

Małgorzata Franc

Centrum Administracyjne Pieczy Zastępczej w Łodzi

ORCID: 0000-0002-0923-4538

DOI: <https://doi.org/10.35464/1642-672X.PS.2024.2.08>

Praktyka koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w kontekście teorii kreatywności Romana Schulza

Family Foster Care Coordinator Practice in the context of Roman Schulz's theory of creativity

ABSTRACT: The observation of contemporary societies led R. Schulz to develop a sociological concept of creativity and to distinguish four categories of behaviour within which creativity takes place. These fields of creativity are: autonomous culture-forming activities; modern human work; innovative social behaviours; self-creation. The fields of human creative activity are the basis of the model of creativity Roman Schulz – the dimensions of creativity are the warp. The author adopts universally recognized dimensions of creativity, i.e. the creative subject, the creative product, the creative process, the conditions of creativity. The superimposition of these two elements: fields and dimensions of creativity makes it possible to visualize the multiplicity and diversity of activities of the coordinator of family foster care.

To a large extent, the activities of the family foster care coordinator are declarative. Thus, they reveal deficiencies in the predispositions of the family foster care coordinator and deficiencies on the part of the organization – the organizer of family foster care.

KEY WORDS: fields and dimensions of creativity, coordinator of family foster care, sociological concept of creativity.

STRESZCZENIE: Obserwacja współczesnych społeczeństw doprowadziła R. Schulza do opracowania socjologicznej koncepcji twórczości i wyróżnienia czterech kategorii zachowań, w obrębie których dokonuje się twórczość. Tymi dziedzinami twórczości są: autonomiczna działalność kulturotwórcza; nowoczesna praca ludzka; innowacyjne zachowania społeczne; autokreacja. Dziedziny działalności twórczej człowieka stanowią kanwę

modelu twórczości Romana Schulza – osnową są wymiary twórczości. Autor przyjmuje powszechnie uznane wymiary twórczości, tj. podmiot twórczy, produkt twórczy, proces twórczy, warunki twórczości. Nałożenie tych dwóch elementów: dziedzin i wymiarów twórczości pozwala unaocnić wielość i różnorodność aktywności koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej.

Wskazane aktywności koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w dużej części mają charakter deklaracyjny. Tym samym ujawniają braki w predyspozycjach koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej oraz niedostatki po stronie organizacji – organizatora rodzinnej pieczy zastępczej.

SŁOWA KLUCZOWE: dziedziny i wymiary twórczości, koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, socjologiczna koncepcja twórczości.

Wprowadzenie

Roman Schulz stoi na stanowisku socjologicznej koncepcji twórczości (1990). Jest bowiem zdania, że obraz twórczości nakreślony przez dominujące koncepcje psychologiczne jest niepełny. Psychologiczne koncepcje twórczości nie wypracowały, zdaniem autora, zadawalającego, jednoznacznego stanowiska co do twórczości i jej faktycznego znaczenia społecznego. Prześcigają się jedynie w wyodrębnianiu mechanizmów, procesów zachodzących w umysłach twórców, czynników, składników warunkujących twórczość, w domniemaniu czym twórczość jest, na czym polega. Niewzruszenie traktują twórczość jako dzieło jednostek twórczych, pracujących w izolacji czasowo-społecznej. Wielość psychologicznych ujęć twórczości być może czyni ją bardziej znaną niż obcą, niemniej nie obejmuje całości zjawiska i roli działań twórczych w wymiarze historyczno-kulturowo-społecznym.

Zamiarem Schulza jest dopełnienie wizji twórczości właśnie o kontekst historyczno-społeczny. Ta perspektywa pozwala zobaczyć twórczość jako społeczną aktywność człowieka, odbywającą się w konkretnych, determinujących ją społeczno-historycznych warunkach, pozostającą w interakcjach: twórcy z innymi twórcami, dzieła z innymi wytworami twórczymi.

Socjologiczna koncepcja twórczości Schulza – jak sam autor o niej mówi – traktuje twórczość behawioralnie, realistycznie i intersubiektywnie. Znaczy to tyle, że stosowniej jest rozważać twórczość w kategoriach realnych zachowań ludzi tworzących i ich udziału w życiu zbiorowym. Tym bardziej, że twórczość zmieniła swoje oblicze na przestrzeni wieków – czym innym była w społeczeństwach tradycyjnych, a czym innym jest w społeczeństwach nowoczesnych. W społeczeństwach tradycyjnych twórczość obejmowała węższy obszar działalności kulturowej, występowała w nauce, częściowo w technice, a jej tempo było stosunkowo niewielkie. Dostęp do dóbr twórczości był ograniczony, a zatem samowiedza członków społeczności tradycyjnej, czyli wiedza o tym, jaki wpływ twórczość wywiera na nich, a społeczność na twórczość,

była znikoma. W społeczeństwie nowoczesnym dość że działalność twórcza ulega ciągłemu zróżnicowaniu i przybiera na dynamice, dość że występuje nie tylko w dziedzinach wzbogacających dorobek kultury, ale i w sferze nowoczesnej pracy, w nowoczesnych dziedzinach życia społecznego, to jeszcze wyraża się w dążeniach autokreacyjnych ludzi. Ponadto wysoki stopień samowiedzy znacząco wpływa na ich postawy i zachowania, którym dodatkowo sprzyjają warunki upowszechniania tych postaw i zachowań.

