

RÓDZIC ZASTĘPCZY ZAWODOWY: TRUDNA DROGA UŚRODOWISKOWIENIA PRAKTYK POMOCOWYCH

THE PROFESSIONAL FOSTER PARENT: THE DIFFICULT ROAD OF MAKING HELPING
PRACTICES MORE ENVIRONMENTALLY FRIENDLY

Mariola Raclaw

ORCID: 0000-0002-7614-0507

Uniwersytet Warszawski*

e-mail: m.raclaw@uw.edu.pl

Abstract: The article considers professional foster parenting in Poland. Its main goal is to show the legal and institutional conditions for the development of professional foster families and to indicate the barriers to using the resources and potential of foster carers in working for local communities, i.e. the use of the community method in the activities of a professional foster parent. The study used secondary analysis of existing data: statistical data (published by the Central Statistical Office), the content of legal and official documents, as well as selected analyzes and research results. The above data was subject to our own interpretation.

Keywords: professional foster parent, deinstitutionalization, community method, socio-professional networks

Author's affiliation: University of Warsaw

Abstrakt: Artykuł podejmuje rozważania dotyczące rodzicielstwa zastępczego zawodowego w Polsce. Jego głównym celem jest ukazanie prawnych i instytucjonalnych uwarunkowań rozwoju rodzin zastępczych zawodowych oraz wskazanie barier wykorzystania zasobów i potencjału opiekunów zastępczych w pracy na rzecz lokalnych środowisk, czyli zastosowanie metody środowiskowej w działaniach zawodowego rodzica zastępczego. W opracowaniu wykorzystano wtórną analizę danych zastanych: danych statystycznych (publikowanych przez GUS), treści dokumentów prawnych i urzędowych, jak również wybranych analiz i rezultatów badań. Powyższe dane poddano własnej interpretacji.

Słowa kluczowe: rodzic zastępczy zawodowy, deinstytucjonalizacja, metoda środowiskowa, sieci społeczno-zawodowe

WPROWADZENIE

Prezentowany artykuł powstał w ramach szerszych prac analitycznych interdyscyplinarnego zespołu Uniwersyteckiego Obserwatorium Deinstytucjonalizacji Praktyk Pomocowych (UODI) na UW. Zostało ono powołane w roku 2022. Badacze UODI przyjęli wspólne definicje: deinstytucjonalizacji, praktyk pomocowych, uśrodkowania (por. Rymsza, red., 2023), i są one stosowane w artykule. Jego objętość nie pozwala na omówienie wszystkich niuansów przyjętych znaczeń. W dalszej części rozważań przybliżone zostaną te definicje, które uznano za kluczowe dla omawianej tematyki.

W ramach prac UODI analizowano zawody pomocowe, ich formalno-prawne uwarunkowania w Polsce, instytucjonalizację oraz praktykowanie w odniesieniu do przyjętego na poziomie krajowym dokumentu programującego pt. *Strategia rozwoju usług społecznych, polityka publiczna do roku 2030 (z perspektywą do 2035 r.)* (Uchwała, 2022). Zastanawiano się też nad procesem profesjonalizacji tych zawodów, powstawaniem semi-profesji oraz nad możliwością dokonywania zmian w społecznościach lokalnych przy przyjętych zapisach prawnych i praktyce ich wdrożenia.

Jednym z obszarów analizy, podjętych w UODI, było rodzicielstwo zastępcze (Raclaw, 2023). W prezentowanym artykule rozważania zostaną ograniczone do rodzicielstwa zastępczego zawodowego. Ich głównym celem jest ukazanie prawnych i instytucjonalnych uwarunkowań rozwoju rodzin zastępczych zawodowych oraz wskazanie barier wykorzystania zasobów i potencjału opiekunów zastępczych w pracy na rzecz lokalnych środowisk. W ar-

tykule przeprowadzono wtórną analizę danych zastanych: danych statystycznych (publikowanych przez GUS), treści dokumentów prawnych i urzędowych, jak również wybranych analiz i rezultatów badań. Powyższe dane poddano własnej interpretacji.

W tekście przedstawiono zatem krótką charakterystykę zawodu rodzica zastępczego, w tym jego podstawy prawne, bieżące statystyki oraz skoncentrowano się na aspekcie tworzenia i rozwoju sieci społeczno-zawodowych z i na rzecz zawodowych opiekunów zastępczych. Sieci i sieciowanie potraktowano jako podstawowym element metody środowiskowej.

DEINSTYTUCJONALIZACJA, UŚRODOWISKOWIENIE, PROFESJONALIZACJA

Zgodnie z przyjętą przez zespół UODI definicją o charakterze sprawozdawczym i operacyjnym: „Deinstytucjonalizacja praktyk pomocowych to proces przechodzenia od organizowania wsparcia opartego na rozwiązaniach zakładowych, w których kluczową rolę odgrywają placówki całodobowe długookresowego pobytu, do organizowania wsparcia w sposób środowiskowy, z wykorzystaniem infrastruktury usług społecznych i innych zasobów społeczności lokalnych” (Rymsza, 2023 s. 7). Innym słowy, chodzi o „zastępowanie praktyk o charakterze segregacyjnym (których skrajnym przykładem są całodobowe placówki opiekuńczo-lecznicze typu zamkniętego) przez praktyki o charakterze integracyjno-inkluzyjnym (których przykładem są środowiskowe usługi społeczne)” (Rymsza, 2023, s. 7). W tym znaczeniu deinstytucjonalizacja (DI) – jako proces zmian – łączy się z „uśrodkowaniem”

* Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, 00-927 Warszawa, ul. Nowy Świat 69.

pomocy, czyli rozwojem usług blisko domu, świadczonych siłami środowiska dla członków środowiska, w postaci (o ile to możliwe) niezakładowej. Jednocześnie usługi w środowisku powinny być dobrej jakości, co oznacza konieczność przygotowania kadry i infrastruktury, jak również społeczności, na korzystanie z nich w określonej formule. Dobra jakość usług kojarzona jest z profesjonalizmem usługodawców, który jest kluczowy dla osiągnięcia celu pomagania, np. zaspokojenia potrzeb danej osoby, osiągnięcia jej dobrostanu, usamodzielnienia itp.

