social workers, it was possible to carry out tasks only to a limited extent, as it was determined by their working hours, usually between 7 am and 3 pm. A task-based work system allows, as the authors point out, for a better recognition of the child's situation and better opportunities for early response (Klimek, 2012). This is undoubtedly an advantage. And what is the difficulty? First of all, it should be noted that the organization of work in a task-based system requires:

- a) very good knowledge of the tasks and the ability to arrange them correctly and efficiently over time;
- b) self-discipline – which is necessary due to the lack of daily routine associated with the need to appear at work always at the same time, the possibility of postponing tasks to another time or another day;
- c) flexibility – responding to changing conditions – e.g., a heavy workload one week, a lighter one next week, families cancelling scheduled meetings and, therefore, the need to design other tasks to be carried out at that time;
- d) good organization of work and ensuring a balance between work and family life – the work of a coordinator is often carried out in the afternoon or even in the evening.

It is also worth noting that it is quite difficult for coordinators who have company mobile phones to finish their work on a given day according to the schedule they set. After completing the work for a specific day, there may be (and this does happen) unplanned evening calls, situations in which foster families need support and help in solving difficult situations. If the coordinator enjoys the family's trust, he will be the person whom the family first notifies about the problem.

Working in a task-based work system is recommended in the coordinator's profession, but it is difficult and requires training in the organization and planning of working time.

The work of a family coordinator, like that of a family assistant or social worker, requires combining knowledge from various scientific

jest zadaniom, które musi zrealizować, nie zaś wyznaczonym godzinom pracy (Jaroszewska-Ignatowska 2020). Można zauważyć, iż takie rozwiązanie sprzyja właściwemu prowadzeniu pracy z rodziną, a to dlatego, że koordynator ma szansę spotkać się po południu np. z dziećmi i/lub rodzicami, którzy pracują do późnego popołudnia. W przypadku innych pracowników, takich jak pracownicy socjalni, realizacja zadań możliwa była w ograniczonym zakresie, gdyż wyznaczona czasem pracy, najczęściej między 7 a 15. Praca w zadaniowym systemie przyczynia się, jak wskazują autorzy – do lepszego rozpoznania sytuacji dziecka i lepszego możliwości wczesnego reagowania (Klimek, 2012). To niewątpliwie jej zaleta. A jaka jest trudność? Należy na początek zauważyć, iż organizacja pracy w systemie zadaniowym wymaga:

- a) bardzo dobrej znajomości zadań i umiejętności ich prawidłowego, efektywnego rozmieszczenia w czasie;
- b) samodyscypliny – która jest niezbędna w związku z brakiem codziennej rutyny związanej z koniecznością stawienia się w pracy zawsze o tej samej godzinie, możliwością przełożenia zadań na inną godzinę czy inny dzień;
- c) elastyczności – reagowania na zmieniające się warunki – np. duże obciążenie pracą w jednym tygodniu, mniejsze w innym, odwoływanie przez rodziny umówionych spotkań i w związku z tym koniecznością zaprojektowania innych zadań do realizacji w tym czasie;
- d) dobrej organizacji pracy i zadbania o równowagę pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym – praca koordynatora, bowiem często realizowana jest w godzinach popołudniowych czy nawet wieczornych.

Warto też dodać, iż koordynatorom, którzy posiadają służbowe telefony komórkowe, dość trudno zakończyć pracę w danym dniu według ustalonego przez siebie planu. Po zrealizowaniu, bowiem pracy na konkretny dzień, mogą się zdarzyć (i zdarzają się) nieplanowane wieczorne telefony, sytuacje, w których rodziny zastępcze potrzebują wsparcia, pomocy w rozwiązaniu trudnych sytuacji teraz. To koordynator właśnie, jeśli cieszy się dużym zaufaniem rodziny, będzie tą osobą, którą rodzina powiadomi w pierwszej kolejności o problemie.

Praca w zadaniowym systemie czasu pracy jest wskazana w zawodzie koordynatora, jednak

disciplines, including pedagogy, psychology, social work, or social policy because of the complexity of the work and tasks performed. There are a number of studies related to work methodology and tools for social workers, as well as family assistants. Professor Izabela Krasiejko has undoubtedly contributed to the development of this profession with a number of valuable studies on working methodology for family assistants (Krasiejko, 2010).