Obserwacja współczesnych społeczeństw doprowadziła Schulza do wyróżnienia czterech kategorii zachowań, w obrębie których dokonuje się twórczość, są nimi:

- autonomiczna działalność kulturotwórcza,
- nowoczesna praca ludzka,
- innowacyjne zachowania społeczne,
- autokreacja.

Wyróżnione przez Schulza dziedziny twórczości zostały zanalizowane w kontekście praktyki koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej.

„Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej jest swego rodzaju pracownikiem pierwszego kontaktu dla każdej rodziny zastępczej” (Gebel, 2017, s. 261). Jest zatrudniany przez jednostkę organizacyjną systemu pieczy zastępczej zwaną organizatorem rodzinnej pieczy zastępczej.

W myśl ustawy zadaniami stojącymi przed koordynatorem są:

- 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 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, art. 77, pkt 3).

Praca koordynatora z rodziną 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.

Opierając się na klasyfikacji celów Janusza Gniteckiego (1999, s. 16) należy wskazać, że artykuł realizuje:

- cel teoretyczny w tym zakresie, że opisuje wybraną teorię twórczości – socjologiczną koncepcję twórczości Schulza w kontekście pracy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej;
- cel poznawczy w zakresie opisu i wyjaśnienia zależności pomiędzy dziedzinami twórczości wskazanymi przez autora a specyfiką pracy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej;
- cel praktyczny w zakresie opracowania dziedzin i wymiarów twórczości w kontekście praktyki koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej.

Autonomiczna działalność kulturotwórcza

Autonomiczna działalność kulturotwórcza zwana jest pracą twórczą. Praca twórcza jest pracą trudną. Wymaga pogodzenia konsekwencji działania i gotowości na nieprzewidziany, nieoczekiwany zwrot, odsłaniający coś, czego właśnie przewidzieć nie było można. Wymaga kontroli myśli, i to najczęściej myśli dyskursywnej, świadomej swych założeń i swych celów, oraz dopuszczenia spontaniczności (Stróżewski, 1983, s. 307–308). Twórczość jest pracą, gdzie spotykają się: rygor i swoboda. „Rygor jest sposobem odniesienia się w trakcie procesu do założonych na początku «idei regulatywnych», norm, reguł, sposobem polegającym na maksymalnie ścisłym, pozbawionym odchyień, a tym bardziej wyjątków, ich przestrzeganiu” (Stróżewski, 1983, s. 316). Swoboda jest wolna od presji i napięcia. Jest źródłem raczej bezosobowego *się*, na którego działanie *ja* co najwyżej pozwala. W pracy twórczej zespala się kalkulacja i improwizacja. Kalkulacja jest dziełem umysłu, zaś improwizacja – żywym doświadczeniem momentu teraz i równoczesnym uchwyceniem faz przeszłych

i przyszłych, poddaniem się aktualnemu przebiegowi zdarzeń i poczuciem panowania nad nimi (Stróżewski, 1983, s. 326).

Praca twórcza jest pracą żmudną: żmudnym procesem rozwiązywania problemu; żmudnym, bo charakteryzującym się systematyczną pracą, budowaniem dzieła krok po kroku (Nęcka, 2000, s. 780).

Praca twórcza jest pracą ciągłą; nieustannie dochodzi w niej do odkrywania i stwarzania (Stróżewski, 1983). Twórca nieustannie stwarza „struktury próbne”, które mają go przybliżyć do celu; nieustannie niweluje rozbieżności między kolejnymi strukturami próbnymi a celem z natury rzeczy wyidealizowanym. Praca twórcza „w zasadzie nigdy się nie kończy. Jest przy tym cały czas jednolita w swojej interakcyjnej strukturze” (Stróżewski, 1983, s. 790).

W pracę twórczą wpisane jest ryzyko: psychiczne, społeczne, a nierzadko ekonomiczno-finansowe. Czy wysiłek intelektualny i poświęcony czas przyniosą spodziewane owoce? Czy praca twórcza zyska społeczną aprobatę?

