

Projekt

„Społeczna Małopolska – koordynacja działań na rzecz włączenia społecznego w Małopolsce”

Analiza potrzeb szkoleniowych kadr włączenia społecznego w Małopolsce

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie

Kraków, 2025 r.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Spis treści

CHARAKTERYSTYKA BADANIA ANKIETOWEGO	4
CEL BADANIA ANKIETOWEGO	4
GRUPA DOCELOWA.....	4
OPIS NARZĘDZIA I PRZEBIEG BADANIA.....	5
GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA.....	8
ANALIZA WYNIKÓW BADANIA	18
CZĘŚĆ I	18
POTRZEBY KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ	18
SZKOLENIA – PRAWO	18
SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA.....	21
SZKOLENIA – URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH.....	25
SZKOLENIA – ZARZĄDZANIE	27
SZKOLENIA – RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRIMINACJA	29
SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH	31
STUDIA PODYPLOMOWE	32
SPECJALIZACJA Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ	34
KURS NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ	34
SUPERWIZJA.....	36
DORADZTWO Z OBSZARU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI ...	38
WIZYTY STUDYJNE.....	40
CZĘŚĆ II	42
POTRZEBY PRACOWNIKÓW	42
SZKOLENIA – PRAWO	42
SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA.....	45

SZKOLENIA – URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH.....	48
SZKOLENIA – RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRIMINACJA	49
SZKOLENIA – METODY I TECHNIKI PRACY SOCJALNEJ	50
SZKOLENIA – WSPARCIE DZIECKA, RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ, WSPOMAGANIE WIĘZI	52
SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU	55
SZKOLENIA – PRZEMOC	57
SZKOLENIA – INTERWENCJA KRYZYSOWA	59
SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH	60
KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH.....	62
STUDIA PODYPLOMOWE	62
SPECJALIZACJA Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ	65
SPECJALIZACJA W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY	65
KURS NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ	67
SUPERWIZJA.....	68
SZKOLENIA – DORADZTWO.....	70
WIZYTY STUDYJNE.....	71
SPIS TABEL.....	73
ZAŁĄCZNIK NR 1 ANKIETA DIAGNOZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH KADR WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM	76



CHARAKTERYSTYKA BADANIA ANKIETOWEGO

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone w związku z realizacją przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie projektu pn. „**Społeczna Małopolska – koordynacja działań na rzecz włączenia społecznego w Małopolsce**”. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027, Działanie 04.13 Wysokiej jakości system włączenia społecznego, a jego okres realizacji to lata 2023-2028 r.

CEL BADANIA ANKIETOWEGO

Przedmiotowe badanie stanowi **kompleksową diagnozę potrzeb** kadr działających w obszarze włączenia społecznego. Uzyskane wyniki będą wykorzystane zarówno do konstruowania oferty doskonalenia zawodowego w ramach projektu koordynacyjnego, w którym grupę odbiorców stanowić będzie **kadra zarządzająca** oraz **pracownicy odpowiedzialni za organizację, planowanie, koordynację usług społecznych**, w szczególności **pracownicy socjalni**, a także innych działań edukacyjno-szkoleniowych realizowanych przez ROPS w Krakowie.

GRUPA DOCELOWA

Na potrzeby badania przygotowano ankietę dotyczącą potrzeb szkoleniowych kadry zarządzającej oraz pracowników w instytucjach i podmiotach działających na rzecz włączenia społecznego w województwie małopolskim.

Ankietę skierowano do instytucji/podmiotów systemu pomocy społecznej oraz wsparcia rodziny i pieczy zastępczej z województwa małopolskiego:

- ośrodek pomocy społecznej (**OPS**) – **177** podmiotów, w tym **3** miejskie ośrodki pomocy społecznej (**MOPS**) na prawach powiatu
- centrum usług społecznych (**CUS**) – **5** podmiotów
- powiatowe centrum pomocy rodzinie (**PCPR**) – **19** podmiotów
- ośrodek interwencji kryzysowej (**OIK**) – **15** podmiotów
- dom pomocy społecznej (**DPS**) – **91** podmiotów
- środowiskowy dom samopomocy (**ŚDS**)/ klub samopomocy dla osób z zaburzeniami psychicznymi – **84** podmioty

- dzienny dom pomocy (**DDP**) /klub samopomocy dla osób starszych – **131** podmiotów
- schronisko dla bezdomnych/schronisko dla bezdomnych z usługami opiekuńczymi/noclegownia/ogrzewalnia (**SCHR**) – **25** podmiotów
- placówka wsparcia dziennego – dla dzieci i młodzieży (**PWD**) – **218** podmiotów
- placówka opiekuńczo-wychowawcza (**POW**) – **97** podmiotów
- ośrodek adopcyjny (**OA**) – **5** podmiotów

OPIS NARZĘDZIA I PRZEBIEG BADANIA

Ankieta miała formę elektroniczną (kwestionariusz GOOGLE FORMS), była **anonimowa** i miała **dobrowolny** charakter.

Kafeteria tematów szkoleniowych zaproponowanych w ankiecie wynikała z przeprowadzonej wcześniej analizy dokumentów, które wyznaczają kierunki prowadzonej polityki społecznej, zarówno w wymiarze krajowym, jak i regionalnym. Podstawowymi dokumentami branżowymi pod uwagę w procesie wskazywania propozycji tematów szkoleń były:

- Strategia Rozwoju Usług Społecznych, polityka publiczna do roku 2030, z perspektywą do 2035 r. (SRUS),
- Strategia Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”,
- Regionalny Plan Rozwoju Usług Społecznych i Deinstytucjonalizacji Województwa Małopolskiego na lata 2023-2025, z perspektywą do 2030 r. (RPDI),
- Wytyczne dot. realizacji projektów z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021-2027,
- Modele realizacji usług społecznych przygotowanych przez ROPS w Krakowie,
- Ustawa o pomocy społecznej po zmianach.

Dodatkowo, przy wskazywaniu możliwych tematów, którymi mogliby być zainteresowani przedstawiciele instytucji/podmiotów systemu włączenia społecznego z Małopolski, skorzystano z propozycji tematów jakie wskazywali **w ankietach ewaluacyjnych uczestnicy szkoleń realizowanych przez ROPS w Krakowie w ostatnich latach.**

W dniu **23.12.2024 r.** za pośrednictwem poczty elektronicznej przestano do Dyrektorów/Kierowników pismo zapraszające do udziału w badaniu kadre zarządzającą i pracowników instytucji/podmiotów systemu pomocy społecznej poprzez wypełnienie

elektronicznej ankiety. W treści maila **umieszczono link do elektronicznej ankiety**. Wzór ankiety stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego raportu. Ostatecznie zakończono przyjmowanie wypełnionych ankiet w dniu 14.01.2025 r.

Uzyskano **690 wypełnionych ankiet**, z czego **461** zostało wypełnionych przez **pracowników**, a pozostałe **229** przez **kadrę zarządzającą** różnego szczebla (dyrektor/kierownik instytucji/podmiotu/działu/wydziału/zespołu itp.).

Biorąc pod uwagę ogół instytucji biorących udział w badaniu, to **najliczniejszą grupę stanowiły OPS-y – ok. 40%**, następnie **DPS-y – ok. 25%**.

Poniżej umieszczono tabelę zestawiającą ilość otrzymanych ankiet z poszczególnych rodzajów instytucji z podziałem na kadrę zarządzającą i pracowników.

Tabela 1 Zestawienie ilości odpowiedzi w podziale na instytucje i stanowisko osoby wypełniającej

Podmiot/instytucja	Ogółem	Pracownicy	Kadra Zarządzająca
OPS	274	194	80
DPS	172	117	55
ŚDS	55	22	33
PCPR	48	33	15
POW	44	34	10
CUS	34	27	7
PWD	21	12	9
DDP	18	8	10
OIK	13	8	5
OA	5	5	0
schronisko	3	1	2
RDD	2	0	2
inne	1	0	1
Suma	690	461	229

W raporcie skoncentrowano się głównie na analizie odpowiedzi instytucji i stanowisk realizujących zadania w określonych obszarach tematycznych, aby nie zniekształcić wyników badania. Istniało bowiem ryzyko, że wiele instytucji wskaże obszary zainteresowań niezwiązane z ich zakresem działań — na przykład domy pomocy społecznej mogłyby wskazać potrzebę szkoleń z tworzenia centrów usług społecznych, mimo że nie leży to w ich kompetencjach. W związku z tym, że w grupie docelowej projektu „Społeczna Małopolska (...)” znajdują się kadry odpowiedzialne za planowanie, organizowanie i zarządzanie usługami społecznymi, kluczową grupą w badaniu są instytucje takie jak: OPS, CUS oraz PCPR,

a w przypadku stanowisk: kadra zarządzająca oraz pracownicy socjalni, koordynatorzy indywidualnych planów usług społecznych, organizatorzy społeczności lokalnej.

Otrzymano odpowiedzi od przedstawicieli instytucji **ze wszystkich powiatów województwa małopolskiego**, przy czym najwyższy zwrot był z instytucji mających siedzibę na terenie powiatu krakowskiego (ok. 19%) oraz Miasta Kraków (ok. 13%). Wynika to w głównej mierze z dużego zagęszczenia podmiotów działających w obszarze pomocy społecznej właśnie na obszarze Krakowa i w jego okolicy. Poniżej znajduje się tabela przedstawiająca ilość odpowiedzi z danego powiatu.

Tabela 2 Wykaz ilości odpowiedzi z danego powiatu

Powiat/Miasto na prawach powiatu	Liczba odpowiedzi
krakowski	134
Kraków	91
tarnowski	70
wadowicki	39
nowosądecki	38
wielicki	38
oświęcimski	37
bocheński	30
gorlicki	28
myślenicki	27
limanowski	22
chrzanowski	17
nowotarski	16
brzeski	15
miechowski	15
proszowicki	14
tatrzański	13
Nowy Sącz	11
olkuski	10
dąbrowski	9
suski	8
Tarnów	8
Suma	690

W badaniu **najliczniejszą grupę (ok. 41%) stanowiły ośrodki najmniejsze**, zatrudniające do 20 pracowników, a **najmniejszą (ok. 15%) ośrodki zatrudniające od 51 do 100 pracowników**.

Tabela 3 Wykaz liczby odpowiedzi względem ilości pracowników zatrudnionych w instytucji

Ilość pracowników	Liczba odpowiedzi
Do 20 pracowników	282
Od 21 do 50 pracowników	183
Od 51 do 100 pracowników	101
Powyżej 100 pracowników	124

GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA

Poniżej zaprezentowano główne wnioski z badania, które posłużą do skonstruowania oferty szkoleniowo-doradczo-superwizyjnej dla kadry odpowiedzialnej za planowanie, organizowanie i zarządzanie usługami społecznymi w instytucjach włączenia społecznego w Małopolsce.

Ze względu na skierowanie tej samej ankiety zarówno do kadry zarządzającej, jak i pracowników socjalnych, poniższą analizę podzielono na dwie części, część pierwszą stanowi analiza odpowiedzi kadry zarządzającej, część drugą pracowników. Podczas analizy w obydwu częściach uwzględniono wyłącznie pytania odnoszące się bezpośrednio do danej grupy respondentów/konkretnych ośrodków.

Analizując wyniki ankiet przeprowadzonych wśród kadr małopolskich instytucji pomocy społecznej oraz wsparcia rodziny i pieczy zastępczej, można stwierdzić, że zaproponowana tematyka szkoleń i innych form doskonalenia zawodowego jest zgodna z potrzebami i oczekiwaniami tych kadr, a poszczególne rodzaje instytucji wykazywały największe zainteresowanie tematyką ściśle związaną z realizowanymi zadaniami.

SZKOLENIA

Lista rekomendowanych tematów szkoleniowych dla kadry zarządzającej:

Kadra OPS:

- przepisy prawa w obszarze ustawy o pomocy społecznej, wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej, przemocy domowej,
- tworzenie lokalnego planu rozwoju usług społecznych, programowanie rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji na poziomie lokalnym, inicjowanie procesów związanych z deinstytucjonalizacją, rozwój usług społecznych na rzecz ogółu mieszkańców,

- szkolenia związane z uruchamianiem CUS i związaną z tym dokumentacją, opracowywanie programów usług społecznych,
- zarządzanie zespołem, zapobieganie stresowi i wypaleniu zawodowemu, sytuacje konfliktowe i kryzys zespołu,
- identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych, dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami, podmiotowość klienta – indywidualne podejście,
- komunikacja i współpraca w zespole, komunikacja z trudnym klientem,
- e-usługi.

KADRA CUS:

- przepisy prawa w obszarze usług społecznych i deinstytucjonalizacji, zamówień publicznych, przemocy domowej, pomocy społecznej,
- usługi społeczne na rzecz rodzin i dzieci, osób w kryzysie psychicznym,
- współpraca zespołowa w ramach CUS, szkolenie z zakresu organizacji społeczności lokalnej,
- motywowanie pracowników,
- formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców, opieki nad dzieckiem cudzoziemskim, praca z osobami z grup wrażliwych,
- komunikacja i współpraca w zespole, wystąpienia publiczne,
- e-usługi.

Kadra PCPR:

- przepisy prawa w obszarze pomocy społecznej i przemocy domowej, zlecenie zadań z obszaru pomocy społecznej,
- usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej, proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej, standardy świadczenia usług w mieszkaniach treningowych/wspomaganych,
- szkolenia związane z uruchamianiem CUS i związaną z tym dokumentacją, zarządzanie i organizacja usług społecznych,
- szkolenia dotyczące zarządzania zespołem i rozwiązywania sytuacji konfliktowych i kryzysowych,
- opieka nad dzieckiem cudzoziemskim, dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami – kwestie niedyskryminacji i aspekty techniczne,
- stres i wypalenie zawodowe, komunikacja z trudnym klientem, współpraca w zespole,

- wykorzystanie AI w zadaniach służbowych.

Kadra OIK:

- przepisy prawa w zakresie zdrowia psychicznego, prawa rodzinnego, zamówień publicznych, przemocy domowej, kontrola zarządcza,
- usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym,
- zarządzanie projektami, motywowanie pracowników, sytuacje konfliktowe i kryzys zespołu, współpraca z innymi instytucjami,
- praca z cudzoziemcami i osobami z grup wrażliwych,
- praca z agresywnym klientem,
- e-usługi.

Kadra DPS:

- przepisy prawa w zakresie pomocy społecznej, zdrowia psychicznego, prawa pracy, funkcjonowania DPS,
- usługi społeczne na rzecz osób starszych,
- usamodzielnianie mieszkańców DPS,
- uruchamianie CUS, szkolenia z organizacji usług społecznych,
- zarządzanie zespołem, motywowanie pracowników, sytuacje konfliktowe i zarządzanie kryzysem zespołu,
- dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami, praca z osobami z grup wrażliwych, podmiotowość klienta,
- komunikacja i współpraca w zespole, praca z agresywnym i trudnym klientem,
- wykorzystanie AI w zadaniach służbowych.

Kadra ŚDS:

- przepisy prawa w zakresie zdrowia psychicznego, pomocy społecznej, prawa pracy,
- usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnością, osób w kryzysie psychicznym, usługi opiekuńcze w ośrodkach wsparcia,
- współpraca zespołowa w ramach CUS, uruchamianie CUS, szkolenia z zakresu opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych,
- motywowanie pracowników, zarządzanie zespołem, sytuacje konfliktowe i kryzys zespołu,
- przedmiotowość klienta, praca z osobami z grup wrażliwych,
- komunikacja i współpraca w zespole,

- wykorzystanie AI w zadaniach służbowych.