Coordinators do not have templates of mandatory documents on which they should rely. In general, individual centres develop internal documentation – i.e., charts for working with families, charts for assessing a child's situation, or charts for evaluating a family – which applies to all employees of a particular organizational unit. One of the most important documents that the law imposes and which should be drawn up by the family coordinator is the child assistance plan. Preparing this document in cooperation with the family assistant and the foster family, is one of the main tasks of the coordinator (Article 77 (3) of the Act on Support...). Interestingly, despite the demands of the Supreme Audit Office (NIK, 2021), the child assistance plan has not been provided with a template according to which employees could draft it, as well as the postulated changes – as discussed later in the article. The NIK report shows that unit managers indicate the need to standardize documentation. There is a rationale in introducing standards at the national level regarding the work of coordinators, including: templates for documentation, tools and formulation of working methods. According to NIK, there is a need to implement universally applicable standards in this regard. Uniform documentation throughout the country would create a transparent system, facilitate cooperation between social welfare centres, district social welfare centres and other institutions. Unification in this regard creates the possibility of substantive consistency in the case of transferring the family and the child's documentation to another district due to a change of place of residence. It is worth noting that almost all (20 out of 21 units) managers of the inspected units recognize the need to standardize the implementation of tasks performed by coordinators. In the author's opinion, documentation templates and methods

trudna i wymaga szkoleń z zakresu organizacji i planowania czasu pracy.

Praca koordynatora rodziny, podobnie, jak praca asystenta rodziny czy pracownika socjalnego wymaga łączenia wiedzy z różnych dyscyplin naukowych, w tym pedagogiki, psychologii, pracy socjalnej, czy polityki społecznej z powodu złożoności pracy i wykonywanych zadań. Można zauważyć, że pracownicy socjalni doczekali się szeregu opracowań związanych z metodyką pracy i narzędziami, podobnie jak asystenci rodziny, gdzie niewątpliwym wkładem w rozwój tej profesji ma profesor Izabela Krasiejko z szeregiem wartościowych opracowań z metodyki pracy dla asystentów rodzin (Krasiejko, 2010).

Koordinatorzy nie posiadają wzorów obowiązkowych dokumentów, na których powinni bazować. Na ogół poszczególne ośrodki wypracowują wewnętrzną dokumentację – tj. karty pracy z rodziną, kartę oceny sytuacji dziecka czy kartę oceny rodziny, – która obowiązuje wszystkich pracowników danej jednostki organizacyjnej. Jednym z najważniejszych dokumentów, który narzuca ustawa i który powinien sporządzić koordynator rodziny jest plan pomocy dziecku. Przygotowanie tego dokumentu we współpracy z asystentem rodziny i rodziną zastępczą, jest jednym z głównych zadań koordynatora (art. 77, p. 3 ustawy o wspieraniu...). Co ciekawe, pomimo postulatów Najwyższej Izby Kontroli (NIK, 2021) plan pomocy dziecku nie doczekał się wzoru, według którego pracownicy mogliby go sporządzać, jak i postulowanych zmian, – o czym w dalszej części artykułu. Z raportu NIK wynika, iż kierownicy jednostek wskazują na potrzebę ujednoczenia dokumentacji. Istnieje zasadność wprowadzenia na poziomie ogólnopolskim standardów dotyczących pracy koordynatorów, obejmujących m. in.: wzory dokumentacji, narzędzi oraz sformułowanie metod pracy. Zdaniem NIK istnieje potrzeba wdrożenia powszechnie obowiązujących norm w tym zakresie. Jednolita dokumentacja w całym kraju stworzyłaby przejrzysty system, ułatwiłaby współpracę pomiędzy ośrodkami pomocy społecznej, powiatowymi centrami pomocy społecznej i innymi instytucjami. Unifikacja w tym zakresie stwarza możliwość spójności merytorycznej w przypadku przekazywania dokumentacji rodziny i dziecka do innego powiatu, w związku ze zmianą miejsca zamieszkania. Warto zauważyć, że prawie wszyscy (20 na

of preparing it should be developed to improve the work process of coordinators.

### **Child assistance plan as a coordinator's work tool – recommendations for changes**

First of all, it is worth paying attention to the unclear provisions regarding the time allocated to preparing a plan to help the child. The plan should be created as soon as possible, which means without undue delay (but the term is not the same as the term 'immediate'). The lack of a more precise definition of the date or conditions (circumstances) for preparing the plans resulted in the fact that in some entities audited by the Supreme Audit Office it was found that coordinators did not prepare assistance plans on time and it happened that such a plan was prepared after many months of placing the child in foster care. It can therefore be concluded that such plans did not fulfil their role.

