

Цитування:

Franc, M. (2025). Prestiż zawodowy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w Rzeczypospolitej Polskiej: rozważania na temat retrospektywy i perspektywy. *Oświata dorosłych: teoria, досвід, перспективи*, 2(28), 151–165.
[https://doi.org/10.35387/od.2\(28\).2025.151-165](https://doi.org/10.35387/od.2(28).2025.151-165)

УДК 364.01 (072)

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.2\(28\).2025.151-165](https://doi.org/10.35387/od.2(28).2025.151-165)

PRESTIŻ ZAWODOWY KOORDYNATORA RODZINNEJ PIECZY ZASTĘPCZEJ W RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ: ROZWAŻANIA NA TEMAT RETROSPEKTYWY I PERSPEKTYWY

Franc Małgorzata – doktor nauk humanistycznych, Instytut Nauk Społecznych Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu Adiunkt na Kierunku Pedagogika, Łódź, Polska

Франц Малгожата – доктор гуманітарних наук, доцент кафедри педагогіки Інституту соціальних наук Вищої школи бізнесу та наук про здоров'я, Лодзь, Польща

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0923-4538>

E-mail: malgorzatafranc@gmail.com

Streszczenie. Artykuł przedstawia wyniki badań dotyczących prestiżu zawodowego koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w Rzeczypospolitej Polskiej: przegląd z elementami retrospektywy i perspektywy. Jest to zawód nowy (Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej), a obowiązki koordynatora obejmują zapewnienie dostępu do specjalistycznej (m.in. psychologicznej, reedukacyjnej, rehabilitacyjnej itp.) pomocy rodzinom zastępczym, a także wsparcie pełnoletnich wychowanków. Rodzinna piecza zastępcza funkcjonuje w formie rodzin spokrewnionych, niezawodowych i zawodowych (w tym specjalistycznych). Praca ta wiąże się z systematycznymi wizytami w środowisku, obserwacją, monitorowaniem sytuacji dziecka (edukacyjnej, zdrowotnej, emocjonalnej) oraz współpracą z szerokim gronem instytucji, w tym sądami, szkołami i poradniami psychologiczno-pedagogicznymi. Hipotetycznie ten społecznie cenny zawód powinien zajmować wysokie miejsce w skali prestiżu zawodowego. Celem badania było ustalenie poziomu prestiżu zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w oczach samych koordynatorów. Analiza wyników wykazała, że w oczach samych koordynatorów prestiż tego zawodu nie jest wysoki: 0% ankietowanych wskazało na wysoki poziom prestiżu, 58,33% respondentów określiło go jako średni, 33,33% – jako niski. Głównymi czynnikami obciążającymi ten zawód

Публікація розміщена на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International (CCBY4.0), що дозволяє вільне використання з обов'язковим зазначенням авторства та джерела.

© Franc M., 2025

okazały się: niskie wynagrodzenie, niedocenianie pracy koordynatora przez rodziny zastępcze, niewystarczające wyposażenie techniczno-materialne, trudności komunikacyjne z rodziną zastępczą, a także niedoskonały system rozwoju zawodowego. Czynniki, które motywują koordynatorów do pozostania w zawodzie, są: system zadań, różnorodne formy pracy – dzięki czemu praca nie jest monotonna, oraz możliwość zarządzania własnym czasem. Podsumowując, prestiż zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej, pomimo jego wysokiej użyteczności społecznej, jest obniżony przez niskie wynagrodzenie, aspekty organizacyjno-techniczne pracy oraz niedoskonały system rozwoju zawodowego, które stanowią główne atrybuty negatywnie wpływające na prestiż. Jednocześnie, pozytywne atrybuty, takie jak elastyczność systemu pracy i różnorodność zadań, są kluczową motywacją dla doświadczonych koordynatorów.

Słowa kluczowe: koordynator rodzinnej pieczy zastępczej; rodzinna piecza zastępcza; prestiż zawodowy; Rzeczpospolita Polska.

ПРОФЕСІЙНИЙ ПРЕСТИЖ КООРДИНАТОРА СІМЕЙНОЇ ОПІКИ В РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА: ПОГЛЯД З ЕЛЕМЕНТАМИ РЕТРОСПЕКТИВИ І ПЕРСПЕКТИВИ

Анотація. У статті представлено результати дослідження професійного престижу координатора сімейної опіки в Республіці Польща з урахуванням елементів ретроспективи і перспективи. Ця професія є новою. Обов'язки координатора передбачають забезпечення доступу до спеціалізованої (психологічної, реабілітаційної та ін.) допомоги патронатним сім'ям, а також підтримку повнолітніх вихованців. Сімейна опіка функціонує у вигляді споріднених, незаіятих та професійних сімей. Робота координатора пов'язана зі систематичними візитами в середовище, спостереженням, моніторингом ситуації дитини (освітньої, емоційної, а також її фізичного й психологічного здоров'я) та співпрацею з широким колом інституцій, включаючи суди, школи, психолого-педагогічні консультації. Гіпотетично ця соціально цінна професія повинна займати високий рівень у шкалі професійного престижу.