Kadra DDP:

- przepisy prawa w zakresie pomocy społecznej i prawa pracy,
- system wsparcia dla osób starszych, usługi opiekuńcze w ośrodkach wsparcia, finansowanie usług społecznych,
- uruchamianie CUS,
- zarządzanie projektami,
- dostępność dla osób ze szczególnymi potrzebami,
- komunikacja i współpraca w zespole,
- wykorzystanie AI w zadaniach służbowych.

Kadra schronisk:

- przepisy prawa w zakresie pomocy społecznej,
- usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym i kryzysie bezdomności,
- motywowanie pracowników, sytuacje konfliktowe, stres i wypalenie zawodowe,
- praca z osobami z grup wrażliwych.

Kadra PWD:

- przepisy prawa w zakresie ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej, przemocy domowej,
- diagnoza potrzeb w obszarze usług społecznych i deinstytucjonalizacji, współpraca międzyinstytucjonalna,
- uruchamianie CUS, szkolenia z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych,
- motywowanie pracowników, zapobieganie stresowi i wypaleniu zawodowemu,
- praca z osobami z grup wrażliwych,
- wykorzystanie AI w zadaniach służbowych.

Kadra RDD:

- Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej,
- usługi społeczne na rzecz rodzin i dzieci, oraz w obszarze pieczy zastępczej, proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej,
- zapobieganie stresowi i wypaleniu zawodowemu,
- formalno-prawne aspekty opieki nad dzieckiem cudzoziemskim.

Kadra POW:

- przepisy prawa w zakresie Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, prawa rodzinnego,
- usługi społeczne na rzecz pieczy zastępczej,
- proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej,
- współpraca zespołowa w ramach CUS,
- sytuacje konfliktowe i kryzys zespołu, stres i wypalenie zawodowe,
- formalno-prawne aspekty opieki nad dzieckiem cudzoziemskim,
- praca z agresywnym klientem,
- wykorzystanie AI w zadaniach służbowych.

PRACOWNICY:

Lista rekomendowanych tematów szkoleniowych dla pracowników:

OPS:

- przepisy prawa w obszarze ustawy o pomocy społecznej i ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej,
- usługi społeczne na rzecz mieszkańców, tworzenie lokalnego planu rozwoju usług społecznych,
- uruchamianie CUS i związana z tym dokumentacja,
- identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych,
- praca z osobą w kryzysie psychicznym,
- doskonalenie metod i technik pracy asystenta rodziny, praca z dzieckiem z zaburzeniami rozwoju,
- diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia, motywowanie do terapii/aktywności,
- etapy pracy z osobami dotkniętymi przemocą domową i stosującymi przemoc domową,
- komunikacja z trudnym klientem,
- wykorzystanie AI w realizacji zadań służbowych.

CUS:

- przepisy prawa z zakresu pomocy społecznej, postępowanie w sprawach przyznawania świadczeń z pomocy społecznej,

- usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców,
- współpraca zespołowa w ramach CUS, opracowywanie Programów Usług Społecznych w oparciu o wyniki diagnozy,
- identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych, podmiotowość klienta i indywidualne podejście,
- pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem,
- doskonalenie metod i technik pracy asystenta rodziny,
- animacja czasu wolnego i rozwój zainteresowań odbiorców wsparcia,
- etapy pracy z osobami dotkniętymi przemocą domową i stosującymi przemoc domową,
- komunikacja z trudnym klientem,
- wykorzystanie AI w realizacji zadań służbowych.

PCPR:

- przepisy prawa z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej,
- proces usamodzielniania się wychowanków pieczy zastępczej,
- formalno-prawne aspekty opieki nad dzieckiem cudzoziemskim w pieczy zastępczej,
- współpraca z przedstawicielami innych sektorów na rzecz wsparcia osób potrzebujących pomocy,
- komunikacja z dziećmi na różnych etapach rozwoju, praca z dzieckiem FAS i ze spektrum FAS,
- uzależnienia dzieci i młodzieży,
- motywowanie do terapii/aktywności, seksualność osób z niepełnosprawnościami,
- przemoc wobec dziecka,
- komunikacja i współpraca w zespole, profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego,
- wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych.

OIK:

- przepisy prawa w zakresie przeciwdziałania przemocy domowej,
- usługi społeczne na rzecz dzieci i rodzin oraz osób w kryzysie psychicznym,
- podmiotowość klienta i indywidualne podejście,
- opracowywanie i realizacja programów korekcyjno-edukacyjnych/psychologiczno-terapeutycznych dla osób stosujących przemoc w rodzinie,

- diagnoza stanu klienta i stopnia zagrożenia jego równowagi psychicznej, zdrowia i życia, etapy pracy interwenta kryzysowego,
- praca z agresywnym klientem,
- e-usługi.

DPS:

- aktualne przepisy ustawy o pomocy społecznej,
- diagnoza usamodzielniania mieszkańców DPS, usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców, usługi społeczne na rzecz osób starszych,
- podmiotowość klienta i indywidualne podejście,
- praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym,
- motywowanie do terapii/aktywności, praca z osobami z chorobami otępiennymi,
- komunikacja i współpraca w zespole.

ŚDS:

- aktualne przepisy ustawy o ochronie zdrowia psychicznego,
- usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu,
- identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych,
- pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem, praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym,
- motywowanie do terapii/aktywności, seksualność osób z niepełnosprawnościami,
- komunikacja i współpraca w zespole.

DDP:

- prawo pracy, prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej,
- usługi społeczne na rzecz osób starszych,
- identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych,
- animacja czasu wolnego i rozwój zainteresowań odbiorców wsparcia, motywowanie do terapii/aktywności,
- praca z agresywnym klientem,
- trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów.

Schroniska:

- przepisy prawa z zakresu realizacji usług społecznych, ochrony zdrowia psychicznego, prawa administracyjnego,
- programowanie rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji na poziomie lokalnym, usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców, usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym, tworzenie mieszkań treningowych,
- formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców, identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych, podmiotowość klienta i indywidualne podejście,
- praca socjalna z osobami w kryzysie bezdomności, z osobą po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności oraz z osobą w kryzysie psychicznym,
- formy wsparcia opiekunów nieformalnych, motywowanie do terapii/aktywności, prowadzenie treningów umiejętności społecznych i życiowych,
- komunikacja i współpraca w zespole, komunikacja z trudnym klientem, motywowanie klienta do zmiany,
- trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów.

PWD:

- wybrane zagadnienia z prawa rodzinnego,
- diagnoza potencjału i potrzeb w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji, współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz rozwoju usług społecznych,
- identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych,
- działania profilaktyczne – zapobieganie negatywnym zjawiskom wśród dzieci i młodzieży, komunikacja z dziećmi na różnych etapach rozwoju, praca z dzieckiem z zaburzeniami zachowania,
- profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego, komunikacja i współpraca w zespole,
- wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych.

POW:

- przepisy prawa z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej i ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej,
- współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz rozwoju usług społecznych,

- formalno-prawne aspekty opieki nad dzieckiem cudzoziemskim w pieczy zastępczej, identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych,
- praca z dzieckiem z FAS i ze spektrum FAS, praca z dzieckiem z zaburzeniami zachowania,
- komunikacja i współpraca w zespole, praca z agresywnym klientem, mediacje jako profesjonalny sposób rozwiązywania konfliktów,
- wykorzystanie AI w realizacji zadań służbowych.

OA:

- prawo pracy i prawo rodzinne,
- usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym,
- formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców, formalno-prawne aspekty opieki nad dzieckiem cudzoziemskim w pieczy zastępczej,
- praca z dzieckiem z FAS i ze spektrum FAS, praca z dzieckiem z zaburzeniami rozwoju i zachowania, rozpoznawanie symptomów dziecka krzywdzonego,
- komunikacja i współpraca w zespole,
- e-usługi, wykorzystanie AI w realizacji zadań służbowych.

STUDIA PODYPŁOMOWE – lista rekomendowanych kierunków:

- dla kadry zarządzającej: MBA – Master of Business Administration,
- dla pracowników: mediacje i praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi.

SPECJALIZACJA Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ:

- małe zainteresowanie wśród kadry zarządzającej,
- duże zainteresowanie wśród pracowników.

SPECJALIZACJA W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY:

- małe zainteresowanie specjalizacją I stopnia,
- duże zainteresowanie specjalizacją II stopnia, głównie specjalnościami: praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy, praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami oraz praca socjalna z osobami starszymi.

KURS NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ :

Zarówno wśród kadry zarządzającej, jak i pracowników zainteresowanie kursem na superwizora było niewielkie, szczególnie w przypadku realizacji zajęć poza terenem województwa małopolskiego lub w formie hybrydowej.

SUPERWIZJA:

Największe zapotrzebowanie zarówno wśród kadry zarządzającej, jak i pracowników zgłaszano w odniesieniu do superwizji zespołu pracowniczego oraz pracowników socjalnych.

DORADZTWO:

Zarówno w przypadku kadry zarządzającej jak i pracowników największym zainteresowaniem cieszyło się doradztwo z obszaru rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji.

WIZYTY STUDYJNE:

Przeprowadzone badanie wykazało, że zarówno kadra zarządzająca, jak i pracownicy przejawiali duże zainteresowanie udziałem w wizytach studyjnych. W obydwu grupach respondentów częściej wskazywano preferencję dla wizyt krajowych w porównaniu do zagranicznych.

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA

CZĘŚĆ I

POTRZEBY KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

SZKOLENIA – PRAWO

W ramach szkoleń z przepisów prawa największym zainteresowaniem cieszyły się tematy z zakresu **aktualnych przepisów ustawy o pomocy społecznej – 108 wskazań (47% ankietowanych)**. Tą tematyką zainteresowane były przede wszystkim kadry OPS i DPS.

Kolejne zagadnienie, o które badani chcieliby poszerzyć wiedzę to **aktualne przepisy ustawy o ochronie zdrowia psychicznego (57 wskazań, tj. 25%)**. Tutaj szczególne zainteresowanie wykazywały kadry DPS, ŚDS i OIK.

Zagadnienia warte aktualizacji to **kontrola zarządcza (49 wskazań, 21%)** – wskazywane najczęściej przez kadry OIK i DPS, **prawo pracy (49 wskazań, 21%)** – wskazywane głównie przez kadry DPS, ŚDS i DDP, **ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy (47 wskazań, 21%)** – temat ten wskazywały głównie OPS, PCPR, PWD i POW, oraz **ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej (45 wskazań, 20%)** – wskazywane najczęściej przez kadry OPS, PCPR, OIK, PWD.

Dodatkowe zagadnienia wskazywane przez uczestników badania, a nieujęte w kafeterii możliwych odpowiedzi to:

- ustalanie opłat w domach pomocy społecznej,
- nowelizacja Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, tzw. Ustawa Kamilka.

Poniżej, zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru PRAWA w podziale na typy instytucji. Najczęściej wskazywane przez przedstawicieli poszczególnych rodzajów instytucji odpowiedzi zaznaczono kolorem czerwonym.

Tabela 4 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu PRAWA w podziale na rodzaje instytucji – Kadra Zarządzająca

Tematyka szkoleń – PRAWO	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Aktualne przepisy Ustawy o pomocy społecznej	54	2	3	1	26	14	5	2	0	0	1	0	108	47%
Aktualne przepisy Ustawy o ochronie zdrowia psychicznego	7	1	1	4	20	20	1	0	1	0	2	0	57	25%
Kontrola zarządcza	17	1	3	2	14	7	2	0	0	0	3	0	49	21%
Prawo pracy	10	1	3	0	18	13	3	0	1	0	0	0	49	21%
Aktualne przepisy Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	21	1	8	0	0	0	1	0	8	2	6	0	47	21%
Aktualne przepisy Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej	20	2	5	2	0	6	0	0	5	1	3	1	45	20%
Przegląd obowiązujących aktów prawnych pod kątem realizacji i rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	17	4	1	0	6	6	2	1	1	0	1	0	39	17%
Aktualne przepisy Ustawy prawo zamówień publicznych	13	2	3	2	9	0	1	0	0	0	1	0	31	14%
Prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej	3	1	0	0	23	0	1	0	0	0	0	0	28	12%
Prawna ochrona pracownika podczas wykonywania zadań z zakresu pomocy społecznej	7	0	1	0	8	5	1	0	1	0	1	0	24	10%
Zlecanie zadań z obszaru pomocy społecznej	14	0	4	0	0	3	1	0	0	0	1	0	23	10%
Aktualne przepisy Ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych	13	2	0	0	3	2	1	0	0	0	0	0	21	9%
Postępowania w sprawach przyznawania świadczeń z pomocy społecznej	14	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	19	8%

Tematyka szkoleń – PRAWO	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Wybrane zagadnienia z prawa rodzinnego	2	0	3	3	0	0	1	0	2	1	4	0	16	7%
Procedura zastosowania przymusu bezpośredniego	1	0	0	0	7	3	0	0	1	0	1	1	14	6%
Aktualne przepisy Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie	4	0	0	0	4	2	2	1	0	0	0	0	13	6%
Wybrane zagadnienia z prawa administracyjnego	6	2	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	12	5%
Aktualne przepisy Ustawy o finansach publicznych	2	0	0	1	4	1	0	0	1	0	1	1	11	5%
Procedura przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego	2	1	0	0	2	2	1	0	1	0	0	0	9	4%

SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA

W bloku szkoleń dotyczących deinstytucjonalizacji i rozwoju usług społecznych zaproponowano kadrze zarządzającej 27 tematów. W poniższej analizie skupiono się przede wszystkim na kadrach OPS, CUS i PCPR których to zagadnienie dotyczy szczególnie. Wśród kadry zarządzającej OPS największym zainteresowaniem cieszyły się tematy dotyczące **tworzenia lokalnego planu usług społecznych** oraz **usług społecznych na rzecz ogółu mieszkańców** (po 29 wskazań w obydwu). Kadry CUS wykazały zainteresowanie tematem **usług społeczne na rzecz rodzin i dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami** oraz **usług społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym**. Z kolei pośród respondentów z PCPR najwięcej wskazań odnotowano przy tematach związanych z pieczą zastępczą: **usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej** oraz **proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej**.