It should be emphasised that a good plan (especially the first one) cannot be created without a proper diagnosis of the child's environment – for this purpose, it is necessary to visit the environment several times, to get acquainted with the documentation concerning the child, and above all with the psycho-physical diagnosis, which every child placed in foster care should have. There is no uniform template for a child assistance plan. On the one hand, it can be pointed out that this generates greater possibilities for coordinators and the lack of need to rigidly adhere to a template. On the other hand, however, it may give rise to disputes in the event of inspections by different entities, who may have different views on particular provisions of the plan (e.g. objectives). It should be pointed out that the child assistance plan should be drawn up immediately, after the psycho-physical diagnosis of the child, the diagnosis of the family situation and the child's needs by the coordinator, no later than the first assessment of the child's situation. In the case of children under 3 years of age, this is up to three months, in the case of older children up to six months.

21 jednostek) kierownicy jednostek skontrolowanych dostrzegają potrzebę zestandaryzowania realizacji zadań wykonywanych przez koordynatorów. W ocenie autorki należałoby wypracować wzory dokumentacji, sposoby jej sporządzania, aby usprawnić proces pracy koordynatorów.

### **Plan pomocy dziecku jako narzędzie pracy koordynatora – rekomendacje zmian**

Przede wszystkim warto zwrócić uwagę na niejasne zapisy dotyczące czasu przeznaczanego na sporządzenie planu pomocy dziecku. Plan, bowiem powinien powstać niezwłocznie, co znaczy tyle, co bez zbędnej zwłoki, (ale pojęcie to nie jest tożsame z pojęciem natychmiastowy). Brak dokładniejszego określenia terminu czy też warunków (okoliczności) sporządzania planów skutkowało tym, że w niektórych kontrolowanych przez NIK podmiotach wykazano, że koordynatorzy nie sporządzali planów pomocy na czas i zdarzało się, że taki plan był sporządzony po wielu miesiącach umieszczenia dziecka w pieczy zastępczej. Można, zatem stwierdzić, że tego typu plany nie spełniały swojej roli.

Należy podkreślić, że dobry plan (zwłaszcza ten pierwszy) nie może powstać bez odpowiedniego rozpoznania środowiska dziecka – w tym celu konieczne są kilkukrotne wizyty w środowisku, zapoznanie się pracownika z dokumentacją dotyczącą dziecka, a przede wszystkim z diagnozą psychofizyczną, którą każde dziecko umieszczone w pieczy zastępczej obligatoryjnie powinno mieć wykonaną. Jednolitego wzoru planu pomocy dziecku nie ma. Z jednej strony można wskazać, że taki brak generuje większe możliwości koordynatorów i brak konieczności sztywnego trzymania się wzorca. Jednak z drugiej, może stać się powodem sporów w przypadku kontroli ze strony różnych podmiotów, mających inne zapatrywanie, co do poszczególnych zapisów planu (np. celów). Należałoby wskazać, iż plan pomocy dziecku powinien być sporządzony niezwłocznie, po otrzymaniu diagnozy psychofizycznej dziecka, zdiagnozowaniu sytuacji rodziny i potrzeb dziecka przez koordynatora, nie później niż do pierwszej oceny sytuacji dziecka. W przypadku dzieci poniżej 3 r. ż. jest to do trzech miesięcy, w przypadku dzieci starszych – do pół roku.

Kontrolerzy NIK oraz sami koordynatorzy, do głosu, których przyłącza się Autorka, wskazują, iż



NIK auditors and the coordinators themselves, joined by Author, indicate that it would make more sense to speak not of a plan for helping the child, but of a plan for working with the family. It should be noted that the coordinator, like the family assistant, works with the whole family for the benefit of the child and all family members, and does not only focus on aspects directly related to the child.

Pointing out the need to change the document i.e. the child assistance plane into a plan of work with the family, it is necessary to discuss the requirements imposed by the legislator on candidates for foster parents and the families themselves. Candidates are expected, among other things, to give a guarantee that they will properly fulfil the function of a foster family, that they will properly satisfy the children's needs in terms of living, emotional, educational and social aspects, that they will have a positive opinion on their motivation and predisposition to fulfil this function issued by a psychologist. The families are expected to treat the child with dignity, provide access to health and education services, compensate for developmental deficiencies, provide protection from violence or enable contact with parents and other relatives.

Candidates for foster parents undergo a qualification process consisting of several stages. The final opinion is the conclusion that the candidate meets the formal requirements of the Act (i.e. has not been deprived of parental authority in the past or has Polish citizenship), the motivational and substantive requirements (concerning the possibility of proper provision for the child's needs). It happens that despite a negative opinion about the candidate, the Court establishes a foster family. It should be emphasised that the supposedly positive ideas of deinstitutionalisation in foster care (i.e. development of family forms, increasing the share of professional families in the overall structure of foster families) are proceeding slowly and the ban on placing children under the age of 10 in institutional forms of foster care may result in children being placed in family foster care, most often in related foster families, who do not give the statutory guarantee of duly fulfilling the function of a foster family. Incidentally, it should be added that related families (especially grandparents), which show adequate motivation and a relatively

bardziej zasadne byłoby mówienie nie o planie pomocy dziecku, a planie pracy z rodziną. Należy zauważyć, iż koordynator, podobnie jak asystent rodziny, pracuje z całą rodziną na rzecz dobra dziecka i wszystkich członków rodziny, a nie tylko skupia się na aspektach bezpośrednio związanych z dzieckiem.