Praca twórcza obejmuje znaczny obszar innowacji. Innowacją jest wprowadzenie czegoś nowego i rzecz nowo wprowadzona. Innowacja to przekształcanie rzeczywistości zgodnie z jej podstawowym założeniem, jakim jest wspieranie człowieka w jego rozwoju. Innowacja jest zmianą dokonującą się w ramach kultury społecznej, na tej zaś drodze dochodzi do wzbogacenia kultury symbolicznej. Domaganie się innowacji oznacza żądanie zmian unowocześniających jakąś dziedzinę. Działania innowacyjne nastawione są więc na zmianę, którą cechuje nowość, celowość i odpowiedzialność autora za jej efekty.

Potrzeba wprowadzania innowacji wypływa z trzech źródeł: z twórczego charakteru pracy, z konieczności przygotowania innych do życia w realnym świecie oraz ze zmienności rzeczywistości społecznej, kulturowej i konieczności dostosowania się do nowych sytuacji.

W przypadku autonomicznej działalności kulturotwórczej koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej należy mówić o innowacji w pracy z rodziną zastępczą.

Mając na uwadze przedmiot analizy – pracę koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej z rodziną zastępczą, należy wskazać, iż podejmowana przez nich „praca twórcza”:

- ogranicza się głównie do rozwiązań programowych, obejmuje bowiem – co najwyżej – uaktualnienie specjalistycznej wiedzy przedmiotowej;
- rozwiązania organizacyjne zyskują niekiedy postać opracowania nowych kierunków współpracy, będących często rezultatem wyrażanych przez rodzinę zastępczą potrzeb;
- innowacyjne rozwiązania metodyczne są najmniej rozpowszechnione – rzadko wykraczają poza przyjęte standardy, procedury i metodę indywidualnego przypadku.

Nowoczesna praca ludzka

Innowacje w dziedzinie nowoczesnej pracy ludzkiej powstają na kanwie zaawansowanego dorobku kultury symbolicznej. Zależność między nowoczesnie rozumianą pracą a dorobkiem kulturowym wzbogacanym w toku autonomicznej działalności kulturotwórczej jest aż nazbyt wyraźna. Innowacje kulturowe wymuszają nowy styl pracy, nowe do niej nastawienie. Nowe sposoby wykonywania zadań, skomplikowane zespoły czynności, a nawet nowe profesje owocują innowacjami w dziedzinie kultury symbolicznej. Do stworzenia i wprowadzenia w życie społeczne nowoczesnych sposobów pracy i innowacji w wyniku ich powstałych konieczne stają się przy tym specyficzne kwalifikacje intelektualne i osobowościowe. Zadania podejmowane przez ludzi są bowiem wysoce złożone, nieokreślone i zmienne – odtwórczy charakter pracy traci więc rację bytu.

Uwaga koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w jego nowoczesnej pracy powinna więc być skierowana na nieustanne podnoszenie swoich kwalifikacji i kształtowanie swoich kompetencji.

Kwalifikacje zawodowe obejmują umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne niezbędne do wykonywania danego zawodu (Kwiatkowski, Sepkowska, 2000, s. 9). Są one zawsze potwierdzane określonym certyfikatem. Można przyjąć za Tadeuszem Oleksynem, że kwalifikacje zawodowe obejmują wykształcenie, wiedzę zawodową, umiejętności zawodowe i cechy psychofizyczne (2000, s. 61).

Kompetencje zawodowe to zdolność wykonywania czynności w zawodzie dobrze lub skutecznie, zgodnie ze standardami wymaganymi na stanowisku pracy, wspierana określonymi zakresami umiejętności, wiadomości i cechami psychofizycznymi, jakie powinien posiadać pracownik (Kwiatkowski, Sepkowska, 2000, s. 13). Przywołując definicję Oleksyna możemy powiedzieć, iż kompetencje to te czynniki leżące po stronie pracownika, które zapewniają zdolność do skutecznego działania (2000, s. 61–62).

Kompetencje zawodowe to pojęcie szersze, obejmujące zarówno potrzebne do wykonywania zawodu kwalifikacje, jak i zdolność przystosowania się do nowych sytuacji, wymagających wiele własnej inicjatywy i zaangażowania, prowadzących do skutecznego działania. „Skuteczność” to domena kompetencji odróżniająca je od kwalifikacji (Konecki, 2002). Zatem kompetencje to zdolność skutecznej realizacji określonych zadań związanych z pracą lub osiągnięcia pożądaných wyników (Olczak, 2009).

W pracy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej kwalifikacje są konieczne i wymagane. Koordynatorem bowiem może być osoba, która posiada

wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie lub 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 jako prowadzący rodzinny dom dziecka (art. 78 Ustawy).