Dodatkowe zagadnienia wskazywane przez uczestników badania, a nieujęte w kafeterii możliwych odpowiedzi to:

- aktualny stan badań dotyczących możliwości usamodzielnienia osób zamieszkujących Domy Pomocy Społecznej,
- opracowywanie indywidualnych programów wspierająco-aktywizujących w ŚDS.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru ROZWOJU USŁUG I DEINSTYTUCJONALIZACJI w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 5 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru ROZWOJU USŁUG I DEINSTYTUCJONALIZACJI w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń – Rozwój Usług Społecznych i Deinstytucjonalizacja	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Usługi społeczne na rzecz osób starszych, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	18	2	3	0	21	8	2	1	0	0	0	0	55	24%
Usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	9	2	2	0	12	16	2	1	0	0	1	0	45	20%
Finasowanie usług społecznych, w tym pozyskiwanie środków z programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027	19	2	0	1	10	8	3	1	0	0	0	0	44	19%
Inicjowanie procesów związanych z deinstytucjonalizacją usług społecznych	25	2	2	0	11	1	0	0	1	0	1	0	43	19%
Tworzenie lokalnego planu rozwoju usług społecznych	29	0	2	1	1	5	3	0	1	0	1	0	43	19%
Usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców	29	0	2	0	4	5	1	0	1	0	0	1	43	19%
Programowanie rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji na poziomie lokalnym	27	2	2	1	2	1	2	0	2	0	1	0	40	17%
Diagnoza potencjału i potrzeb w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	18	1	3	1	9	3	0	0	3	0	0	0	38	17%
Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	5	3	0	2	8	13	0	2	2	0	2	0	37	16%
Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja od podstaw –definicje, typologia i odbiorcy usług	20	2	1	1	6	2	1	0	0	0	1	0	34	15%

Tematyka szkoleń – Rozwój Usług Społecznych i Deinstytucjonalizacja	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Usługi społeczne na rzecz rodzin i dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	15	3	2	1	3	4	2	0	2	1	1	0	34	15%
Współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz rozwoju usług społecznych	10	1	1	1	6	5	0	0	4	0	3	1	32	14%
Zlecenie realizacji usług społecznych organizacjom pozarządowym i innym podmiotom ekonomii społecznej	15	0	3	0	1	4	0	0	1	0	1	0	25	11%
Tworzenie mieszkań treningowych lub wspomaganych, w tym pozyskiwanie środków zewnętrznych na ten cel	8	0	2	0	6	7	0	0	0	0	2	0	25	11%
Usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	5	2	6	0	1	0	1	0	1	1	4	0	21	9%
Realizacja indywidualnych planów usamodzielnienia (powrotu do środowiska) mieszkańca DPS	1	1	1	0	17	1	0	0	0	0	0	0	21	9%
Podmioty realizujące usługi społeczne i ich angażowanie	14	0	1	1	0	2	1	0	1	0	0	0	20	9%
Realizacja usług opiekuńczych w ośrodkach wsparcia	3	1	0	0	1	11	3	0	1	0	0	0	20	9%
Standardy świadczenia usług w mieszkaniu treningowym/wspomagany	6	1	4	0	6	2	0	0	0	0	0	0	19	8%
Organizacja systemu wsparcia osób starszych w środowisku zamieszkania w oparciu o funkcjonowanie dziennych ośrodków wsparcia	4	1	0	0	2	7	4	0	0	0	0	0	18	8%
Diagnoza możliwości usamodzielniania mieszkańców DPS	0	0	2	0	15	0	1	0	0	0	0	0	18	8%
Reorganizacja domów pomocy społecznej w kierunku świadczenia usług środowiskowych	2	1	0	0	10	1	0	0	0	0	0	0	14	6%
Monitoring i ewaluacja w obszarze usług społecznych i deinstytucjonalizacji	7	1	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	14	6%

Tematyka szkoleń – Rozwój Usług Społecznych i Deinstytucjonalizacja	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej	3	0	5	0	0	0	0	0	0	1	4	0	13	6%
Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie bezdomności, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	2	0	0	0	4	0	0	2	0	0	0	0	8	3%
Rola ekonomii społecznej w rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	6	3%
Tworzenie i prowadzenie podmiotów reintegracyjnych	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	2%

SZKOLENIA – URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH

W tym obszarze ankiety przedstawiono siedem tematów szkoleń z możliwością wyboru czterech najpilniejszych. Blok ten z oczywistych względów **najbardziej interesował kadrę OPS**, natomiast z kadr schronisk, OIK, DDP, PWD i POW pojawiły się pojedyncze odpowiedzi. Przedstawiciele kadr RDD i innych nie byli zainteresowani szkoleniami z tej tematyki.

W przypadku kadry OPS najwięcej respondentów wybrało tematy **uruchomienia CUS od podstaw (46 wskazań, tj. 57%)** oraz **przygotowanie dokumentów niezbędnych do uruchomienia CUS (43 wskazania, tj. 54%)**.

Wybrane tematy pokazują potrzebę wsparcia, głównie pośród OPS, w zakresie uruchamiania CUS.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru URUCHAMIANIA I FUNKCJONOWANIA CENTRUM USŁUG SPOŁECZNYCH w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 6 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru URUCHAMIANIA I FUNKCJONOWANIA CENTRUM USŁUG SPOŁECZNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń – Uruchamianie i funkcjonowanie Centrów Usług Społecznych	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Uruchamianie CUS od podstaw	46	0	4	1	9	7	4	0	3	0	1	0	75	33%
Przygotowanie dokumentów niezbędnych do uruchomienia CUS: diagnoz, programu usług społecznych w gminie, wzorów IPUS	43	1	2	1	7	4	2	0	2	0	0	0	62	27%
Współpraca zespołowa w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami	20	5	1	1	7	9	0	1	2	0	3	0	49	21%
Szkolenie z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych	24	2	2	1	9	3	1	0	3	0	1	0	46	20%
Opracowywanie Programów Usług Społecznych w oparciu o wyniki diagnozy	25	1	0	1	4	4	1	0	1	0	2	0	39	17%
Szkolenie z zakresu opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych	19	1	1	1	3	6	2	0	2	0	0	0	35	15%
Szkolenie z zakresu organizacji społeczności lokalnej zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych	15	3	0	0	3	4	1	0	1	0	1	0	28	12%

SZKOLENIA – ZARZĄDZANIE

Kolejną sekcją w ankiecie było pytanie z obszaru zarządzania. Największym zainteresowaniem cieszyły się pytania dotyczące **kompetencji miękkich w zarządzaniu personelem**.

- budowanie i zarządzanie zespołem – 96 wskazań,
- sytuacje konfliktowe i zarządzanie kryzysem zespołu – 96 wskazań (prawie wszystkie instytucje),
- motywowanie pracowników – 95 wskazań (wszystkie instytucje poza RDD),
- jak zapobiegać stresowi i wypaleniu zawodowemu wśród pracowników – 89 wskazań (wszystkie instytucje),

Dodatkowe zagadnienie wskazywane przez uczestników badania, a nieujęte w kafeterii możliwych odpowiedzi to tematyka związana z etyką zawodową oraz poszanowaniem praw i godności współpracowników.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru ZARZĄDZANIA w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 7 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru ZARZĄDZANIA w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń – Zarządzanie	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Budowanie i zarządzanie zespołem	33	2	5	1	30	18	2	0	2	0	3	0	96	42%
Sytuacje konfliktowe i zarządzanie kryzysem zespołu	29	3	7	2	27	16	2	1	4	1	4	0	96	42%
Motywowanie pracowników	28	4	3	2	24	22	1	1	6	0	3	1	95	41%
Jak zapobiegać i stresowi i wypaleniu zawodowemu wśród pracowników	31	2	7	1	21	11	3	1	5	2	4	1	89	39%
Zarządzanie projektami	26	2	1	2	6	1	6	0	1	1	0	0	46	20%
Zarządzanie informacją, organizacja skutecznych przepływów komunikacyjnych w instytucji/zespole	20	3	3	1	9	5	1	0	1	0	3	0	46	20%
Zarządzanie procesem zmiany w instytucji	23	1	4	1	8	5	2	0	1	0	1	0	46	20%
Komunikacja, budowanie i podtrzymywanie relacji współpracy z innymi instytucjami	15	3	1	2	12	4	1	0	4	0	1	0	43	19%
Budowanie marki instytucji działającej w obszarze włączenia społecznego	12	0	0	1	2	9	0	0	1	0	0	0	25	11%

SZKOLENIA – RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRYMINACJA

Z zaproponowanych ośmiu tematów szkoleń w tym zakresie największym zainteresowaniem cieszyły się tematy związane z **identyfikacją potrzeb i pracą z osobami z grup wrażliwych** (81 wskazań łącznie we wszystkich instytucjach z wyłączeniem DDP, RDD, innych), **zapewnieniem dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami – aspekty techniczne dostępności architektonicznej, komunikacyjnej, cyfrowej** (77 wskazań łącznie z OPS, PCPR, OIK, DPS, ŚDŚ, DDP, PWD, inne) oraz **podmiotowością klienta i indywidualnym podejściem, przestrzeganiem praw i wolności odbiorców wsparcia** (73 wskazania łącznie we wszystkich instytucjach z wyłączeniem CUS, RDD, inne).

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru RÓWNOŚCI SZANS I NIEDYSKRYMINACJI w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 8 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru RÓWNOŚCI SZANS I NIEDYSKRYMINACJI w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń – Równość szans i niedyskryminacja	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych	35	2	2	3	14	14	0	2	6	0	3	0	81	35%
Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami -aspekty techniczne dostępności architektonicznej, komunikacyjnej, cyfrowej	32	0	5	1	20	10	7	0	1	0	0	1	77	34%
Podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia	26	0	3	1	15	18	4	2	3	0	1	0	73	32%
Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - szkolenie uwrażliwiające na kwestie niedyskryminacji	21	1	6	2	9	10	5	0	1	0	0	1	56	24%
Formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców	12	3	3	2	4	1	1	0	1	0	0	0	27	12%
Komunikacja międzykulturowa i psychologiczne aspekty pracy z cudzoziemcami	6	1	3	4	4	1	1	0	2	0	3	0	25	11%
Formalno-prawne aspekty opieki nad dzieckiem cudzoziemskim w pieczy zastępczej	4	2	7	0	1	0	0	0	0	1	6	0	21	9%
Projektowanie i wdrażanie efektywnych strategii integracyjnych wobec cudzoziemców	8	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	12	5%

SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH

Poniższy blok szkoleniowy wzbudził zainteresowanie głównie wśród kadr OPS, DPS i ŚDS. Wśród kadr OPS ponad połowa respondentów (55%) wskazała jako szczególnie potrzebne szkolenie z e-usług, pośród DPS nieznacznie przeważała tematyka wykorzystania AI w realizacji zadań służbowych (36%), tuż za nią uplasował się trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów (33%). Kadry ŚDS jako najpilniejsze szkolenie wskazały tematykę wykorzystania AI w realizacji zadań służbowych (42%).

Największy procent wskazań łącznie z wszystkich instytucji otrzymało szkolenie z **wykorzystania AI w realizacji zadań służbowych** (80 wskazań, 35%).

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 9 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń – Kształtowanie kompetencji cyfrowych	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													SUMA	SUMA %
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE			
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229		
Wykorzystanie AI (sztucznej inteligencji) w realizacji zadań służbowych	19	2	9	1	20	14	5	0	4	1	5	0	80	35%	
E-usługi - włączanie nowych technologii w celu wsparcia świadczonych usług społecznych w środowisku	44	3	2	2	9	6	2	0	2	0	0	0	70	31%	
Trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów	13	1	0	1	18	8	1	0	1	1	2	0	46	20%	

STUDIA PODYPLOMOWE

W ramach projektu koordynacyjnego ROPS w Krakowie założono także podnoszenie kwalifikacji w formie studiów podyplomowych.

Zaproponowano 12 tematów studiów, można było wskazać tylko 1 temat. Wyraźna większość kadry zarządzającej chętnie skorzystałaby z takiej formuły doskonalenia zawodowego (151 wskazań, tj. 66 %). Najczęściej wybieranym tematem było **MBA - Master of Business Administration – 31 wskazań, tj. 14%**. Warty rozważenia przy konstruowaniu oferty szkoleniowej powinny być również tematy związane ze wsparciem dziecka i rodziny wieloprobemowej, pozyskiwania i zarządzania funduszami europejskimi, zarządzania zasobami ludzkimi, oraz mediacją.

Dodatkowe tematy studiów wskazywane przez uczestników badania, a nieujęte w kafeterii możliwych odpowiedzi to:

- Psychotraumatologia,
- Zamówienia publiczne,

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru STUDIÓW PODYPLOMOWYCH w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 10 Zestawienie odpowiedzi dot. STUDIÓW PODYPLOMOWYCH w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Studia podyplomowe	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													SUMA %
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
MBA - Master of Business Administration	15	0	4	1	4	4	0	0	1	0	1	1	31	14%
Wsparcie dziecka i rodziny wieloproblemowej	7	1	4	1	0	0	1	0	5	1	2	0	22	10%
Zarządzanie zasobami ludzkimi	4	2	0	0	8	6	0	0	0	0	1	0	21	9%
Mediacje	10	0	2	0	4	1	1	1	1	0	0	0	20	9%
Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi	6	0	0	0	8	2	1	0	0	0	1	0	18	8%
Praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi/chorującymi psychicznie	0	0	1	1	5	9	1	0	0	0	0	0	17	7%
Deinstytucjonalizacja i rozwój usług środowiskowych	11	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	6%
Specjalista do spraw wsparcia seniorów	7	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	13	6%
Aktywizacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnościami	1	0	0	0	1	5	1	0	0	0	0	0	8	3%
Interwencja kryzysowa	1	0	1	2	1	1	1	0	1	0	0	0	8	3%
Zarządzanie instytucjami wsparcia dla seniorów	3	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	0	8	3%
Współpraca z organizacjami pozarządowymi w dostarczaniu usług społecznych	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	1%

SPECJALIZACJA Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ

Kadrę zarządzającą zapytano również o chęć udziału w specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej. Zainteresowanie tą formą kształcenia było stosunkowo niewielkie – chęć uczestnictwa zadeklarowało 25% respondentów (58 wskazań). Niski poziom deklarowanego zainteresowania może wynikać z faktu, że ukończenie tej specjalizacji jest wymagane już na etapie obejmowania najwyższych stanowisk kierowniczych w instytucjach pomocy społecznej. Może to sugerować, że większość respondentów z kadry zarządzającej posiada już tę kwalifikację, co wpływa na ograniczoną liczbę deklaracji udziału.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru SPECJALIZACJI Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 11 Zestawienie odpowiedzi dot. SPECJALIZACJI Z ZAKRESU POMOCY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Organizacja pomocy społecznej	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													SUMA &
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
TAK	15	3	3	0	15	10	1	1	4	1	5	0	58	25%
NIE	65	4	12	5	40	23	9	1	5	1	5	1	171	75%

KURS NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ

Kadrze zarządzającej zaoferowano również możliwość odbycia kursu na certyfikowanego superwizora pracy socjalnej. Obecnie podmioty uprawnione do realizowania tego kursu realizują zajęcia w Szczecinie, Poznaniu i Warszawie, przy czym – zgodnie z rozporządzeniem – kurs powinien odbywać się wyłącznie w formie stacjonarnej. Znacząca odległość instytucji z województwa małopolskiego od wymienionych miast wpływa na niewielkie zainteresowanie kursem wśród kadry zarządzającej (łącznie uzyskano 79 odpowiedzi, tj. 34%). Najwięcej wskazań otrzymała propozycja realizacji szkolenia na terenie województwa małopolskiego (51 wskazań, tj. 22%). W przypadku realizacji szkolenia poza Małopolską jedynie 5% respondentów (11 wskazań) zadeklarowało chęć udziału. Podobne

wyniki uzyskano w odniesieniu do wariantu hybrydowego (większość zajęć stacjonarnie poza województwem małopolskim, część zdalnie).

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania KURSEM NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 12 Zestawienie odpowiedzi dot. KURSU NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Superwizor pracy socjalnej	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Wyrażam gotowość udziału w szkoleniu tylko w przypadku jego realizacji w formie stacjonarnej na terenie Województwa Małopolskiego	24	1	1	0	9	9	1	0	2	0	4	0	51	22%
Wyrażam gotowość udziału w szkoleniu tylko w przypadku jego realizacji w formule hybrydowej (większość zajęć stacjonarnie poza Województwem Małopolskim, część zdalnie)	4	1	1	1	3	6	0	0	1	0	0	0	17	7%
Wyrażam gotowość udziału w szkoleniu również w przypadku jego realizacji poza Województwem Małopolskim	5	0	0	1	2	1	0	1	0	0	1	0	11	5%

SUPERWIZJA

Kadrę zarządzającą zapytano także o chęć uczestniczenia w superwizji. Pytanie spotkało się z dużym zainteresowaniem wśród respondentów – łącznie otrzymano 166 odpowiedzi, co stanowi 72% wszystkich badanych. Najczęściej wskazywanymi formami wsparcia była **superwizja dla kadry zarządzającej** (65 wskazań, tj. 28%) oraz **superwizja zespołu pracowniczego** (57 wskazań, tj. 25%).

Dodatkowe, nieuwzględnione w kafeterii odpowiedzi to:

- Superwizja pieczy zastępczej,
- Superwizja zmiany/zespołowa realizowana w jednostkach opieki całodobowej uruchamiających usługi opieki krótkoterminowej.