Wskazując na potrzebę zmian dokumentu jakim jest plan pomocy dziecku na plan pracy z rodziną konieczne jest omówienie wymagań stawianych kandydatom na rodziców zastępczych i samym już rodzinom jakie nakłada ustawodawca. Od kandydatów oczekuje się m. in., że będą dawać rękojmię należytego pełnienia funkcji rodziny zastępczej, będą należycie zaspokajać potrzeby dzieci zarówno bytowe, emocjonalne, edukacyjne, społeczne, będą posiadać pozytywną opinię o motywacjach i predyspozycjach do pełnienia tej funkcji wydane przez psychologa. Od samych rodzin oczekuje się tego, iż będą traktować dziecko w sposób sprzyjający godności, że zapewnią dostęp do przysługujących świadczeń zdrowotnych, edukacyjnych, będą wyrównywać braki rozwojowe, zapewnią ochronę przed przemocą czy też umożliwią kontakt z rodzicami i innymi osobami bliskimi.

Kandydaci na rodziców zastępczych przechodzą proces kwalifikacji składający się z kilku etapów. Efektem końcowej opinii jest konkluzja czy kandydat spełnia formalne wymogi ustawy (tj. brak pozbawienia władzy rodzicielskiej w przeszłości czy też posiadanie obywatelstwa polskiego), wymogi motywacyjne i merytoryczne (dotyczące możliwości prawidłowego zabezpieczenia potrzeb dziecka). Bywa, iż pomimo negatywnej opinii o kandydacie Sąd ustanawia rodzinę zastępczą. Należy podkreślić, iż w założeniu pozytywne idee deinstytucjonalizacji w zakresie pieczy zastępczej, (czyli rozwój rodzinnych form, zwiększenie udziału rodzin zawodowych w ogólnej strukturze rodzin zastępczych), następują powoli, a zakaz umieszczania dzieci poniżej 10 r.ż w instytucjonalnych formach pieczy zastępczej może skutkować umieszczeniem dzieci w rodzinnej pieczy zastępczej, najczęściej w rodzinach zastępczych spokrewnionych, które nie dają ustawowej rękojmi należytego pełnienia funkcji rodziny zastępczej. Na marginesie należy dodać, iż rodziny spokrewnione (zwłaszcza dziadkowie), które wykazują się odpowiednimi motywacjami, względnie dobrą sytuacją bytową, mają trudności w zakresie kompetencji opiekuńczo-wychowawczych

good living situation, have difficulties in terms of caring and parenting skills and these families in particular need support. Let us take a look at the aspects listed below that influence the perception of the child assistance plan as a document that should be, in fact, a plan for working with the family. These include:

- the structure of foster families: Central Statistical Office (CSO) data shows that among foster families, related families account for approximately 64.2%, non-professional families for 29.9% and professional families for 5.9% (CSO, 2021). Additionally, it should be pointed out that among the non-professional families, a significant proportion are foster families who are biologically related to the child (aunts, uncles). A small percentage are people who are strangers to the child. Thus, it can be seen that the current type of families with whom coordinators work are, in the vast majority, families related to the child. In addition, it should also be pointed out that they are most often grandparents and their age is quite advanced,
- varying care and educational competences of foster families – from families with very high competences, through average, to families with very low educational skills, needing not only the support of the coordinator, but also, for example, a psychologist/pedagogue,
- the long-term work of the coordinator with the foster family and the child: the point is that, compared, for example, to the supposedly short-term work of family assistants, coordinators are more likely to encounter a situation in which they will have to look after a given family for many years. This is because it is impossible for the child to return to his/her biological parents, often the bonds and age do not allow for an adoption procedure for children whose legal situation has been settled.

In the author's opinion, the abovementioned elements indicate the validity of drawing up the Plan of Work with a Family (and a Child), which would include the development of support for the child, as well as aspects concerning support for the foster parents in the proper fulfilment of their role.

