

*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, 2026 r.**



Fundusze Europejskie  
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską





**Opracowanie:** Karolina Prusak, Barbara Miszker

*Materiał pt.: „Analiza potrzeb szkoleniowych kadr włączenia społecznego w Małopolsce” powstał w ramach projektu „Społeczna Małopolska – koordynacja działań na rzecz włączenia społecznego w Małopolsce” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027, Działanie 04.13 Wysokiej jakości system włączenia społecznego.*

*Kraków, 2026 r.*

## SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI .....	3
CHARAKTERYSTYKA I CEL BADANIA ANKIETOWEGO.....	5
GRUPA DOCELOWA.....	5
OPIS NARZĘDZIA I PRZEBIEG BADANIA .....	6
GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA .....	11
PODSUMOWANIE POTRZEB KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ.....	12
PODSUMOWANIE POTRZEB PRACOWNIKÓW MERYTORYCZNYCH .....	17
ANALIZA WYNIKÓW BADANIA .....	22
CZĘŚĆ I POTRZEBY KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ .....	23
SZKOLENIA – PRAWO.....	23
SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA.....	26
SZKOLENIA – URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH .	29
SZKOLENIA – ZARZĄDZANIE.....	32
SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH .....	34
STUDIA PODYPLOMOWE .....	35
KURS NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ .....	38
SUPERWIZJA .....	39
DORADZTWO Z OBSZARU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI	39
WIZYTY STUDYJNE .....	41
CZĘŚĆ II POTRZEBY PRACOWNIKÓW MERYTORYCZNYCH.....	43
SZKOLENIA – PRAWO.....	43
SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA.....	46
SZKOLENIA – URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH .	49
SZKOLENIA – RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRIMINACJA.....	52

SZKOLENIA – METODYKA PRACY SOCJALNEJ - PRACA Z DZIECKIEM, RODZINĄ, ŚRODOWISKIEM LOKALNYM .....	53
SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJACYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU .....	56
SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH.....	59
SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH.....	60
STUDIA PODYPLOMOWE .....	62
SPECJALIZACJA W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY .....	64
KURS NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ .....	67
SUPERWIZJA .....	68
WIZYTY STUDYJNE .....	68
SPIS WYKRESÓW.....	72
SPIS TABEL.....	73
ZAŁĄCZNIK NR 1.....	75
ZAŁĄCZNIK NR 2.....	84

## CHARAKTERYSTYKA I CEL BADANIA ANKIETOWEGO

Niniejsze opracowanie stanowi analizę badania przeprowadzonego 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.

Przedmiotowe opracowanie 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, a także innych działań edukacyjno-szkoleniowych realizowanych przez ROPS w Krakowie.

## GRUPA DOCELOWA

Na potrzeby badania przygotowano dwie ankiety dotyczące potrzeb szkoleniowych kadry zarządzającej oraz pracowników merytorycznych w instytucjach i podmiotach działających na rzecz włączenia społecznego w województwie małopolskim.

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

- ośrodek pomocy społecznej (**OPS**) – **167** podmiotów, w tym **3** miejskie ośrodki pomocy społecznej (**MOPS**) na prawach powiatu
- centrum usług społecznych (**CUS**) – **16** podmiotów
- powiatowe centrum pomocy rodzinie (**PCPR**) – **19** podmiotów
- dom pomocy społecznej (**DPS**) – **90** 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
- ośrodek interwencji kryzysowej (**OIK**) – **15** podmiotów

- placówka opiekuńczo-wychowawcza (**POW**) – 97 podmiotów
- ośrodek adopcyjny (**OA**) – 5 podmiotów

W przypadku placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodków adopcyjnych badaniem objęto wyłącznie kadre zarządzającą tych podmiotów. Instytucje te stanowią element systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej, do którego pracowników skierowany jest projekt „Po pierwsze Rodzina”.

## OPIS NARZĘDZIA I PRZEBIEG BADANIA

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą dwóch internetowych ankiet (formularz Webankieta). Jedna z ankiet adresowana była do kadry zarządzającej (dyrektorów, kierowników instytucji oraz kierowników działów i wydziałów). Druga ankieta przeznaczona była dla pracowników merytorycznych (osób realizujących wsparcie na rzecz klientów, w szczególności w bezpośrednim kontakcie, a także poprzez obsługę świadczeń oraz inne formy wsparcia). Przygotowane ankiety składały się z pytań zamkniętych, umożliwiających zebranie danych liczbowych, a także z pytań otwartych, które pozwoliły na uzyskanie bardziej szczegółowych informacji dotyczących specyficznych potrzeb szkoleniowych.

Obydwie ankiety były anonimowe. Składały się z metryczki oraz pytań dotyczących potrzeb szkoleniowych, podzielonych na zakresy tematyczne.

Metryczka obejmowała pytania o instytucję reprezentowaną przez respondenta, powiat, na terenie którego zlokalizowana jest siedziba instytucji, gminę, stanowiącą obszar jej działania oraz liczbę pracowników zatrudnionych w instytucji.

Zakres tematyczny pytań dotyczących potrzeb szkoleniowych został dostosowany do grupy docelowej ankiety. Kadrze zarządzającej zaproponowano wybór spośród następujących obszarów tematycznych: prawo, rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja, uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych, zarządzanie, równość szans i niedyskryminacja, kształtowanie kompetencji cyfrowych, studia podyplomowe, kurs na certyfikowanego superwizora pracy socjalnej, superwizja, doradztwo z obszaru rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji, wizyty studyjne.

Pracownikom merytorycznym zaproponowano następujące obszary tematyczne: prawo, rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja, uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych, równość szans i niedyskryminacja, metodyka pracy socjalnej – praca z dzieckiem, rodziną, środowiskiem lokalnym, rozwój usług świadczonych na rzecz osób

starszych, z niepełnosprawnościami i innych wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, kształtowanie kompetencji interpersonalnych, kształtowanie kompetencji cyfrowych, studia podyplomowe, specjalizacja w zawodzie pracownik socjalny, kurs na certyfikowanego superwizora pracy socjalnej, superwizja, wizyty studyjne.

W obydwu ankietach, na końcu, respondenci mieli możliwość wskazania własnych sugestii i propozycji dotyczących aspektów merytorycznych i/lub organizacyjnych planowanego wsparcia kompetencyjnego.

Pytania dotyczące szkoleń z poszczególnych grup tematycznych zawierały opcję wyboru odpowiedzi „aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru”, co umożliwiło w dalszej analizie zbadanie nie tylko zainteresowania konkretnymi tematami szkoleniowymi, lecz także liczby osób zainteresowanych danym obszarem tematycznym jako całością.

Na końcu każdej listy tematów szkoleniowych umieszczono opcję „inne (proszę podać jakie):”, która umożliwiała respondentom wpisanie własnej propozycji tematu szkoleniowego.

Przy każdym obszarze tematycznym podano także informację o maksymalnej liczbie odpowiedzi, które można było zaznaczyć.

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 branymi 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 2026-2028, 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

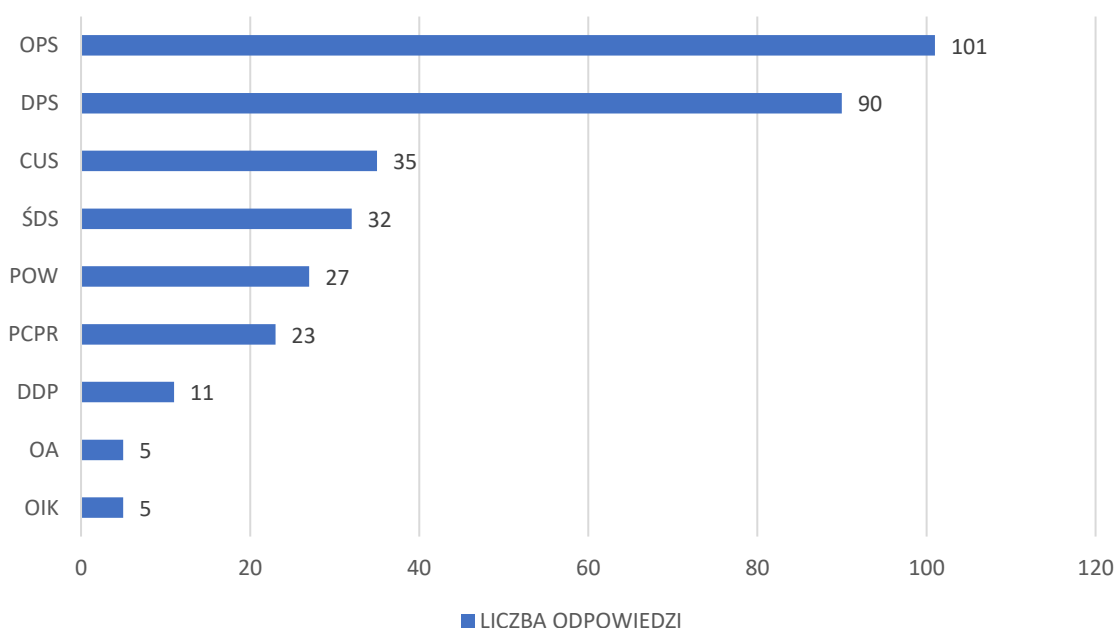
uczestnicy szkoleń realizowanych przez ROPS w Krakowie w ostatnich latach, a także z wyników poprzedniego badania potrzeb szkoleniowych kadr włączenia społecznego w Małopolsce.