Метою дослідження було встановлення рівня престижу професії координатора сімейної опіки серед самих координаторів. Аналіз результатів показав, що для координаторів престиж цієї професії не є високим: 0% опитаних вказали на високий рівень престижу, 58,33% респондентів визначили його як середній, 33,33% – як низький. Основні фактори, що роблять цю професію обтяжливою: низька заробітна плата, недооцінка роботи координатора патронатними сім'ями, недостатнє матеріально-технічне забезпечення, комунікаційні труднощі з патронатною сім'єю, недосконала система професійного розвитку.

Чинниками, що спонукають координаторів залишатися в професії, є: система завдань, різні форми роботи – в результаті робота не є монотонною, можливість управління власним часом. Отже, загалом престиж професії координатора сімейної опіки, попри її високу соціальну корисність, знижується через низьке винагородження, організаційно-технічні аспекти роботи та недосконалу систему професійного зростання. Водночас, позитивні чинники, такі як гнучкість системи праці та різноманітність завдань, є ключовою мотивацією для досвідчених координаторів сімейної опіки.

Ключові слова: сімейна опіка; координатор сімейної опіки; професійний престиж; Республіка Польща.

Określenie problemu badawczego i jego znaczenie. Z najnowszych danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS 09.05.2024 r.) wynika, że w Polsce rośnie liczba dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej. Na koniec 2023 r. 75,3 tysięcy dzieci przebywało w pieczy zastępczej, z tego 58,2 tysiące w rodzinnej pieczy zastępczej. W stosunku do roku poprzedniego liczba dzieci umieszczonych w różnych formach pieczy zastępczej wzrosła o 3,5%. Na koniec 2023 r. rodzinna piecza zastępcza funkcjonowała w formie rodzin zastępczych spokrewnionych, niezawodowych i zawodowych, których było 35 978. Wśród rodzin zastępczych rodziny spokrewnione stanowiły 63,8%, rodziny niezawodowe – 30,4%, a rodziny zawodowe – 5,8%. 53,1% osób pełniących funkcję rodziny zastępczej to osoby w wieku 51–70 lat.

Nad prawidłowością funkcjonowania rodziny zastępczej czuwa koordynator rodzinnej pieczy zastępczej.

Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej to nowy zawód, którego powstanie stanowi wyraz konieczności specjalizowania się pracowników wspierających specyficzne środowiska rodzinne, jakimi są rodziny zastępcze. W projektowaniu obowiązków koordynatorów skupiono się przede wszystkim na wspieraniu rodziny zastępczej w jej naturalnym środowisku, a także na podniesieniu jakości świadczonej pomocy (Gebel, 2017a, 226).

Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, poprzez wizyty w środowisku społecznym i kontakty z przedstawicielami środowiska wychowawczego dziecka – zgodnie z ideą metody indywidualnych przypadków – diagnozuje problemy rodziny zastępczej i dziecka w niej umieszczonego, sporządza plan pomocy dziecka, pracuje z przypadkiem.

We wszystkich powiatach województwa łódzkiego zostali zatrudnieni koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej. Łącznie na terenie województwa zatrudnionych jest 106 koordynatorów. Najwięcej koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej zatrudnia Miasto Łódź. W porównaniu ze stanem na 31 grudnia 2022 r. nastąpił spadek liczby koordynatorów o 6,2% (Wydział ds. Rodziny i Pieczy Zastępczej, 2024).

Zainteresowania niniejszego artykułu orientowane są na zawód koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej. Wydaje się, że zawód koordynatora powinien plasować się wysoko w skali prestiżu zawodowego, zaś praca koordynatora winna być oceniana jako cenna społecznie.

Celem badania było ustalenie poziomu prestiżu zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w oczach samych koordynatorów.

Metody badawcze. Instrumentarium badawcze skonstruowano w oparciu o synergiczne połączenie metod ilościowych i jakościowych. Podstawą było badanie ilościowe przeprowadzone za pomocą ankietyzacji (kwestionariusza), co umożliwiło zebranie usystematyzowanych danych na temat poziomu prestiżu zawodowego koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, zapewniając tym samym statystyczną wiarygodność i reprezentatywność uzyskanych wyników. Do metod jakościowych zaliczono analizę pytań otwartych, która pozwoliła na głębsze zrozumienie i interpretację trudności, barier oraz czynników motywacyjnych w działalności zawodowej. Zastosowanie metody indywidualnego przypadku – polegające na wnikliwej obserwacji i systematycznych wizytach środowiskowych – umożliwiło ujawnienie kontekstów interakcji społecznych oraz specyfiki roli zawodowej w warunkach rzeczowych. Wybrane instrumentarium badawcze przyczynia się do zapewnienia integralności badania oraz rzetelności i obiektywizmu uzyskanych rezultatów.

Prezentacja i analiza wyników badań.