Inaczej kształtują się kompetencje. „Kompetencje związane z wiedzą” to przygotowanie do wykonywania konkretnych zadań w ramach zawodu, specjalizacji, stanowiska czy organizacji. W tej kategorii mieszczą się kompetencje, które opisują to, czego pracownik nauczył się do tej pory i co może zastosować w odpowiedniej sytuacji. Wiedza może dotyczyć faktów, wydarzeń, procedur, teorii. „Kompetencje związane z wiedzą” koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej łączą się z ich „wiedzą techniczną”. Wiedza techniczna jest doświadczeniem „ukazującym świat [...] jako przedmiot naszych sprawczych oddziaływań. Wiedza techniczna okazuje się użyteczna w trojaki sposób: po pierwsze – wskazuje cele, które należy osiągnąć (cele rozumiane są przez tę wiedzę w sposób techniczny – jako zamierzone skutki działania), po drugie – dostarcza wiadomości o metodach, rozumianych jako sprawdzone i powtarzalne sposoby osiągania celów, po trzecie – określa środki i warunki, od których zależy możliwość osiągnięcia celów” (Kwaśnica, 2004, s. 299).

„Kompetencje związane z umiejętnościami i zdolnościami” dotyczą czynników niezbędnych dla odniesienia sukcesu w konkretnym zadaniu w pracy. Należą tu dobrze znane od dawna kompetencje komunikacyjne, umysłowe, interpersonalne, organizacyjne, techniczne, biznesowe, przywódcze, samorządzenia itp. W przypadku koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej należy mieć tu na myśli wiedzę praktyczno-moralną, czyli „ten rodzaj doświadczenia, które nabywamy w praktyce komunikacyjnej, w szeroko pojętym dialogu” (Kwaśnica, 2004, s. 299). Wiedza praktyczno-moralna dostarcza całościowej wizji świata, dzięki której rozumiemy świat i siebie samych jako całość jakoś uporządkowaną i mającą sens, określa reguły stanowienia sensu i zasady moralne budujące nasz stosunek do siebie samych i do innych ludzi oraz normujące nasze postępowania, „umożliwia dialogowe porozumiewanie się z innymi ludźmi [...] i jednocześnie żyje dzięki temu dialogowaniu. Umożliwia dialog w tym sensie, że zobowiązuje do przestrzegania etyki mowy, etyki, która daje uczestnikom komunikacji równe uprawnienia i nakłada na nich wspólny obowiązek znoszenia blokad komunikacyjnych powodowanych przez stosunki panowania, podległości i przemocy” (Kwaśnica, 2004, s. 299).

„Kompetencje związane z uzdolnieniami” odnoszą się do potencjału pracownika, możliwości jego rozwoju, wykorzystania uzdolnień w celu zdobycia nowych kompetencji. Ich znaczenie jest tym większe, im bardziej instytucja nastawiona jest na zmiany i konieczność rozwoju nowych kompetencji. Przenosząc „kompetencje związane z uzdolnieniami” na grunt koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej należy wskazać, iż łączą się one z twórczym przekraczaniem roli zawodowej koordynatora.

„Kompetencje związane ze stylami działania” opisują cechy osobowe, które determinują np. orientację społeczną, zorientowanie na współpracę, sposoby realizacji celów.

Wydaje się, iż współczesny koordynator rodzinnej pieczy zastępczej winien kształtować swój styl działania oparty na:

- akceptacji wspólnoty ludzkiej, jako autentycznej, realizującej się w kategoriach „ja i ty”,
- uznaniu prymatu wartości nieinstrumentalnych nad wartościami, które są środkiem służącym do osiągnięcia innych celów,
- uznaniu prymatu wartości nad korzyściami,
- poszukiwaniu w dialogu różnych wartości powszechnych i trwałych (Jankowski, 1993, s. 10).

„Kompetencje związane z zasadami i wartościami” dotyczą zasad, wartości, wierzeń, pozwalają na określenie motywów działania. Odnoszą się do tego, czego poszukuje się w pracy oraz do ról życiowych, które wpływają na dokonywane wybory. Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej w swej pracy z rodziną winien odwoływać się do wartości autotelicznych, wartości samych w sobie. Przeżyciem warunkującym wartości autoteliczne jest bezinteresowność i pragnienie kontaktu z wartością, której motywem aktualnie uświadamianym jest ona sama. W swej praktyce koordynator rodzinnej pieczy zastępczej winien także dążyć ku wartościom humanistycznym: cennym i godnym pożądaniami normom i wzorom kulturowym, do poznania, rozumienia wartości, otoczenia ich refleksją, ustanowienia własnej hierarchii wartości, nadto – szukać „sojuszu” między światem wartości materialnych a wartościami duchowymi, bo – jak stwierdził Józef Bańka – człowiek nigdy nie wyznaczy sobie granicy materialnego posiadania, należy więc kształtować wartości humanistyczne już od teraz. Obrazem uwzględnienia wartości autotelicznych i humanistycznych jest pełne i twórcze uczestnictwo w życiu społecznym ze względu na dobro ogółu.