Seeing the need for a broader approach than assumed in the child assistance plan, employees

i tym rodzinom w szczególności potrzebne jest wsparcie. Przyjrzyjmy się jeszcze niżej wymienionym aspektom, które rzutują na postrzeganie planu pomocy dziecku, jako dokumentu, który de facto powinien być planem pracy z rodziną. Chodzi tu o:

- strukturę rodzin zastępczych: Z danych GUS wynika, że wśród rodzin zastępczych rodziny spokrewnione stanowią ok. 64,2%, rodziny niezawodowe – 29,9%, a rodziny zawodowe – 5,9% (GUS, 2021). Dodatkowo wskazać trzeba, iż wśród tych niezawodowych i tak znaczną część stanowią rodziny zastępcze, które są biologicznie spokrewnione z dzieckiem (ciocie, wujowie). Nieznacznym odsetkiem to osoby obce w stosunku do dziecka. Widać, więc, iż aktualnym typem rodzin, z którymi współpracują koordynatorzy to w znacznej większości rodziny spokrewnione z dzieckiem. Dodatkowo, trzeba też wskazać, że najczęściej są to dziadkowie, a ich wiek jest już dość zaawansowany,
- zróżnicowane kompetencje opiekuńczo-wychowawcze rodzin zastępczych – od rodzin posiadających bardzo wysokie kompetencje, poprzez przeciętne, aż po rodziny o bardzo niskich umiejętnościach wychowawczych, potrzebujących nie tylko wsparcia koordynatora, ale też np. psychologa/pedagoga,
- najczęściej długotrwałą pracę koordynatora z rodziną zastępczą i dzieckiem: chodzi o to, że w porównaniu np. do z założenia krótkotrwałej pracy asystentów rodziny, koordynatorzy częściej spotykają się z sytuacją, gdzie będą mieli pod opieką daną rodzinę przez wiele lat. Wynika to z braku możliwości powrotu dziecka do rodziców biologicznych, często więzy i wiek, które nie pozwalają na procedurę adopcyjną dzieci, których sytuacja prawna została uregulowana.

W ocenie Autorki ww. elementy wskazują na zasadność sporządzania właśnie Planu Pracy z Rodziną (i Dzieckiem), w którym zawarte zostałyby opracowanie wsparcia dziecka, jak i aspekty dotyczące wsparcia rodziców zastępczych w prawidłowym wypełnianiu podjętej funkcji.

Widząc potrzebę szerszego podejścia niż zakłada plan pomocy dziecku, pracownicy MOPS Olsztyn, często jako jeden z obszarów wsparcia dziecka umieszczali obok współpracy z rodziną dziecka następującą składową – wzmocnienie funkcji

of MOPS Olsztyn (municipal social welfare centre) often included, as one of the areas of child support, the following component – strengthening the function of the foster family, and here it was decided to include aspects concerning changes in the functioning of foster parents, e.g. participation in trainings. In the case of non-professional and professional families, in line with the statutory provisions on counteracting professional burnout (see Article 76 (14) of the Act on Family Support...), the following component was chosen: strengthening the function of the foster family to prevent professional burnout and this included various intentions related to the family's participation in projects, trainings or activities undertaken by the coordinator for the benefit of foster parents.

To sum up, both the employees of the centre and the inspectors of the Supreme Audit Office see the need to change the document from a child assistance plan to a Plan of Work with a Family, which in the author's opinion would make the work of family coordinators easier and more adequate, and would allow families to take a holistic – systemic – look at the family and the role of individual members of the family.

### **Supporting family coordinators in their work**

Family coordinators, due to the primarily emotional burden associated with directly assisting foster families, are at risk of experiencing professional burnout, just like family assistants (see Mickiewicz, K., Babska, A., Głogowska, K., Günther-Jabłońska, A., 2016). Foster families face diverse, often complex problems, resulting from the condition of the families themselves, the specificity of children placed in the families or structural problems (Ruszkowska 2013). This is an unfavourable phenomenon that should be prevented because, as shown earlier, the short length of service of employees, but also their outflow from work, is not a favourable condition for working with foster families. In order to prevent this, the skills and work of coordinators should be improved. It would also be advisable for them to participate in various training courses (e.g. interpersonal training – coping with stress) and to improve their qualifications. This is also a statutory obligation for coordinators (Article 77 (5) of the Act on Support...). However, it is not

rodziny zastępczej i w tym miejscu zdecydowano się na umieszczenie aspektów dotyczących zmian w funkcjonowaniu rodziców zastępczych, np. udział w szkoleniach. W przypadku rodzin niezawodowych i zawodowych w myśl zapisów ustawowych dot. przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu (zob. art. 76, p. 14 ustawy o wspieraniu...) zdecydowano się na zapis: wzmocnienie funkcji rodziny zastępczej zapobiegające wypaleniu zawodowemu i tu umieszczano różnorodne zamierzenia związane z uczestnictwem rodziny w projektach, szkoleniach czy działaniach podejmowanych przez koordynatora na rzecz rodziców zastępczych.