W obszarze pieczy zastępczej rozumienie deinstytucjonalizacji nierzadko jest upraszczane i sprowadzane do upowszechniania, niemalże umasowienia usług rodzicielstwa zastępczego, co staje się celem samym w sobie (zob. Raclaw, 2023). Tymczasem dążenie do wzrostu liczby rodzin zastępczych na danym terenie bez odpowiedniej refleksji dotyczącej potrzeb dziecka jako beneficjenta usługi, realnych możliwości dostarczenia usług odpowiedniej jakości i na czas, prowadzi do wielu szkód dla wychowanków pieczy, ich rodzin i samych usługodawców (Raclaw, 2023; Janowska, 2019).

W Polsce zdecydowana większość dzieci umieszczona jest w rodzinnych formach pieczy zastępczej, przede wszystkim u rodzin spokrewnionych. Powierzenie dzieci krewnym, zwłaszcza dziadkom, nierzadko wzbudza kontrowersje ze względu na wiek, stan zdrowia, możliwości i umiejętności wychowawcze opiekunów. Postuluje się zatem sprofesjonalizowanie usług rodzin zastępczych, a dyskusje ogniskują się wokół koniecznego wzrostu liczby rodzin zastępczych zawodowych. Nie jest to tylko polska specyfika. Jak wskazują Megan Hollett, Alex Hassett i Virginia Lumsden (2022), naciski na profesjonalizację przez uzawodowienie rodzicielstwa zastępczego występują z dwóch stron: „od góry”, gdyż służby do spraw dzieci, w tym organizatorzy opieki zastępczej, wymagają coraz więcej nowych i specjalistycznych kompetencji zawodowych od opiekunów; oraz „od dołu” – od rodziców zastępczych, którzy chcą być rozpoznani jako kluczowe podmioty i pełnoprawni pracownicy w zespole czuwającym nad dobrostanem i ochroną dzieci.

Profesjonalizacja przez uzawodowienie jest charakterystyczna dla krajów anglosaskich (Wielkiej Brytanii, Stanów Zjednoczonych, Australii), ale również jest akceptowana i propagowana wśród państw europejskich (Skalec, 2019). W Europie występuje zróżnicowany udział profesjonalnych rodzin zastępczych wśród podmiotów pieczy zastępczej oraz cieszą się one różnym stopniem społecznej akceptacji: większa liczba zawodowych świadczeniodawców opieki zastępczej występuje w krajach o indywidualistycznym podejściu do praw dziecka (np. w Wielkiej Brytanii, Norwegii, Szwecji, Niemczech), natomiast w tych o familiocentrycznym nastawieniu (m.in. w państwach śródziemnomorskich) istnieją kontrowersje i ograniczenia w upowszechnianiu wynagradzania rodzin zastępczych (Skalec-Ruczyńska, 2020).

Profesjonalizacja przez uzawodowienia może przyjmować różne warianty. Kate Wilson i Julia Evetts (2006) wskazują na wersję optymistyczną (w wyniku profesjonalizacji opiekunowie zastępczy zyskują status adekwatnych partnerów w relacjach z innymi pomagaczami, ale również ustalą standardy własnego zawodu), pesymistyczną (nastąpi ścisła certyfikacja i rynkowa monopolizacja rynku/zamknięcia rynku przez licencjonowanych opiekunów) oraz tzw. trzecią opcję, w której profesjonalizacja normalna wiąże się z naciskami organizatorów i służb odpo-

wiedzialnych za opiekę zastępczą i przyjmuje menadżersko-kontrolny charakter (zarządzanie i kontrolowanie zaangażowanymi zasobami pracą, oferującymi „tanio” usługę społeczną). W polskich warunkach, co podnoszę w dalszych częściach artykułu, ten ostatni wariant profesjonalizacji jest dominujący w praktyce organizowania i zarządzania pieczą zastępczą i ma to wpływ na możliwość uśrodkowania usług pieczy zastępczej.

RODZICE ZASTĘPCZY ZAWODOWI W POLSCE – OBOWIĄZUJĄCA DEFINICJA PRAWNA I STATYSTYKI

Zgodnie z zapisami ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2022 r. poz. 447 z późn. zm.) rodzina zastępcza zawodowa jest tworzona przez osoby, które nie są wstępnymi lub rodzeństwem dziecka. Ze względu na swoją funkcję oprócz świadczenia pieniężnego na pokrycie kosztów utrzymania umieszczonego dziecka otrzymuje ona wynagrodzenie z tytułu pełnionej funkcji. W takiej rodzinie przebywać może nie więcej niż 3 dzieci (wyjątek stanowi przyjęcie licznego rodzeństwa).

Rodzina zastępcza zawodowa może funkcjonować jako pogotowie rodzinne. Wówczas przyjmuje dziecko w trybie interwencyjnym, doprowadzone przez Policję, Straż Graniczną, na wniosek rodziców lub innych osób, gdy bezpośrednio zagrożone jest jego życie i zdrowie w związku z przemocą w rodzinie – do czasu unormowania sytuacji życiowej dziecka, nie dłużej jednak niż cztery miesiące (w uzasadnionych przypadkach do ośmiu miesięcy lub na czas zakończenia sprawy sądowej). W rodzinie zastępczej specjalistycznej umieszcza się dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności lub z orzeczeniem o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności, małoletnie matki z dziećmi i wychowanków umieszczonych na podstawie art. 6 ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich.

Zgodnie z danymi publikowanymi przez GUS w 2023 r. 77,3% dzieci umieszczonych w pieczy zastępczej przebywało w rodzinach zastępczych i rodzinnych domach dziecka (*Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2023 r.*, 2024). W roku 2023 r. funkcjonowało 41,2 tys. rodzin zastępczych (RZ) ogółem i 891 rodzinnych domów dziecka (RDD), a pod koniec roku zanotowano – 36 tys. takich rodzin i 843 RDD. W stosunku do roku poprzedniego, tj. 2022, nastąpił wzrost liczby RZ o 0,5 tys., a RDD o 53 podmioty. W ogólnej liczbie rodzin zastępczych (bez RDD) najliczniej byli reprezentowani spokrewnieni opiekunowie (ich udział to 62,3%), następnie niezawodowi – 29,7% i zawodowi – 5,7%. Wśród rodzin zastępczych zawodowych (RZZ) najwięcej było tych „zwykłych” (71,1%), prawie 17,6% stanowiły rodzinne pogotowia, a 11,3% rodziny specjalistyczne. We wszystkich rodzinach zawodowych przebywało 12,6% dzieci umieszczonych w pieczy rodzinnej.