Poniżej w tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania superwizją w podziale na rodzaj instytucji.

DORADZTWO Z OBSZARU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI

W ramach projektu koordynacyjnego ROPS w Krakowie zaplanowano również realizację doradztwa z zakresu rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji.

Największe zapotrzebowanie na szkolenia z tej tematyki zgłosiły kadry OPS i CUS, co jest zgodne z ich profilem działalności.

Spośród kadr OPS za najbardziej potrzebne szkolenia uznano **rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacji oraz uruchamianie i funkcjonowanie CUS**. Kadry CUS za najbardziej wartościowy uznały temat **rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacji**.

Działalność w tym obszarze prowadzą też DPSy. W ich przypadku największe zapotrzebowanie na wsparcie doradcze dotyczy realizacji usług społecznych w środowisku lokalnym przez placówki opieki całodobowej.

Dodatkowe zagadnienia wskazywane przez uczestników badania, a nieujęte w kafeterii możliwych odpowiedzi to:

- pozyskiwanie środków zewnętrznych na realizację zadań pomocy społecznej /racjonalizacja wydatków środków własnych,
- możliwości dla NGO we współpracy z CUS.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania DORADZTWEW w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 14 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru DORADZTWA w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń – Doradztwo	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacji	32	4	3	1	8	13	2	1	3	0	1	0	68	30%
realizacja usług społecznych w środowisku lokalnym przez placówki opieki całodobowej	12	2	3	1	23	7	1	1	1	0	3	0	54	24%
uruchamianie i funkcjonowanie CUS	30	0	0	0	3	1	0	0	2	0	1	0	37	16%

WIZYTY STUDYJNE

Ostatnim z pytań przedstawionym w omawianej ankiecie były wizyty studyjne, krajowe i zagraniczne, których celem jest poznanie dobrych praktyk, innowacyjnych rozwiązań w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji.

Obydwie opcje wzbudziły duże zainteresowanie, jednak większym powodzeniem cieszą się wizyty krajowe (171 wskazań, tj. 75%).

Przedstawicielei kadr zarządzających poproszono również o wskazanie propozycji podmiotu, który realizuje ciekawe/innowacyjne rozwiązania w zakresie usług społecznych, w którym mogłaby być zrealizowana wizyta studyjna.

Wskazano następujące podmioty:

- MOPS w Łodzi
- WCPR w Warszawie
- CUS w Tarnowie (wskazany kilkakrotnie)
- Fundacja Socjometr w Pękwicach
- OIK w Wieliczce
- CUS w Czersku
- CUS w Skawinie
- DPS w Płazie
- DPS dla osób w podeszłym wieku / somatycznie chorych
- PSONI w Stargardzie k. Szczecina

Niektórzy respondenci wskazali również jakiego rodzaju dobre praktyki chcieliby poznawać podczas wizyt studyjnych, jaka działalność ich interesuje:

- szwedzki system zabezpieczenia społecznego,
- prowadzenie mieszkalnictwa wspomaganego,

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania WIZYTAMI STUDYJNYMI w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 15 Zestawienie odpowiedzi dot. WIZYT STUDYJNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca

Wizyty studyjne	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań													SUMA %
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	RDD	POW	INNE	SUMA	
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	80	7	15	5	55	33	10	2	9	2	10	1	229	
Wizyty studyjne krajowe	63	5	12	4	38	30	5	2	5	1	5	1	171	75%
Wizyty studyjne zagraniczne	50	5	8	4	25	23	2	2	3	0	3	0	125	55%

Kadrze zarządzającej umożliwiono zgłoszenie sugestii oraz propozycji dotyczących aspektów merytorycznych i/lub organizacyjnych planowanego wsparcia kompetencyjnego. Poniżej przedstawiono zebrane odpowiedzi.

- przygotowanie oferty szkoleniowej dedykowanej wyłącznie POW,
- organizacja szkoleń z zakresu prowadzenia trudnych rozmów z rodzicami, w szczególności dotyczących przyszłości dzieci z niepełnosprawnościami,
- organizacja szkoleń obejmujących psychologiczne aspekty funkcjonowania człowieka w sytuacjach kryzysowych,
- rozważenie możliwości organizacji szkoleń na terenie powiatu,
- realizacja szkoleń dwudniowych, sprzyjających pogłębionej wymianie doświadczeń,
- opracowanie szkoleń adresowanych głównie do pracowników jednostek opieki całodobowej, w tym DPS, w zakresie: etyki zawodowej oraz poszanowania godności i praw mieszkańców oraz współpracowników w wykonywaniu zawodów opiekuńczych i medycznych; budowania dobrych relacji w zespołach terapeutyczno-opiekuńczych jako fundamentu skutecznej realizacji zadań,
- przygotowanie szkoleń dotyczących świadczeń przysługujących opiekunom zastępczym oraz dzieciom umieszczonym w pieczy zastępczej, także w odniesieniu do instytucji innych niż PCPR (np. ZUS, OPS).

CZĘŚĆ II

POTRZEBY PRACOWNIKÓW

Analiza przeprowadzona w tej części raportu dotyczy potrzeb szkoleniowych **pracowników instytucji włączenia społecznego** z terenu województwa małopolskiego. W przypadku niektórych pytań zakres analizy został ograniczony wyłącznie do tych pracowników/instytucji, których tematyka szkoleń dotyczyła w sposób szczególny ze względu na realizowane zadania. Przy każdym pytaniu, w którym zmniejszono liczbę badanych, odpowiednią informację odnotowano.

SZKOLENIA – PRAWO

W przypadku szkoleń związanych z tematyką prawną największym zainteresowaniem wśród kadry pracowniczej, podobnie jak wśród kadry zarządzającej, cieszyło się szkolenie z **aktualnych przepisów ustawy o pomocy społecznej (193 wskazania, 42%)**. Największe zainteresowanie wykazywali pracownicy OPS (61%) i CUS (41%). Z mniejszym, lecz również wartym odnotowania odzewem spotkały się szkolenia z tematu **ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej (128 wskazań, 28%)** – tutaj największe zainteresowanie odnotowano ze strony OPS, PCPR, OIK i POW, oraz **ustawy o ochronie zdrowia psychicznego (108 wskazań, 23%)**. Ten ostatni temat został wskazany przez przedstawicieli wszystkich typów instytucji.

Dodatkowe zagadnienia wskazywane przez respondentów, a nieujęte w kafeterii odpowiedzi to:

- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- pomoc ze środków PFRON dla osób niepełnosprawnych w świetle najnowszego orzecznictwa,
- Kodeks Postępowania Administracyjnego (wskazywany kilkakrotnie),
- aktualne przepisy Ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (wskazywane kilkakrotnie),
- prawo spadkowe,
- zasady przyznawania asystenta rodziny oraz rodzin wspierających,
- prawa mieszkańca,
- ubezpieczenia społeczne,

- Jak właściwie przeprowadzać kontrole w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej NGO, WTZ,
- prawa wychowawcy w domu dziecka.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania PRAWEM w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 16 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru PRAWA w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń- PRAWO	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Aktualne przepisy Ustawy o pomocy społecznej	118	11	8	2	40	6	1	0	2	5	0	193	42%
Aktualne przepisy Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej	84	6	10	7	3	3	0	0	3	12	0	128	28%
Aktualne przepisy Ustawy o ochronie zdrowia psychicznego	42	8	1	5	24	11	2	1	3	10	1	108	23%
Postępowania w sprawach przyznawania świadczeń z pomocy społecznej	53	10	3	0	3	1	2	0	1	1	0	74	16%
Aktualne przepisy Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	30	4	18	1	2	0	1	0	1	13	2	72	16%
Wybrane zagadnienia z prawa rodzinnego	33	2	7	2	3	0	2	0	4	10	3	66	14%
Prawna ochrona pracownika podczas wykonywania zadań z zakresu pomocy społecznej	17	5	5	2	19	3	1	0	2	7	1	62	13%
Prawo pracy	14	3	4	1	22	2	3	0	1	6	4	60	13%
Prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej	3	0	3	0	28	2	3	0	0	0	0	39	8%
Aktualne przepisy Ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych	24	6	0	0	6	0	1	1	0	0	0	38	8%
Wybrane zagadnienia z prawa administracyjnego	25	4	5	0	3	0	0	1	0	0	0	38	8%

Tematyka szkoleń- PRAWO	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Zlecenie zadań z obszaru pomocy społecznej	21	2	1	0	6	2	1	0	2	0	0	35	8%
Procedura zastosowania przymusu bezpośredniego	4	0	3	0	12	5	0	0	0	5	0	29	6%
Procedura przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego	15	2	1	1	3	2	0	0	0	4	0	28	6%
Aktualne przepisy Ustawy prawo zamówień publicznych	11	2	0	0	12	0	0	0	0	1	0	26	6%
Przegląd obowiązujących aktów prawnych pod kątem realizacji i rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	16	4	0	1	1	1	0	0	0	0	0	23	5%
Kontrola zarządcza	5	1	0	0	5	3	0	0	0	0	0	14	3%
Aktualne przepisy Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie	3	3	2	0	2	0	1	0	2	0	0	13	3%
Aktualne przepisy Ustawy o finansach publicznych	5	0	1	1	4	0	1	0	0	1	0	13	3%

SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA

W poniższym bloku tematycznych pracownicy wykazywali zbliżony stopień zainteresowania większością zaoferowanych tematów szkoleń. Najwięcej instytucji zgłosiło potrzebę szkoleń w **zakresie usług społecznych na rzecz mieszkańców** (115 wskazań, 25%), **usług społecznych na rzecz osób starszych** (86 wskazań, 19%), **usług społecznych na rzecz osób w kryzysie psychicznych** (82 wskazania, 18%) oraz **tworzenia lokalnego planu rozwoju usług społecznych** (80 wskazań, 17%).

Dodatkowe zagadnienia wskazywane przez respondentów, a nieujęte w kafeterii odpowiedzi to:

- Realizacja indywidualnych planów wspierająco-aktywizujących w ŚDS,
- Zamówienia publiczne a usługi społeczne i deinstytucjonalizacja,

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania ROZWOJEM USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJĄ w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 17 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Rozwój Usług Społecznych i Deinstytucjonalizacja	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców	58	13	4	1	26	3	2	1	1	6	0	115	25%
Usługi społeczne na rzecz osób starszych, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	40	7	3	2	25	4	4	0	0	0	1	86	19%
Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	26	9	6	4	14	5	2	1	0	12	3	82	18%
Tworzenie lokalnego planu rozwoju usług społecznych	57	4	1	0	8	5	3	0	0	2	0	80	17%
Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja od podstaw – definicje, typologia i odbiorcy usług	47	1	4	1	6	1	2	0	1	2	0	65	14%
Diagnoza potencjału i potrzeb w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	37	4	2	1	10	1	2	0	3	1	1	62	13%
Usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	32	2	4	1	13	8	0	0	0	1	0	61	13%
Programowanie rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji na poziomie lokalnym	41	6	1	0	7	0	0	1	1	3	0	60	13%
Usługi społeczne na rzecz rodzin i dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	33	7	6	4	5	2	1	0	1	0	0	59	13%
Współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz rozwoju usług społecznych	32	5	1	1	7	3	1	0	4	1	0	55	12%
Inicjowanie procesów związanych z deinstytucjonalizacją usług społecznych	38	3	1	0	7	0	0	0	1	1	0	51	11%
Diagnoza możliwości usamodzielniania mieszkańców DPS	9	1	1	1	28	1	1	0	2	0	1	45	10%

Tematyka szkoleń – Rozwój Usług Społecznych i Deinstytucjonalizacja	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	13	1	10	0	2	1	1	0	0	12	0	40	9%
Proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej	11	0	11	0	4	1	1	0	1	11	0	40	9%
Tworzenie mieszkań treningowych lub wspomaganych, w tym pozyskiwanie środków zewnętrznych na ten cel	14	3	3	0	6	4	1	1	1	4	1	38	8%
Finasowanie usług społecznych, w tym pozyskiwanie środków z programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027	13	3	3	0	9	2	1	0	1	4	1	37	8%
Monitoring i ewaluacja w obszarze usług społecznych i deinstytucjonalizacji	17	4	2	0	4	0	0	0	2	2	0	31	7%
Podmioty realizujące usługi społeczne i ich angażowanie	14	1	1	1	7	2	1	0	1	2	0	30	7%
Zlecenie realizacji usług społecznych organizacjom pozarządowym i innym podmiotom ekonomii społecznej	16	4	2	0	5	1	0	0	0	0	0	28	6%
Standardy świadczenia usług w mieszkaniu treningowym/wspomagany	13	1	1	0	7	3	0	0	0	2	0	27	6%
Realizacja indywidualnych planów usamodzielnienia (powrotu do środowiska) mieszkańca DPS	4	1	3	0	18	1	0	0	0	0	0	27	6%
Realizacja usług opiekuńczych w ośrodkach wsparcia	4	1	0	1	8	2	1	0	1	2	0	20	4%
Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie bezdomności, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej	7	3	0	0	5	1	1	0	0	1	0	18	4%
Organizacja systemu wsparcia osób starszych w środowisku zamieszkania w oparciu o funkcjonowanie dziennych ośrodków wsparcia	6	1	1	1	9	2	1	0	0	0	0	17	4%
Reorganizacja domów pomocy społecznej w kierunku świadczenia usług środowiskowych	3	1	2	0	6	1	0	0	0	3	0	15	3%
Tworzenie i prowadzenie podmiotów reintegracyjnych	6	0	0	0	3	0	1	0	1	1	0	12	3%
Rola ekonomii społecznej w rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	3	0	0	0	4	1	1	0	1	0	0	10	2%

SZKOLENIA – URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH

W poniższym bloku tematycznym analizą objęto wyłącznie pracowników OPS i CUS, których ten temat dotyczy w sposób szczególny.

Z analizy odpowiedzi pracowników OPS wynika, że najpilniejszym tematem szkoleń jest **uruchamianie CUS od podstaw – 46%** pracowników wskazało ten temat. Podobnym stopniem zainteresowania cieszył się temat związany z **dokumentacją niezbędną do uruchomienia CUS (40%)**, co pokazuje wyraźną potrzebę wsparcia merytorycznego i organizacyjnego w zakresie tworzenia oraz wdrażania Centrów Usług Społecznych pośród tej kadry. Pośród kadry pracowniczej CUS dwa tematy zwróciły największą uwagę: **współpraca zespołowa w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami (16 wskazań, 59%)** oraz **opracowywanie programów usług społecznych w oparciu o wyniki diagnozy (16 wskazań, 52%)**.

Powyższe wyniki znajdują odzwierciedlenie również w odpowiedziach kadry zarządzającej z obydwu instytucji.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania URUCHAMIANIEM I FUNKCJONOWANIEM CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 18 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru URUCHAMIANIA I FUNKCJONOWANIA CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Uruchamianie i funkcjonowanie Centrów Usług Społecznych	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań			
	OPS	CUS	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	221	
Uruchamianie CUS od podstaw	90	2	92	42%
Przygotowanie dokumentów niezbędnych do uruchomienia CUS: diagnoz, programu usług społecznych w gminie, wzorów IPUS	78	0	78	35%
Współpraca zespołowa w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami	56	16	72	33%
Opracowywanie Programów Usług Społecznych w oparciu o wyniki diagnozy	51	14	65	29%
Szkolenie z zakresu opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych	56	5	61	28%
Szkolenie z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych	55	5	60	27%
Szkolenie z zakresu organizacji społeczności lokalnej zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych	34	3	37	17%

SZKOLENIA – RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRYMINACJA

Wśród pracowników instytucji włączenia społecznego największe zainteresowanie wzbudził temat **identyfikacji potrzeb i pracy z osobami z grup wrażliwych (154 wskazania, 33%)**. Również wśród kadry zarządzającej był to najczęściej wskazywany temat. Podobnie pilnym szkoleniem okazała się być **podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia** (125 wskazań, tj. 27%).