Obydwie ankiety stanowią odpowiednio [załącznik nr 1](#) (ankieta dla kadry zarządzającej) oraz [załącznik nr 2](#) (ankieta dla pracowników merytorycznych) niniejszego opracowania.

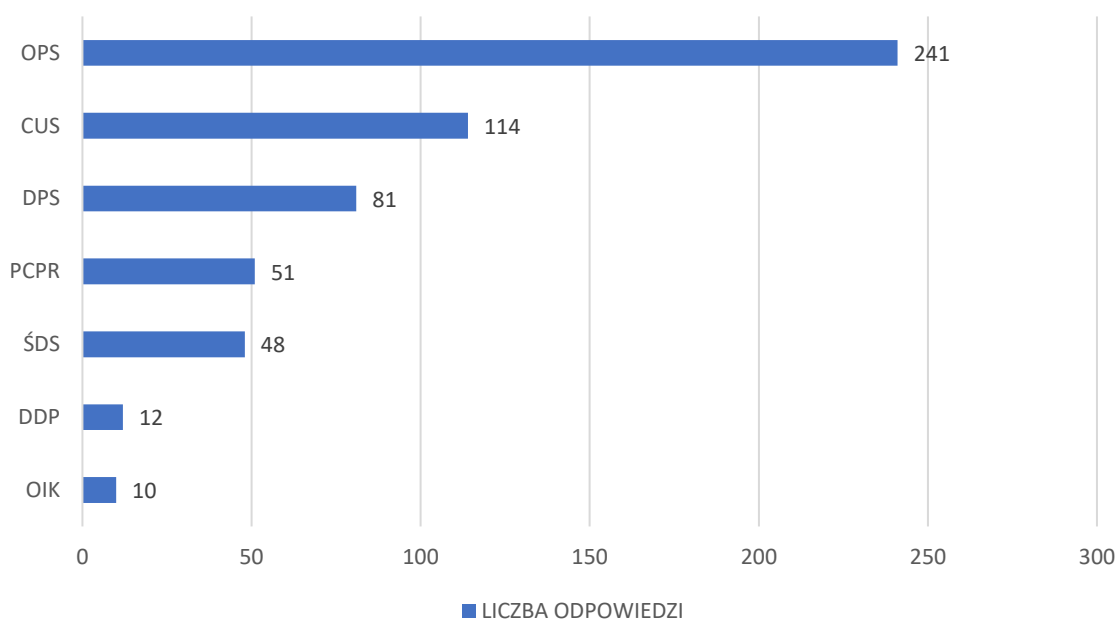
W dniu 31.12.2025 r., za pośrednictwem poczty elektronicznej, do dyrektorów i kierowników instytucji oraz podmiotów działających na rzecz włączenia społecznego przesłano pismo zapraszające do udziału w badaniu kadrę zarządzającą oraz pracowników merytorycznych. Osobne pismo, skierowane wyłącznie do kadry zarządzającej placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodków adopcyjnych, zostało przesłane do przedstawicieli tych instytucji.

Termin zakończenia przyjmowania wypełnionych ankiet wyznaczono na 13.01.2026 r. Po zakończeniu zbierania odpowiedzi uzyskano **329 ankiet wypełnionych przez kadrę zarządzającą** oraz **557 ankiet wypełnionych przez pracowników merytorycznych**. Poniżej zaprezentowano liczbę otrzymanych odpowiedzi w podziale na instytucje, oddzielnie dla kadry zarządzającej oraz pracowników merytorycznych.

*Wykres 1 Liczba odpowiedzi kadry zarządzającej w podziale na instytucje*



Wykres 2 Liczba odpowiedzi pracowników merytorycznych w podziale na instytucje



W obydwu ankietach otrzymano odpowiedzi ze wszystkich powiatów województwa małopolskiego. Największy zwrot był z instytucji mających siedzibę na terenie powiatu krakowskiego oraz Miasta Kraków. Wynika to przede wszystkim z dużej koncentracji podmiotów działających w obszarze pomocy społecznej właśnie na obszarze Krakowa i w jego bezpośrednim otoczeniu. Poniżej, w dwóch tabelach, przedstawiono liczbę odpowiedzi według powiatów.

Tabela 1 Wykaz liczby odpowiedzi z danego powiatu dla kadry zarządzającej

Powiat/ miasto na prawach powiatu	Liczba odpowiedzi
Miasto Kraków	59
krakowski	37
tarnowski	23
wadowicki	22
myślenicki	18
nowosądecki	16
gorlicki	15
Miasto Tarnów	14
wielicki	13
Miasto Nowy Sącz	13
oświęcimski	12
bocheński	11
nowotarski	11
chrzanowski	10
limanowski	9

Powiat/ miasto na prawach powiatu	Liczba odpowiedzi
brzeski	7
miechowski	7
olkuski	7
proszowicki	7
tatrzański	7
suski	6
dąbrowski	5
<b>łącznie odpowiedzi</b>	<b>329</b>

*Tabela 2 Wykaz liczby odpowiedzi z danego powiatu dla pracowników*

Powiat/ miasto na prawach powiatu	Liczba odpowiedzi
krakowski	54
Miasto Kraków	52
myślenicki	51
tarnowski	41
nowosądecki	38
bocheński	34
Miasto Tarnów	31
oświęcimski	29
Miasto Nowy Sącz	28
wielicki	26
gorlicki	25
brzeski	19
nowotarski	18
wadowicki	18
chrzanowski	16
limanowski	16
suski	15
miechowski	11
tatrzański	11
dąbrowski	9
olkuski	9
proszowicki	6
<b>łącznie odpowiedzi</b>	<b>557</b>

W badaniu najliczniejszą grupę stanowiły ośrodki najmniejsze, zatrudniające do 20 pracowników (40% w przypadku ankiety skierowanej do kadry zarządzającej oraz 38% w przypadku ankiety dla pracowników merytorycznych). Najmniej liczną grupę stanowiły ośrodki zatrudniające powyżej 100 pracowników, które w obydwu ankietach stanowiły po

16% próby. Prawidłowość ta była odmienna w przypadku odpowiedzi uzyskanych od kadry oraz pracowników CUS i DPS, gdzie przeważały instytucje duże i bardzo duże.

Poniżej w tabeli zaprezentowano liczbę odpowiedzi z instytucji w podziale na liczbę zatrudnionych pracowników dla kadry zarządzającej oraz dla pracowników. Literami „K” i „P” oznaczono odpowiednio kadrę zarządzającą oraz pracowników danej instytucji.

*Tabela 3 Wykaz liczby odpowiedzi na pytanie o wskazanie liczby pracowników zatrudnionych w instytucji*

		Instytucja															
		OPS		CUS		PCPR		DPS		ŚDS		DDP		OIK		POW	OA
		K	P	K	P	K	P	K	P	K	P	K	P	K	P	K	K
Liczba odpowiedzi	≤ 20	64	127	2	11	7	13	3	3	30	44	8	5	3	9	10	5
	21-50	24	67	9	26	15	38	18	19	1	2	3	0	2	1	8	0
	51-100	6	24	15	51	1	0	35	27	0	0	0	1	0	0	8	0
	> 100	7	23	9	26	0	0	34	32	1	2	0	6	0	0	1	0
	suma	101	241	35	114	23	51	90	81	32	48	11	12	5	10	27	5

## 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 przygotowanie dwóch ankiet skierowanych do odrębnych grup docelowych, analizę podzielono na dwie części: część pierwszą stanowi analiza odpowiedzi kadry zarządzającej, część drugą pracowników merytorycznych.

Pomimo, że wszystkie pytania danej ankiety były dostępne dla wszystkich respondentów, w dalszej analizie uwzględniono wyłącznie odpowiedzi odnoszące się do obszarów tematycznych zgodnych z charakterem zadań danej instytucji, co pozwoliło na bardziej trafne przedstawienie wyników.

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.

## **PODSUMOWANIE POTRZEB KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ**

Z analizy wyników ankiety skierowanej do kadry zarządzającej jednostek działających w obszarze włączenia społecznego wynika, że największe potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego dotyczą zagadnień prawnych, w szczególności zmian w ustawie o pomocy społecznej, a także obszaru zarządzania – przede wszystkim rozwoju kompetencji miękkich w zarządzaniu personelem. Istotnym obszarem szkoleniowym, wpisującym się w aktualne trendy rozwojowe, jest również wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) w realizacji zadań służbowych.

Nadal aktualne pozostają także potrzeby szkoleniowe związane z rozwojem usług społecznych i deinstytucjonalizacją, zwłaszcza w zakresie usług kierowanych do osób w kryzysie psychicznym oraz osób starszych.

W odniesieniu do innych form wsparcia kadra zarządzająca wykazała duże zainteresowanie studiami podyplomowymi – sugerowane kierunki to MBA – Master of Business Administration oraz mediacje, wizytami studyjnymi krajowymi oraz superwizją dedykowaną tej grupie docelowej.

Poniższe tabele przedstawiają zainteresowanie kadry zarządzającej poszczególnymi obszarami szkoleniowymi i formami wsparcia oraz rekomendowane tematy szkoleniowe pogrupowane według obszarów tematycznych.