Praca/zawód. W definicji encyklopedycznej pracę ludzką określa się jako wysiłek w celu uzyskania czegoś użytecznego, zastosowanie sił fizycznych i psychicznych do wykonania rzeczy lub spełnienia usług. T. Tomaszewski przez pracę rozumie społeczny system działalności człowieka, której celem jest zaspokojenie różnych potrzeb (Tomaszewski, 1964). Odmienny charakter ma definicja Z. Pietrasińskiego, określająca pracę jako *wykonanie czynności społecznie użytecznych w celu uzyskania wynagrodzenia materialnego* (Pietrasiński, 1965, s. 31). Według Słownika Języka Polskiego (Szymczak, 1992) praca to świadoma, celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będąca podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa.

W dzisiejszych czasach praca niewątpliwie stanowi wielką wartość w życiu współczesnego człowieka jako źródło dochodów, warunków życiowych i socjalnych pracownika i jego rodziny, czy też prestiżu. Niemalą rolę odgrywa także możliwość kontaktów z ludźmi w miejscu pracy. Taki kontakt z otoczeniem wpływa bardzo pozytywnie na samopoczucie człowieka i zaspakaja wiele cennych potrzeb społecznych. Dla wielu ludzi praca jest po prostu sensem życia, nadaje rytm życiu. Niektórzy nie mogą znieść beczynności, nagłego rozluźnienia związków z dawnymi kolegami z pracy, izolacji, ogarniającego poczucia starości i odrzucenia po zakończeniu kariery zawodowej. Jak pisze T. Tomaszewski (1984) wartości są realizowane po to, by jednostka mogła osiągnąć pełnię istnienia, dobrostan fizyczny i psychologiczny.

Wartością staje się dla człowieka to, co jest niezbędne do jego życia, uzyskania komfortu fizycznego i psychicznego, poczucia bycia potrzebnym i szczęśliwym oraz to, co jest potrzebne do jego rozwoju i aktywności. Można powiedzieć słowami J. Karney (2007, s. 41), że jest to również wszystko to, co określa tożsamość ludzką i miejsce w otaczającym świecie.

Pod pojęciem doboru zawodowego rozumie się dostosowanie człowieka do pracy, tak aby mógł osiągnąć najwyższy stopień przystosowania zawodowego. Można stwierdzić, że jest to system oddziaływań na kandydata do pracy lub pracownika, aby mógł uzyskać maksymalną wydajność, skuteczność i efektywność. Uzależnione jest to od rodzaju pracy, jaką będzie wykonywał pracownik.

Definicję zawodu J. Szczepański (1965, s. 16) określa w następujący sposób:

- jest to system czynności wewnętrznie spójny, oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowany na wytworzenie pewnego przedmiotu czy usług zaspakajających potrzeby;
- czynności lub prace są wykonywane przez pracownika systematycznie lub stale;
- wykonywanie czynności jest podstawą ekonomicznego bytu pracownika;
- czynności te i związane z nimi konsekwencje społeczne są podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika.

Definicja Międzynarodowego Biura Pracy określa zawód jako jednolity system czynności, wykonywanych przez jednostkę niezależnie od gałęzi gospodarki, w której jest ona zatrudniona.

Zawód wyuczony/wykonywany. Wyróżnia się dwa pojęcia zawodu (Klasyfikacja zawodów i specjalności, 1977):

- zawód wykonywany – to wykonywanie wewnętrznie spójnego systemu czynności społecznie użytecznych na podstawie posiadanych kwalifikacji nabytych w szkole lub praktyce w celu uzyskania źródeł utrzymania;
- zawód wyuczony – to potencjalna możliwość wykonywania czynności wymienionych wyżej oraz posiadanie odpowiednich kwalifikacji do wykonania działania.

W kontekście przedmiotowego zawodu – koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej – należy stwierdzić, że:

1. Koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej może być osoba, która:

- 1) posiada:

- a) wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie;

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 (Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, art. 78).

Podejmując pracę jako koordynator rodzinnej pieczy zastępczej osoba decyduje się na wykonywanie następujących zadań:

- udzielanie pomocy rodzinom zastępczym i prowadzącym rodzinne domy dziecka w wykonywaniu zadań wynikających z pieczy zastępczej;
- przygotowanie, we współpracy z odpowiednio rodziną zastępczą lub prowadzącym rodzinny dom dziecka oraz asystentem rodziny, a w przypadku gdy rodzinie dziecka nie został przydzielony asystent rodziny – we współpracy z podmiotem organizującym pracę z rodziną, planu pomocy dziecku;
- pomoc rodzinom zastępczym oraz prowadzącym rodzinne domy dziecka w nawiązaniu wzajemnego kontaktu;
- zapewnianie rodzinom zastępczym oraz prowadzącym rodzinne domy dziecka dostępu do specjalistycznej pomocy dla dzieci, w tym psychologicznej, reedukacyjnej i rehabilitacyjnej;
- zgłaszanie do ośrodków adopcyjnych informacji o dzieciach z uregulowaną sytuacją prawną, w celu poszukiwania dla nich rodzin przysposabiających;
- udzielanie wsparcia pełnoletnim wychowankom rodzinnych form pieczy zastępczej;
- przedstawianie corocznego sprawozdania z efektów pracy organizatorowi rodzinnej pieczy zastępczej (Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, art. 77).