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z RÓWNOŚCI SZANS I NIEDYSKRYMINACJI w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 19 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru RÓWNOŚCI SZANS I NIEDYSKRYMINACJI w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Równość szans i niedyskryminacja	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych	73	12	6	3	25	11	5	1	5	13	0	154	33%
Podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia	55	12	5	7	32	5	2	1	0	6	0	125	27%
Komunikacja międzykulturowa i psychologiczne aspekty pracy z cudzoziemcami	33	7	8	5	11	2	0	0	1	8	2	77	17%
Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - aspekty techniczne dostępności architektonicznej, komunikacyjnej, cyfrowej	37	4	4	0	18	6	4	0	2	1	1	77	17%
Formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców	48	2	5	0	5	0	1	1	1	1	1	65	14%
Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - szkolenie uwrażliwiające na kwestie niedyskryminacji	33	4	2	3	13	5	2	0	2	1	0	65	14%
Formalno-prawne aspekty opieki nad dzieckiem cudzoziemskim w pieczy zastępczej	24	1	10	0	3	0	0	0	2	13	2	55	12%
Projektowanie i wdrażanie efektywnych strategii integracyjnych wobec cudzoziemców	24	3	1	1	7	1	0	0	2	2	0	41	9%

SZKOLENIA – METODY I TECHNIKI PRACY SOCJALNEJ

Respondentów analizowanej ankiety zapytano również o chęć udziału w szkoleniach z zakresu metod i technik pracy socjalnej. Ze względu na specyfikację tematyki, analizą objęto wyłącznie do pracowników socjalnych.

Spośród zaproponowanych tematów największym zainteresowaniem cieszyły się następujące:

- Praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym (77 wskazań, 39%),
- Diagnoza rodziny (58 wskazań, 30%),
- Pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem (57 wskazań, 29%),
- Praca socjalna z rodziną wieloproblemową (54 wskazania, 28%).

Dodatkowa tematyka szkoleń wskazana w ankiecie, a nieujęta w kafeterii odpowiedzi to:

- Praca z osobą fałszywie oskarżoną o stosowanie przemocy wobec dziecka - dokładna analiza środowiska domowego, historii oraz sytuacji prawnej dziecka,
- Odpowiedzialność pracownika socjalnego za nierzetelne działania, stroniczne lub uznaniowe („według własnego uznania”) oraz ich potencjalnych konsekwencji dla rodziny.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z METOD I TECHNIKI PRACY SOCJALNEJ w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 20 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru METOD I TECHNIK PRACY SOCJALNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Metody i techniki pracy socjalnej	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań									
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	SCHR	POW	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	144	15	11	3	18	2	1	1	195	
Praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym	56	5	1	1	11	2	1	0	77	39%
Diagnoza rodziny	50	6	1	1	0	0	0	0	58	30%
Pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem	38	7	3	2	5	2	0	0	57	29%
Praca socjalna z rodziną wieloprotblemową	46	3	3	1	1	0	0	0	54	28%
Praca z rodziną z problemem uzależnień	23	0	2	0	3	0	0	0	28	14%
Organizowanie społeczności lokalnej	23	2	0	0	2	0	0	0	27	14%
Diagnoza środowiska lokalnego	23	0	1	1	0	0	0	0	25	13%
Praca z indywidualnym przypadkiem	19	1	2	0	3	0	0	0	25	13%
Realizacja kontraktu socjalnego	19	3	0	0	0	0	0	0	22	11%
Praca socjalna z osobą z niepełnosprawnością i jego rodziną	17	1	0	0	2	1	0	0	21	11%
Realizacja projektu socjalnego	13	3	0	1	3	0	0	0	20	10%
Współpraca z przedstawicielami innych sektorów na rzecz wsparcia osób potrzebujących pomocy	11	0	5	0	2	0	0	0	18	9%
Praca socjalna z grupą	11	0	1	0	5	0	0	0	17	9%
Praca socjalna z osobami w kryzysie bezdomności	8	3	0	0	4	0	1	0	16	8%
Praca socjalna z osobą po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności	9	0	0	0	3	0	1	0	13	7%
Współpraca pracownika socjalnego z asystentem rodziny	10	2	1	0	0	0	0	0	13	7%
Praca z rodziną w ujęciu systemowym	9	0	0	0	0	0	0	0	9	5%
Praca socjalna ze społecznościami zmarginalizowanymi (Romami) i ich otoczeniem	2	0	1	0	0	0	0	0	3	2%

SZKOLENIA – WSPARCIE DZIECKA, RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ, WSPOMAGANIE WIĘZI

W poniższej analizie uwzględniono następujące instytucje: OPS, CUS, PCPR, PWD, POW, OA. Dodatkowo zawężono zakres respondentów do: asystentów rodziny, koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, organizatorów pomocy społecznej, pedagogów, psychologów, wychowawców.

Selekcja została przeprowadzona w celu uzyskania możliwie najbardziej relewantnych i pogłębionych informacji dotyczących potrzeb szkoleniowych kadr systemu wsparcia rodziny oraz pieczy zastępczej. Wybrane instytucje odgrywają kluczową rolę w systemie wsparcia społecznego, a ich pracownicy na co dzień podejmują działania bezpośrednio związane z diagnozą potrzeb, udzielaniem pomocy oraz wspieraniem więzi rodzinnych. Zawężenie grupy respondentów do określonych stanowisk miało na celu uzyskanie opinii osób posiadających praktyczne doświadczenie w pracy z dziećmi i rodzinami. Ich perspektywa jest szczególnie cenna z uwagi na bezpośredni kontakt z beneficjentami systemu i możliwość trafnej identyfikacji obszarów wymagających wsparcia kompetencyjnego.

W wyniku zmiany kryteriów liczba respondentów objętych analizą zmniejszyła się do 80 pracowników. Najwięcej wskazań dotyczyło **szkoleń z pracy z dzieckiem z zaburzeniami zachowania** (25 wskazań, 31%), **pracy z dzieckiem z zaburzeniami psychicznymi** (23 wskazania, 29%), **komunikacji z dziećmi na różnych etapach rozwoju** (22 wskazań, 28%) oraz **pracy z dzieckiem FAS i ze spektrum FAS** (22 wskazania, 28%).

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami ze WSPARCIA DZIECKA, RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ, WSPOMAGANIA WIĘZI w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 21 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru WSPARCIA DZIECKA, RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ, WSPOMAGANIA WIĘZI w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Wsparcie dziecka, rodziny i pieczy zastępczej, wspomaganie więzi	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań							
	OPS	CUS	PCPR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	16	5	14	12	29	4	80	
Praca z dzieckiem z zaburzeniami zachowania	6	0	2	5	10	2	25	31%
Praca z dzieckiem z zaburzeniami rozwoju (m.in. autyzm, zespół Aspergera, zespół Retta)	8	0	1	3	9	2	23	29%
Komunikacja z dziećmi na różnych etapach rozwoju	3	1	4	5	9	0	22	28%
Praca z dzieckiem FAS i ze spektrum FAS	2	1	4	1	12	2	22	28%
Praca z dzieckiem z zaburzonymi więziami	1	1	2	2	14	1	21	26%
Praca z dzieckiem z zaburzeniami psychicznymi, w tym z zachowaniami suicydalnymi	6	1	3	1	9	0	20	25%
Doskonalenie metod i technik pracy asystenta rodziny	9	4	0	3	0	0	16	20%
Działania profilaktyczne – zapobieganie negatywnym zjawiskom wśród dzieci i młodzieży	0	2	3	5	4	1	15	19%
Uzależnienia dzieci i młodzieży, w tym uzależnienia behawioralne i cyberuzależnienia - podstawy teoretyczne i praca z młodym człowiekiem	3	2	4	1	5	0	15	19%
Praca z dzieckiem z rodziny z problemem uzależnienia	3	1	3	1	5	1	14	18%
Diagnoza rodziny	1	1	3	4	3	1	13	16%
Kształtowanie kompetencji przyszłości u dzieci i młodzieży	3	1	1	0	6	0	11	14%
Rozpoznawanie symptomów dziecka krzywdzonego (w tym seksualnie) i podejmowanie interwencji	4	0	1	0	4	2	11	14%
Praca z rodziną wieloproblemową	2	1	1	1	4	0	9	11%
Praca z rodziną biologiczną dziecka umieszczonego w pieczy zastępczej	3	1	3	0	1	0	8	10%
Realizacja treningów kompetencji społecznych dla wychowanków	0	1	1	1	3	0	6	8%
Zaburzenia odżywiania i postrzegania własnego ciała u nastolatków	1	0	2	1	2	0	6	8%
Okresowa ocena sytuacji dziecka umieszczonego w pieczy zastępczej	1	0	2	0	2	0	5	6%
Budowanie systemu docierania do dzieci, młodzieży i ich rodzin wymagających objęcia oddziaływaniem placówki wsparcia dziennego	0	0	0	3	1	0	4	5%

Tematyka szkoleń – Wsparcie dziecka, rodziny i pieczy zastępczej, wspomaganie więzi	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań							
	OPS	CUS	PCPR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	16	5	14	12	29	4	80	
Tworzenie, realizacja i ewaluacja planu pracy z rodziną przejawiającą trudności opiekuńczo-wychowawcze	2	0	1	1	0	0	4	5%
Praca z rodziną uczestnika placówki wsparcia dziennego, w tym nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktu, wspieranie w kwestiach kompetencji wychowawczych i sytuacjach kryzysowych	2	0	0	1	0	0	3	4%
Konstruowanie atrakcyjnej oferty dla uczestników placówki wsparcia dziennego	0	0	0	2	0	0	2	3%
Praca w oparciu o indywidualny plan wsparcia wychowanka – pogłębiona diagnoza opracowywanie, monitoring oraz cykliczna ocena i modyfikacja planów	1	0	0	0	1	0	2	3%
Wspieranie rozwoju i zainteresowań wychowanków	1	0	0	0	1	0	2	3%
Streetworking - praca podwórkowa z dziećmi i młodzieżą	0	0	0	1	0	0	1	1%
Wspieranie rodzin zastępczych przez organizatora rodzinnej pieczy zastępczej	0	0	1	0	0	0	1	1%
Współpraca asystenta rodziny z koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej w zakresie wsparcia dziecka	0	0	1	0	0	0	1	1%

SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU

Ten blok tematyczny dedykowany był przede wszystkim pracownikom z OPS, CUS, PCPR, DPS, ŚDS, DDP oraz schronisk. Z analizy wyników ankiety wynika, że najpilniejszym tematem szkoleń wśród pracowników z wymienionych instytucji jest **motywowanie do terapii i aktywności**, zaznaczone przez przedstawicieli z wszystkich instytucji w ilości **118 wskazań (29%)**. Równie ważnym tematem szkoleniowym jest **diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia** (113 wskazań, 28%). Na trzecim miejscu uplasował się temat związany z **pracą z osobami z chorobami otępiennymi** (99 wskazań, 25%).

Ważnymi tematami szkoleniowymi dla kadr pracowniczych są też animacja czasu wolnego i rozwój zainteresowań odbiorców wsparcia/usług oraz nowoczesne formy terapii dla osób ze szczególnymi potrzebami.

Dodatkowe, nieuwzględnione w kafeterii odpowiedzi to:

- Pomoc ze środków PFRON dla osób niepełnosprawnych w świetle najnowszego orzecznictwa,
- Świadczenie dla osób niepełnosprawnych z zakresu pomocy społecznej, warunki wyłączenia, jednostki przyjmujące wnioski.

Poniżej w tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania powyższymi szkoleniami w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 22 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Rozwój usług świadczonych na rzecz osób starszych z niepełnosprawnościami i innych wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	117	22	8	1	402	
Motywowanie do terapii/aktywności	52	3	5	43	10	4	1	118	29%
Diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia	64	5	2	32	8	2	0	113	28%
Praca z osobami z chorobami otępiennymi	43	5	2	42	4	3	0	99	25%
Animacja czasu wolnego i rozwój zainteresowań odbiorców wsparcia/usług	39	6	2	17	8	4	0	76	19%
Nowoczesne formy terapii dla osób ze szczególnymi potrzebami	28	5	2	19	8	2	0	64	16%
Formy wsparcia opiekunów nieformalnych	36	4	1	5	0	1	1	48	12%
Komunikacja z odbiorcą wsparcia/usług z uwzględnieniem specyfiki jego funkcjonowania (np. niepełnosprawność intelektualna zaburzenia psychiczne, demencja)	19	2	2	19	5	0	0	47	12%
Seksualność osób z niepełnosprawnościami	13	4	5	11	9	0	0	42	10%
Prowadzenie treningów umiejętności społecznych i życiowych	23	4	2	6	3	2	1	41	10%
Współpraca z rodziną i opiekunami prawnymi odbiorcy wsparcia/usług	28	1	3	5	0	3	0	40	10%
Podnoszenie standardów pracy oparciu o modelowe rozwiązania, dobre praktyki, innowacje społeczne	22	2	2	9	2	0	0	37	9%
Monitorowanie indywidualnego planu wsparcia, ewaluacja i modyfikacja planu	19	1	0	9	1	1	0	31	8%
Zasady postępowania wobec uzależnionych uczestników placówki	8	1	0	12	0	1	0	22	5%
Nawiązanie i utrzymanie kontaktu z odbiorcą wsparcia/usług	7	3	0	5	0	0	0	15	4%
Skuteczna współpraca w zespole na rzecz wsparcia uczestników	6	2	0	4	1	1	0	14	3%

SZKOLENIA – PRZEMOC

Szkolenia z tego bloku tematycznego kierowane będą głównie do pracowników OPS, CUS, PCPR i OIK, dlatego też tylko te instytucje zostały uwzględnione w poniższej analizie.

Zarówno dla pracowników OPS, jak i CUS najpilniejszym tematem szkoleń z przemocy są **etapy pracy z osobami dotkniętymi przemocą domową i stosującymi przemoc domową** (OSP: 88 wskazań, 45%, CUS: 12 wskazań, 44%).

Na drugim miejscu uplasował się temat **przemocy wobec dziecka** (OPS: 79 wskazań, 41%, CUS: 10 wskazań, 37%).

Wśród pracowników OPS ważne okazały się również tematy związane z procedurą „Niebieskie Karty” (69 wskazań) oraz współpracą w zespołach interdyscyplinarnych i grupach diagnostyczno-pomocowych (65 wskazań).

Pracownicy CUS za istotny temat doszkolenia uznali przemoc wobec osób starszych, procedurę „Niebieskie Karty” oraz zjawisko przemocy oraz sytuację psychiczną osób dotkniętych przemocą domową (po 8 wskazań).

Wśród kardy PCPR najistotniejsze okazało się szkolenie z **przemocy wobec dziecka** (14 wskazań, 42%) oraz **procedura „Niebieskich Kart”** (10 wskazań, 30%).

Natomiast pracowników OIK szczególnie zainteresowało szkolenie z **opracowania i realizacji programów korekcyjno-edukacyjnych/psychologiczno-terapeutycznych dla osób stosujących przemoc w rodzinie** (100% wskazań).