Tabela 4 Odsetek respondentów z poszczególnych instytucji deklarujących zainteresowanie wybranymi obszarami tematycznymi i formami wsparcia – kadra zarządzająca

	instytucja									
	łącznie	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA
prawo	94%	100%	97%	96%	99%	78%	64%	60%	89%	80%
zarządzanie	94%	95%	100%	100%	97%	91%	73%	80%	89%	80%
kształtowanie kompetencji cyfrowych	86%	93%	86%	96%	87%	81%	64%	80%	78%	40%
rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja	82%	89%	89%	91%	72%	91%	82%	40%	78%	40%
uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych	63%	63%	63%							
studia podyplomowe	71%	75%	78%	78%	74%	56%	64%	20%	78%	20%
wizyty studyjne krajowe	68%	69%	57%	65%	68%	75%	73%	80%	74%	20%
superwizja	64%	75%	63%	48%	52%	78%	55%	60%	70%	20%
doradztwo	60%	78%	60%	57%	56%	56%	45%	20%	41%	20%
wizyty studyjne zagraniczne	50%	48%	57%	52%	47%	56%	73%	40%	52%	20%
kurs na superwizora pracy socjalnej	34%	42%	31%	48%	23%	44%	45%	20%	30%	0%

obszar tematyczny / forma wsparcia

Tabela 5 Rekomendowane tematy szkoleniowe w podziale na obszary tematyczne – kadra zarządzająca

instytucja	obszar tematyczny / lista rekomendowanej tematyki szkoleniowej				
	prawo	rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja	uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych	zarządzanie	kształtowanie kompetencji cyfrowych
<b>OPS</b>	ustawa o pomocy społecznej	tworzenie LPDI	uruchamianie CUS; przygotowanie dokumentów niezbędnych do uruchomienia CUS	budowanie i zarządzanie zespołem	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
<b>CUS</b>	ustawa o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych; prawo zamówień publicznych	finansowanie usług społecznych; usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców; usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym	współpraca zespołowa w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami; system odpłatności mieszkańca za korzystanie z usług społecznych; opracowywanie standardów usług społecznych	budowanie i zarządzanie zespołem; sytuacje konfliktowe i zarządzanie kryzysem zespołu; mediacje jako profesjonalny sposób rozwiązywania konfliktów	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
<b>PCPR</b>	ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej		budowanie lokalnych połączeń systemu wsparcia na rzecz dziecka i rodziny	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych

instytucja	obszar tematyczny / lista rekomendowanej tematyki szkoleniowej				
	prawo	rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja	uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych	zarządzanie	kształtowanie kompetencji cyfrowych
DPS	prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej	reorganizacja domów pomocy społecznej w kierunku świadczenia usług środowiskowych; diagnoza możliwości usamodzielnienia mieszkańców DPS		budowanie i zarządzanie zespołem	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
ŚDS	ustawa o ochronie zdrowia psychicznego	usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym; usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu		budowanie i zarządzanie zespołem	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
DDP	ustawa o pomocy społecznej; ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie	usługi społeczne na rzecz osób starszych		zarządzanie projektami	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
OIK	ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej; ustawa „Kamilka”	usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym		profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego na stanowisku kierowniczym oraz wśród pracowników	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych

instytucja	obszar tematyczny / lista rekomendowanej tematyki szkoleniowej				
	prawo	rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja	uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych	zarządzanie	kształtowanie kompetencji cyfrowych
<b>POW</b>	ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej; proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej		budowanie i zarządzanie zespołem; motywowanie pracowników	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
<b>OA</b>	wybrane zagadnienia z prawa rodzinnego	usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym; usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej		etyka zawodowa i budowanie dobrych relacji	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych; cyberbezpieczeństwo i ochrona danych w kontaktach z klientami

## **PODSUMOWANIE POTRZEB PRACOWNIKÓW MERYTORYCZNYCH**

Z analizy wyników ankiety skierowanej do pracowników merytorycznych jednostek działających w obszarze włączenia społecznego wynika, że największe potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego dotyczą kształtowania kompetencji interpersonalnych, w szczególności komunikacji z trudnym klientem oraz bezpieczeństwa osobistego pracownika z elementami samoobrony, a także zagadnień prawnych, zwłaszcza zmian w ustawie o pomocy społecznej. Istotnym obszarem szkoleniowym dla tej grupy jest również wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) w realizacji zadań służbowych.

W odniesieniu do innych form wsparcia pracownicy merytoryczni, podobnie jak kadra zarządzająca, wykazali duże zainteresowanie studiami podyplomowymi – sugerowane kierunki to mediacje oraz praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi, wizytami studyjnymi krajowymi oraz superwizją.

Poniższe tabele przedstawiają zainteresowanie pracowników merytorycznych poszczególnymi obszarami szkoleniowymi i formami wsparcia oraz rekomendowane tematy szkoleniowe pogrupowane według obszarów tematycznych.

Tabela 6 Odsetek respondentów z poszczególnych instytucji deklarujących zainteresowanie wybranymi obszarami tematycznymi i formami wsparcia – pracownicy

	instytucja							
	łącznie	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK
kształtowanie kompetencji interpersonalnych	<b>95%</b>	<b>96%</b>	<b>91%</b>	<b>98%</b>	<b>95%</b>	<b>98%</b>	<b>92%</b>	<b>90%</b>
prawo	<b>89%</b>	<b>94%</b>	84%	88%	<b>95%</b>	75%	58%	80%
kształtowanie kompetencji cyfrowych	<b>82%</b>	86%	<b>89%</b>	80%	73%	62%	67%	80%
rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja	<b>79%</b>	78%	82%	76%	79%	81%	83%	<b>90%</b>
metodyka pracy socjalnej	<b>78%</b>	86%	75%	76%	68%	71%	50%	80%
rozwój usług świadczonych na rzecz osób starszych, z niepełnosprawnościami i innych wymagających wsparcia	<b>78%</b>	78%	75%	45%	<b>95%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	70%
równość szans i niedyskryminacja	<b>63%</b>	66%	68%	49%	60%	58%	50%	80%
uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych	<b>52%</b>	54%	48%					
studia podyplomowe	<b>69%</b>	69%	66%	67%	69%	69%	67%	90%
wizyty studyjne krajowe	<b>63%</b>	63%	71%	51%	53%	60%	92%	90%
superwizja	<b>62%</b>	63%	64%	45%	59%	67%	92%	80%
wizyty studyjne zagraniczne	<b>41%</b>	40%	56%	22%	35%	38%	42%	40%
specjalizacja w zawodzie pracownik socjalny	<b>31%</b>	39%	28%	20%	25%	23%	42%	20%
kurs na superwizora pracy socjalnej	<b>31%</b>	37%	33%	14%	27%	25%	42%	30%

obszar tematyczny / forma wsparcia

Tabela 7 Rekomendowane tematy szkoleniowe w podziale na obszary tematyczne – pracownicy

obszar tematyczny / lista rekomendowanej tematyki szkoleniowej								
instytucja	prawo	rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja	uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych	równość szans i niedyskryminacja	metodyka pracy socjalnej	rozwój usług świadczonych na rzecz osób starszych, z niepełnosprawnościami i innych wymagających wsparcia	kształtowanie kompetencji interpersonalnych	kształtowanie kompetencji cyfrowych
<b>OPS</b>	ustawa o pomocy społecznej; ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej	usługi społeczne na rzecz osób starszych; usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym	uruchamianie CUS	identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych	praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym; praca socjalna z rodziną wieloprotblemową	motywowanie do terapii/aktywności; diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia	komunikacja z trudnym klientem; bezpieczeństwo osobiste pracownika z elementami samoobrony	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
<b>CUS</b>	ustawa o pomocy społecznej; ustawa o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych	usługi społeczne na rzecz rodzin i dzieci; usługi społeczne na rzecz osób starszych; usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców	opracowywanie standardów usług społecznych w praktyce; współpraca zespołowa w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami	identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych	praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym	motywowanie do terapii/aktywności; animacja czasu wolnego i rozwój zainteresowań odbiorców wsparcia/usług	bezpieczeństwo osobiste pracownika z elementami samoobrony; komunikacja z trudnym klientem	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych

obszar tematyczny / lista rekomendowanej tematyki szkoleniowej								
instytucja	prawo	rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja	uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych	równość szans i niedyskryminacja	metodyka pracy socjalnej	rozwój usług świadczonych na rzecz osób starszych, z niepełnosprawnościami i innych wymagających wsparcia	kształtowanie kompetencji interpersonalnych	kształtowanie kompetencji cyfrowych
PCPR	ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej; proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej		podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia	pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem; praca z rodziną w ujęciu systemowym; praca z rodziną z problemem uzależnień	motywowanie do terapii/aktywności	komunikacja z trudnym klientem	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
DPS	ustawa o ochronie zdrowia psychicznego; aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej	diagnoza możliwości usamodzielniania mieszkańców DPS		identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych	praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym	diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia; praca z osobami z chorobami otępiennymi; motywowanie do terapii/aktywności	komunikacja i współpraca w zespole	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
ŚDS	ustawa o ochronie zdrowia psychicznego	usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym		identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych	praca socjalna z osobą z niepełnosprawnością	motywowanie do terapii/aktywności	bezpieczeństwo osobiste pracownika z elementami samoobrony	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych

obszar tematyczny / lista rekomendowanej tematyki szkoleniowej								
instytucja	prawo	rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja	uruchamianie i funkcjonowanie centrów usług społecznych	równość szans i niedyskryminacja	metodyka pracy socjalnej	rozwój usług świadczonych na rzecz osób starszych, z niepełnosprawnościami i innych wymagających wsparcia	kształtowanie kompetencji interpersonalnych	kształtowanie kompetencji cyfrowych
<b>DDP</b>	procedura zastosowania przymusu bezpośredniego	usługi społeczne na rzecz osób starszych		podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia	praca socjalna z osobą z niepełnosprawnością i jej rodziną	praca z osobami z chorobami otępiennymi	komunikacja z trudnym klientem	wykorzystywanie AI w realizacji zadań służbowych
<b>OIK</b>	ustawa o ochronie zdrowia psychicznego	usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym		identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych	pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem	diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia; motywowanie do terapii/aktywności	komunikacja i współpraca w zespole	cyberbezpieczeństwo i ochrona danych w kontaktach z klientami