Do katalogu zadań i obowiązków koordynatora należy również doliczyć sporządzanie oceny sytuacji dziecka dla sądu (co trzy miesiące, gdy dziecko nie przekracza 3 roku życia lub raz na pół roku, gdy dziecko osiągnie wiek powyżej 3 lat) oraz oceny funkcjonowania rodziny zastępczej (co 3 lata, jednakże, gdy rodzina zastępcza jest nowopowstałą pierwszą ocenę należy sporządzić w okresie nie dłuższym niż jeden rok, drugą zaś po upływie roku).

Praca koordynatora z rodziną (Lisowska, 2012; Lubińska-Tomczak, 2020; Zawada, 2024a, 2024b; Szot, 2018) zastępczą prowadzona jest metodą indywidualnego przypadku poprzez systematyczne wizyty w środowisku; wykorzystywana jest: rozmowa wspierająca, poradnictwo, obserwacja relacji panujących w rodzinie, monitorowanie bieżącej sytuacji edukacyjnej, zdrowotnej, emocjonalnej dziecka oraz analiza dokumentów. Koordynator jest też osobą bezpośrednio odpowiedzialną za właściwą współpracę z takimi instytucjami, jak wszelkie ośrodki edukacyjne, przedszkola i szkoły, poradnie

psychologiczno-pedagogiczne, sądy rodzinne, zespoły kuratorskiej służby sądowej, placówki służby zdrowia, instytucje opiekuńczo-wychowawcze (np. ognisko wychowawcze, młodzieżowy ośrodek socjoterapeutyczny, specjalny ośrodek szkolno-wychowawczy czy schronisko dla nieletnich), komornik sądowy itd. Na drodze współpracy koordynator pozyskuje informacje, wspólnie projektuje zmiany w rodzinach (Krasiejko, 2023; Krasiejko, 2022; Broża, 2024).

Prestiż zawodu. Dokonując się w Polsce przemiany w polityce i gospodarce powodują, że uznawane dotychczas wyznaczniki i hierarchie prestiżu społecznego ulegają nieustannym zmianom. Zjawisko to dotyczy nie tylko zawodów oraz pozycji społecznych, ale przede wszystkim dotyczy form zatrudnienia w relacji osiągnięte wykształcenie a wykonywana praca.

Zdaniem J. Karney (2007, s. 109-110) prestiż pracownika zależy od zatrudniającej go organizacji, rodzaju działalności, stopnia zamożności, szans na awans stanowiskowy, stopnia sprawności zawodowej i poziomu posiadanej władzy. Z drugiej strony prestiż zawodu zależy od ideologii i systemu wartości wyznawanych w danym społeczeństwie. Stratyfikacja społeczna zależy od bardzo wielu kryteriów stale podlegających zmianom.

Prestiż zawodowy najczęściej opisywany przez:

- rangę w oczach pracowników różnych firm,
- możliwości rozwoju osobistego,
- stanowisko w hierarchii pracowników,
- szanse na wysokości zarobków,
- zakres posiadanej władzy,
- poziom wykształcenia,
- wymagania konsumpcyjne,
- atrakcyjność czynności zawodowych,
- społeczne środowisko pracy,
- wpływ mediów.

Ocena prestiżu zależy od kombinacji poszczególnych atrybutów i hierarchii ich wartości (Karney, 2007, s. 110). Hierarchie wartości zależą od środowiska i od indywidualnych cech oceniającego takich, jak wiek, płeć, wykształcenie, dotychczasowe doświadczenia, plany i marzenia, samoocena. We współczesnym świecie tzw. cywilizacji Zachodu coraz częściej na pierwsze miejsce w hierarchii atrybutów prestiżu zawodowego wysuwają się wysokość dochodów i zakres wpływu społecznego. Powołując się na słowa K. Słomczyńskiego (2007, s. 265) można stwierdzić, że sukces życiowy utożsamiany bywa z szacunkiem, poważaniem u innych, prestiżem w swym środowisku, które to cechy stanowią zawsze efekt własnych osiągnięć o obiektywnym charakterze.

Niektóre zawody są cenione bardziej, niektóre mniej; jedne postrzegane są jako szczególnie użyteczne, wymagające większego wysiłku, umiejętności, większej odpowiedzialności, inne z kolei są w opinii społecznej mniej istotne. W

mnieniamu ludzi zawody o niskim prestiżu to takie, jak: sprzątaczką, pracownik gospodarczy, szwaczka, pracownik budowy, murarz, tokarz. Te o wysokim prestiżu to: pracownik naukowy, sędzia, psycholog, lekarz, informatyk, dziennikarz, manager. Powołując się na badania Centrum Badań Opinii Społecznej (CBOP, 2009) największym prestiżem cieszą się dwie profesje o zupełnie różnej specyfice – profesor uniwersytetu i strażak.