„Kompetencje związane z zainteresowaniami” oznaczają preferencje dotyczące zadań i rodzaju pracy oraz środowiska pracy. Mają wpływ na efektywność, zwłaszcza wtedy, kiedy rodzaj pracy jest w pełni zgodny z rodzajem za-

interesowań pozazawodowych. „Kompetencje związane z zainteresowaniami” – choć na pewno właściwe każdemu koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej – są mechanizmem napędowym jego pracy, głównym motywatorem jego rozwoju zawodowego, ważnym czynnikiem wyróżniającym koordynatora spośród innych koordynatorów. Zaspokajanie własnych potrzeb nie powinno odbywać się kosztem rodziny zastępczej i kształtowania w nich poszanowania, rozumienia i osobistej interpretacji przekazów kulturowych. Zaleca się, by „kompetencje związane z zainteresowaniami” mieściły się w szeroko pojętej ambiwalencji (Witkowski, 1997, s. 142–143).

„Kompetencje fizyczne” odnoszą się do dyspozycji związanych z fizycznymi wymaganiami stanowiska pracy. Niewątpliwie koordynator rodzinnej pieczy zastępczej zmuszony jest wykazać się odpowiednią sprawnością fizyczną, wyczuleniem zmysłów czy zdolnościami psychofizycznymi, gdyż te mają znaczenie dla jakości pracy z rodziną zastępczą.

Innowacyjne zachowania społeczne

W związku z pełnieniem przez członka nowoczesnego społeczeństwa jednocześnie wielu zróżnicowanych ról społecznych innowacje dotyczą również zachowań społecznych. Przejawem twórczości w tej dziedzinie nie jest twórczy produkt, twórcze rozwiązania, a zdolność uczenia się nowych wzorów zachowań w odpowiedzi na wymogi społeczeństwa i modyfikacje środowiska życia człowieka. Współczesny świat wymusza więc na koordynatorze rodzinnej pieczy zastępczej bycie twórczym.

Józef Koziński (1997) wymienia następujące właściwości, charakteryzujące osoby twórcze: silna motywacja poznawcza; introwersja, a więc zamknięcie w sobie, skłonność do samoanalizy itp.; niezależność w myśleniu i działaniu, niski konformizm, odrzucanie konwencji i sztywnych schematów postępowania; krytycyzm wyrażający się w surowej ocenie stanu wiedzy naukowej, umiejętności wykrywania luk i sprzeczności w systemie twierdzeń, nieuleganie opinii autorytetów; brak równowagi emocjonalnej: impulsywność, pobudliwość, chwiejność uczuciowa.

Dla Andrzeja Strzałeckiego (1969) cechami charakteryzującymi osobowość twórczą są: stanowczość, przywódczość, pełnia inicjatywy, aktywność, samowystarczalność; brak zahamowań i konwencjonalności; silna motywacja, umiłowanie i zapał do pracy, wewnętrzna dyscyplina, upór, dokładność; konstruktywna krytyka, szerokie zainteresowania, duża wiedza, elastyczność; chłonność uczuciowa i emocjonalna, subiektywność, witalność, entuzjazm; estetyczny stosunek do świata, estetyczny typ inteligencji, małe zainteresowanie

sprawami ekonomicznymi, brak agresywności; nierównowagę emocjonalną, zachowanie z rezerwą; bycie introwertykami.

W wyniku przeprowadzonych badań Jerzy Trzebiński (1976) cechy osób twórczych sprowadza do następujących: silne ego, wyższa inteligencja, tolerancja na sprzeczne doświadczenia, wyższy od przeciętnego w populacji poziom zaburzeń psychicznych oraz specyficzna formuła uspołecznienia i niezależność.

Według Zbigniewa Pietrasińskiego (1969), do trzech najbardziej uniwersalnych, a zarazem szczególnie ze sobą powiązanych i określających wspólnie dynamikę oraz stopień rozwoju osobowości twórczej cech należą: zdolności, wzmożona aktywność intelektualna i związana z nią motywacja, a także niezależność, autonomia jednostki przełamująca bariery konformizmu.

Nie sposób przytoczyć wszystkich autorskich indeksów cech osoby twórczej. Można jedynie stwierdzić, iż systematycznie wskazywano na korelacje twórczości z niezależnością sądów i autonomią jednostki, szerokością jej zainteresowań, „siłą ego”, wiarą we własne siły i wysokim poziomem energii działania. Specyficzną dla twórczości cechą jest postawa estetyczna (Strzałecki, 1989), tolerancja na bodźce wieloznaczne lub wewnętrznie sprzeczne oraz preferencja do umiarkowanego ryzyka. Nosiciel takich cech jest wrażliwy na piękno i skłonny do poszukiwania eleganckich rozwiązań, stosunkowo dobrze znosi stany niepewności związane z rozwiązywaniem złożonych, źle sformułowanych problemów i nie boi się rozwiązań o wysokim ryzyku odrzucenia. Do cech sprzyjających twórczości należy też zaliczyć narcyzm. Jakkolwiek irytujący dla otoczenia, może wybitnej jednostce ułatwić podtrzymanie wiary we własne siły i wartość tworzonych dzieł, wbrew przeszkodom lub niechęci środowiska. W rezultacie jest wysoce prawdopodobne, że osoba wyposażona w takie cechy okaże się jednostką kreatywną (Nęcka, 2000, s. 804).