Dane MRPiPS wskazują, że w dłuższej perspektywie nastąpił nieznaczny wzrost liczby rodzin zastępczych zawodowych: w końcu 2015 r. było ich 2025, a na koniec roku 2022 – 2098, zwiększyła się też liczba umieszczonych dzieci: z 6 371 wychowanków do 7 027 (*Informacja Rady Ministrów o realizacji w roku 2022 ustawy...*, 2023, s. 17–18). Należy jednak podkreślić, że w perspektywie dekady udział zawodowych rodzin zastępczych wśród podmiotów rodzinnej pieczy zastępczej jest niemalże stały: w 2012 r. było to 5%, obecnie niecałe 6%. Warto zaznaczyć, że w la-

tach 2012–2021 o 36,2% zmalała liczba przeszkolonych kandydatów do pełnienia funkcji rodziny zastępczej zawodowej (z 663 do 423) (*Wsparcie systemu pieczy zastępczej w procesie deinstytucjonalizacji*, 2022, s. 14).

BARIERY UZAWODOWIENIA RODZIN ZASTĘPCZYCH W POLSCE

Uzawodowienie rodzin zastępczych w Polsce rozpoczęło się po 2004 r., chociaż pierwsi parazawodowcy (bez odpowiednich przepisów prawnych) opiekunowie pojawili się już na początku lat 90. XX w. w kilku województwach Polski (Badora i Basiaga, 2011). W 2004 r. na mocy przepisów ustawy o pomocy społecznej wprowadzono zawodowe rodziny wielodzietne, specjalistyczne oraz o charakterze pogotowia rodzinnego (Dz. U. z 2004 r. nr 64 poz. 593). O ich „zawodostwie” (określenie Jana Basiagi) świadczą miały m.in. wyższe wymagane stawiane kandydatom na opiekunów zawodowych w zakresie predyspozycji psychofizycznych, umiejętności i doświadczenia w pracy z dziećmi oraz warunków bytowych (Basiaga, 2015).

Od samego początku uzawodowienie rodzin zastępczych w Polsce natrafiało na bariery. Wynikały z niechęci organizatorów pieczy zastępczej do przekształcania rodzin niespokrewnionych w rodziny zawodowe (ze względu na wzrost kosztów administrowania), zaś po stronie wykonawców – z powodów proponowanych warunków pracy (braku stabilności finansowania rodzin i braku możliwości wprowadzenia elastycznych stosunków pracy) (Dobrzański, 2006). Wskazywano również na niedostatek odpowiedniego wsparcia opiekunów ze strony organizatorów pieczy zastępczej i innych służb, a w przypadku pogotowia rodzinnych na niedotrzymywanie standardów prawnych po stronie instytucji koordynujących ich funkcjonowanie (Basiaga, 2015).

Bariery te utrzymywały się przez prawie dwie dekady, a dla lat 2012–2021 potwierdziła je kontrola NIK (*Wsparcie systemu pieczy zastępczej w procesie deinstytucjonalizacji*, 2022). Wskazano na niedostateczne wsparcie funkcjonujących rodzin zastępczych, w tym na złe warunki pracy i płacy (wynagrodzenia dla rodzin zastępczych zawodowych na poziomie nieco wyższym niż płaca minimalna i znacznie niższym niż średnia krajowa, niewielka skala wypłat świadczeń fakultatywnych o niskiej wartości) (*Wsparcie systemu pieczy zastępczej w procesie deinstytucjonalizacji*, 2022, s. 10). Nie wdrożono rozwiązań wpływających na wzrost poczucia bezpieczeństwa zawodowego opiekunów oraz nie ułatwiono dostępu do specjalistycznych usług medycznych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych dla dzieci przebywających w pieczy zastępczej. Niemniej, pomimo pojawiających się i z czasem utrwalonych barier, od 2004 r. utrzymywał się dyskurs publiczny i polityczny łączący profesjonalizację z uzawodowieniem rodzicielstwa zastępczego. Postulowano zwiększenie liczby rodzin zastępczych zawodowych w Polsce, a wzrost ich liczby miał być wskaźnikiem i gwarantem profesjonalizacji rodzicielstwa zastępczego.

ZADANIA I KOMPETENCJE ZAWODOWE RODZICÓW ZASTĘPCZYCH

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w 2019 r. sporządziło informację o zawodzie „rodzic zastępczy”, któremu według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności nadano kod 531105, a według Polskiej Klasyfikacji Dzia-

łalności (PKD 2007) wiąże się on z Sekcją Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie 513 Child care workers.

Kandydaci na zawodowych rodziców zastępczych muszą spełnić określone wstępne wymogi, w tym: nie być pozbawionymi władzy rodzicielskiej (nie może być im też zawieszona ani ograniczona), wypełniać obowiązek alimentacyjny w wypadku jego zaistnienia, mieć zdolność do czynności prawnych i sprawowania właściwej opieki, odpowiednie warunki materialno-bytowe i przebywać na terytorium Polski lub posiadać legalny pobyt w naszym kraju.

Nie ma natomiast formalnego kształcenia zawodowego, które przygotowywałoby do pracy jako rodzic zastępczy. Kandydat na rodzica zastępczego zawodowego musi ukończyć 60-godzinne specjalistyczne szkolenie zorganizowane przez organizatora rodzinnej pieczy zastępczej lub ośrodek adopcyjny według programu zatwierdzonego na okres 5 lat przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, przejść badania psychologiczne oraz uzyskać specjalne zaświadczenie kwalifikacyjne i pisemną ocenę właściwego ze względu na miejsce zamieszkania ośrodka pomocy społecznej.

Samo szkolenie obejmuje m.in. elementy prawa rodzinnego, ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej, wybrane elementy pedagogiki i psychologii rozwojowej oraz zajęcia praktyczne, zapoznające z doświadczeniami rodzin sprawujących pieczę zastępczą. Oprócz godzin podstawowych obowiązkowe są dodatkowe godziny szkoleń ze względu na przygotowanie kandydatów na zawodowych rodziców zastępczych do pracy z dzieckiem o określonych potrzebach (Rozporządzenie, 2023).

W syntetycznym opisie zawodu podkreśla się, że rodzic zastępczy „sprawuje okresową opiekę wychowawczą zwaną rodzinną pieczę nad dzieckiem osieroconym, opuszczonym lub z rodziny pozbawionej (lub ograniczonej) władzy rodzicielskiej. Jego głównym zadaniem jest zapewnienie dziecku sprzyjających warunków wychowania, rozwoju emocjonalnego, fizycznego, społecznego, a także właściwej edukacji, możliwości rozwoju zainteresowań oraz wypoczynku” (*Informacja o zawodzie Rodzic zastępczy (531105)*, 2019, s. 4). Podstawowym miejscem wykonywania czynności jest miejsce zamieszkania opiekuna. Świadczy on pracę ciągłą przez cały tydzień, zarówno w dni pracujące, jak i wolne od pracy w prywatnej przestrzeni domu.