Dodatkowe zagadnienia wskazywane przez respondentów, a nieujęte w kafeterii odpowiedzi to:

- Przemoc psychiczna, seksualna wobec dziecka,
- Ochrona osób fałszywie oskarżonych o stosowanie przemocy wobec dziecka,
- Szkolenia dla funkcjonariuszy KPP w zakresie rzetelnej pracy z osobami podejrzanymi o stosowanie przemocy domowej w tym szczególnie fałszywie oskarżanymi,
- Program Korekcyjno-Edukacyjny Dla Osób Stosujących Przemoc w Rodzinie w oparciu o metodę Duluth.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z PRZEMOCY w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 23 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru PRZEMOCY w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Przemoc	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań					
	OPS	CUS	PCPR	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	262	
Etapy pracy z osobami dotkniętymi przemocą domową i stosującymi przemoc domową	88	12	8	2	110	42%
Przemoc wobec dziecka	79	10	14	2	105	40%
Procedura "Niebieskie Karty"	69	8	10	3	90	34%
Współpraca w zespołach interdyscyplinarnych i grupach diagnostyczno-pomocowych	65	5	5	1	76	29%
Profilaktyka przemocy domowej	54	4	5	1	64	24%
Zjawisko przemocy oraz sytuacja psychologiczna osób dotkniętych przemocą domową	45	8	3	2	58	22%
Przemoc wobec osób starszych i niepełnosprawnych	43	8	2	2	55	21%
Opracowanie i realizacja programów korekcyjno-edukacyjnych/psychologiczno-terapeutycznych dla osób stosujących przemoc w rodzinie	31	2	6	8	47	18%

SZKOLENIA – INTERWENCJA KRYZYSOWA

Szkolenia z zakresu interwencji kryzysowej są dedykowane kadrze ośrodków interwencji kryzysowej, dlatego też w poniższej analizie skupiono się wyłącznie na odpowiedziach z tych jednostek. Spośród ośmiu pracowników OIK pięciu wskazało tematykę **diagnozy stanu klienta i stopnia zagrożenia jego równowagi psychicznej, zdrowia i życia** oraz **etykę pracy interwenta kryzysowego**, a czterech **działania post-interwencyjne – wzmacnianie i wspieranie osób i rodzin po kryzysie**.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 24 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru INTERWENCJI KRYZYSOWEJ w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Interwencja kryzysowa	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań	
	OIK	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	8	
Diagnoza stanu klienta i stopnia zagrożenia jego równowagi psychicznej, zdrowia i życia	5	63%
Etyka pracy interwenta kryzysowego	5	63%
Działania post-interwencyjne - wzmacnianie i wspieranie osób i rodzin po kryzysie	4	50%
Opracowanie planu pomocy	3	38%
Interwencja wobec osób zagrożonych samobójstwem	2	25%
Pomoc osobom przeżywającym kryzys utraty i żałoby	2	25%
Kompetencje cyfrowe w interwencji kryzysowej	1	13%
Współpraca lokalna z podmiotami/organizacjami na rzecz kompleksowego wsparcia w kryzysie	1	13%
Zasady udzielania pomocy psychologicznej osobom w kryzysie	1	13%
Opracowywanie i wdrażanie programów profilaktycznych	0	0%
Podstawy interwencji kryzysowej	0	0%
Prowadzenie działań informacyjnych dot. realizowanego przez OIK wsparcia	0	0%

SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH

Temat kształtowania kompetencji miękkich cieszył się bardzo dużym zainteresowaniem wśród pracowników ze wszystkich instytucji. Najczęściej wskazywane obszary szkoleń (zgłoszone przez przedstawicieli wszystkich instytucji) to **komunikacja z trudnym klientem (207 wskazań, 45%)** oraz **komunikacja i współpraca w zespole (204 wskazania, 44%)**. **Praca z agresywnym klientem** również została wskazana jako istotny temat doszkalania (165 wskazań, 36%).

Dodatkowe tematy szkoleń wskazywane przez uczestników badania, a nieujęte w kafeterii możliwych odpowiedzi to:

- Ochrona przed nierównym traktowaniem w pracy w sytuacji szczególnych zażyłości i prywatnych przyjaźni przełożonego/przełożonych,
- Dobra współpraca i odpowiednie budowanie relacji pomiędzy pracownikami Zespołu Terapeutyczno-Opiekuńczego jako jedna z podstaw właściwego funkcjonowania DPS (9 wskazań z DPS).

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 25 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Kształtowanie kompetencji interpersonalnych	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Komunikacja z trudnym klientem	113	12	11	5	42	7	4	1	2	8	2	207	45%
Komunikacja i współpraca w zespole	68	8	12	1	80	11	4	1	4	11	4	204	44%
Praca z agresywnym klientem	78	9	10	6	32	10	5	0	3	11	1	165	36%
Mediacje jako profesjonalny sposób rozwiązywania konfliktów	53	10	6	2	25	2	3	0	3	10	1	115	25%
Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego	32	5	12	2	34	10	3	0	5	5	2	110	24%
Motywowanie klienta (odbiorcy wsparcia) do zmiany	60	11	2	3	11	2	1	1	2	6	0	99	21%
Nowoczesne metody i techniki pracy z klientem (podejście skoncentrowane na rozwiązaniach, coaching, dialog motywujący)	41	9	1	1	4	5	4	0	1	7	0	73	16%
Bezpieczeństwo osobiste pracownika z elementami samoobrony	29	4	7	4	14	5	0	0	3	5	1	72	16%
Wystąpienia publiczne	14	4	1	0	6	2	0	0	2	1	1	31	7%

KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH

Wszystkie trzy zaproponowane tematy doszkalania zawodowego w obszarze kompetencji cyfrowych cieszyły się dużym zainteresowaniem wśród respondentów. Najczęściej wskazywanym tematem – uznanym za priorytetowy przez niemal połowę pracowników – było **wykorzystanie sztucznej inteligencji w realizacji zadań służbowych (207 wskazań, 45%)**. Zgłaszane potrzeby szkoleniowe wyraźnie wskazują na konieczność dalszego rozwijania umiejętności cyfrowych wśród pracowników zatrudnionych w instytucjach włączenia społecznego.

Poniżej przedstawiono rozkład odpowiedzi w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 26 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Kształtowanie kompetencji cyfrowych	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												SUMA %
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Wykorzystanie AI (sztucznej inteligencji) w realizacji zadań służbowych	131	12	10	3	20	5	2	0	6	16	2	207	45%
E-usługi - włączanie nowych technologii w celu wsparcia świadczonych usług społecznych w środowisku	117	5	7	4	21	5	2	0	2	2	2	167	36%
Trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów	91	6	5	0	23	5	3	1	3	5	1	143	31%

STUDIA PODYPLOMOWE

W ramach projektu koordynacyjnego ROPS w Krakowie założono także podnoszenie kwalifikacji w formie studiów podyplomowych.

Zaproponowano 12 tematów studiów, można było wskazać tylko 1 temat. Wyraźna większość pracowników chętnie skorzystałaby z takiej formuły doskonalenia zawodowego (315 wskazań, tj. 68%). Z pośród zaproponowanych tematów można wskazać trzy cieszące się szczególnym zainteresowaniem:

- **mediacje** (56 wskazań, 12%) – głównie wśród pracowników OPS, OIK, DDP, PWD i OA,

- **praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi/chorującymi psychicznie** (53 wskazania, 11%) – głównie wśród pracowników OPC, PCPR, OIK, DPS, ŚDS i DDP,
- **wsparcie dziecka i rodziny wieloproblemowej** (45 wskazań, 10%) – głównie wśród pracowników OPS, CUS, PCPR i POW.

Dodatkowe tematy studiów wskazywane przez uczestników badania, a nieujęte w kafeterii możliwych odpowiedzi to:

- terapia uzależnień,
- studia z zakresu metodyki i metodologii pracy socjalnej,
- organizacja i zarządzanie placówkami pomocy społecznej,
- Integracja sensoryczna,
- Psychoonkologia.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania szkoleniami z obszaru STUDIÓW PODYPLOMOWYCH w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 27 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu STUDIÓW PODYPLOMOWYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Studia podyplomowe	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Mediacje	40	2	0	2	1	1	3	0	2	4	1	56	12%
Praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi/chorującymi psychicznie	25	0	3	3	10	5	2	0	1	4	0	53	11%
Wsparcie dziecka i rodziny wieloproblemowej	20	4	6	1	2	0	0	0	1	11	0	45	10%
Specjalista do spraw wsparcia seniorów	14	1	0	0	16	1	1	0	1	0	0	34	7%
Interwencja kryzysowa	11	1	1	1	4	1	0	0	2	3	1	25	5%
Zarządzanie zasobami ludzkimi	10	1	2	0	6	0	0	1	1	0	1	22	5%
Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi	8	2	2	0	5	0	0	0	1	1	0	19	4%
Deinstytucjonalizacja i rozwój usług środowiskowych	13	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	18	4%
MBA - Master of Business Administration	6	1	2	0	0	1	0	0	0	1	1	12	3%
Aktywizacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnościami	1	0	0	0	4	6	0	0	0	0	0	11	2%
Współpraca z organizacjami pozarządowymi w dostarczaniu usług społecznych	6	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10	2%
Zarządzanie instytucjami wsparcia dla seniorów	5	1	0	0	3	0	1	0	0	0	0	10	2%

SPECJALIZACJA Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ

Pracowników instytucji włączenia społecznego zapytano również o chęć udziału w specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej. Specjalizacja ta cieszyła się większym zainteresowaniem niż w przypadku kadry zarządzającej, 37% respondentów (172 wskazania) wyraziło chęć udziału. Największe zainteresowanie wykazali pracownicy OPS oraz DDP.

Poniżej znajduje się zestawienie odpowiedzi z podziałem na rodzaj instytucji.

Tabela 28 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu SPECJALIZACJI Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Organizacja pomocy społecznej	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												SUMA %
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
TAK	89	8	10	2	40	7	4	1	3	3	0	172	37%
NIE	105	19	23	6	77	15	4	0	9	26	5	289	63%

SPECJALIZACJA W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY

Inną formą kształcenia oferowaną przez ROPS w Krakowie w ramach projektu koordynacyjnego są specjalizacje w zawodzie pracownik socjalny. W ramach omawianego bloku tematycznego zaproponowano pracownikom wybór pomiędzy socjalizacją I stopnia a specjalizacjami II stopnia z podziałem na 14 różnych specjalności. Poniższa analiza została zawężona wyłącznie do grupy pracowników socjalnych, do których skierowane będą planowane specjalizacje.

Specjalizację I stopnia wskazała stosunkowo niewielka liczba respondentów – jedynie **13% (26 wskazań)**, z czego większość odpowiedzi pochodziła od pracowników OPS.

Zdecydowanie większym zainteresowaniem cieszyła się **specjalizacja II stopnia**, którą wskazało **78 osób (40%)**. Rozkład odpowiedzi dotyczących wyboru konkretnej specjalności w ramach II stopnia był stosunkowo równomierny. Trzy najczęściej wskazywane odpowiedzi to:

- Praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy,
- Praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami,
- Praca socjalna z osobami starszymi.

KURS NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ

Pracownikom instytucji włączenia społecznego w Małopolsce zaoferowano również możliwość odbycia kursu na certyfikowanego superwizora pracy socjalnej. Otrzymane odpowiedzi pokrywają się niemal zupełnie z tymi uzyskanymi od kadry zarządzającej. Chęć udziału w szkoleniu zadeklarowało łącznie 144 pracowników (tj. 31%).

Najwięcej wskazań otrzymała propozycja realizacji szkolenia na terenie województwa małopolskiego (101 wskazań, tj. 22%). W przypadku realizacji szkolenia poza Małopolską jedynie 3% respondentów (16 wskazań) zadeklarowało chęć udziału. Podobne wyniki uzyskano w odniesieniu do wariantu hybrydowego (większość zajęć stacjonarnie poza województwem małopolskim, część zdalnie) – 27 wskazań, tj. 6%).

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania KURSEM NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 30 Zestawienie odpowiedzi dot. KURSU NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Superwizor pracy socjalnej	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Wyrażam gotowość udziału w szkoleniu tylko w przypadku jego realizacji w formie stacjonarnej na terenie Woj. Małopolskiego	52	5	0	0	27	5	4	1	3	4	0	101	22%
Wyrażam gotowość udziału w szkoleniu tylko w przypadku jego realizacji w formule hybrydowej (większość zajęć stacjonarnie poza Woj. Małopolskim, część zdalnie)	9	3	2	3	6	0	1	0	2	0	1	27	6%
Wyrażam gotowość udziału w szkoleniu również w przypadku jego realizacji poza Woj. Małopolskim	12	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	16	3%

SUPERWIZJA

Kolejnym pytaniem skierowanym do pracowników była prośba o wskazanie formy superwizji, która ich zdaniem najlepiej odpowiada specyfice ich pracy oraz indywidualnym potrzebom zawodowym. Celem tego pytania było poznanie preferencji dotyczących metod wsparcia zawodowego, które mogą przyczynić się do podniesienia jakości wykonywanych zadań oraz lepszego radzenia sobie z wyzwaniami w codziennej pracy.

Najczęściej wskazywaną formą wsparcia była **superwizja zespołu pracowniczego (131 wskazań, 28%)**. Wskazania odnotowano od pracowników wszystkich instytucji poza CUS i schroniskiem.

Na drugim miejscu uplasowała się **superwizja dla pracowników socjalnych (82 wskazania, 18%)** – tutaj większość wskazań pochodziła od pracowników OPS.

Dodatkowe, nieuwzględnione w kafeterii odpowiedzi to:

- Superwizje (psycholog/psychiatra-superwizor) w ośrodku adopcyjnym,
- Superwizja indywidualna, wsparcie indywidualne pracownika w kryzysie,
- Superwizja dla psychologów i terapeutów pracujących w ośrodkach DPS.

Poniżej w tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania superwizją w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 31 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu SUPERWIZJI w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Superwizja	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
superwizja zespołu pracowniczego	45	3	9	2	37	7	3	0	3	19	3	131	28%
superwizja dla pracowników socjalnych	61	6	2	0	9	1	1	1	1	0	0	82	18%
superwizja dla asystentów rodziny	15	3	0	0	1	1	0	0	1	0	0	21	5%
superwizja dla realizatorów programów korekcyjno- edukacyjnych/psychologiczno-terapeutycznych dla osób stosujących przemoc w rodzinie	4	1	2	3	1	1	1	0	1	0	0	14	3%
superwizja dla kadry zarządzającej	8	1	0	1	0	2	0	0	0	1	0	13	3%
superwizja dla kadr CUS	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	2%
superwizja zmiany/zespołowa – realizowana w jednostce przekształcającej się w CUS	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2%
superwizja zmiany/zespołowa – realizowana w jednostkach opieki całodobowej uruchamiającej usługi środowiskowe	0	0	0	0	4	1	0	0	0	1	0	6	1%

SZKOLENIA – DORADZTWO

Kolejnym obszarem tematycznym objętym badaniem było doradztwo dotyczące rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji.

Podobnie jak w przypadku karty zarządzającej, największe zainteresowanie tą tematyką zgłosili pracownicy OPS i CUS.

Spośród obydwu grup pracowniczych za najbardziej potrzebne szkolenia uznano zagadnienia związane z **rozwojem usług społecznych i deinstytucjonalizacją**. Wśród pracowników OPS otrzymano 68 wskazań (35%), natomiast wśród pracowników CUS – 27 wskazań (53%).

Działalność w tym obszarze prowadzą też DPSy. W przypadku ich pracowników największe zapotrzebowanie na wsparcie doradcze dotyczy świadczenia usług społecznych w środowisku lokalnym przez placówki opieki całodobowej, co jest zgodnie z opiniami kadry zarządzającej tych instytucji.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania DORADZTWEWEM w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 32 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu DORADZTWA w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Tematyka szkoleń – Doradztwo	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												SUMA %
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacji	68	14	7	0	13	3	3	0	3	4	0	115	25%
realizacja usług społecznych w środowisku lokalnym przez placówki opieki całodobowej	29	5	2	2	27	5	2	1	2	14	1	90	20%
uruchamianie i funkcjonowanie CUS	44	1	2	0	4	2	1	0	0	0	0	54	12%

WIZYTY STUDYJNE

Ostatnim zagadnieniem, które poruszono w ankiecie, były wizyty studyjne. Obydwie formy – wizyty krajowe oraz wizyty zagraniczne – cieszyły się zainteresowaniem respondentów. Pracownicy, podobnie jak i przedstawiciele kadry zarządzającej, preferują wizyty studyjne krajowe (226 wskazań, 49%). Należy jednak zaznaczyć, że różnica między preferencjami dotyczącymi wizyt krajowych i zagranicznych w przypadku pracowników nie jest tak znacząca.