O wysokiej pozycji profesora decyduje prawdopodobnie w znacznym stopniu ekspercki charakter tego zawodu. Istotnym czynnikiem statusu społecznego jest w tym przypadku sam tytuł naukowy i płynący z niego autorytet, jak również uniwersytet i kojarzona z nim niezależność intelektualna. Dalej CBOS stwierdza, że w przypadku profesji strażaka decydują takie elementy, jak: wysoka użyteczność wykonywanej pracy, aspekt niebezpieczeństwa, narażania życia w celu ratowania innych. CBOS dodaje też, że zawód profesora cieszy się dużym szacunkiem w kręgu ludzi dobrze wykształconych, natomiast zawód strażaka jest wysoko ceniony we wszystkich grupach społecznych.

Prestiż zawodowy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej – badania własne.

Charakterystyka badań. Przedmiotem badań jest każda kategoria zjawisk, faktów, osób, na których koncentruje się uwaga osoby badającej (Łobocki, 2002). Przedmiotem niniejszych badań był prestiż zawodowy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej.

Według T. Pilcha (1995, s. 7) *celem badań nazywamy pierwszą wątpliwość, jaka rodzi się w teoretycznych rozważaniach – to pytanie czy powinniśmy badać fakty czy sądy o faktach*. Cel badań to określenie tego, do czego zmierza badacz, co chce osiągnąć w swoim działaniu. Celem tychże badań ustalono zbadanie poziomu prestiżu zawodu wykonywanego: koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w opinii samych koordynatorów.

Problem badawczy jest zagadnieniem wymagającym rozwiązania. S. Nowak (1970) podkreśla, że problem badawczy to pytanie lub zespół pytań, na które odpowiedzi ma dostarczyć badanie. T. Pilch mówi o dwóch rodzajach pytań: pytaniach rozstrzygnięcia i pytaniach dopełnienia. Pytania rozstrzygnięcia rozpoczyna partykuła «czy» i domagają się one potwierdzenia lub zaprzeczenia. Zawierają w sobie alternatywną możliwość poszukiwania odpowiedzi, która brzmi «tak» lub «nie». Natomiast pytania dopełnienia rozpoczyna zazwyczaj zwrot «jak» lub «jak jest», a odpowiedź na nie otwiera przed nami pole inwencji i poszukiwań. Pytania rozstrzygnięcia nazywać więc można pytaniami kierunkowymi, natomiast pytania dopełnienia – twórczymi (Pilch, 1995, s. 175-176).

W niniejszym badaniu postawiono jedynie trzy pytania problemowe, w tym wszystkie typu dopełnienia:

- 1) Jaki poziom prestiżu prezentuje zawód wykonywany koordynatora

rodzinnej pieczy zastępczej w opinii samych koordynatorów?

2) Co sprawia, że praca koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej jest uciążliwa?

3) Co skłania osoby wykonujące zawód koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej do pełnienia tej funkcji?

W celu rozwiązania określonego problemu stosuje się różne metody, techniki (Kwieciński, & Śliwerski, 2004, s. 34-58) i narzędzia badawcze (Łobocki, 2002). W niniejszym badaniu zastosowano metodę ilościową – sondażową – ankietę. W miniankiecie sformułowano tylko trzy pytania: 1 – pytanie zamknięte (ze skalą przymiotnikową, stabularyzowaną), 2 i 3 – pytania otwarte.

Tabela 1

Prestiż zawodowy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej

1) Wskaż poziom prestiżu zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej zaznaczając swoją odpowiedź krzyżykiem na podanej skali.

POZIOM PRESTIŻU ZAWODU WYKONYWANEGO KOORDYNATORA RODZINNEJ PIECZY ZASTĘPCZEJ

Wysoki	Razem wysoki	Średni	Razem niski	Niski

2) Co sprawia, że praca koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej jest uciążliwa? Podaj nasuwające Ci się odpowiedzi.

3) Co skłania Ciebie do pozostania w zawodzie koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej? Podaj nasuwające Ci się odpowiedzi.

Źródło: własne.

Teren badań jest miejscem, gdzie zostały przeprowadzone badania. Terenem tych badań jest Wydział Pieczy Zastępczej organizatora pieczy zastępczej w Łodzi.

Wyznaczenie populacji badawczej jest to *wyselekcjonowanie dla celów badawczych pewnej liczby osób spośród określonej zbiorowości ludzi, którymi badacz jest szczególnie zainteresowany* (Łobocki, 2002, s. 40). Osobami badanymi byli koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej. Ich łączna liczba w instytucji wynosi 34 osoby. Próbę badawczą określa się jako małą, gdy liczba elementów próby jest równa lub mniejsza niż 30. W tym przypadku próba badawcza była mała – liczyła 24 badanych.