Reasumując, zarówno pracownicy ośrodka, jak i też inspektorzy NIK widzą zasadność zmiany dokumentu z planu pomocy dziecku na rzecz Planu Pracy z Rodziną, co w ocenie Autorki ułatwiłoby i uczyniło bardziej adekwatną pracę koordynatorów rodziny, a rodzinom pozwoliłoby całościowo – systemowo spojrzeć na rodzinę i rolę poszczególnych członków.

### **Wsparcie koordynatorów rodziny w ich pracy**

Koordynatorzy rodziny, z powodu obciążenia przede wszystkim emocjonalnego, związanego z bezpośrednim pomaganiem rodzinom zastępczym, narażeni są na doświadczenie wypalenia zawodowego, podobnie jak asystenci rodziny (zob. Mickiewicz, K., Babska, A., Głogowska, K., Günther-Jabłońska, A., 2016). Rodziny zastępcze borykają się, bowiem z różnorodnymi, nierzadko złożonymi problemami, wynikającymi z kondycji samych rodzin, specyfiki dzieci umieszczonych w rodzinach czy problemów strukturalnych (Ruszkowska 2013). Jest to niekorzystne zjawisko, któremu należy zapobiegać, ponieważ – jak wykazano wcześniej – krótki staż pracowników, ale też ich odpływ z pracy nie jest zjawiskiem korzystnym dla pracy z rodzinami zastępczymi. Żeby temu należy zwiększyć umiejętności i polepszyć warsztat pracy koordynatorów. Wskazany byłby również ich udział w różnych szkoleniach (m.in. trening interpersonalny – radzenie sobie ze stresem) i podnoszenie kwalifikacji. Jest to również obowiązek ustawy koordynatorów (art. 77

entirely clear who is to be responsible for the coordinators' participation in and financing of training – the family care organiser or the coordinators themselves? Taking into account the results of the NIK audit, the aspect of participation of this professional group in training should be assessed as insufficient. As indicated in the report, coordinators often did not have access to training and looked for free webinars to increase their competences; coordinators pointed out the need for greater access to training and to be consulted as to the type of training they would like to participate in. Organisers pointed to the financial constraints associated with coordinator training. According to the author, investing in the specialised knowledge, skills and competences of coordinators, given the complexity of the tasks, should be a priority aspect that should not be neglected.

A very useful tool to strengthen the staff of the helping professions is supervision. The definition of supervision in the field of social assistance is provided by Article 121a. (1) of the Social Welfare Act, where we read that “supervision of social work consists in continuous professional development of social workers aimed at maintaining a high level of services provided, maintaining and strengthening professional competence, providing support, searching for sources of difficulties in work and possibilities to overcome them” (Article 121A (1) of the Social Welfare Act). Supervision in the field of social work is also regulated by the Regulation of the Minister of Family, Labour and Social Policy on Supervision of Social Work (2016). However, coordinators are not subjected to mandatory supervision and, according to the audit, few of them have access to the support of a professional supervisor. Out of the 21 entities audited, in 9 of them coordinators did not have the opportunity to receive supervision or benefit from training to counteract professional burnout, in 12 entities they had such an opportunity in the form of professional supervision or peer supervision, although the report does not show in how many entities professional supervision was conducted and with what frequency, and these are after all key aspects. So what should be done with the fact that supervision is not mandatory and that so few entities have access to professional supervision? It seems reasonable to conduct peer supervision

p. 5 ustawy o wspieraniu...). Nie do końca jednak wiadomo, kto ma być odpowiedzialny za udział koordynatorów w szkoleniach i ich finansowanie – organizator rodzinnej pieczy czy też sami koordynatorzy? Biorąc pod uwagę wyniki kontroli NIK aspekt uczestnictwa tej grupy zawodowej w szkoleniach należy ocenić jako niewystarczający. Jak wskazuje się w raporcie, koordynatorzy często nie mając zapewnionego dostępu do szkoleń sami szukali bezpłatnych webinarów, aby zwiększyć swoje kompetencje; koordynatorzy zwracali uwagę na potrzebę większego dostępu do szkoleń oraz zasięgania ich opinii, co do rodzaju szkoleń, w których chcieliby uczestniczyć. Organizatorzy wskazywali na ograniczenia finansowe związane ze szkoleniami koordynatorów. Według autorki inwestowanie w specjalistyczną wiedzę, umiejętności i kompetencje koordynatorów, biorąc pod uwagę złożoność zadań, powinno być aspektem priorytetowym, na którym nie należy oszczędzać.