Pracowników poproszono również o wskazanie propozycji podmiotu, który realizuje ciekawe/innovacyjne rozwiązania w zakresie usług społecznych, w którym mogłaby być zrealizowana wizyta studyjna.

Wskazano następujące podmioty:

- Fundacja „Wyjdź z domu” w Gorlicach,
- Placówki wsparcia dziennego dla dzieci i młodzieży,
- CUS Skawina,
- CUS Klucze,
- CUS Myślenice,
- GOPS Zakliczyn,
- SFOP Zakliczyn,
- Stowarzyszenie Moc Wsparcia w Sosnowcu,
- Stowarzyszenie Świętego Filipa Nereusza w Rudzie Śląskiej,
- OPS w Oslo,
- Fundacja Oczami Brata w Częstochowie,
- Ośrodki aktywizujące osoby bezrobotne,
- Domy Pomocy Społecznej świadczące usługi dla osób starszych,
- Centrum Usług Społecznych Gminy Wiązowna,
- Europejska Platforma Edukacyjna Sp. z o.o. w Lublinie,
- Więzienia,
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W poniższej tabeli zaprezentowano rozkład odpowiedzi dot. zainteresowania WIZYTAMI STUDYJNYMI w podziale na rodzaj instytucji.

Tabela 33 Zestawienie odpowiedzi dot. WIZYT STUDYJNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy

Wizyty studyjne	Rodzaj instytucji/ Liczba wskazań												
	OPS	CUS	PCPR	OIK	DPS	ŚDS	DDP	SCHR	PWD	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu	194	27	33	8	117	22	8	1	12	34	5	461	
Wizyty studyjne krajowe	121	17	10	3	38	10	5	1	8	11	2	226	49%
Wizyty studyjne zagraniczne	75	12	9	2	20	5	2	0	5	9	2	141	31%

Pracownikom instytucji włączenia społecznego dano także możliwość zgłoszenia sugestii lub propozycji dotyczących aspektów merytorycznych i/lub organizacyjnych planowanego wsparcia kompetencyjnego. Poniżej przedstawiono uzyskane odpowiedzi.

- Realizacja szkoleń z zakresu diagnozowania i opiniowania kandydatów na rodziny zastępcze,
- Rozważenie możliwości ograniczenia formalnych barier w dostępie do szkoleń – w tym przede wszystkim konieczności zgody przełożonego na udział pracownika w szkoleniu,
- Organizacja szkoleń z zakresu sporządzania dokumentów, opinii i notatek służbowych z uwzględnieniem podejścia fenomenologicznego,
- Realizacja szkoleń z zakresu andragogiki przeżyć w pracy placówek wsparcia i aktywizacji,
- Identyfikacja i adaptacja działań innowacyjnych możliwych do wdrożenia na lokalnym runku usług społecznych,
- Organizacja szkoleń w miejscu pracy, z udziałem mieszanych grup zawodowych (np. terapeutów, opiekunów, pracowników socjalnych), sprzyjających wymianie doświadczeń i budowaniu współpracy interdyscyplinarnej,
- Realizacja szkolenia dotyczącego organizacji i prowadzenia programów korekcyjno-edukacyjnych metodą Duluth,
- Poszerzenie oferty dokształcania zawodowego w zakresie terapii zajęciowej prowadzonej w DPS,
- Szkolenia z zakresu procedur postępowania egzekucyjnego w administracji,
- szkolenie dotyczące świadczeń dla rodzin zastępczych w świetle najnowszego orzecznictwa,
- organizacja szkoleń z zakresu etyki zawodowej i budowania dobrych relacji.

SPIS TABEL

Tabela 1 Zestawienie ilości odpowiedzi w podziale na instytucje i stanowisko osoby wypełniającej ...	6
Tabela 2 Wykaz ilości odpowiedzi z danego powiatu	7
Tabela 3 Wykaz liczby odpowiedzi względem ilości pracowników zatrudnionych w instytucji	8
Tabela 4 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu PRAWA w podziale na rodzaje instytucji – Kadra Zarządzająca	19
Tabela 5 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru ROZWOJU USŁUG I DEINSTYTUCJONALIZACJI w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca	22
Tabela 6 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru URUCHAMIANIA I FUNKCJONOWANIA CENTRUM USŁUG SPOŁECZNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca	26
Tabela 7 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru ZARZĄDZANIA w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca.....	28
Tabela 8 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru RÓWNOŚCI SZANS I NIEDYSKRIMINACJI w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca	30
Tabela 9 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca	31
Tabela 10 Zestawienie odpowiedzi dot. STUDIÓW PODYPLOMOWYCH w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca.....	33
Tabela 11 Zestawienie odpowiedzi dot. SPECJALIZACJI Z ZAKRESU POMOCY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca	34
Tabela 12 Zestawienie odpowiedzi dot. KURSU NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca.....	35
Tabela 13 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu SUPERWIZJI w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca	37
Tabela 14 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru DORADZTWA w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca.....	39
Tabela 15 Zestawienie odpowiedzi dot. WIZYT STUDYJNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Kadra zarządzająca	41
Tabela 16 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru PRAWA w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy.....	43

Tabela 17 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	46
Tabela 18 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru URUCHAMIANIA I FUNKCJONOWANIA CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	48
Tabela 19 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru RÓWNOŚCI SZANS I NIEDYSKRIMINACJI w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	49
Tabela 20 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru METOD I TECHNIK PRACY SOCJALNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	51
Tabela 21 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru WSPARCIA DZIECKA, RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ, WSPOMAGANIA WIĘZI w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	53
Tabela 22 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	56
Tabela 23 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru PRZEMOCY w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy.....	58
Tabela 24 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru INTERWENCJI KRYZYSOWEJ w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	59
Tabela 25 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy.....	61
Tabela 26 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	62
Tabela 27 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu STUDIÓW PODYPLOMOWYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy.....	64
Tabela 28 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu SPECJALIZACJI Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy.....	65
Tabela 29 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu SPECJALIZACJI W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy.....	66
Tabela 30 Zestawienie odpowiedzi dot. KURSU NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SPOŁECZNEJ w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy.....	67
Tabela 31 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu SUPERWIZJI w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	69

Tabela 32 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu DORADZTWA w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	70
Tabela 33 Zestawienie odpowiedzi dot. WIZYT STUDYJNYCH w podziale na rodzaje instytucji – Pracownicy	72

ZAŁĄCZNIK NR 1

ANKIETA DIAGNOZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH KADR WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM

Szanowni Państwo,

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie realizuje projekt pn. „**Społeczna Małopolska – koordynacja działań na rzecz włączenia społecznego w Małopolsce**” w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (Działanie 04.13 Wysokiej jakości system włączenia społecznego). Jednym z elementów projektu jest **wzmocnienie potencjału kompetencyjnego** podmiotów działających na rzecz włączenia społecznego w Województwie Małopolskim, poprzez realizację różnych form doskonalenia zawodowego. Przekazane za pośrednictwem niniejszej ankiety preferencje będą stanowiły podstawę **planowania działań szkoleniowych na rok 2025**, tak aby ostateczna oferta, którą skierujemy do Państwa w ramach projektu była optymalnie dopasowana do Państwa **aktualnych** potrzeb i zaplanowanej ścieżki rozwoju zawodowego, odpowiadała na aktualne wyzwania i bariery stojące przed systemem, skutecznie **wspierając proces deinstytucjonalizacji i rozwoju usług społecznych w regionie**.

Ankieta ma charakter dobrowolny, aczkolwiek liczymy na Państwa aktywny udział. Będziemy zobowiązani za udzielenie odpowiedzi, zgodnie z zamieszczoną przy każdym pytaniu instrukcją oraz ewentualne wskazanie dodatkowych kwestii, na które powinniśmy zwrócić uwagę w procesie konstruowania oferty szkoleniowej.

METRYCZKA

1. Proszę wybrać **rodzaj** instytucji, którą Pan/i reprezentuje:*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- ośrodek pomocy społecznej
- centrum usług społecznych
- powiatowe centrum pomocy rodzinie
- ośrodek interwencji kryzysowej
- dom pomocy społecznej
- środowiskowy dom samopomocy/ klub samopomocy dla osób z zaburzeniami psychicznymi
- dzienny dom pomocy/klub samopomocy dla osób starszych

- schronisko dla bezdomnych/schronisko dla bezdomnych z usługami opiekuńczymi/noclegownia/ogrzewalnia
- placówka wsparcia dziennego (dla dzieci i młodzieży)
- rodzinny dom dziecka
- placówka opiekuńczo-wychowawcza
- ośrodek adopcyjny
- Inne:

2. Proszę wybrać **stanowisko**, na którym Pan/i pracuje:*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- dyrektor/kierownik instytucji/podmiotu/działu/wydziału/zespołu (bez organizatora pomocy społecznej)
- pracownik socjalny
- organizator pomocy społecznej
- koordynator indywidualnych planów usług społecznych
- organizator społeczności lokalnej
- asystent rodziny
- koordynator rodzinnej pieczy zastępczej
- terapeuta
- opiekun
- asystent osoby niepełnosprawnej
- wychowawca
- psycholog
- pedagog
- Inne:

3. Proszę wybrać **powiat**, na terenie którego zlokalizowana jest siedziba instytucji, którą Pan/i reprezentuje:*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- bocheński
- brzeski
- chrzanowski
- dąbrowski
- gorlicki

- krakowski
- limanowski
- miechowski
- myślenicki
- nowosądecki
- nowotarski
- olkuski
- oświęcimski
- proszowicki
- suski
- tarnowski
- tatrzański
- wadowicki
- wielicki
- Miasto Kraków
- Miasto Nowy Sącz
- Miasto Tarnów

4. Proszę wskazać **liczbę pracowników zatrudnionych** w instytucji:*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- Do 20 pracowników
- Od 21 do 50 pracowników
- Od 51 do 100 pracowników
- Powyżej 100 pracowników

5. Proszę wpisać **liczbę pracowników socjalnych** zatrudnionych w instytucji:*

.....

INFORMACJE OGÓLNE

W dalszej części ankiety zostaną zaprezentowane obszary tematyczne, które mogą być rozwijane w ramach różnych form doskonalenia zawodowego (szkoleń, kursów, specjalizacji, studiów, doradztwa, superwizji).

W każdym interesującym Panią/Pana obszarze prosimy o wskazanie tylko tych **tematów**, które stanowią odpowiedź na Pani/Pana **aktualne/najpilniejsze** potrzeby szkoleniowe.

SZKOLENIA - PRAWO

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru PRAWA, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

6. Proszę wskazać **maksymalnie 3** najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu **PRAWA**

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Aktualne przepisy Ustawy o pomocy społecznej
- Aktualne przepisy Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej
- Aktualne przepisy Ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych
- Aktualne przepisy Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej
- Aktualne przepisy Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie
- Aktualne przepisy Ustawy o ochronie zdrowia psychicznego
- Aktualne przepisy Ustawy o finansach publicznych
- Aktualne przepisy Ustawy prawo zamówień publicznych
- Kontrola zarządcza
- Prawo pracy
- Przegląd obowiązujących aktów prawnych pod kątem realizacji i rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji
- Wybrane zagadnienia z prawa administracyjnego
- Wybrane zagadnienia z prawa rodzinnego
- Procedura zastosowania przymusu bezpośredniego
- Postępowania w sprawach przyznawania świadczeń z pomocy społecznej
- Procedura przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego
- Prawna ochrona pracownika podczas wykonywania zadań z zakresu pomocy społecznej
- Zlecanie zadań z obszaru pomocy społecznej
- Prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej
- Inne:

SZKOLENIA - ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH IDEINSTYTUCJONALIZACJA

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI , proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

7. Proszę wskazać maksymalnie 5 najpilniejszych tematów szkoleń z zakresu ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Inicjowanie procesów związanych z deinstytucjonalizacją usług społecznych
- Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja od podstaw –definicje, typologia i odbiorcy usług
- Programowanie rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji na poziomie lokalnym
- Tworzenie lokalnego planu rozwoju usług społecznych
- Diagnoza potencjału i potrzeb w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji
- Usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców
- Usługi społeczne na rzecz rodzin i dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej
- Usługi społeczne na rzecz osób starszych, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej
- Usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej
- Usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej
- Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej
- Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie bezdomności, w tym możliwości realizacji usług środowiskowych przez placówki opieki całodobowej
- Podmioty realizujące usługi społeczne i ich angażowanie
- Zlecenie realizacji usług społecznych organizacjom pozarządowym i innym podmiotom ekonomii społecznej
- Tworzenie i prowadzenie podmiotów reintegracyjnych
- Rola ekonomii społecznej w rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji

- Finansowanie usług społecznych, w tym pozyskiwanie środków z programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027
- Tworzenie mieszkań treningowych lub wspomaganych, w tym pozyskiwanie środków zewnętrznych na ten cel
- Standardy świadczenia usług w mieszkaniu treningowym/wspomagany
- Organizacja systemu wsparcia osób starszych w środowisku zamieszkania w oparciu o funkcjonowanie dziennych ośrodków wsparcia
- Realizacja usług opiekuńczych w ośrodkach wsparcia
- Proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej
- Reorganizacja domów pomocy społecznej w kierunku świadczenia usług środowiskowych
- Diagnoza możliwości usamodzielniania mieszkańców DPS
- Realizacja indywidualnych planów usamodzielnienia (powrotu do środowiska) mieszkańca DPS
- Współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz rozwoju usług społecznych
- Monitoring i ewaluacja w obszarze usług społecznych i deinstytucjonalizacji
- Inne:

SZKOLENIA - URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

8. Proszę wskazać maksymalnie 4 najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Uruchamianie CUS od podstaw
- Przygotowanie dokumentów niezbędnych do uruchomienia CUS: diagnoz, programu usług społecznych w gminie, wzorów IPUS
- Szkolenie z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych
- Szkolenie z zakresu opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych
- Szkolenie z zakresu organizacji społeczności lokalnej zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych

- Współpraca zespołowa w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami
- Opracowywanie Programów Usług Społecznych w oparciu o wynik diagnozy
- Inne:

SZKOLENIA - ZARZĄDZANIE

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru ZARZĄDZANIE, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

9. Proszę wskazać **maksymalnie 3** najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu **ZARZĄDZANIE**

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Zarządzanie projektami
- Budowanie i zarządzanie zespołem
- Motywowanie pracowników
- Sytuacje konfliktowe i zarządzanie kryzysem zespołu
- Zarządzanie informacją, organizacja skutecznych przeływów komunikacyjnych w instytucji/zespole
- Zarządzanie procesem zmiany w instytucji
- Budowanie marki instytucji działającej w obszarze włączenia społecznego
- Komunikacja, budowanie i podtrzymywanie relacji współpracy z innymi instytucjami
- Jak zapobiegać stresowi i wypaleniu zawodowemu wśród pracowników
- Inne:

SZKOLENIA - RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRYMINACJA

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRYMINACJA, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