Jak wskazano wyżej, opis zawodu koncentruje się przede wszystkim na relacji opiekun-podopieczny. Natomiast zapisy odnoszące się do sposobu i organizacji pracy podkreślają konieczność jej wykonywania we współpracy: „z jednostką sprawującą nadzór nad procesem rozwoju dziecka oraz warunkami życia (...) i informowaniu jej o stanie zdrowia dziecka, jego postępach w nauce i trudnościach wychowawczych, a także o przerwie w sprawowaniu osobistej opieki nad dzieckiem lub jego samowolnym oddaleniu się” (*Informacja o zawodzie Rodzic zastępczy (531105)*, 2018, s. 5). Opiekun powinien też podejmować kontakty z innymi przedstawicielami służb społecznych. W zapisach dotyczących wymaganych kompetencji kładzie się zatem nacisk na umiejętności organizowania, nadzorowania, reprezentowania interesów oraz współpracowania i przekazywania informacji innym podmiotom czy wykonywania ich poleceń. Ze względu

na intensywne kontakty z ludźmi znaczenie mają też kompetencje społeczne (por. *Informacja o zawodzie Rodzic zastępczy (531105)*, 2018, s. 6).

Wyznaczone zadania i przypisane do nich kompetencje zawodowe osadzają rodzica zastępczego w formalnym, zinstytucjonalizowanym kontekście i nawet relacje z podmiotami nieformalnymi (rodzina biologiczna dziecka i krewni) wpisane są w formalne zinstytucjonalizowane schematy.

W praktyce oczekiwania względem kwalifikacji kandydatów na rodziców zastępczych zawodowych bywają nierealizowane ze względu na postawę i osobowość opiekuna (Kordaczuk-Wąs, 2018). Stąd wskazane jest rozwijanie podejścia kompetencyjnego zorientowanego raczej na pracownika, a nie na pracę, które akcentuje konieczność doboru osoby o określonych kompetencjach do zadania i nie koncentruje się wyłącznie na uprawnieniach i obowiązkach nadawanych pracownikom przez organizację oraz kształtowanych kompetencjach (a jest tak obecnie).

ZAWODOWY RODZIC ZASTĘPCZY: PRACA INDYWIDUALNA, GRUPOWA, ŚRODOWISKOWA?

Rodzic zastępczy zawodowy wykonuje pracę opiekuńczo-wychowawczą, której kluczowym zadaniem jest nawiązanie i utrzymanie kontaktu z powierzonym dzieckiem. Ma zaspokoić jego biologiczne i psychofizyczne potrzeby, chronić je przed niewłaściwymi wpływami, nadmierną i bezprawną ingerencją w życie prywatne.

W odniesieniu do organizacji pracy podkreśla się, że „Praca w zawodzie rodzic zastępczy ma charakter indywidualny” (*Informacja o zawodzie Rodzic zastępczy (531105)*, 2018, s. 6). Jej sednem jest relacja opiekun-dziecko, intensywna, skoncentrowana na beneficjencie¹. W mojej opinii założenie to jest jednak niezgodne z rzeczywistością, zwłaszcza gdy dziecko zostanie umieszczone u małżonków, w rodzinie posiadającej dzieci biologiczne lub innych podopiecznych jej powierzonych, ma styczność z krewnymi opiekunów zastępczych. Wychowankowie podlegają oddziaływaniom ze strony innych członków bliższej i dalszej rodziny opiekuna. Relacja opiekuńcza automatycznie zostaje osadzona w kontekście grupowym (por. Kulesza-Woroniecka, 2022). Praca „z przypadkiem” staje się zatem swoistą pracą grupową w miejscu zamieszkania opiekuna i pracą z rodziną w odniesieniu do rodziców biologicznych dziecka.

Ze względu na wiek, możliwości i potrzeby podopiecznego podstawową formułą pomocową (o formule zob. Rymśa, 2016), stosowaną w pieczy zastępczej, jest opieka. Oczywiście w perspektywie biegu życia wychowanka wraz z osiąganiem przez niego dojrzałości i przy założeniu dłuższego czasu oddziaływania stałego opiekuna/opiekunów zastępczych formuła ta ewaluuje w bardziej aktywizujący schemat, czyli wsparcie. Wychowanek staje się współtwórcą usługi, poszerza się jego sprawstwo i kontrola nad własnym życiem, a opiekun towarzyszy mu w jego wyborach i doświadczeniach. Z kolei w odniesieniu do rodziców biologicznych dziecka, z którymi opiekun zastępczy zawodowy musi (jeżeli sąd nakáže) utrzymywać kontakty, stosowana formuła przybiera postać hybrydy

pomocy i towarzyszenia. Opiekun jest odpowiedzialny za rezultaty oddziaływania zarówno wobec podopiecznego, jak i abstrakcyjnego państwa, które ocenia rezultat końcowy (funkcjonowanie dziecka) za pomocą różnych narzędzi weryfikacji.

W oficjalnie sformułowanych wytycznych zawodu pomija się kwestię współoddziaływania opiekunów zastępczych i wspólnoty lokalnej. Zapisy nie wskazują podstaw i przestrzeni do prowadzenia pracy środowiskowej. Jednak praca taka może być realizowana, a co więcej może mieć ona znakomite rezultaty dla wzmocnienia samych opiekunów, jak również dla uwrażliwienia i integrowania społeczności wokół potrzeb dzieci. Kwestie te zostaną podjęte w kolejnych częściach tekstu.

MOŻLIWOŚĆ PRACY ŚRODOWISKOWEJ W RODZINNEJ PIECZY ZASTĘPCZEJ ZAWODOWEJ

Metoda środowiskowa w pracy socjalnej odnoszona jest do organizowania społeczności, jej mobilizowania lub mobilizowania konkretnych grup w ramach społeczności w celu samodzielnego rozpoznawania przez nie potrzeb i aktywnego udziału w zaspokajaniu braków oraz rozwiązywaniu problemów społecznych (Niemczyk-Zajac, 2020, s. 285–286). Wśród różnych klasyfikacji modeli środowiskowej pracy socjalnej wymienia się m.in. te oparte na sieciowaniu społecznym i wolontariacie (opieka środowiskowa – *community care*), organizowaniu społeczności lub grupy kategoryjnej. W niniejszym opracowaniu rozważania o pracy środowiskowej w obszarze rodzicielstwa zastępczego zawodowego dotyczyć będą kwestii sieciowania, m.in. ulokowania i funkcjonowania rodzin zastępczych w sieciach społeczno-zawodowych, oraz możliwości wykorzystania potencjału rodzin zastępczych na rzecz rozwoju środowiska lokalnego.