Bardzo przydatnym narzędziem wzmacniającym pracowników profesji pomocowych jest superwizja. Definicję superwizji w obszarze pomocy społecznej przedstawia art. 121a. p.1. ustawy o pomocy społecznej, gdzie czytamy, że „superwizja pracy socjalnej polega na ustawicznym rozwoju zawodowym pracowników socjalnych, służącym utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, udzielaniu wsparcia, poszukiwaniu źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania” (art. 121A p.1 ustawy o pomocy społecznej). Superwizję w zakresie pracy socjalnej reguluje również rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w sprawie superwizji pracy socjalnej (2016). Koordynatorzy jednak nie są poddawani obowiązkowej superwizji i jak wynika z kontroli, niewielu z nich ma dostęp do wsparcia profesjonalnego superwizora. Na 21 skontrolowanych podmiotów w 9 koordynatorzy nie mieli możliwości skorzystania z superwizji a także szkoleń przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu w 12. podmiotach mieli taką możliwość w formie profesjonalnej superwizji lub superwizji koleżeńskiej, choć z raportu nie wynika, w ilu podmiotach była prowadzona profesjonalna superwizja i z jaką częstotliwością, a są to przecież kluczowe aspekty. Co zatem zrobić z faktem, że superwizje nie są obowiązkowe oraz że tak mało jednostek ma dostęp do profesjonalnej superwizji? Zasadne wydaje się prowadzenie

in units. Peer supervision is a variation of group supervision. The group consists of approximately seven people with a similar range of professional experience (Heaton 2005). The group has no formal leader and is designed to provide peer support in recognizing hidden anxieties and transference. The small size of the group facilitates its work. The information in the group is confidential and the meetings are about improving relationships at work, getting to know oneself in contact with clients, patients or the persons under care. The informal leader ensures that the meetings do not take the form of gossiping or complaining. Peer supervision is the most accessible form of this type of support. This is because there is no need to employ a professional supervisor (Seredyńska 2013). In the case of coordinators, when access to professional supervisors is limited, it is worth considering the introduction of peer supervision in individual centres. According to the author, this is necessary not only because of the burden of emotionally difficult situations that arise, but also the fact that such supervision is an opportunity to exchange experiences. During supervision, we share our work and have a chance to get advice and reduce the feeling of loneliness at work. It is important to stress that the coordinator usually visits the family environment alone. It is not often that he or she is accompanied by another worker, e.g. an educationalist or a psychologist – mainly in the case of more difficult situations. Although the coordinator has some initial information about the family, e.g. from the qualification process, it is his/her responsibility to have a good understanding and diagnosis of the environment, the family's needs and possible difficulties. It is up to the coordinator, together with the foster family and the family assistant (if there is one), to draw up a plan for helping the child, which defines the areas in which action will be taken for the child and the family. It is the coordinator's insight, observation, interviewing and relationship-building skills that will largely determine the success of the work with and for the family. It should be borne in mind that negligence on the part of the coordinator connected with superficial diagnosis of the family environment, lack of knowledge as to the possibility of directing the family to appropriate entities, lack of knowledge of methods of working with the family, i.e. poorly mastered hard competences will affect

superwizji koleżeńskiej w jednostkach. Superwizja koleżeńska jest odmianą superwizji grupowej. Grupa liczy koło siedmiu osób mających zbliżony zakres profesjonalnych doświadczeń (Heaton 2005). Grupa ta nie ma formalnego lidera, a jej zadaniem jest pomoc koleżeńska w rozpoznawaniu ukrytych lęków i przeniesień. Nieduża liczebność grupy ułatwia jej pracę. Informacje w grupie są poufne, a spotkania dotyczą ulepszania relacji w pracy, poznania siebie w kontakcie z klientami, pacjentami lub też wychowankami. Lider nieformalny czuwa, by spotkania nie miały formy plotkowania ani też narzekania. Superwizja koleżeńska jest najbardziej dostępną formą tego rodzaju pomocy. Wynika to z faktu, iż nie trzeba zatrudniać w niej profesjonalnego superwizora (Seredyńska 2013). W przypadku koordynatorów, kiedy dostęp do zawodowych superwizorów jest ograniczony, warto rozważyć wprowadzenie w poszczególnych ośrodkach właśnie superwizji koleżeńskiej. Według autorki jest to konieczne z racji nie tylko obciążenia trudnymi emocjonalnie sytuacjami, jakie się pojawiają, ale też istotnym elementem jest to, że taka superwizja jest szansą wymiany doświadczeń. Podczas superwizji dzielimy się swoim warszatem pracy i mamy szansę na uzyskanie porady oraz zmniejszenie poczucia osamotnienia w pracy. Trzeba podkreślić, że koordynator wizytuje środowisko rodzinne najczęściej sam. Rzadziej zdarza się, że towarzyszy mu inny pracownik np. pedagog czy psycholog – głównie w przypadku trudniejszych sytuacji. Koordynator posiada wprawdzie wstępne informacje o rodzinie, chociażby z procesu kwalifikacji, jednakże to na jego barkach spoczywa dobre rozeznanie, zdiagnozowanie środowiska, potrzeb rodziny i występujących trudności. Następnie to koordynator wraz z rodziną zastępczą i asystentem rodziny (jeśli jest) sporządza plan pomocy dziecku, w którym określa się obszary, w których podejmowane będą działania na rzecz dziecka i rodziny. To od wnikliwości koordynatora, umiejętności obserwacji, prowadzenia rozmowy i budowania relacji zależy w dużej mierze sukces w pracy z rodziną i na jej rzecz. Należy mieć na uwadze, że zaniedbania koordynatora związane z powierzchownym zdiagnozowaniem środowiska rodzinnego, brakiem wiedzy, co do możliwości pokierowania rodziny do odpowiednich podmiotów, nieznanomość metod pracy z rodziną, czyli źle opanowanymi kompetencjami twardymi