## ANALIZA WYNIKÓW BADANIA

W dalszej części badania zaprezentowano wnioski opracowane na podstawie obszarów szkoleniowych oraz form wsparcia. Analiza koncentruje się na identyfikacji najpilniejszych tematów w ramach poszczególnych obszarów tematycznych, wyłonionych w oparciu o zbiorcze wyniki uzyskane od wszystkich respondentów danej grupy docelowej. Tabele zamieszczone pod każdym obszarem szkoleniowym lub formą wsparcia przedstawiają liczbę odpowiedzi udzielonych na dane pytanie w podziale na instytucje, przy czym interpretacja wyników służy przede wszystkim wskazaniu najczęściej i najpilniej zgłaszanych tematów w danym obszarze. Wiersze uporządkowano malejąco, od zagadnień, które uzyskały największą liczbę wskazań, do tych z najmniejszą liczbą wskazań. Odpowiedzi uznane przez respondentów danej instytucji za najbardziej interesujące zostały wyróżnione kolorem niebieskim oraz pogrubieniem. Pierwszy wiersz w każdej tabeli przedstawia liczbę ankietowanych niezainteresowanych danym obszarem tematycznym.

Przy każdym obszarze tematycznym, obok zaproponowanych tematów szkoleniowych, respondenci mieli możliwość zgłoszenia własnej sugestii. Ze względów związanych ze zliczaniem danych, w tabelach prezentujących wyniki pozostawiono wiersz obejmujący te odpowiedzi. W wielu przypadkach zgłoszone sugestie nie mieściły się jednak w obszarze tematycznym, przy którym zostały wskazywane, dlatego też nie zostały ujęte w analizie danego obszaru. Jeżeli odnosiły się do innego obszaru tematycznego uwzględnionego w ankiecie, zostały przypisane do właściwego obszaru. Natomiast sugestie dotyczące ogólnych aspektów merytorycznych lub organizacyjnych planowanego wsparcia zostały uwzględnione w części podsumowującej niniejsze badanie.

## CZĘŚĆ I

### POTRZEBY KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

#### SZKOLENIA – PRAWO

W ramach proponowanych szkoleń z obszaru przepisów prawa badanie wykazało, że największe zapotrzebowanie na doszkolenie wśród kadry zarządzającej dotyczyło tematów związanych z **ustawą o pomocy społecznej** (112 wskazań). Respondenci wskazywali także na potrzebę aktualizacji wiedzy w zakresie **prawa pracy** (78 wskazań) oraz **ustawy o ochronie zdrowia psychicznego** (68 wskazań).

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

- Ustawa o systemie oświaty,
- Ustawa o świadczeniach rodzinnych,
- Ustawa o pomocy osobom uprawnionym do alimentów,
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- Rozporządzenie dotyczące środowiskowych domów pomocy społecznej.

Tabela 8 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu prawa w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń <b>PRAWO</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>6%</b>
Ustawa o pomocy społecznej	54	7	5	30	10	4	0	2	0	112	34%
Prawo pracy	28	5	2	30	7	4	1	1	0	78	24%
Ustawa o ochronie zdrowia psychicznego	5	3	2	31	17	0	1	8	1	68	21%
Kontrola zarządcza	17	4	3	28	5	0	1	2	0	60	18%
Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	25	4	9	0	0	0	0	16	2	56	17%
Ustawa prawo zamówień publicznych	19	9	1	19	1	1	0	1	0	51	16%
Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej	24	7	4	0	2	2	2	6	0	47	14%
Prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej	1	1	0	41	0	0	0	0	0	43	13%
Ustawa o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych	22	10	2	2	3	1	0	1	0	41	12%
Prawna ochrona pracownika podczas wykonywania zadań z zakresu pomocy społecznej	6	3	1	13	6	1	0	3	0	33	10%

Tematyka szkoleń <b>PRAWO</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>329</b>	
Ustawa o finansach publicznych	8	5	3	7	5	1	1	0	0	<b>30</b>	9%
Ustawa „Kamilka”	4	4	6	1	0	0	<b>2</b>	11	0	<b>28</b>	9%
Zlecenie zadań z obszaru pomocy społecznej	17	4	3	3	0	0	0	0	0	<b>27</b>	8%
Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie	6	5	2	2	5	<b>4</b>	0	2	0	<b>26</b>	8%
Wybrane zagadnienia z prawa administracyjnego	15	4	3	1	2	1	0	0	0	<b>26</b>	8%
Procedura zastosowania przymusu bezpośredniego	1	1	0	18	2	0	0	4	0	<b>26</b>	8%
Postępowania w sprawach przyznawania świadczeń z pomocy społecznej	15	7	2	1	1	0	0	0	0	<b>26</b>	8%
Wybrane zagadnienia z prawa rodzinnego	6	2	5	1	1	0	1	4	<b>4</b>	<b>24</b>	7%
Inne	3	2	1	1	1	0	0	1	0	<b>9</b>	3%
Procedura przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego	2	2	0	1	0	0	0	0	0	<b>5</b>	2%
Formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców	3	0	0	0	0	0	0	1	0	<b>4</b>	1%

## **SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA**

W ramach proponowanych szkoleń z obszaru rozwoju usług i deinstytucjonalizacji badanie wykazało, że największe zapotrzebowanie na doszkolenie wśród kadry zarządzającej dotyczyło tematów związanych z **usługami społecznymi na rzecz osób w kryzysie psychicznym** (79 wskazań) oraz **usługami społecznymi na rzecz osób starszych** (71 wskazań). Respondenci wskazywali także na potrzebę aktualizacji wiedzy w zakresie **finansowania usług społecznych, w tym pozyskiwania środków z programów krajowych i unijnych** (59 wskazań) oraz **tworzenia lokalnych planów rozwoju usług społecznych** (56 wskazań).

Temat tworzenia lokalnego planu rozwoju usług społecznych stanowi część szerszego obszaru, jakim jest programowanie lokalnego rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji, jednak koncentruje się przede wszystkim na opracowaniu dokumentu planistycznego – diagnozie potrzeb, określeniu celów i działań, wskaźników, harmonogramu oraz ram finansowych. Z uwagi na jego bardziej operacyjny i praktyczny charakter został on wyodrębniony jako odrębny temat szkoleniowy. Zainteresowanie szerszym obszarem programowania lokalnego rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji, obejmującym także aspekty wdrażania, koordynacji i monitorowania zmian systemowych, zadeklarowało 35 ankietowanych.

Tabela 9 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń <b>ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>59</b>	<b>18%</b>
Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym	16	10	7	15	20	1	2	7	1	79	24%
Usługi społeczne na rzecz osób starszych	29	7	2	19	6	7	0	1	0	71	22%
Finansowanie usług społecznych, w tym pozyskiwanie środków z programów krajowych i unijnych	21	12	3	13	7	2	0	1	0	59	18%
Tworzenie lokalnego planu rozwoju usług społecznych	39	8	3	4	0	2	0	0	0	56	17%
Usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców	28	10	2	6	2	0	0	0	0	48	15%
Usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu	8	4	3	12	15	3	0	1	0	46	14%
Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja od podstaw – definicje, typologia i odbiorcy usług	27	2	3	5	2	0	0	3	0	42	13%
Usługi społeczne na rzecz rodzin i dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami	17	8	7	1	3	0	0	5	0	41	12%
Współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz rozwoju usług społecznych	13	8	4	6	5	1	1	3	0	41	12%

Tematyka szkoleń <b>ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>329</b>	
Tworzenie mieszkań treningowych lub wspomaganych, w tym pozyskiwanie środków zewnętrznych na ten cel	14	3	6	7	3	0	1	5	0	<b>39</b>	12%
Diagnoza możliwości usamodzielniania mieszkańców DPS	4	0	1	<b>31</b>	0	1	0	1	0	<b>38</b>	12%
Reorganizacja domów pomocy społecznej w kierunku świadczenia usług środowiskowych	2	2	1	<b>32</b>	0	1	0	0	0	<b>38</b>	12%
Diagnoza potencjału i potrzeb w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	25	3	1	4	2	0	0	2	0	<b>37</b>	11%
Programowanie lokalnego rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	26	4	0	4	1	0	0	0	0	<b>35</b>	11%
Inicjowanie procesów związanych z deinstytucjonalizacją usług społecznych	16	1	4	8	1	1	0	2	0	<b>33</b>	10%
Usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej	2	2	<b>9</b>	0	0	0	0	<b>16</b>	1	<b>30</b>	9%
Standardy świadczenia usług w mieszkaniu treningowym/wspomagany	5	1	1	10	5	0	0	5	0	<b>27</b>	8%
Realizacja indywidualnych planów usamodzielniania (powrotu do środowiska) mieszkańca DPS	1	2	1	20	1	0	0	2	0	<b>27</b>	8%
Organizacja systemu wsparcia osób starszych w środowisku zamieszkania	9	6	0	5	3	3	0	0	0	<b>26</b>	8%
Zlecanie realizacji usług społecznych organizacjom pozarządowym i innym podmiotom ekonomii społecznej	14	6	1	3	1	0	0	0	0	<b>25</b>	8%
Proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej	0	1	6	0	0	0	0	<b>15</b>	0	<b>22</b>	7%