W tym kontekście warto przeanalizować możliwe łańcuchy powiązań międzyludzkich i międzyorganizacyjnych. Rozróżniam przy tym ich trzy rodzaje a powstają wokół opiekunów zastępczych oraz są (współ)tworzone przez rodziny zastępcze: (1) sieć profesjonalną, rozumianą jako powiązania pomiędzy aktorami instytucjonalnymi w rolach zawodowych, nakierowane na udostępnianie usług opiekuńczo-wychowawczych dla potrzebującego; (2) sieć społeczną udzielającą wsparcia środowiskowego, społecznego, spontanicznego, nieformalnego oraz (3) sieć zawodową tworzoną przez same rodziny zastępcze zawodowe (por. Raclaw, 2017).

Sieć profesjonalistów, zawodowa i sieć społeczna mogą funkcjonować niezależnie od siebie lub mogą przecinać się w określonych węzłowych punktach czy „splatać się” wzajemnie, dając efekt wzmocnienia. Powiązania międzyorganizacyjne i międzyludzkie determinują procesy świadczenia usług a podmioty w sieciach wymieniają się zasobami (tj. informacje, wiedza, umiejętności, pieniądze, świadczenia rzeczowe) w celu osiągnięcia zakładanych rezultatów. Lokalna sieć wokół określonego podmiotu lub przedmiotu działań powstaje zatem z licznych sieci tworzonych przez poszczególnych aktorów, odgrywających swoje role zawodowe lub społeczne (w ramach struktur nieformalnych lub semiformalnych).

Prowadzone już od dwu dekad analizy w obszarze pieczy zastępczej punktują stałe trudności sieciowania, istniejące na styku różnych szczebli, resortów oraz sektorów (por. Raclaw, 2017), przy czym badania przede wszystkim dotyczą podmiotów i profesjonalistów zwią-

¹ Intensywność pracy z dzieckiem o trudnych przeżyciach i specjalnych potrzebach niesie ryzyko szybkiego wypalenia zawodowego u opiekuna, zob. Młody, 2018, s. 35–43.

zanych z organizowaniem i koordynowaniem pieczy zastępczej. W mniejszym stopniu eksplorowane są zagadnienia pozycjonowania się i włączania rodzin zastępczych w środowisko lokalne czy samoorganizacji zawodowych opiekunów jako grupy profesjonalistów. Wątki te zostaną omówione poniżej.

Profesjoniści i sieć profesjonalistów

W ramach wykonywanych zadań pieczy zastępczej zawodowi opiekunowie wchodzi w relacje z podmiotami organizującymi, nadzorującymi i wspierającymi usługi opieki zastępczej, przede wszystkim z:

- organizatorem pieczy zastępczej (OPZ), czyli podmiotem trzeciego sektora lub jednostką organizacyjną powiatu odpowiedzialną za nadzór nad pieczą zastępczą (w Polsce głównie są to zespoły do spraw pieczy zastępczej w OPS-ach lub PCPR-ach);
- koordynatorem pieczy zastępczej (KPZ): profesjonalistą, który powinien wspierać rodziców zastępczych w codziennych trudach, głównie poprzez zapewnienie pomocy w realizacji zadań opiekuńczo-wychowawczych, jest osobą kontaktującą rodziców zastępczych z instytucjami i środowiskiem lokalnym;
- powiatowym centrum pomocy rodzinie (PCPR), jednostką pomocy społecznej powiatu powołaną do realizacji zadań z tego obszaru.

Wymienione relacje są „bazowe”, wynikają z zapisów ustawowych i są obwarowane regułami prawnymi. Badania wskazują jednak na liczne realne niedostatki współpracy opiekunów z wymienionymi podmiotami (*Pomoc udzielana rodzinom zastępczym ...*, 2021):

- OPZ: brak pełnej dokumentacji o umieszczanym dziecku, brak wsparcia w docieraniu do niezbędnych informacji, urzędowy charakter wsparcia, relacje kontrolno-nadzorujące, niskie wsparcie organizacyjne;
- KPZ: fluktuacja koordynatorów, brak doświadczenia i wiedzy po stronie koordynatora, brak rzecznictwa na rzecz opiekunów zastępczych, nieufność rodzin zastępczych w stosunku do koordynatorów ze względu na postrzeganie koordynatorów przez pryzmat funkcji kontrolnych;
- PCPR: nakładanie się kompetencji dwóch ośrodków decyzyjnych i kontrolujących: OPZ i PCPR lub brak relacji z PCPR-em; relacje oparte na schemacie pent-urzędnik lub kontrolowany-kontrolujący.

Na tworzenie relacji i sieci wpływa definiowanie sytuacji przez głównych aktorów. Wyniki empiryczne wskazują, że opiekunowie widzą OPZ w roli nadzorcy i kontrolera (Basiaga, 2023; Skalec-Ruczyńska, 2023, *Zawodowe rodziny zastępcze ...*, 2018). Zebrane na Śląsku przez Jana Basiagę (2023) opinie zawodowych matek zastępczych ujawniają, że organizatorzy pieczy zastępczej udzielają nikłego wsparcia organizacyjnego, co wpływa na codzienne funkcjonowanie rodzin. Opiekunki podkreślały niski poziom zaangażowania i życzliwości ze strony OPZ, czego efektem jest strach rodziców zastępczych przed ujawnianiem problemów, trudności i proszeniem o wsparcie. O brakach zaufania i zastępowaniu go kontrolą przez organizatora pieczy zastępczej informowali również badani zawodowi rodzice z województwa łódzkiego, a braki komunikacyjne między podmiotami prowadziły do wykształcenia postaw jawnie antagonizujących, obniżających efektywność działań każdej ze stron kontaktu (*Zawodowe rodziny zastępcze ...*, 2018).

