

Potencjalny wpływ KGR na profesjonalistów

8 lipca 2014

Zobaczmy jak przedstawiają się odpowiedzi ankietowanych w poszczególnych kryteriach stażu pracy (Tabela 4).

Tabela 4. Potencjalny wpływ KGR na profesjonalistów wg kryterium stażu pracy (N=47)

Potencjalny wpływ KGR na profesjonalistów	1-5 lat stażu pracy		6 i więcej lat stażu pracy		Razem	
	n	%	n	%	n	%
Zmiana mentalności profesjonalistów	20	80%	8	36,36%	28	59,57%
Nowe narzędzie pracy (praca na zasobach rodziny)	2	8%	6	27,27%	8	17,02%
Wzmocnienie współpracy między profesjonalistami a rodzinami (większe zaangażowanie, mobilizacja)	3	12%	4	18,18%	7	14,89%
Nowe spojrzenie na rodzinę, jej problemy i rozwiązania	6	24%	0	0%	6	12,76%
Odciążenie pracowników	3	12%	1	4,54%	4	8,51%
Inne	3	12%	8	36,36%	11	23,40%
Brak odpowiedzi	0	0%	4	18,18%	4	8,51%

Źródło: badania własne.

Uwagi:

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na to, iż badani mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

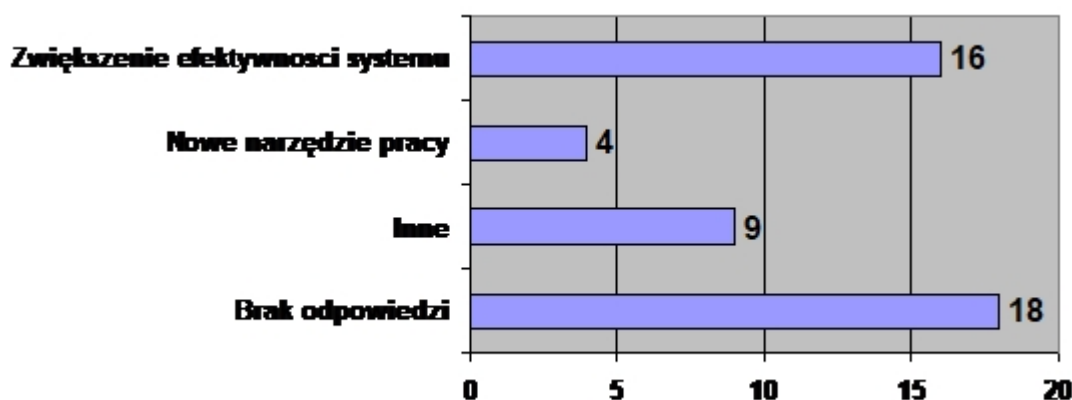
Inne: widoczny efekt pracy (I – 3, 12%), konkretne oczekiwania

rodziny wobec profesjonalisty (II – 1, 4,54%), poczucie, że dało się rodzinie szansę (II – 2, 9,09%), doświadczenie (II – 1, 4,54%), pomoc w realizacji zadań (II – 1, 4,54%), integracja na rzecz społeczności lokalnej (II – 2, 9,09%), wiara w możliwość samopomocy ze strony rodziny (II – 1, 4,54%).

Zdecydowana większość respondentów z pierwszego kryterium stażu pracy wskazało na zmianę mentalności profesjonalistów, natomiast w drugim kryterium stażu pracy również wskazano na ten czynnik oraz na inne. Najmniej osób w pierwszym kryterium wskazało na nowe narzędzie pracy, czyli pracę na zasobach rodziny, natomiast w drugim kryterium stażu pracy najmniej osób wskazało wzmocnienie współpracy między profesjonalistami a rodzinami (większe zaangażowanie obu stron, mobilizacja). Młodsze stażem osoby dostrzegają przede wszystkim potrzebę zmiany myślenia wśród własnej specjalizacji, natomiast osoby z większym stażem pracy wachlarz wpływu KGR na profesjonalistów znacznie poszerzają o dodatkowe czynniki takie jak poczucie, że dało się rodzinie szansę, możliwość zdobycia doświadczenia, pomoc w realizacji zadań oraz integrację na rzecz społeczności lokalnej. Zmiana mentalności pracowników, z myślenia, że ponoszą odpowiedzialność za losy rodziny, że mogą decydować o jej losie, brak zaufania do jej członków na myślenie w przeciwnym kierunku, niweluje znacznie syndrom wypalenia zawodowego, a zatem większej efektywności ich pracy.

Wykres 6 (poniżej) przedstawia odpowiedź respondentów na pytanie: w jaki sposób metoda Konferencja Grupy Rodzinnej może wpłynąć na system pomocy dziecku i rodzinie?

Wykres 6. Potencjalny wpływ metody KGR na system pomocy dziecku i rodzinie wg respondentów (N=47)



Źródło:

badania własne.

Uwagi:

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na to, iż badani mieli możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Inne: odciążenie systemu (3, %), podjęcie odpowiedzialności przez rodzinę (2, %), zwiększenie wrażliwości społecznej poprzez kontrolę rodzinną i społeczną (2, %), zapobieganie ingerencji instytucji (1, %), pomoc społeczeństwu w zmianie sposobu myślenia (1, %).

Zdecydowana większość respondentów wskazała na zwiększenie efektywności systemu pomocowego, do którego zaliczyłam takie odpowiedzi jak zwiększenie liczby rodzin zastępczych, zmniejszenie ilości dzieci przebywających w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, wsparcie rodzin i ich aktywizacja, diagnozę oraz plan pomocy. W dalszej kolejności respondenci wskazali na nowe narzędzie pracy rozumiane jako praca na zasobach rodziny oraz inne, do których zaliczyłam odciążenie systemu, podejmowanie odpowiedzialności przez rodzinę, zwiększenie wrażliwości społecznej, zapobieganie ingerencji instytucji oraz pomoc społeczeństwu w zmianie sposobu myślenia. Aż 38 % badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Jeśli potrzebujesz pomocy w pisaniu nowej pracy z pedagogiki, to polecamy serwis [pisanie prac z pedagogiki](#) - fachowa pomoc w

pisaniu prac.