Tematyka szkoleń <b>ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>329</b>	
Realizacja usług opiekuńczych w ośrodkach wsparcia	3	1	0	0	11	1	0	1	0	<b>17</b>	5%
Podmioty realizujące usługi społeczne i ich angażowanie	7	3	1	2	2	0	0	1	0	<b>16</b>	5%
Monitoring i ewaluacja w obszarze usług społecznych i deinstytucjonalizacji	3	5	1	3	1	0	0	1	0	<b>14</b>	4%
Rola ekonomii społecznej w rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	2	2	2	2	1	2	0	0	0	<b>11</b>	3%
Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie bezdomności	3	2	1	0	0	0	0	2	0	<b>8</b>	2%
Tworzenie i prowadzenie podmiotów reintegracyjnych	1	1	2	0	0	2	0	0	0	<b>6</b>	2%
Inne	1	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>	0%

## **SKOLENIA – URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH**

Obszar szkoleniowy związany z uruchamianiem i funkcjonowaniem centrów usług społecznych jest przedmiotem zainteresowania przede wszystkim ośrodków pomocy społecznej, które mogą przekształcić się w centra usług społecznych, oraz samych centrów usług społecznych, wymagających dalszego doszkalania w zakresie swojego funkcjonowania. Kadra zarządzająca pozostałych instytucji również miała możliwość udzielania odpowiedzi w tym obszarze tematycznym, jednak analiza wyników wskazuje, że – ze względu na specyfikę ich działalności – w większości przypadków nie była ona zainteresowana tego rodzaju szkoleniami.

Wśród kadry OPS największym zainteresowaniem cieszyły się tematy związane z uruchomieniem CUS (42 wskazania) oraz przygotowaniem niezbędnej do tego dokumentacji (38 wskazań), co pokazuje, że nadal znacząca liczba instytucji pozostaje zainteresowana procesem przekształcenia się w CUS.

Z kolei w przypadku kadry CUS za najważniejsze obszary wymagające doszkolenia uznano zagadnienia związane z bieżącym funkcjonowaniem CUS, opracowywaniem standardów usług społecznych w praktyce, współpracą zespołową w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami oraz systemem odpłatności mieszkańców za korzystanie z usług społecznych – jego opracowaniem i realizacją w praktyce (od 10 do 11 wskazań dla każdego z tematów).

*Tabela 10 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu uruchamiania i funkcjonowania centrów usług społecznych w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca*

Tematyka szkoleń <b>URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>73</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>201</b>	<b>61%</b>
Uruchamianie CUS od podstaw	42	0	2	4	5	2	0	3	0	58	18%
Przygotowanie dokumentów niezbędnych do uruchomienia CUS: diagnoz, programu usług społecznych w gminie, wzorów IPUS	38	1	0	2	4	3	0	1	0	49	15%

Tematyka szkoleń <b>URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>329</b>	
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	1	4	4	2	0	1	0	<b>38</b>	12%
Opracowywanie standardów usług społecznych w praktyce	16	<b>10</b>	1	9	0	0	0	1	0	<b>37</b>	11%
Współpraca zespołowa w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami	8	<b>11</b>	3	6	2	2	0	1	0	<b>33</b>	10%
System odpłatności mieszkańca za korzystanie z usług społecznych - opracowanie i realizacja w praktyce	15	<b>10</b>	0	6	1	1	0	0	0	<b>33</b>	10%
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	19	6	1	3	3	0	0	0	0	<b>32</b>	10%
Opracowywanie Programów Usług Społecznych w oparciu o wyniki diagnozy	15	3	1	1	0	0	0	1	0	<b>21</b>	6%
Opracowanie i realizacja planu rozwoju społeczności lokalnej	8	7	0	1	4	0	0	1	0	<b>21</b>	6%
Szkolenie z zakresu organizacji społeczności lokalnej zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych	8	7	2	1	1	0	0	0	0	<b>19</b>	6%

Tematyka szkoleń <b>URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>329</b>	
Diagnoza potencjałów i potrzeb wspólnoty samorządowej w zakresie usług społecznych	10	5	0	1	0	1	0	2	0	<b>19</b>	6%
Inne	0	2	0	0	0	0	0	1	0	<b>3</b>	1%

## SZKOLENIA – ZARZĄDZANIE

Analiza wyników w obszarze szkoleń z zakresu zarządzania wśród kadry zarządzającej wskazuje, że respondenci są zainteresowani przede wszystkim zdobyciem wiedzy i umiejętności związanych z kompetencjami miękkimi w zarządzaniu personelem. Najczęściej wskazywane były tematy dotyczące **budowania i zarządzania zespołem** (123 wskazania), **motywowania pracowników** (91 wskazań) oraz **radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi i zarządzania kryzysem zespołu** (87 wskazań). Jednocześnie jedynie niewielki odsetek respondentów deklarował brak zainteresowania całym zakresem tematycznym, co wskazuje, że obszar zarządzania jako całość stanowi bardzo pilny kierunek doszkalania dla kadry zarządzającej.

Tabela 11 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu zarządzania w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń <b>ZARZĄDZANIE</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>329</b>	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>6%</b>
Budowanie i zarządzanie zespołem	37	10	5	41	18	1	1	10	0	123	37%
Motywowanie pracowników	26	5	4	32	12	1	1	10	0	91	28%
Sytuacje konfliktowe i zarządzanie kryzysem zespołu	27	10	2	32	9	2	1	3	1	87	26%
Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego na stanowisku kierowniczym	27	9	5	17	5	1	2	6	0	72	22%
Etyka zawodowa i budowanie dobrych relacji	14	4	3	29	9	1	0	7	2	69	21%
Mediacje jako profesjonalny sposób rozwiązywania konfliktów	25	12	3	19	4	1	0	4	0	68	21%
Zapobieganie stresowi i wypaleniu zawodowemu wśród pracowników	17	10	5	19	1	2	2	7	1	64	19%
Wystąpienia publiczne	21	8	6	7	7	1	1	2	0	53	16%
Zarządzanie informacją, organizacja skutecznych przepływów komunikacyjnych w instytucji/zespole	12	7	4	16	5	1	1	1	1	48	15%
Zarządzanie projektami	12	7	2	5	3	5	1	1	0	36	11%

Tematyka szkoleń <b>ZARZĄDZANIE</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>329</b>	
Zarządzanie procesem zmiany w instytucji	11	2	3	12	2	1	0	0	0	<b>31</b>	9%
Budowanie kultury organizacyjnej	7	3	1	10	4	0	1	3	0	<b>29</b>	9%
Komunikacja oraz budowanie i podtrzymywanie relacji współpracy z innymi instytucjami	9	6	4	0	4	1	0	5	0	<b>29</b>	9%
Budowanie lokalnych połączeń systemu wsparcia na rzecz dziecka i rodziny	8	1	<b>7</b>	2	0	0	0	5	1	<b>24</b>	7%
Budowanie marki instytucji działającej w obszarze włączenia społecznego	9	2	0	2	2	1	1	0	0	<b>17</b>	5%
Inne	0	0	1	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>	0%

## SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH

W zakresie doszkalania z kompetencji cyfrowych kadra zarządzająca wszystkich instytucji, z wyjątkiem ośrodków adopcyjnych, wykazała zainteresowanie przede wszystkim **wykorzystaniem sztucznej inteligencji w realizacji zadań służbowych** (133 wskazania). Tematy cyberbezpieczeństwa i ochrony danych w kontaktach z klientami oraz e-usług również cieszyły się zainteresowaniem wśród respondentów, jednak na niższym poziomie (około 60 wskazań w obydwu tematach).

Dodatkowym tematem szkoleniowym, nieujęty w kafeterii odpowiedzi, a wskazanym przez respondentów było EZD (Elektroniczne Zarządzanie Dokumentacją).

Tabela 12 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu kształtowania kompetencji cyfrowych w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

Tematyka szkoleń <b>KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>14%</b>
Wykorzystanie AI (sztucznej inteligencji) w realizacji zadań służbowych	40	14	12	33	14	4	2	13	1	133	40%
Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych w kontaktach z klientami	20	3	5	22	3	0	2	4	1	60	18%
E-usługi - włączanie nowych technologii w celu wsparcia świadczonych usług społecznych w środowisku	20	9	3	8	5	3	0	4	0	52	16%
Trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów	13	4	2	15	4	0	0	0	0	38	12%
Inne	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0%

## STUDIA PODYPLOMOWE

ROPS w Krakowie, w ramach projektu koordynacyjnego, zakłada podnoszenie kwalifikacji zawodowych w postaci studiów podyplomowych. Kadry zarządzającej zaproponowało kierunki studiów dostosowane do jej potrzeb, przy czym część z nich była wspólna dla obydwu grup. Spośród ośmiu oferowanych kierunków respondenci mogli wybrać tylko jeden lub – w przypadku braku zainteresowania propozycjami ujętymi w ankiecie, zaproponować własny.