Istnieją różne sposoby doboru osób badanych. Najczęściej jednak mówimy o celowym lub losowym doborze próby. Losowy dobór próby polega na tym, że z danej populacji osób wybieramy kilku kandydatów w sposób przypadkowy, bez cech różniących ich dobór. Natomiast celowy dobór próby to świadomy wybór jednostek nietypowych, posiadających szczególne cechy, którymi badacz może być zainteresowany. W przypadku tychże badań

dokonano celowego doboru próby: szczególną cechą wyróżniającą badanych z grupy wszystkich 34 zatrudnionych koordynatorów był staż pracy na stanowisku koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej nie mniejszym niż 3 lat.

Analiza wyników badań. Wśród 24 badanych koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej posiadających staż w zawodzie nie mniejszy niż 3 lat:

- żadna osoba nie wskazała wysokiego poziomu prestiżu zawodowego (0% badanych),
- jedna osoba wskazała raczej wysoki poziom prestiżu zawodowego (4,16% badanych),
- czternastu z badanych wskazało średni poziom prestiżu zawodowego (58,33% badanych),
- ośmiu badanych – raczej niski poziom prestiżu zawodowego (33,33% badanych),
- jedna osoba wskazała niski poziom prestiżu zawodowego (4,16% badanych).

W opinii samych koordynatorów wykonywany przez nich zawód nie jest najwyższej ceny, choć przecież jest szczególnie użyteczny. *Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej jest swego rodzaju pracownikiem pierwszego kontaktu dla każdej rodziny zastępczej* (Gebel, 2017b, s. 261). Jego oddziaływania polegają przede wszystkim na *wspieraniu rodziny zastępczej w jej naturalnym środowisku, a także na podniesieniu jakości świadczonej pomocy* (Gebel, 2017a, s. 226). Celem jego oddziaływań jest najczęściej rozwiązanie bieżących problemów rodziny zastępczej, małoletnich umieszczonych w rodzinie zastępczej, niejednokrotnie także wzmocnienie potencjału rodziny zastępczej i umieszczonych w niej małoletnich.

Na pytanie 2: «Co sprawia, że praca koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej jest uciążliwa?» koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej najczęściej odpowiadali następująco:

- praca mało płatna (24 koordynatorów spośród 24 badanych – 100%),
- niedocenywanie pracy koordynatora przez rodziny zastępcze (20 koordynatorów spośród 24 badanych – 83%),
- zaplecze/zasoby techniczno-sprzętowe (18 koordynatorów spośród 24 badanych – 75%),
- trudności komunikacyjne z rodziną zastępczą: ukrywanie informacji, mówienie nieprawdy itp. (17 koordynatorów spośród 24 badanych – 71%),
- brak postępów w pracy z rodziną (15 koordynatorów spośród 24 badanych – 62%),
- awans zawodowy według liczby przepracowanych lat, a nie podług sukcesów, skuteczności w pracy z rodziną (13 koordynatorów spośród 24 badanych – 54%),

- nieutrzymywanie obszaru przydzielonego rejonu, przydzielone rodziny porzucane pod względem adresów zamieszkania (13 koordynatorów spośród 24 badanych – 54%),
- rotacja rodzin zastępczych, brak ciągłości pracy z rodziną (6 koordynatorów spośród 24 badanych – 25%).

Odpowiadając na powyższe pytanie wszyscy badani koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej jako najważniejszy problem swojej pracy/największą bolączkę wskazali niski poziom wynagrodzenia. Odpowiedź ta nie zaskakuje zwłaszcza w kontekście wiedzy o atrybutach łączących się z prestiżem zawodu i wcześniej udzielonej przez badanych odpowiedzi, a mianowicie tej, że żaden z koordynatorów nie uznał swojego zawodu wykonywanego jako tego o wysokim poziomie prestiżu, a tylko jeden z koordynatorów wyraził przekonanie, że przez niego wykonywany zawód należy do zawodów o raczej wysokim poziomie prestiżu.

Interesujący poznawczo wynik odnotowano przy odpowiedzi dotyczącej awansu zawodowego. Koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej mają zastrzeżenia co do sposobu przyznawania awansu, sugerują, że przy przyznawaniu awansu zawodowego wskaźnikiem priorytetowym powinna być ich skuteczność w pracy z rodziną, nie zaś lata pracy w zawodzie. Jednakże należy podkreślić, że przyjmując uwzględniony przez koordynatorów wskaźnik jako priorytetowy (skuteczność w pracy z rodziną) mógłby on okazać się w jakimś stopniu niesprawiedliwy, bo jego charakter byłby uznaniowy. Zatem, przy przyznawaniu awansu zawodowego należałoby brać pod uwagę wymóg lat pracy i zasługi.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden nasuwający się wniosek w kontekście udzielonych przez koordynatorów odpowiedzi, a mianowicie ten, że większość odpowiedzi wskazujących uciążliwość pracy koordynatora związana była z szeroko rozumianą organizacją i zarządzaniem pracą koordynatora (praca mało płatna, zaplecze/zasoby techniczno-sprzętowe, nieutrzymywanie obszaru przydzielonego rejonu, rotacja rodzin zastępczych).