W kontekście pracy koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej z rodziną zastępczą wydaje się właściwe wskazanie, że twórczym koordynatorem jest ten, kto osiąga (lub powinien osiągać) wybitne wyniki w pracy z rodziną zastępczą, kto wyróżnia się samodzielnością stosowanych rozwiązań. Jednakże trzeba podkreślić, iż o ile pierwsze kryterium budzi wątpliwości – wybitne wyniki w pracy z rodziną osiąga się niekoniecznie poprzez pracę twórczą, a nawet stosując nowe elementy pracy można uzyskać czasowo pogorszenie wyników, to drugie kryterium wydaje się trafne. Niewątpliwie twórczego koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej wyróżniać będzie nowość i samodzielność stosowanych rozwiązań, przejawianie inicjatywy w pracy z rodziną zastępczą.

Obrazowo postawę twórczą w kontekście pracy ukazuje Józef Banasiak: „Twórcza postawa wobec pracy [...] jest to tendencja do rozwiązywania problemów zawodowych w sposób polegający na produktywnym poszukiwaniu

nowatorskich rozwiązań, ich weryfikacji możliwie naukowymi metodami oraz na instrumentalnym potraktowaniu wyników tej weryfikacji, co stanowić powinno gwarancję uzyskania w podejmowanym działaniu rezultatów lepszych niż w działaniu opartym na dotychczasowych schematach” (1975, s. 93).

Wydaje się więc, iż sytuacja współczesnego koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej coraz bardziej staje się sytuacją twórcy środowiska rodziny zastępczej.

Autokreacja

Głównie za sprawą wzrostu poziomu samowiedzy Schulz wskazuje czwartą dziedzinę aktywności twórczej człowieka – jest nią autokreacja (lub samorozwój, samorealizacja). Współczesny człowiek może być nie tylko odkrywcą, wynalazcą, innowatorem w pracy czy zdolnym do kreacji postaw społecznych – może również siebie jako osobę uczynić „obiektem” działalności twórczej. Innowacyjne zadania podejmowane w stosunku do własnego „ja” łączą się z planowaniem własnego rozwoju, formowaniem własnej osobowości i urzeczywistnianiem siebie na przestrzeni całego życia. Przy czym trud tworzenia siebie może dokonywać się poprzez realizacje na polu pracy twórczej, pracy nowoczesnej czy innowacji społecznych.

Samorealizacja zawodowa pracowników to rozległe i – jak się wydaje – niedostatecznie spenetrowane pole poszukiwań badawczych w zakresie pedagogiki pracy. Funkcjonowanie twórczych pracowników w zawodzie, ich relacje ze współpracownikami i zwierzchnikami uzależnione są bowiem od psychologicznego środowiska jednostki twórczej (wiedzy, motywacji, systemu wartości, uzdolnień, sprawności intelektualnych samego pracownika itp.) oraz od warunków zewnętrznych (warunków środowiska pracy, klimatu twórczego, atmosfery, sprzyjaniu lub hamowaniu działalności twórczej pracownika).

Problematykę samorealizacji zawodowej bardziej wnikliwie rozpatrują teorie organizacji i zarządzania. Teorie te głoszą, że rozwój zawodowy przebiega w zakresie ogólnego rozwoju człowieka i dotyczy prawie całego jego życia, że rozwój zawodowy to proces wdrażania obrazu samego siebie. Rozwój zawodowy jest postępującym, ciągłym i nieodwracalnym procesem, którego celem jest wybór zawodu. Kierunek i tempo przechodzenia jednostki od jednego poziomu zawodowego do drugiego uzależnione jest od inteligencji, pozycji społecznej, ekonomicznej, zainteresowań i wartości. Satysfakcja zawodowa i życiowa zależy od zakresu w jakim jednostka może w swojej pracy dać wyraz własnym zdolnościom, zainteresowaniom i wartościom. Gdy jednostka może w swojej pracy zawodowej wyrazić swój charakter, gdy jednoczy się z misją instytucji, w której pracuje, ma poczucie samorealizacji, przynależno-

ści i stałości. Może pełnić taką rolę zawodową, która ją inspiruje i motywuje do efektywnej pracy. Teorie i praktyka organizacji i zarządzania dowodzą, że istotne jest tworzenie środowiska zawodowego sprzyjającego rozwojowi, a co za tym idzie – środowiska sprzyjającego samorozwojowi zawodowemu, samo-realizacji zawodowej.