Spośród kadry zarządzającej zainteresowanie studiami podyplomowymi wykazało 71% respondentów (233 osoby). Najwięcej wskazań otrzymały kierunki **MBA – Master of Business Administration** oraz **mediacje** (obydwa po 43 wskazania). Wysokie zainteresowanie studiami z zakresu mediacji może wynikać z faktu, że w ofercie ROPS w znajdują się już studia podyplomowe z tego obszaru, skierowane jednak do pracowników bezpośrednio pracujących w środowisku, a nie do kadry zarządzającej. W trakcie rekrutacji na tę formę kształcenia odnotowano również zgłoszenia od osób pełniących funkcje kierownicze, co może wskazywać na istniejącą potrzebę rozszerzenia oferty także o grupę zarządzającą.

Następne w kolejności były kierunki **pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi** oraz **Human Resources – zarządzanie zasobami ludzkimi** (odpowiednio 34 i 30 wskazań).

Inne kierunki, nieuwzględnione w kafeterii odpowiedzi, a wskazywane przez respondentów, to:

- Studia podyplomowe z przemocy domowej,
- Organizacja i zarządzanie jednostkami pomocy społecznej,
- Zarządzanie kryzysowe,
- Audytor dostępności,
- Studia podyplomowe dotyczące spektrum autyzmu,
- Oligofrenopedagogika,
- Socjoterapia,
- Psychoterapia rodzin i dzieci,
- Psychotraumatologia,
- Zarządzanie projektami.

Tabela 13 Zestawienie odpowiedzi dot. studiów podyplomowych w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

STUDIA PODYPLOMOWE	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tą formą kształcenia zawodowego</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>96</b>	<b>29%</b>
MBA - Master of Business Administration	13	6	6	9	1	2	1	5	0	43	13%
Mediacje	15	4	3	11	3	1	0	6	0	43	13%
Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi	12	6	2	9	2	0	0	3	0	34	10%
Human Resources - Zarządzanie zasobami ludzkimi	7	0	3	15	3	0	0	2	0	30	9%
Zarządzanie instytucjami wsparcia dla seniorów	11	4	0	4	2	2	0	0	0	23	7%
Deinstytucjonalizacja i rozwój usług środowiskowych	9	0	2	6	2	1	0	0	0	20	6%
Zamówienia publiczne	4	3	1	9	0	0	0	1	0	18	5%
Inne	3	1	0	3	3	1	0	3	1	15	5%
Współpraca z organizacjami pozarządowymi w dostarczaniu usług społecznych	2	0	1	1	2	0	0	1	0	7	2%

## KURS NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ

Kadrze zarządzającej zaoferowano również możliwość odbycia kursu na certyfikowanego superwizora pracy socjalnej. Kurs ten jest zgodny z Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie superwizji pracy socjalnej i skierowany jest do osób posiadających co najmniej pięcioletni staż w zawodzie pracownika socjalnego. Respondentów zapytano o chęć uczestnictwa w tym kursie w przypadku jego organizacji na terenie województwa małopolskiego.

Zainteresowanie odbyciem kursu zadeklarowało niewiele ponad 30% ankietowanych (113 wskazań). Spośród wszystkich instytucji biorących udział w badaniu najwyższy odsetek osób zainteresowanych odnotowano w PCPR, DDP, ŚDS oraz OPS.

Tabela 14 Zestawienie odpowiedzi dot. kursu na superwizora pracy socjalnej w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

KURS NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
TAK	42	11	11	21	14	5	1	8	0	113	34%
NIE	59	24	12	69	18	6	4	19	5	216	66%
Odsetek zainteresowanych z instytucji	42%	31%	48%	23%	44%	45%	20%	30%	0%		

## SUPERWIZJA

Kolejne pytanie w ankiecie dotyczyło potrzeby udziału w superwizji dedykowanej kadrze zarządzającej. Ponad połowa respondentów deklarowała potrzebę odbycia spotkań superwizyjnych (210 wskazań, tj. 64%).

Tabela 15 Zestawienie odpowiedzi dot. superwizji w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

SUPERWIZJA	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
TAK	76	22	11	47	25	6	3	19	1	210	64%
NIE	25	13	12	43	7	5	2	8	4	119	36%
Odsetek zainteresowanych z instytucji	75%	63%	48%	52%	78%	55%	60%	70%	20%		

## DORADZTWO Z OBSZARU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI

Doradztwo z obszaru rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji interesowało 60% respondentów. Wśród najczęściej wskazywanych obszarów wymagających doszkolenia kadra zarządzająca wymieniała **diagnozę potencjałów i potrzeb w zakresie usług społecznych (OPS) oraz świadczenie usług w środowisku lokalnym przez placówki opieki całodobowej (DPS i POW)**. W przypadku CUS najwyższy wskaźnik zainteresowania dotyczył zagadnień związanych z **zamówieniami publicznymi**. Warto również zwrócić uwagę na wskazania kadry ŚDS – mimo że instytucje te nie koordynują zadań na poziomie gminy, wyniki ankiety pokazują, że chcą aktywnie uczestniczyć w procesie rozwoju usług w środowisku lokalnym, co może świadczyć o gotowości do większej współpracy międzyinstytucjonalnej.

Tabela 16 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu doradztwa z obszaru rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

DORADZTWO Z OBSZARU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>130</b>	<b>40%</b>
Diagnoza potencjałów i potrzeb w zakresie usług społecznych	25	1	2	6	4	2	0	3	0	43	13%
Realizacja usług społecznych w środowisku lokalnym przez placówki opieki całodobowej	5	0	2	27	1	0	0	5	0	40	12%
Zamówienia publiczne i klauzule społeczne w kontekście usług społecznych	5	13	2	7	0	1	1	1	0	30	9%
Rozwój usług społecznych o charakterze środowiskowym	12	2	2	5	5	0	0	0	1	27	8%
Uruchamianie i funkcjonowanie CUS	18	0	1	3	1	1	0	1	0	25	8%
Tworzenie lokalnych planów rozwoju deinstytucjonalizacji usług społecznych	10	2	2	2	2	1	0	0	0	19	6%
Tworzenie partnerstw na rzecz rozwoju usług świadczonych w środowisku lokalnym	4	2	2	0	4	0	0	0	0	12	4%
Inne	0	1	0	0	1	0	0	1	0	3	1%

## WIZYTY STUDYJNE

Ostatnim pytaniem w ankiecie były wizyty studyjne – krajowe i zagraniczne – mające na celu poznanie dobrych praktyk, innowacyjnych rozwiązań w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji. Obydwie formy wizyt wzbudziły duże zainteresowanie, jednak większym powodzeniem cieszyły się wizyty krajowe (223 wskazania, tj. 68%).

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

Wskazano następujące podmioty:

- Miejsca Aktywności Lokalnej (MAL) / Domy Sąsiedzkie w Warszawie: Centrum Aktywności Międzypokoleniowej Nowolipie, Dom Sąsiedzki na Jazdowie, MAL Dorożkarnia, Dom Sąsiedzki Przyczółek,
- Centra Usług Społecznych w Myślenicach, Skawinie, Rudzie Śląskiej, Toruniu, Szczecinie oraz Trzcielu,
- PSONI Koło w Jarosławiu i Stargardzie,
- Warsztat Terapii Zajęciowej „Promyczek” w Andrychowie,
- Centrum Alzheimerera w Warszawie,
- Środowiskowy Dom Samopomocy w Zagórzanach,
- Małopolski i Inkubator Innowacji Społecznych w Krakowie,
- Centrum Inicjatyw Senioralnych (CIS) w Poznaniu,
- Placówki Siemacha,
- Amagreen Children's Services – Wielka Brytania,
- Drammen Kommune – Norwegia.

Tabela 17 Zestawienie odpowiedzi dot. wizyt studyjnych w podziale na rodzaje instytucji – kadra zarządzająca

WIZYTY STUDYJNE	Rodzaj instytucji / Liczba odpowiedzi „tak”										
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	POW	OA	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	101	35	23	90	32	11	5	27	5	329	
Wizyty studyjne krajowe	70	20	15	61	24	8	4	20	1	223	68%
Wizyty studyjne zagraniczne	48	20	12	42	18	8	2	14	1	165	50%

Kadrze zarządzającej umożliwiono zgłoszenie sugestii oraz propozycji dotyczących aspektów merytorycznych i organizacyjnych planowanego wsparcia kompetencyjnego. Na podstawie zebranych odpowiedzi zidentyfikowano następujące obszary oczekiwań:

1. Organizacja i forma wsparcia szkoleniowego

- organizacja krótszych, kilkugodzinnych bloków szkoleniowych, realizowanych w małych grupach, sprzyjających wymianie doświadczeń i aktywnej dyskusji;
- możliwość skorzystania z konsultacji po szkoleniu, np. w formie spotkania online realizowanego po upływie określonego czasu, umożliwiającego omówienie problemów pojawiających się w praktyce.