Na pytanie 3: «Co skłania Ciebie do pozostania w zawodzie koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej?» koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej najczęściej odpowiadali następująco:

- system zadaniowy pracy (23 koordynatorów spośród 24 badanych – 96%),
- różne formy pracy: «biurowy» podczas dyżurów, «środowiskowy» podczas wizyt w środowisku – przez to praca nie jest nudna, monotonna (19 koordynatorów spośród 18 badanych – 79%),
- możliwość zarządzania sobą w czasie: różne godziny pracy (16 koordynatorów spośród 24 badanych – 66%),
- możliwość wykorzystania wyuczonej wiedzy: niesienie wsparcia, służenie radą (10 koordynatorów spośród 24 badanych – 42%),

- posiłkowanie się dobrymi przykładami, radami współpracowników, innych koordynatorów (9 koordynatorów spośród 24 badanych – 38%),
- różnorodność problemów do rozwiązania przez co praca jest urozmaicona (8 koordynatorów spośród 24 badanych – 33%),
- możliwość awansu zawodowego: awans zawodowy jest co prawda trzystopniowy, ale przynajmniej jest (1 koordynator spośród 24 badanych – 4%).

Koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej najwyżej cenią sobie pracę w systemie zadaniowym. Niemal równie cenną własnością pracy są jej różne formy («biurowa», «środowiskowa»), mają także możliwość wykorzystania własnych umiejętności związanych z zarządzaniem sobą w czasie.

Poniżej 50% uplasowały się odpowiedzi badanych związane z wiedzą nabytą podczas kształcenia (możliwość wykorzystania wyuczonej wiedzy, posiłkowanie się dobrymi przykładami), a wykształcenie wszak jest jednym z ważniejszych atrybutów prestiżu zawodowego. Podobnie przedstawia się inny z atrybutów prestiżu zawodu: atrakcyjność czynności zawodowych – «różnorodność problemów do rozwiązania przez co praca jest urozmaicona» wskazała 1/3 badanych.

W kontekście wcześniej udzielonej przez koordynatorów odpowiedzi, a mianowicie tej dotyczącej sposobu przyznawania awansu zawodowego, interesującą i jednocześnie zaskakującą odpowiedź dała jedna osoba: «możliwość awansu zawodowego (awans zawodowy jest co prawda trzystopniowy, ale przynajmniej jest)».

Podsumowanie. Rodzina zastępcza określana jest jako forma opieki nad małoletnim dzieckiem, którego biologiczni rodzice są nieznani albo pozbawieni władzy rodzicielskiej lub którym ją ograniczono. Zgodnie z prawem nie można ustanowić rodziny zastępczej dla dziecka, którego przynajmniej jeden z rodziców ma pełnię władzy rodzicielskiej.

Nad prawidłowością funkcjonowania rodziny zastępczej czuwa koordynator rodzinnej pieczy zastępczej.

Małoletnich umieszczanych w rodzinach zastępczych z roku na rok przybywa, zaś liczba koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej rok do roku zmniejsza się. Ta sytuacja stanowi kanwę przeprowadzonych badań.

Zawód koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej – biorąc pod uwagę charakterystykę jego pracy – winien plasować się co najmniej w górnych granicach prestiżu zawodowego. Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej wspiera rodzinę zastępczą, służy pomocą, rozwiązuje bieżące problemy rodziny zastępczej i umieszczonych w niej małoletnich. Koordynator współpracuje z różnymi instytucjami dla dobra rodziny zastępczej i małoletnich. Jest swego rodzaju przewodnikiem, tutorem rodziny zastępczej (Franc, 2023).

Tymczasem, nawet w opiniach samych koordynatorów, ranga zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej nie jest wysoka. Być może wizerunek zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej nie ma w sobie wystarczającej dozy atrakcyjności społecznej, a być może wizerunek ten zniekształcony jest cechami aktualnego rynku pracy. Z dużym prawdopodobieństwem należy jednak powiedzieć – opierając się na wynikach powyższych badań – że randze zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej odbiera: niskie wynagrodzenie, środowisko pracy w obszarze organizacyjno-technicznym, ścieżka awansu zawodowego, głównie sposób przyznawania awansu, niedoceniaanie pracy koordynatora przez rodziny zastępcze, brak postępów w pracy z rodziną (który może być rozumiany przez badanych jako brak osobistego sukcesu).

Te atrybuty prestiżu zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej powodują, że w grupie pracowników rodzinnej pieczy zastępczej o stażu mniejszym niż 3 lata odnotowywana jest największa rotacja – największa liczba rezygnacji z pracy (dlatego do badań nie zaproszono osób mających na koncie 3 i mniej lat pracy w zawodzie koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej).

Zawód koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej ma jednak i inne oblicze: jest szczególnie użyteczny społecznie i ma szansę jawić się w oczach przyszłych pracowników tej profesji jako satysfakcjonujący ze względu na system pracy (zadaniowy), różne formy pracy («biurowa», «środowiskowa»), możliwość zarządzania sobą w czasie (różne godziny pracy), możliwość wykorzystania wyuczonej wiedzy.