10. Proszę wskazać **maksymalnie 3** najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu **RÓWNOŚĆ SZANS**

I NIEDYSKRYMINACJA

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Projektowanie i wdrażanie efektywnych strategii integracyjnych wobec cudzoziemców
- Formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców
- Formalno-prawne aspekty opieki nad dzieckiem cudzoziemskim w pieczy zastępczej
- Komunikacja międzykulturowa i psychologiczne aspekty pracy z cudzoziemcami
- Identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych

- Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami -szkolenie uwrażliwiające na kwestie niedyskryminacji
- Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami -aspekty techniczne dostępności architektonicznej, komunikacyjnej, cyfrowej
- Podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia
- Inne:

SZKOLENIA - METODY I TECHNIKI PRACY SOCJALNEJ

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru METOD I TECHNIK PRACY SOCJALNEJ, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

11. Proszę wskazać maksymalnie 3 najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu METOD I TECHNIK PRACY SOCJALNEJ

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Diagnoza rodziny
- Diagnoza środowiska lokalnego
- Organizowanie społeczności lokalnej
- Pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem
- Praca socjalna z grupą
- Praca socjalna z osobami w kryzysie bezdomności
- Praca socjalna z osobą po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności
- Praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym
- Praca socjalna z osobą z niepełnosprawnością i jego rodziną
- Praca socjalna z rodziną wieloproblemową
- Praca socjalna ze społecznościami zmarginalizowanymi (Romami)i ich otoczeniem
- Praca z indywidualnym przypadkiem
- Praca z rodziną w ujęciu systemowym
- Praca z rodziną z problemem uzależnień
- Realizacja kontraktu socjalnego
- Realizacja projektu socjalnego
- Współpraca pracownika socjalnego z asystentem rodziny

- Współpraca z przedstawicielami innych sektorów na rzecz wsparcia osób potrzebujących pomocy
- Inne:

SZKOLENIA - WSPARCIE DZIECKA, RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ, WSPOMAGANIE WIĘZI

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru WSPARCIE DZIECKA, RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

12. Proszę wskazać maksymalnie 4 najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu WSPARCIE DZIECKA, RODZINY I PIECZY ZASTĘPCZEJ

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Diagnoza rodziny
- Budowanie systemu docierania do dzieci, młodzieży i ich rodzin wymagających objęcia oddziaływaniem placówki wsparcia dziennego
- Doskonalenie metod i technik pracy asystenta rodziny
- Działania profilaktyczne - zapobieganie negatywnym zjawiskom wśród dzieci i młodzieży
- Komunikacja z dziećmi na różnych etapach rozwoju
- Konstruowanie atrakcyjnej oferty dla uczestników placówki wsparcia dziennego
- Kształtowanie kompetencji przyszłości u dzieci i młodzieży
- Okresowa ocena sytuacji dziecka umieszczonego w pieczy zastępczej
- Praca w oparciu o indywidualny plan wsparcia wychowanka –pogłębiona diagnoza opracowywanie, monitoring oraz cykliczna ocena i modyfikacja planów
- Praca z dzieckiem FAS i ze spektrum FAS
- Praca z dzieckiem z rodziny z problemem uzależnienia
- Praca z dzieckiem z zaburzeniami psychicznymi, w tym z zachowaniami suicydalnymi
- Praca z dzieckiem z zaburzeniami rozwoju (m.in. autyzm, zespół Aspergera, zespół Retta)
- Praca z dzieckiem z zaburzeniami zachowania
- Praca z dzieckiem z zaburzonymi więziami
- Praca z rodziną biologiczną dziecka umieszczonego w pieczy zastępczej
- Praca z rodziną uczestnika placówki wsparcia dziennego, w tym nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktu, wspieranie w kwestiach kompetencji wychowawczych i sytuacjach kryzysowych
- Praca z rodziną wieloprotblemową

- Realizacja treningów kompetencji społecznych dla wychowanków
- Rozpoznawanie symptomów dziecka krzywdzonego (w tym seksualnie) i podejmowanie interwencji
- Streetworking - praca podwórkowa z dziećmi i młodzieżą
- Tworzenie, realizacja i ewaluacja planu pracy z rodziną przejawiającą trudności opiekuńczo-wychowawcze
- Uzależnienia dzieci i młodzieży, w tym uzależnienia behawioralne i cyberuzależnienia - podstawy teoretyczne i praca z młodym człowiekiem
- Wspieranie rodzin zastępczych przez organizatora rodzinnej pieczy zastępczej
- Wspieranie rozwoju i zainteresowań wychowanków
- Współpraca asystenta rodziny z koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej w zakresie wsparcia dziecka
- Zaburzenia odżywiania i postrzegania własnego ciała u nastolatków
- Inne:

SZKOLENIA - ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z

NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJACYCH WSPARCIA W CODZIENNYM

FUNKCJONOWANIU (dot. usług opiekuńczych, asystenckich, aktywizacyjnych realizowanych w placówkach całodobowych, dziennych, a także w miejscu zamieszkania).

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru ROZWOJU USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJACYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

13. Proszę wskazać **maksymalnie 3** najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu **ROZWOJU USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJACYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU**

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Animacja czasu wolnego i rozwój zainteresowań odbiorców wsparcia/usług
- Diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia
- Formy wsparcia opiekunów nieformalnych
- Komunikacja z odbiorcą wsparcia/usług z uwzględnieniem specyfiki jego funkcjonowania (np. niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia psychiczne, demencja)
- Monitorowanie indywidualnego planu wsparcia, ewaluacja i modyfikacja planu

- Motywowanie do terapii/aktywności
- Nawiązanie i utrzymanie kontaktu z odbiorcą wsparcia/usług
- Nowoczesne formy terapii dla osób ze szczególnymi potrzebami
- Podnoszenie standardów pracy oparciu o modelowe rozwiązania, dobre praktyki, innowacje społeczne
- Praca z osobami z chorobami otępiennymi
- Prowadzenie treningów umiejętności społecznych i życiowych
- Seksualność osób z niepełnosprawnościami
- Skuteczna współpraca w zespole na rzecz wsparcia uczestników
- Współpraca z rodziną i opiekunami prawnymi odbiorcy wsparcia/usług
- Zasady postępowania wobec uzależnionych uczestników placówki
- Inne:

SZKOLENIA - PRZEMOC

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru PRZEMOCY, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

14. Proszę wskazać **maksymalnie 3** najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu PRZEMOCY

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Profilaktyka przemocy domowej
- Zjawisko przemocy oraz sytuacja psychologiczna osób dotkniętych przemocą domową
- Procedura "Niebieskie Karty"
- Etapy pracy z osobami dotkniętymi przemocą domową i stosującymi przemoc domową
- Przemoc wobec dziecka
- Przemoc wobec osób starszych i niepełnosprawnych
- Współpraca w zespołach interdyscyplinarnych i grupach diagnostyczno-pomocowych
- Opracowanie i realizacja programów korekcyjno-edukacyjnych/psychologiczno-terapeutycznych dla osób stosujących przemoc w rodzinie
- Inne:

SZKOLENIA - INTERWENCJA KRYZYSOWA

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru INTERWENCJI KRYZYSOWEJ, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

15. Proszę wskazać **maksymalnie 3** najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu INTERWENCJI KRYZYSOWEJ

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Diagnostyka stanu klienta i stopnia zagrożenia jego równowagi psychicznej, zdrowia i życia
- Działania post-interwencyjne - wzmacnianie i wspieranie osób i rodzin po kryzysie
- Etyka pracy interwenta kryzysowego
- Interwencja wobec osób zagrożonych samobójstwem
- Kompetencje cyfrowe w interwencji kryzysowej
- Opracowanie planu pomocy
- Opracowywanie i wdrażanie programów profilaktycznych
- Podstawy interwencji kryzysowej
- Pomoc osobom przeżywającym kryzys utraty i żałoby
- Prowadzenie działań informacyjnych dot. realizowanego przez OIK wsparcia
- Współpraca lokalna z podmiotami/organizacjami na rzecz kompleksowego wsparcia w kryzysie
- Zasady udzielania pomocy psychologicznej osobom w kryzysie
- Inne:

SZKOLENIA - KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

16. Proszę wskazać **maksymalnie 3** najpilniejsze tematy szkoleń z zakresu **KSZTAŁTOWANIA**

KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- Komunikacja i współpraca w zespole
- Komunikacja z trudnym klientem
- Mediacje jako profesjonalny sposób rozwiązywania konfliktów
- Motywowanie klienta (odbiorcy wsparcia) do zmiany
- Nowoczesne metody i techniki pracy z klientem (podejście skoncentrowane na rozwiązaniach, coaching, dialog motywujący)

- Praca z agresywnym klientem
- Bezpieczeństwo osobiste pracownika z elementami samoobrony
- Wystąpienia publiczne
- Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego
- Inne:

SZKOLENIA - KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH

W przypadku braku zainteresowania tematami z obszaru KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

17. Proszę wskazać maksymalnie 1 najpilniejszy temat szkolenia z zakresu KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- Trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów
- E-usługi - włączanie nowych technologii w celu wsparcia świadczonych usług społecznych w środowisku
- Wykorzystanie AI (sztucznej inteligencji) w realizacji zadań służbowych
- Inne:

STUDIA PODYPLOMOWE

W przypadku braku zainteresowania podnoszeniem kompetencji w formie STUDIÓW PODYPLOMOWYCH, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

18. Proszę wskazać tematykę STUDIÓW PODYPLOMOWYCH, którą jest Pan/i zainteresowany/a?

Proszę wskazać tylko 1 odpowiedź.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- Deinstytucjonalizacja i rozwój usług środowiskowych
- Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi
- MBA - Master of Business Administration
- Zarządzanie zasobami ludzkimi
- Praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi/chorującymi psychicznie
- Aktywizacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnościami
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi w dostarczaniu usług społecznych
- Interwencja kryzysowa

- Mediacje
- Zarządzanie instytucjami wsparcia dla seniorów
- Wsparcie dziecka i rodziny wieloproblemowej
- Specjalista do spraw wsparcia seniorów
- Inne:

SPECJALIZACJA Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ

Szkolenie specjalizacyjne jest realizowane na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 2012 r. w sprawie specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej. Szkolenie, w przypadku podjęcia decyzji o realizacji, rozpocznie się w październiku 2025 r.

19. Czy jest Pan/i zainteresowany/a udziałem w szkoleniu w zakresie **SPECJALIZACJI Z ZAKRESU ORGANIZACJI POMOCY SPOŁECZNEJ**?*

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- TAK
- NIE

SPECJALIZACJA W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY

Szkolenia specjalizacyjne są zgodne z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 17 kwietnia 2012 r. w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny i są skierowane **wyłącznie** do osób posiadających uprawnienia do wykonywania zawodu pracownik socjalny.

Rozpoczęcie realizacji szkoleń jest zaplanowane na październik 2025 r.

W przypadku braku zainteresowania szkoleniami w zakresie **SPECJALIZACJI W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY**, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

20. Jeśli jest Pan/i zainteresowany/a udziałem w szkoleniu w zakresie **SPECJALIZACJI W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY**, proszę o wskazanie stopnia specjalizacji, a w przypadku specjalizacji II stopnia także wybranej specjalności:

Proszę wskazać tylko 1 odpowiedź.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- SPECJALIZACJA I STOPNIA
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy

- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z osobami starszymi
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z osobami uzależnionymi
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z osobami z niepełnosprawnością i ich rodzinami
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: asystentura i mediacja socjalna
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z rodziną z problemami opiekuńczo-wychowawczymi
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: organizator usług społecznych
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z cudzoziemcami, mniejszościami narodowymi i etnicznymi
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z osobami opuszczającymi zakłady karne i areszty śledcze
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z osobami bezrobotnymi
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna ze społecznością lokalną
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: animator społeczności lokalnych
- SPECJALIZACJA II STOPNIA, specjalność: praca socjalna z osobami bezdomnymi

KURS NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ

Kurs zgodny z Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie superwizji pracy socjalnej.

Aktualnie uprawnione do prowadzenia kursu podmioty realizują zajęcia w 3 lokalizacjach:

- 1) Szczecin
- 2) Poznań
- 3) Warszawa

Szkolenie, zgodnie z Rozporządzeniem, powinno się odbywać wyłącznie w formie stacjonarnej. O wyborze realizatora szkolenia będzie decydować postępowanie przetargowe przeprowadzone przez ROPS w Krakowie. W przypadku braku zainteresowania udziałem w szkoleniu przygotowującym do egzaminu na CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

21. Jeśli jest Pan/Pani zainteresowany/a udziałem w kursie na **SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ**, to na jakich zasadach?

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- wyrażam gotowość udziału w szkoleniu tylko w przypadku jego realizacji w formie stacjonarnej na terenie Województwa Małopolskiego
- wyrażam gotowość udziału w szkoleniu również w przypadku jego realizacji poza Województwem Małopolskim
- wyrażam gotowość udziału w szkoleniu tylko w przypadku jego realizacji w formule hybrydowej (większość zajęć stacjonarnie poza Województwem Małopolskim, część zdalnie)

SUPERWIZJA

W przypadku braku zainteresowania udziałem w **SUPERWIZJI** proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

22. Jakiego rodzaju **SUPERWIZJA** byłaby odpowiednia w kontekście Pana/i potrzeb?

Proszę wskazać tylko 1 odpowiedź.

Zaznacz tylko jedną odpowiedź.

- superwizja zespołu pracowniczego
- superwizja dla kadry zarządzającej
- superwizja dla kadr CUS
- superwizja zmiany/zespołowa – realizowana w jednostce przekształcającej się w CUS
- superwizja zmiany/zespołowa – realizowana w jednostkach opieki całodobowej uruchamiającej usługi środowiskowe
- superwizja dla pracowników socjalnych
- superwizja dla asystentów rodziny
- superwizja dla realizatorów programów korekcyjno-edukacyjnych/psychologiczno-terapeutycznych dla osób stosujących przemoc w rodzinie
- Inne:

DORADZTWO Z OBSZARU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH i DEINSTYTUCJONALIZACJI

W przypadku braku zainteresowania udziałem w DORADZTWIE z obszaru ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH i DEINSTYTUCJONALIZACJI, proszę kliknąć przycisk "Dalej" i przejść do kolejnej sekcji pytań.

23. Proszę wskazać jakim obszarem tematycznym **doradztwa** jest Pan/i zainteresowany/a?

Zaznacz wszystkie właściwe odpowiedzi.

- rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacji
- uruchamianie i funkcjonowanie CUS
- realizacja usług społecznych w środowisku lokalnym przez placówki opieki całodobowej
- Inne:

WIZYTY STUDYJNE

24. Czy jest Pan/i zainteresowany/a **WIZYTAMI STUDYJNYMI** w celu poznania dobrych praktyk **w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji?***

Zaznacz tylko jedną odpowiedź w rzędzie.

	Tak	Nie
Wizyty studyjne krajowe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wizyty studyjne zagraniczne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Proszę wskazać propozycję podmiotu, który realizuje ciekawe/innovacyjne rozwiązania w zakresie realizacji usług społecznych w środowisku lokalnym, w którym mogłaby być zrealizowana wizyta studyjna.

PODSUMOWANIE

26. Jeśli mają Państwo sugestie/propozycje dotyczące aspektów merytorycznych i/lub organizacyjnych planowanego wsparcia kompetencyjnego, proszę o ich wskazanie.

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

Zapraszamy do śledzenia strony internetowej Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie, gdzie znajdziecie Państwo informacje o działaniach w zakresie wsparcia kompetencyjnego dla kadr włączenia społecznego w regionie, a w przyszłości do skorzystania z oferty doskonalenia zawodowego.

W razie pytań lub wątpliwości, pozostajemy do dyspozycji:

tel. 12 422 06 36 w.36 lub e-mail: szkolenia@rops.krakow.pl.

Zespół projektu

"Społeczna Małopolska - koordynacja na rzecz włączenia społecznego w Małopolsce"