Ufność w otrzymanie życzliwej i wspierającej odpowiedzi w obliczu napotykanego przez rodziców zastępczych trudności jest niezmiernie ważna, zwłaszcza gdy chodzi o opiekę nad dziećmi w traumie czy z różnymi deficytami, których zachowanie bywa trudne do zaakceptowania przez dorosłych. Istotne są przy tym ustalenia Jana Basiagi i Adama Łojana (2022) z badań prowadzonych wśród 76 zawodowych matek i ojców zastępczych z województwa małopolskiego i śląskiego, wśród których dominowały zachowania charakterystyczne dla postaw rodzicielskich nadmiernie wymagającej i niekonsekwentnej, niekorzystne dla bezpiecznej relacji dorosły–dziecko. Wyniki dają powód do niepokoju. Strach opiekunów przed ujawnianiem trudności w opiece może utrwalać ich niekorzystne postawy i obniżać skuteczność wychowawczą. Należy wziąć pod uwagę, że stawianie się profesjonalnym opiekunem jest procesem. Brytyjskie badania dotyczące długookresowego rodzicielstwa zastępczego ujawniają, że jest to „podróż w czasie”, w której powoli i przy wsparciu służb (szkolenia, treningi, superwizja) dochodzi do integrowania i przenikania dwóch podstawowych ról: rodzica i profesjonalisty (Hollett, Hassett i Lumsden, 2022). Zatem bez zaufania, wsparcia i współdziałania z innymi profesjonalistami celu można nie osiągnąć lub będzie to „podróż” okupiona nadmiarowym wysiłkiem, raniąca opiekunów i dzieci.

Ponadto w zależności od potrzeb i sytuacji podopiecznego zawodowi opiekunowie kontaktują się z kuratorami sądowymi, pracownikami socjalnymi, pedagogami, terapeutami lub przedstawicielami innych służb pomocowych. Również analizy ocen tych relacji wskazują na ich sporadyczny, kontrolny charakter, z niskim potencjałem wsparcia informacyjnego i usługowego dla rodziców zastępczych, brakiem przygotowania do pracy z dziećmi przejawiającymi problemy zdrowotno-emocjonalne, brakiem wsparcia koordynująco-organizacyjnego, co przejawia się w długim oczekiwaniu dzieci na wizytę u specjalisty bez względu na sytuację zdrowotną i życiową pacjenta czy niską jakością usług specjalistów (pedagogów i psychologów) zatrudnionych przez organizatora pieczy zastępczej.

Wskazane trudności w relacjach rodziców zastępczych z podmiotami organizującymi i nadzorującymi pieczę zastępczą i innymi profesjonalistami nie są wyłącznie specyfiką Polski. W doniesieniach międzynarodowych też wskazuje się na występowanie niejednoznaczności kompetencyjnych podmiotów organizujących opiekę zastępczą, brak zaufania innych profesjonalistów do zawodowych rodziców zastępczych, brak wsparcia organizacyjnego i niedocenienie wkładu opiekunów w rozwój systemu (Skalec, 2019). Oczywiście ta międzynarodowa „wspólnota” negatywnych uwarunkowań nie uspokaja, ale wskazuje na uniwersalność trudności w przyjęciu jako profesjonalistów osób, które są rekrutowane „z ludu” bez ścieżki edukacji formalnej.

Sieć społeczna i środowisko lokalne

Prowadzone badania wskazują, że rodzice zastępczy zawodowi borykają się często z niezrozumieniem swojej funkcji w społecznościach lokalnych. Jest to pochodną ich medialnego wizerunku, w którym wynagradzanie za pełnioną opiekę kojarzy się z utowarowieniem uczucia, a to powoduje „niechęć, nieufność i podejrzliwość opinii publicznej i społeczności lokalnej wobec rodzin zastępczych”.

czych” (Skalec-Ruczyńska, 2023, s. 275). W badaniach w województwie łódzkim zauważono, że występował niekiedy „nie tyle brak nieformalnej współpracy z otoczeniem sąsiedzkim (sąsiedzi, rodzina), co wręcz stygmatyzacja rodzin zastępczych prowadząca do wykluczenia ich z życia towarzyskiego” (*Zawodowe rodziny zastępcze...*, 2018, s. 109).

Również nieformalny, osobisty, spontaniczny i akcyjny rodzaj kontaktów występował w odniesieniu do przedstawicieli organizacji pozarządowych i wolontariuszy. Wolontariusze stanowią wsparcie dla rodzin zastępczych: odciążają rodziców zastępczych, pozwalają na zmniejszenie zadań i wygospodarowanie czasu dla siebie. Autorzy łódzkiego badania podkreślili, że wprawdzie brak formalizacji współpracy z organizacjami pozarządowymi przekładał się na efektywność działań, jednocześnie jednak nie tworzył stabilnego i trwałego rozwiązania (*Zawodowe rodziny zastępcze...*, 2018, s. 107).

Kolejnym elementem w sieci społecznej są krewni i rodzice biologiczni wychowanków, mieszkańcy danego terytorium, którzy są członkami danego środowiska lokalnego, funkcjonują w nim i kształtują opinię sąsiedzką oraz profesjonalistów o rodzicach zastępczych, mogą działać koncyliacyjnie lub antagonizacyjnie wobec opiekunów². Badacze często podkreślają trudności, które występują w budowaniu relacji na linii rodzic biologiczny – rodzic zastępczy. Opiekunowie zastępczy mają za zadanie chronić podopiecznych przed niekorzystnymi dla nich wpływami, ale też muszą utrzymywać kontakty z ich rodzicami. Napięcie pomiędzy rodzicami zastępczymi a biologicznymi wynika z wielu czynników, związanych z odmiennymi stylami życia, statusem, roszczeniami lojalności wobec dziecka, przygotowaniem do podejmowania i kontynuowania trudnych relacji (Racław, 2017).

Sieć zawodowa rodziców zastępczych

Tworzenie sieci zawodowej może być interpretowane jako samoorganizacja środowiska zawodowego. Jej ogniwami stają się formalne zawodowe stowarzyszenia (np. rodziców zastępczych), nieformalne grupy wsparcia, wymiany informacji i samopomocy. Analizy Agaty Skalec-Ruczyńskiej (2023) ukazują niską wspólnotowość i aktywność rodziców zastępczych zawodowych, co badaczka łączy z brakiem jednej ogólnopolskiej, reprezentatywnej organizacji rodziców zastępczych, mniejszym stopniem realizacji potrzeb samych opiekunów na rzecz zaspokojenia potrzeb dzieci w działaniach lokalnych stowarzyszeń rodzin zastępczych, brakiem czasu opiekunów, jak również obawami przed konsekwencjami takiego zaangażowania w wypadku konfliktu z podmiotem kontrolnym, brakiem działań OPZ integrujących rodziców, brakiem spójnej tożsamości zawodowych rodziców zastępczych, „rozdartych” pomiędzy wizją „misyjności” usługi (pomocy dziecku) a profesjonalizmem (jako reprezentacja zawodu).