2. Zakres merytoryczny szkoleń

- prezentacja konkretnych, sprawdzonych modeli usług realizowanych w ramach deinstytucjonalizacji, wdrożonych już w gminach i możliwych do zastosowania przy ograniczonych nakładach organizacyjnych i finansowych;

- szkolenia z zakresu współpracy międzysektorowej, w szczególności dotyczące wykorzystania danych publicznych w planowaniu, koordynowaniu i ocenie działań realizowanych przez samorząd, organizacje pozarządowe oraz inne podmioty;
- szkolenie specjalizacyjne z organizacji pomocy społecznej
- zagadnienia związane z opieką krótkoterminową w domach pomocy społecznej.

### 3. Superwizja

- organizacja regularnej superwizji grupowej dla kadry zarządzającej, dedykowanej jednostkom z danego powiatu i realizowanej rotacyjnie w poszczególnych miejscowościach;
- zapewnienie superwizji dla pracowników DPS, w szczególności członków zespołów terapeutyczno-opiekuńczych.

## CZĘŚĆ II

### POTRZEBY PRACOWNIKÓW MERYTORYCZNYCH

#### SZKOLENIA – PRAWO

Pracownicy merytoryczni wykazali bardzo duże zainteresowanie szkoleniami z zakresu przepisów prawa. Trzy najpilniejsze obszary wymagające doszkolenia, według liczby wskazań, to: **ustawa o pomocy społecznej**, **ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej** (wskazywane przede wszystkim przez pracowników OPS i CUS) oraz **ustawa o ochronie zdrowia psychicznego** (wskazywana głównie przez pracowników CUS, DPS, ŚDS oraz OIK).

Dodatkowo pracownicy wskazali inne tematy szkoleniowe, nieuwzględnione w kafeterii:

- przepisy prawa rodzinnego, prawa cywilnego oraz ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej w pracy jednostek pomocy społecznej,

- realizacja zadań wynikających z przepisów ustawy o świadczeniach rodzinnych, ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Fundusz Alimentacyjny) oraz ustawy o Karcie Dużej Rodziny, w tym odpowiedzialność organu i postępowania administracyjne,
- postępowanie w sprawach nienależnie pobranych świadczeń z zakresu świadczeń rodzinnych i Funduszu Alimentacyjnego,
- zasady realizacji i rozliczania programów rządowych, w tym programu „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością” oraz programu „Czyste Powietrze”, w świetle obowiązujących przepisów prawa,
- zakres kompetencji, obowiązków i podstaw prawnych działalności gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych oraz stosowanie przepisów ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi,
- procedura umieszczenia osoby w domu pomocy społecznej bez jej zgody, w tym właściwość organów, środki odwoławcze oraz zagadnienia prawne dotyczące osób w kryzysie bezdomności (ustalenie centrum życiowego).

Tabela 18 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu prawa w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

Tematyka szkoleń <b>PRAWO</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	241	114	51	81	48	12	10	557	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>62</b>	<b>11%</b>
Ustawa o pomocy społecznej	102	30	14	31	9	1	1	188	34%
Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej	93	20	12	1	3	0	4	133	24%
Ustawa o ochronie zdrowia psychicznego	44	20	6	33	19	1	6	129	23%

Tematyka szkoleń <b>PRAWO</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej	39	15	<b>30</b>	0	0	0	0	<b>84</b>	15%
Postępowania w sprawach przyznawania świadczeń z pomocy społecznej	<b>52</b>	18	3	3	6	1	0	<b>83</b>	15%
Ustawa „Kamilka”	41	18	9	1	2	0	<b>4</b>	<b>75</b>	13%
Prawna ochrona pracownika podczas wykonywania zadań z zakresu pomocy społecznej	26	15	3	14	11	1	0	<b>70</b>	13%
Wybrane zagadnienia z prawa rodzinnego	29	19	11	2	3	0	2	<b>66</b>	12%
Wybrane zagadnienia z prawa administracyjnego	37	17	3	5	0	0	0	<b>62</b>	11%
Ustawa o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych	21	<b>27</b>	0	1	2	1	0	<b>52</b>	9%
Prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej	10	2	3	<b>32</b>	1	2	0	<b>50</b>	9%
Procedura zastosowania przymusu bezpośredniego	11	2	0	17	12	3	0	<b>45</b>	8%
Procedura przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego	22	10	2	8	2	1	0	<b>45</b>	8%
Prawo pracy	12	4	3	16	7	1	1	<b>44</b>	8%
Zlecenie zadań z obszaru pomocy społecznej	19	8	4	6	4	0	0	<b>41</b>	7%
Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie	2	15	4	3	4	1	0	<b>29</b>	5%

Tematyka szkoleń <b>PRAWO</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Ustawa prawo zamówień publicznych	10	8	1	8	1	0	1	<b>29</b>	5%
Inne	14	6	1	5	2	0	0	<b>28</b>	5%
Formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców	6	2	3	2	0	0	2	<b>15</b>	3%
Kontrola zarządcza	5	2	1	5	0	0	0	<b>13</b>	2%
Ustawa o finansach publicznych	3	3	2	3	0	0	0	<b>11</b>	2%

## **SZKOLENIA – ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA**

W obszarze rozwoju usług i deinstytucjonalizacji pracownicy merytoryczni wykazali największe zapotrzebowanie na doszkolenie w zakresie **usług społecznych na rzecz osób w osób starszych** (154 wskazania) oraz **usług społecznych na rzecz osób w kryzysie psychicznym** (152 wskazania), co pokrywa się z potrzebami kadry zarządzającej Szkolenia w obu wskazanych obszarach były organizowane przez ROPS w Krakowie w 2025 roku, co nie zmniejszyło zapotrzebowania na dalsze wsparcie — wyniki badania potwierdzają utrzymującą się potrzebę pogłębiania wiedzy i rozwijania kompetencji w tym zakresie. Respondenci wskazywali także na potrzebę aktualizacji wiedzy w zakresie **usług społecznych na rzecz rodzin i dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami** (109 wskazań) oraz **usług społecznych na rzecz ogółu mieszkańców** (105 wskazań).

Tabela 19 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

Tematyka szkoleń <b>ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>54</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>115</b>	<b>21%</b>
Usługi społeczne na rzecz osób starszych	70	29	6	28	13	8	0	154	28%
Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym	66	22	11	20	24	2	7	152	27%
Usługi społeczne na rzecz rodzin i dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami	52	33	13	2	7	0	2	109	20%
Usługi społeczne na rzecz ogółu mieszkańców	54	26	4	12	6	1	2	105	19%
Organizacja systemu wsparcia osób starszych w środowisku zamieszkania	44	16	2	13	4	4	0	83	15%
Usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu	29	15	5	12	15	3	1	80	14%
Tworzenie lokalnego planu rozwoju usług społecznych	45	22	1	4	1	1	1	75	13%
Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja od podstaw – definicje, typologia i odbiorcy usług	34	16	1	3	3	0	4	61	11%
Finansowanie usług społecznych, w tym pozyskiwanie środków z programów krajowych i unijnych	27	17	3	6	7	0	0	60	11%
Współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz rozwoju usług społecznych	23	19	5	5	7	0	0	59	11%

Tematyka szkoleń <b>ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Diagnoza potencjału i potrzeb w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	36	10	5	1	3	3	0	<b>58</b>	10%
Diagnoza możliwości usamodzielniania mieszkańców DPS	8	4	1	<b>41</b>	2	0	0	<b>56</b>	10%
Inicjowanie procesów związanych z deinstytucjonalizacją usług społecznych	29	7	2	8	3	1	2	<b>52</b>	9%
Usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej	15	13	<b>20</b>	0	0	0	0	<b>48</b>	9%
Programowanie lokalnego rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	28	11	2	2	1	0	1	<b>45</b>	8%
Tworzenie mieszkań treningowych lub wspomaganych, w tym pozyskiwanie środków zewnętrznych na ten cel	17	12	1	10	4	0	0	<b>44</b>	8%
Podmioty realizujące usługi społeczne i ich angażowanie	14	11	4	4	3	1	0	<b>37</b>	7%
Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie bezdomności	14	8	0	7	2	2	3	<b>36</b>	6%
Realizacja indywidualnych planów usamodzielnienia (powrotu do środowiska) mieszkańca DPS	9	2	1	22	1	1	0	<b>36</b>	6%
Realizacja usług opiekuńczych w ośrodkach wsparcia	9	6	0	4	9	4	2	<b>34</b>	6%
Proces usamodzielniania wychowanków pieczy zastępczej	6	8	<b>18</b>	0	1	0	0	<b>33</b>	6%
Reorganizacja domów pomocy społecznej w kierunku świadczenia usług środowiskowych	4	3	3	20	1	2	0	<b>33</b>	6%

Tematyka szkoleń <b>ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Zlecenie realizacji usług społecznych organizacjom pozarządowym i innym podmiotom ekonomii społecznej	10	16	1	0	1	0	1	<b>29</b>	5%
Monitoring i ewaluacja w obszarze usług społecznych i deinstytucjonalizacji	10	14	0	3	1	1	0	<b>29</b>	5%
Standardy świadczenia usług w mieszkaniu treningowym/wspomagany	8	6	2	9	3	0	0	<b>28</b>	5%
Rola ekonomii społecznej w rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji	3	4	0	1	4	0	0	<b>12</b>	2%
Tworzenie i prowadzenie podmiotów reintegracyjnych	4	0	1	3	2	1	0	<b>11</b>	2%
Inne	3	1	2	0	2	0	0	<b>8</b>	1%

## SZKOLENIA – URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH

Podobnie jak w przypadku kadry zarządzającej, obszar ten stanowił przedmiot zainteresowania przede wszystkim ośrodków pomocy społecznej oraz centrów usług społecznych. W obu typach jednostek około połowy pracowników było zainteresowanych proponowanym obszarem szkoleniowym. Zainteresowanie tematem CUS pojawiło się też ze strony jednostek, które nie posiadają kompetencji do ich tworzenia (np. PCPR, DPS), co może świadczyć o potrzebie poszerzania wiedzy na temat modelu koordynacji usług społecznych oraz o gotowości do współpracy międzyinstytucjonalnej.