Współczesne organizacje nastawione są na permanentny rozwój pracowników. Kreślone są programy rozwoju pracowników/ścieżki kariery, w których brane są pod uwagę procesy zarówno umacniania doświadczenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, jak również poszerzanie przez nich wiedzy ogólnej, horyzontów intelektualnych, zwiększanie repertuaru aktywności i możliwości dostosowania się przez pracowników do bieżących zadań. Jednocześnie każdy z pracowników planuje swoją indywidualną karierę zawodową poprzez wytyczanie sobie celu zawodowego, dzielenie swojej ścieżki kariery na etapy, projektowanie sposobów osiągnięcia celu.

Kariera zawodowa koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej, czyli sekwencja pełnionych ról społeczno-zawodowych i odpowiadających im pozycji, rozpatrywana w kategoriach rezultatów i w odniesieniu do aktywności społeczno-zawodowej, jest w pewnym stopniu nakreślona przez wyznaczenie stopni awansu: młodszy koordynator, koordynator, starszy koordynator, i determinująca indywidualną ścieżkę kariery zawodowej. Nie oznacza to, że ocena własnych umiejętności, zdolności, motywacji, zainteresowań, wiedzy, doświadczeń, wartości itp., oraz ich doskonalenie i analiza alternatywnych karier, nie może być zaczynem rozpoczęcia działań w kierunku zmiany kariery, choć w kontekście wyznaczonych stopni awansu może być to trudne. Tym bardziej, że dowiedziano, iż umiejętność tworzenia własnej wizji kariery zawodowej nie jest zbyt duża wśród pracowników – według badań Grażyny Bartkowiak (2006) tylko 27% osób bardzo dobrze i precyzyjnie potrafi nakreślić obraz swojej kariery, 25% badanych nie było w stanie wykreować takiego wizerunku mimo deklarowanego dużego zaangażowania w pracę zawodową i bardzo pozytywnej oceny jej wartości w życiu.

Zakończenie

Formy (dziedziny) działalności twórczej człowieka stanowią kanwę modelu twórczości Schulza – osnową są wymiary twórczości. Autor przyjmuje powszechnie uznane wymiary twórczości, tj. podmiot twórczy, produkt twórczy, proces twórczy, warunki twórczości. Nałożenie tych dwóch elementów: dziedzin i wymiarów twórczości pozwala unaocznnić wielość i różnorodność aktywności koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej.

Tabela 1. Dziedziny i wymiary twórczości w kontekście praktyki koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej

Wymiary twórczości	Formy (dziedziny) twórczości: autonomiczna działalność kulturotwórcza, nowoczesna praca ludzka, innowacyjne zachowania społeczne, autokreacja
Produkt	innowacje w ramach rozwiązań programowych, organizacyjnych, metodycznych; wizje/sugestie/projekty zmian prawnych (związanych z rozwiązaniami wynikającymi bezpośrednio z zapisów legislacyjnych), zmian międzyinstytucjonalnych (dotyczących współpracy z innymi instytucjami), zmian instytucjonalnych (związanych z funkcjonowaniem instytucji, w ramach których działa organizator rodzinnej pieczy zastępczej)
Podmiot	osoba twórcza, aktywna, o silnej motywacji i wewnętrznej dyscyplinie, z zapalem do pracy; profesjonalista wzbogacający wiedzę przedmiotową, zdobywający nowe kwalifikacje i kompetencje, poszerzający zainteresowania, dokładny, rzetelny, o konstruktywnej krytyce; innowator pełen inicjatywy, gotowy na przyjęcie nowych wzorów zachowań w odpowiedzi na wymogi społeczeństwa i modyfikacje środowiska życia człowieka
Proces	procesy planowania i realizacji innowacji, rozwoju aspiracji zawodowych, podnoszenia prestiżu zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej, udziału w aktywności społeczno-kulturowej, projektowania rozwoju i wzbogacania osobowości
Warunki	stan i wymogi środowiska społeczno-kulturowego, współczesny typ organizatora pieczy zastępczej – organizacja „ucząca się” (sprzyjająca rozwojowi pracownika, kreśląca programy rozwoju pracownika), kultura organizacji, model zachowań organizacyjnych, formy partycypacji w organizacji, system motywacji organizatora pieczy zastępczej, spójność grupy pracowniczej, społeczny prestiż zawodu

Źródło: opracowanie własne.