Nie oznacza to, że zawodowi rodzice zastępczy nie chcą się zrzeszać, by wzmocnić swoją pozycję w systemie, facylitować proces profesjonalizacji czy rozładować napięcia wynikające z roli. Badania łódzkie wskazały, że rodzice chcieli przynależać do grupy/stowarzyszenia, gdzie mogliby wymieniać się informacjami, wiedzą, dys-

kutować dylematy i problemy (*Zawodowe rodziny zastępcze...*, 2018, s. 131). Charakterystyczne, że na terenie tego województwa takie stowarzyszenie istniało, lecz jego działalność była słabo znana opiekunom, którzy pozostawali poza samopomocową aktywnością.

Jednak pomimo tych trudności sieć zawodowa rodziców zastępczych instytucjonalizuje się i formalizuje. We wrześniu 2024 r. powołany został pierwszy Ogólnopolski Związek Zawody Rodzin Zastępczych. Jest on wyrazem oddolnej inicjatywy, dążenia rodziców zastępczych do tworzenia środowiska mającego reprezentować interesy opiekunów zastępczych: „Związek Zawodowy ma na celu budowanie świadomości społecznej, promowanie odpowiedzialności urzędniczej oraz tworzenie przyjaznych warunków ekonomicznych dla osób, które poświęcają swoje życie tej odpowiedzialnej roli” (spotradomsko.pl, 2024). Niewątpliwie jest to bezprecedensowa inicjatywa w historii polskiej pieczy zastępczej.

SCHEMATY ZARZĄDZANIA W SIECIACH A UŚRODOWISKOWIENIE RODZICIELSTWA ZASTĘPCZEGO ZAWODOWEGO

Lokalna sieć opieki powstaje z sieci tworzonych przez poszczególnych aktorów, odgrywających swoje role zawodowe lub społeczne. Sieci te przeplatają się ze sobą lub zazębiają. W pieczy zastępczej sieci zawodowe i społeczne (oparte na wymianie środków, współzależne, o wzajemnościowej kulturze, oparte na zaufaniu) współdziałają z hierarchiami strukturyzującymi sieci profesjonalistów (w systemie podrzędności, bazującymi na stosunku pracy, gdzie środkiem wymiany jest władza).

Nie ma gwarancji, że zarządzający siecią stworzą opiekunom zastępczym odpowiednie warunki wykonania zadań. Mogą bowiem potraktować rodziców zastępczych jak zasób do eksploatacji; ale mogą też uznać ich potencjał dla rozwoju sieci. W pierwszym wypadku rozwijane będą schematy działań kontrolno-ocennych wobec rodziców zastępczych, a w drugim – będą relacje bardziej zrównoważone, partnerskie, z uznaniem ich eksperckości.

Schematy kontrolno-ocenne sprzyjają rozumieniu profesjonalizacji jako uzawodowienia, w którym sprawdzane są wiedza, umiejętności zawodowe, kompetencje społeczne oraz realizacja wyznaczonych zadań. Schematy partnerskie mają natomiast potencjał otwarcia rodzin zastępczych na środowisko lokalne i środowiska lokalnego na rodziny, jak również włączenie ich jako równoprawnego partnera w interakcje z innymi pomagaczami. Profesjonalizacja ma tu wymiar praktyczny poprzez legitymizację ze strony uogólnionego społeczeństwa i służb społecznych. Włączenie rodzin zastępczych do środowiska lokalnego oznacza nie tylko ich uwidocznienie, ale uczynienie z nich podmiotu lokalnej troski.

Schemat partnerski może wesprzeć istniejącą sieć społeczną lub wspomóc jej stworzenie. Podobnie z siecią zawodową: organizatorzy pieczy zastępczej mogą przyjąć strategię izolowania podmiotów rodzinnej pieczy od siebie lub działać na rzecz ich integracji i stowarzyszenia. Pierwsze otwarcie, tj. partnerstwo, ma zatem charakter wiążący zasoby i inkluzywny, jednak nie ma waloru automatycznej zmiany społecznej na rzecz uśrodkowania. Wiele zależy od schematu działań profesjonalistów podejmowanej w sieci profesjonalnej. Interakcja z przedstawicielami innych zawodów ma cechy relacji dwupodmiotowej, gdy zachowana jest dwukierunkowość wpływów uczestników

² Nie zawsze jest to ta sama społeczność i terytorium, co miejsce pobytu umieszczonego dziecka, może ono trafić w zupełnie inne niż miejsce jego zamieszkania.

interakcji, a koordynacja zachowań podmiotów zakłada równorzędność partnerów, wnoszących do współdziałania własny wkład (Skreczko, 2000). Sprzyja to osiągnięciu podwójnego efektu *empowermentu* (Rymsza, 2016), daje szansę na aktywizację środowiska zawodowych rodziców zastępczych, ich samoorganizację, wzajemne wsparcie, jak również pracę nad etycznym wymiarem działań.

ZAKOŃCZENIE

Rodzicielstwo zastępcze zawodowe jako zawód ma potencjał pomagania zgodnego z metodyką środowiskową. Kandydaci na opiekunów zastępczych rekrutowani spośród mieszkańców danego terenu wspomagają potrzebujące dzieci z danego terenu. Poprzez pracę z ich rodzicami biologicznymi, obecność i aktywność w lokalnej wspólnoty i sieciach zawodowych mogą stać się ważnym „węzłem” w sieciowaniu w metodzie środowiskowej, integrowaniu społeczności i wnoszeniu w nią wkładu poprzez dbanie o zdrowie i rozwój przyszłych dorosłych obywateli danej wspólnoty terytorialnej.

Jednak badacze, np. Agata Skalec-Ruczyńska (2023), wskazują, że niejasny status zawodowy, niski poziom stabilizacji i prestiżu społecznego kwalifikują polskich opiekunów zastępczych zawodowych jako semiprofesję a nie profesję w ujęciu atrybutywnym. Osłabia to ich pozycję we wspólnoty lokalnej i układzie instytucjonalnym (Skalec-Ruczyńska, 2020). Zawód ten wykonywany w sferze pośredniej (pomiędzy przestrzeni publicznej a prywatnej), definiowany jako praca indywidualna z licznymi partnerami roli (głównie profesjonalistami), w praktyce dnia codziennego ma nikiłe odniesienia do pracy środowiskowej (choć jej nie wyklucza). Wydaje się zatem, że uśredowienie praktyki pomocowej w tym obszarze wymaga rozwoju alternatywnych sposobów myślenia, o bardziej innowacyjnym charakterze, a inspiracją mogą być programy „Rodzina dla rodziny” (Kanada, USA), „Wspólna opieka” (USA) (Chipungu, Bent-Goodley, 2004, s. 74–93) czy „Krąg przyjaciół” (USA) (Ainsworth, Maluccio 2003, s. 48–49). Poszerzają one kręgi wsparcia, przekraczając mury konkretnego domu opiekuna i włączają go w lokalny aktywizm.