Dalsze kierunki badawcze. Obiecującym kierunkiem dalszych badań jest analiza wpływu warunków pracy oraz systemu rozwoju zawodowego na prestiż profesji koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej, ponieważ czynniki te determinują jej społeczną doniosłość oraz wartość profesjonalną.

Bibliografia

- Broża, P. (2024). Specificity and challenges in the work of the coordinator of family foster care. Recommendations for pedagogical practice. *Rozprawy Społeczne/Social Dissertations*, 18(1), 235–248. <https://doi.org/10.29316/rs/186045>
- Franc, M. (2023). *Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej w roli tutora. Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 4, 305–319. <http://dx.doi.org/10.34866/hykr-f208>
- Gebel, T. (2017a). *Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej i jego rola w systemie pieczy zastępczej. Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, XXXVI, 3, 225–232. <http://dx.doi.org/10.17951/lrp.2017.36.3.225>
- Gebel, T. (2017b). *Koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej wobec zawodowych zagrożeń. Lublin-Polonia: Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, XXX, 4, 259–268. <http://dx.doi.org/10.17951/j.2017.30.4.259>

- Karney, J.E. (2007). *Psychopedagogika pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie «Żak».
- Klasyfikacja zawodów i specjalności*. (1977). Klasyfikacja zawodów i specjalności. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Administracja.
- Komunikat badań*. (2009). Warszawa: CBOS.
- Krasiejko, I. (2022). Realizacja asystentury rodziny oraz postulaty zmian w ustawie o wspieraniu rodziny – perspektywa asystentów rodziny. *Praca Socjalna*, 37(1), 109–139. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.8168>
- Krasiejko, I. (2023). The support provided by Polish municipalities in the implementation of family assistance. *Social Policy Issues*, 60(1), 31–57. <https://doi.org/10.31971/pps/166481>
- Kwieciński, Z., & Śliwowski, B. (2004). *Pedagogika*, cz. 1. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lisowska, S. (2012). Asystent rodziny – podsumowanie pierwszego półroczu obowiązywania Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. *Przegląd Prawno-Ekonomiczny*, 21 (4), 70–79. <https://doi.org/10.31743/ppe.15474>
- Łobocki, M. (2002). *Metody badań pedagogicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lubińska-Tomczak, M. (2020). Stan asystentury rodziny w Polsce. *Doniesienia z badań własnych. Praca Socjalna*, 35(5), 99–111. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.4428>
- Nowak, S. (1970). *Metodologia badań socjologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pieczka zastępcza w 2023 r.*, GUS 09.05.2024 r., www: Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Dzieci i rodzina / Dzieci / Pieczka zastępcza w 2023 roku. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/dzieci-i-rodzina/dzieci/pieczka-zastepcza-w-2023-roku,1,8.html>
- Pietrasinski, Z. (1965). *Praktyczna psychologia pracy*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Pilch, T. (1995). *Zasady badań pedagogicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie «Żak».
- Słomczyński, K.M. (2007). *Kariera i sukces*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Szczepański, J. (1965). *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, [w:] A. Sarapata (red.). *Socjologia zawodów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Szot, A. (2018). Postrzeganie pracy asystenta rodziny przez klientów pomocy społecznej i osoby ich wspomagające. *Problemy Współczesnej Pedagogiki*, 4(1), 83–92. <https://doi.org/10.25944/pwp.18.4.8392>
- Szymczak, M. (1992). *Słownik Języka Polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tomaszewski, T. (1964). *Aktywność człowieka*, [w:] M. Maruszewski, J. Reykowski, T. Tomaszewski (red.), *Psychologia jako nauka o człowieku*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Tomaszewski, T. (1984). *Ślady i wzorce*. Warszawa: WsiP. <https://tezeusz.pl/slady-i-wzorce-tadeusz-tomaszewski>

- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. (2011). Dz.U. 2011 nr 149, poz. 887.
<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20111490887>
- Zawada, A. (2024a). Family assistant – a modern form of support for multiproblem families. *Praca Socjalna*, 39(3), 95–117.
<https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.7134>
- Zawada, A. (2024b). Family assistance – social support for families with many problems. *Family Upbringing*, 31(3), 135–151.
<https://doi.org/10.61905/www/194528>

Отримано / Received: 14.06.2025.
Прорецензовано / Revised: 29.07.2025.
Схвалено до друку / Accepted: 02.09.2025.
Опубліковано / Published: 31.12.2025.

AUTHOR DECLARATIONS

Ethical Policy

The author(s) confirm that the preparation and submission of this article complied with the provisions of the Journal's Ethical Policy, as well as with the generally accepted principles of academic integrity in accordance with the recommendations of COPE (Committee on Publication Ethics).

Conflict of Interest

The author(s) declare that there is no actual or potential conflict of interest that could have influenced the results, interpretation, or presentation of the research materials.