Wskazane aktywności koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w dużej części mają charakter deklaracyjny. Tym samym ujawniają braki w pre-dyspozycjach koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej, co wpływa na jakość podejmowanych przez nich działań. Wiodącymi problemami są tu np.: brak profesjonalizmu i skuteczności w realizowaniu przez koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej zadań, mogących wynikać m.in. z obciążenia koordynatorów pracą:

- dużym wachlarzem problemów, z jakimi borykają się rodziny zastępcze, które wynikają z różnorodnych przyczyn umieszczenia dzieci w pieczy zastępczej, a którym ma zaradzić koordynator,
- obciążeniem koordynatora jednoosobową odpowiedzialnością za sytuację w rodzinie zastępczej – „jeżeli rodzina źle funkcjonuje, to obarcza się za to koordynatora”,
- trudnościami w ramach współpracy z rodzinami zastępczymi (zatajanie przez rodziny zastępcze istotnych informacji, niestosowanie się do założeń koordynatorów, niskie kompetencje wychowawcze rodzin zastępczych i niechęć do ich podnoszenia, częste postawy roszczeniowe rodziców zastępczych),
a także:
- niskie wynagrodzenie,

- niski prestiż społeczny zawodu,
- brak czynników motywacyjnych do pracy,
- niechęć do podnoszenia swoich kwalifikacji przez koordynatorów,
- brak współpracy z jednostkami naukowymi (nieznajomość koordynatorów najnowszej wiedzy i wyników badań naukowych),
- nieumiejętność zarządzania sobą w czasie,
- wypalenie zawodowe wynikające z wielu czynników (duży stres, brak skuteczności własnych działań).

Niedostatki zauważane są także po stronie organizacji – organizatora rodzinnej pieczy zastępczej. Wśród najważniejszych można wskazać m.in.:

- brak środków finansowych na podnoszenie kompetencji zatrudnionych koordynatorów oraz na fakultatywne formy wspierania rodzin zastępczych, co powoduje ograniczanie się przez organizatorów do udzielania rodzinom jedynie obligatoryjnej pomocy;
- niedostatek działań instytucjonalnych zmierzających do zwiększenia liczby niezawodowych rodzin zastępczych, które są niezwykle istotne dla tworzenia bazy wykwalifikowanych i właściwie zmotywowanych rodzinnych środowisk opiekuńczo-wychowawczych, gwarantujących wysoki poziom pracy z dzieckiem umieszczonym w pieczy zastępczej, a których niedostatek często prowadzi do umieszczania małych dzieci w placówkach opiekuńczo-wychowawczych niezgodnie z obowiązującym prawem.

Bibliografia

- Banasiak J. (1975). Z rozważań o nauczycielu twórczym. *Kwartalnik Pedagogiczny*, 2.
- Bartkowiak G. (2006). Psychologia zarządzania. Poznań.
- Gebel T. (2017). Koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej wobec zawodowych zagrożeń (ss. 259–268). *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 30, 4.
- Gnitecki J. (1999). *Wstęp do metodologii w badaniach naukowych*. Poznań.
- Jankowski D. (1993). Edukacja kulturalna, czyli jaka? W: D. Jankowski (red.). *Edukacja kulturalna. Szkoła i rodzina*. Kalisz.
- Konecki K. (2002). Pozyskiwanie pracowników o strategicznych kompetencjach. W: H. Król (red.). *Szkice z zarządzania zasobami ludzkimi*. Warszawa.
- Kozielecki J. (1997). *Transgresja i kultura*. Warszawa.
- Kwaśnica R. (2004). Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu (ss. 291–319). W: Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.), *Pedagogika, cz. 2*. Warszawa.
- Kwiatkowski S. M., Sepkowska Z. (2000). Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce. Warszawa–Radom.
- Nęcka E. (2000). Twórczość. W: J. Strelau (red.), *Psychologia*. Gdańsk.
- Olczak M. (2009). Kwalifikacje i kompetencje nauczyciela (ss. 24–28). *Edukacja i Dialog*, 4 (207).
- Oleksyn T. (2000). Zarządzanie kompetencjami w organizacji. W: A. Ludwicyński (red.). *Szkolenie i rozwój pracowników a sukces firmy*. Warszawa.

- Pietrasiński Z. (1969). *Myslenie twórcze*. Warszawa.
- Schulz R. (1990). *Twórczość – społeczne aspekty zjawiska*. Warszawa.
- Stróżewski W. (1983). *Dialektyka twórczości*. Kraków.
- Strzałecki A. (1969). *Wybrane zagadnienia psychologii twórczości*. Warszawa.
- Strzałecki A. (1989). *Twórczość a style rozwiązywania problemów praktycznych. Ujęcie prakseologiczne*. Wrocław.
- Trzebiński J. (1976). Osobowościowe warunki twórczości. W: J. Reykowski (red.). *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi*. Warszawa.
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, Dz.U. 2011 Nr 149, poz. 887.
- Witkowski L. (1997). *Edukacja wobec sporów o (po)nowoczesność*. Warszawa..