BIBLIOGRAFIA/REFERENCES

Ainsworth, F., Maluccio, A., 2003. Towards new models of professional foster care. *Adoption & Fostering*, 27, 4, 46–50.

Badora, S., Basiaga, J., 2011. Czynniki warunkujące rozwój zawodowych rodzin zastępczych. *Praca Socjalna*, 4, 73–87.

Basiaga, J., 2023. „Nie mamy instytucji wspierającej. Mamy wyłącznie kontrolującą”. Zawodowi rodzice zastępczy o systemie wsparcia rodzinnej pieczy zastępczej. Pojedyncze studium przypadku. *Polityka Społeczna*, 4, 10–19.

Basiaga, J., Łojan, A., 2022. Postawy rodzicielskie zawodowych rodziców zastępczych i ich korelacje z doświadczeniami opiekuńczymi z dzieciństwa. *Wychowanie w Rodzinie*, XXVII 231–258.

Basiaga, J., 2015. Zawodowe rodziny zastępcze w lokalnym systemie opieki nad dzieckiem i wsparcia społecznego. *Praca Socjalna*, 2, 59–74.

Chipungu, S.S., Bent-Goodley, T.B., 2004. Meeting the Challenges of Contemporary Foster Care. *The Future of Children*, 14, 1, 74–93.

Dobrzański, L., 2006. O problemach rodzicielstwa zastępczego. *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, 7. https://spotradomsko.pl/pl/11_wiadomosci/18638_pierwszy-ogolnopolski-zwiazek-zawodowy-rodzin-zastepczych.html

Hollett M., Hassett A., Lumsden V., 2022. Foster caring as 'professional parenting': A grounded theory of the relationships between parent and professional in long-term foster care. *Adoption & Fostering*, 46(4), 413–436.

Informacja o zawodzie Rodzic zastępczy (531105). MRiPS, Warszawa 2019.

Informacja Rady Ministrów o realizacji w roku 2022 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, MRiPS. Warszawa 2023, s. 17–18. Dostępny w: <https://www.gov.pl/web/rodzina/informacja-rady-ministrow-o-realizacji-w-roku-2022-ustawy-z-dnia-9-czerwca-2011-r-o-wspieraniu-rodziny-i-systemie-pieczy-zastepczej> [Dostęp: 20.11.2023].

Janowska, Z., 2019. Standardy i dysfunkcje w procesie doboru kandydatów na rodziców zastępczych. *Polityka Społeczna*, 11–12, 23–27.

Kulesza-Woroniecka, I., 2022. Relacje w rodzinach zastępczych. *Roczniki Nauk Społecznych*, 14(50), 3, 209–227.

Kordaczuk-Wąs, M., 2018. Perspektywy doskonalenia kompetencji rodziców zastępczych. W: M. Kordaczuk-Wąs, M. Wiktorowicz Sosnowska, red., *Rodzina zastępcza. Pomiędzy teorią a praktyką*. Wrocław: Wydawnictwo Exante, 79–96.

Młody, L., 2018. Wybrane korelaty wypalenia zawodowego rodziców zastępczych. *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, 7, 35–43.

Niemczyk-Zajac, A., 2020. Środowiskowa praca socjalna. *Zeszyty Naukowe WSG*, 36, seria Edukacja – Rodzina – Społeczeństwo, 5, 285–286.

Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2022 r., GUS. Warszawa 2023.

Pomoc udzielana rodzinom zastępczym przez koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, 2021. Warszawa: NIK.

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 6 listopada 2023 r. w sprawie szkoleń dla kandydatów do sprawowania pieczy zastępczej jest uznane, Dz.U. 2023 nr 274 poz. 2452.

Raclaw, M., 2023. Od instytucjonalnych do rodzinnych form pieczy zastępczej. Ryzyko uproszczeń. W: M. Rymsza, red., *W stronę środowiskowych usług społecznych. Deinstytucjonalizacja praktyk pomocowych w Polsce i Europie*. Warszawa: WUW, 33–52.

Raclaw, M., 2017. *Zinstrumentalizowane rodzicielstwo. Rodziny zastępcze – między usługą a odruchem serca. Perspektywa socjologiczna*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne AKAPIT.

Rymsza, M., red., 2023, *W stronę środowiskowych usług społecznych. Deinstytucjonalizacja praktyk pomocowych w Polsce i Europie*, Warszawa: WUW.

Rymsza, M., 2016. Jaka profesjonalizacja pracy socjalnej w Polsce i jako rozwój służb społecznych? *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 35(4), 25–42.

Skalec, A., 2019. Profesjonalizacja rodzinnej pieczy zastępczej – przesłanki i bariery. *Polityka Społeczna*, 2, 29–34.

Skalec-Ruczyńska, A., 2023. *Proces profesjonalizacji opiekunów zastępczych w Polsce. Główni aktorzy i zasoby*, Warszawa: Difin.

Skalec-Ruczyńska, A., 2020. Trendy w opiece zastępczej – międzynarodowa analiza porównawcza. W: M. Danecka, red., *System pieczy zastępczej. Wybrane aspekty w ujęciu krajowym i międzynarodowym*. Warszawa: ISP PAN, 139–166.

Skreczko, A., 2000. Znaczenie dwupodmiotowej relacji w wychowaniu dziecka. *Studia nad Rodziną*, 4/1 (6), 123–129.

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz. U. z 2004 r. nr 64 poz. 593.

Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, Dz.U. z 2022 r. poz. 447 z późn. zm.

Uchwała nr 135 Rady Ministrów z dnia 15 czerwca 2022 r. w sprawie przyjęcia polityki publicznej pod nazwą Strategia rozwoju usług społecznych, polityka publiczna do roku 2030 (z perspektywą do 2035 r.), M.P. 2022 poz. 767.

Wilson, K., Evetts, J., 2006. The professionalisation of foster care. *Adoption & Fostering*, 30, 1, 39-47.

Wsparcie systemu pieczy zastępczej w procesie deinstytucjonalizacji, 2022. Warszawa: NIK.

Zawodowe rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka w województwie łódzkim – raport z badania. 2018. Łódź: RCPS.