the well-being of the family which requires such support.

Family coordinators are undoubtedly an important link in the foster care system. Appropriate organisation of work, reflection on the tasks to be performed and on the difficulties connected with them, as well as appropriate support provided to coordinators are important for proper performance of the tasks connected with their support of foster families. The profession of a coordinator belongs to the helping professions, in which great emphasis is placed on the well-being of others. However, in order to be effective in helping others, it is necessary to take care of oneself, including organising one's own work and seeking to improve.

będzie rzutować na dobrostan rodziny, która takiego wsparcia właśnie wymaga.

Koordinatorzy rodziny stanowią niewątpliwie ważne ogniwo w systemie pieczy zastępczej. Odpowiednia organizacja pracy, namysł nad realizowanymi zadaniami i trudnościami z tym związanymi, a także odpowiednie wsparcie udzielane koordynatorom ma znaczenie dla prawidłowego realizowania zadań związanych ze wspieraniem przez nich rodzin zastępczych. Zawód koordynatora należy do zawodów pomocowych, w których duży nacisk stawiany jest na dobrostan drugiego człowieka. Aby skutecznie jednak pomagać innym, należy w pierwszej kolejności zadbać o siebie, w tym organizację własnej pracy i dążyć do usprawnień w tym zakresie.

### Bibliografia:

1. Gebel, T., (2017). Koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej wobec zawodowych zagrożeń. „*Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J – Paedagogia-Psychologia*” (Vol. 30, nr 4 (2017), s. 259-268), doi: 10.17951/j.2017.30.4.259.
2. GUS: *Pieczka zastępcza w 2021 r.* Dostęp internetowy: [view.officeapps.live.com/](http://view.officeapps.live.com/) z dnia 10.12.2023 r.
3. Heaton, J. A., (2005), *Podstawy umiejętności terapeutycznych*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
4. Jaroszewska-Ignatowska, I. (2020). *Czas pracy w praktyce. Rozwiązania dotyczące czasu pracy związane z Covid-19*, Warszawa: Wolters kluwer.
5. Klimek, M. (2012). Rodzicielstwo zastępcze jako forma opieki nad dzieckiem osieroconym. W: B. Więckiewicz, M. Klimek (red.), *Współczesna rodzina w dobie przemian społeczno-kulturowych*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
6. Krasiejko, I. (2010). *Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach w pracy socjalnej*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
7. Mickiewicz, K., Babska, A., Głogowska, K., Günther-Jabłońska, A. (2016). Wypalenie zawodowe asystentów rodziny a kompetencje społeczne i strategie radzenia sobie ze stresem. *Praca Socjalna*, 31(2), 165-188.
8. NIK (2021) *Raport: Pomoc udzielana rodzinom zastępczym przez koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej*. Dostęp: [id,24061,vp,26803.pdf](https://id,24061,vp,26803.pdf) ([nik.gov.pl](http://nik.gov.pl)) z dn. 10.12.2023 r.
9. Ruszkowska, M (2013). *Diagnoza rodzin zastępczych w obliczu dylematów współczesności*. Warszawa.
10. Seredyńska, A. (2013). Superwizja koleżeńska jako wsparcie w pracy nauczyciela. *Pedagogika społeczna nr 4*, s. 99-112.
11. Rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej Dz.U.2016 poz. 2087.
12. Sęk, H. (2000). Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania, W: H. Sęk (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Warszawa: PWN.
13. Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dn. 9 czerwca 2011 r. Dz. U. z 2023 r. poz. 1426, 1429.