Wśród pracowników OPS, analogicznie do wskazań kadry zarządzającej, największym zainteresowaniem cieszyły się zagadnienia związane z uruchomieniem CUS (64 wskazania) oraz przygotowaniem niezbędnej do tego dokumentacji (42 wskazania).

Odpowiedzi pracowników CUS również były zbieżne ze wskazaniami kadry zarządzającej. Za najważniejsze obszary wymagające doszkolenia uznano zagadnienia związane z bieżącym funkcjonowaniem CUS: opracowywaniem standardów usług społecznych w praktyce, współpracą zespołową w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami, opracowaniem i realizacją planu rozwoju społeczności lokalnej a także systemem odpłatności mieszkańców za korzystanie z usług społecznych – jego opracowaniem i realizacją w praktyce (od 26 do 20 wskazań dla każdego z tematów).

Dodatkowo respondenci wskazali potrzebę realizacji szkoleń dotyczących finansowania działalności CUS oraz zagadnień związanych z organizowaniem społeczności lokalnej, w tym: ewaluacji działań, komunikacji z darczyńcami, budowania strategii fundraisingowej oraz wsparcia organizacji pozarządowych w formie doradztwa i mentoringu.

*Tabela 20 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu uruchamiania i funkcjonowania centrów usług społecznych w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy*

Tematyka szkoleń <b>URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>111</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>303</b>	<b>54%</b>
Uruchamianie CUS od podstaw	<b>64</b>	3	6	6	6	1	0	<b>86</b>	15%
Współpraca zespołowa w ramach CUS w związku z nowymi ustawowymi zadaniami i rolami	35	<b>24</b>	4	9	8	1	1	<b>82</b>	15%
Opracowanie i realizacja planu rozwoju społeczności lokalnej	38	<b>22</b>	2	10	6	2	2	<b>82</b>	15%

Tematyka szkoleń <b>URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Opracowywanie standardów usług społecznych w praktyce	33	<b>26</b>	4	11	4	1	1	<b>80</b>	14%
System odpłatności mieszkańca za korzystanie z usług społecznych - opracowanie i realizacja w praktyce	26	<b>20</b>	1	15	1	2	0	<b>65</b>	12%
Opracowywanie Programów Usług Społecznych w oparciu o wyniki diagnozy	30	15	1	4	7	2	1	<b>60</b>	11%
Przygotowanie dokumentów niezbędnych do uruchomienia CUS: diagnoz, programu usług społecznych w gminie, wzorów IPUS	<b>42</b>	1	3	7	3	1	0	<b>57</b>	10%
Diagnoza potencjałów i potrzeb wspólnoty samorządowej w zakresie usług społecznych	21	16	2	9	3	2	1	<b>54</b>	10%
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	34	9	2	2	3	1	1	<b>52</b>	9%
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	24	11	0	6	3	2	1	<b>47</b>	8%
Szkolenie z zakresu organizacji społeczności lokalnej zgodnie z Rozporządzeniem RM z dn. 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych	20	8	0	6	4	0	1	<b>39</b>	7%
Inne	2	1	0	0	2	0	0	<b>5</b>	1%

## SZKOLENIA – RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRYMINACJA

Tematyka szkoleniowa dotycząca równości szans i niedyskryminacji budziła zainteresowanie pracowników podmiotów i instytucji włączenia społecznego przede wszystkim w zakresie **identyfikacji potrzeb i pracy z osobami z grup wrażliwych** (191 wskazań) oraz **podmiotowości klienta i indywidualnego podejścia, przestrzegania praw i wolności odbiorców wsparcia** (163 wskazania). Za istotny obszar wymagający pogłębienia wiedzy uznano również **zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami**, obejmujące zarówno aspekty techniczne dostępności, jak i zagadnienia związane z uwrażliwianiem na kwestie równego traktowania i niedyskryminacji.

Tabela 21 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu równości szans i niedyskryminacji w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

Tematyka szkoleń <b>RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRYMINACJA</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	241	114	51	81	48	12	10	557	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>81</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>204</b>	<b>37%</b>
Identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych	85	45	10	28	16	2	5	191	34%
Podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia	72	34	13	25	11	4	4	163	29%
Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - aspekty techniczne dostępności architektonicznej, komunikacyjnej, cyfrowej	35	21	5	11	9	2	0	83	15%
Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - szkolenie uwrażliwiające na kwestie niedyskryminacji	30	18	6	10	6	1	0	71	13%

Komunikacja międzykulturowa i psychologiczne aspekty pracy z cudzoziemcami	25	10	4	11	2	0	4	56	10%
Projektowanie i wdrażanie efektywnych strategii integracyjnych wobec cudzoziemców	15	3	2	2	2	0	0	24	4%
Inne	1	0	0	0	1	0	0	2	0%

## SZKOLENIA – METODYKA PRACY SOCJALNEJ - PRACA Z DZIECKIEM, RODZINĄ, ŚRODOWISKIEM LOKALNYM

Obszar związany z metodyką pracy socjalnej – podobnie jak dwa kolejne – został skierowany wyłącznie do pracowników merytorycznych, czyli osób bezpośrednio pracujących z klientem. Największą potrzebę szkoleniową pracownicy wskazali w obszarze **pracy socjalnej z osobą w kryzysie psychicznym** (195 wskazań). Kolejne tematy szkoleniowe, z mniejszą liczbą wskazań, jednak równie istotne dla tej grupy to: praca socjalna z rodziną wieloprotblemową, pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem, praca z rodziną z problemem uzależnień oraz praca socjalna z osobą z niepełnosprawnością i jej rodziną.

Dodatkowe tematy szkoleniowe wskazywane przez respondentów obejmowały:

- przeciwdziałanie przemocy rówieśniczej,
- współpracę pomiędzy jednostkami pomocy społecznej realizującymi rehabilitację społeczną i zawodową,
- pracę z osobami doświadczającymi i stosującymi przemoc domową,
- szkolenia dotyczące procedury Niebieskiej Karty,
- standardy ochrony małoletnich,
- zagadnienia dotyczące osób częściowo i całkowicie ubezwłasnowolnionych.

Tabela 22 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu metodyki pracy socjalnej w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

Tematyka szkoleń <b>METODYKA PRACY SOCJALNEJ - PRACA Z DZIECKIEM, RODZINĄ, ŚRODOWISKIEM LOKALNYM</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	241	114	51	81	48	12	10	557	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>121</b>	<b>22%</b>
Praca socjalna z osobą w kryzysie psychicznym	93	38	8	34	17	1	4	195	35%
Praca socjalna z rodziną wieloprotblemową	90	28	8	4	7	0	1	138	25%
Pierwszy kontakt z osobą zagrożoną samobójstwem	61	28	16	11	12	1	6	135	24%
Praca z rodziną z problemem uzależnień	62	21	16	10	5	2	2	118	21%
Praca socjalna z osobą z niepełnosprawnością i jej rodziną	47	16	7	19	21	3	0	113	20%
Praca z indywidualnym przypadkiem	25	16	3	22	5	1	5	77	14%
Praca z dziećmi o zróżnicowanych potrzebach (m.in. z FAS, zaburzeniami psychicznymi, rozwoju, z rodzin z problemem uzależnienia)	30	18	15	1	7	0	3	74	13%
Współpraca z przedstawicielami innych sektorów na rzecz wsparcia osób potrzebujących pomocy	26	12	12	10	7	1	1	69	12%
Diagnoza środowiska lokalnego	34	16	6	4	3	1	1	65	12%

Tematyka szkoleń <b>METODYKA PRACY SOCJALNEJ - PRACA Z DZIECKIEM, RODZINĄ, ŚRODOWISKIEM LOKALNYM</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Realizacja kontraktu socjalnego	41	13	1	7	1	2	0	65	12%
Praca socjalna z grupą	30	5	2	15	5	1	0	58	10%
Organizowanie społeczności lokalnej	35	12	1	5	1	2	0	56	10%
Praca z rodziną w ujęciu systemowym	18	15	<b>16</b>	2	3	0	2	56	10%
Realizacja projektu socjalnego	27	15	1	2	1	0	0	46	8%
Współpraca pracownika socjalnego z asystentem rodziny	29	12	1	0	3	0	0	45	8%
Praca socjalna z osobami w kryzysie bezdomności	21	6	2	3	5	2	2	41	7%
Praca socjalna z osobą po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności	20	7	1	7	2	0	1	38	7%
Praca socjalna ze społecznościami zmarginalizowanymi (Romami) i ich otoczeniem	7	4	1	0	2	0	0	14	3%
Inne	2	1	0	0	0	0	1	4	1%

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

Zainteresowanie tym obszarem wyraziło 78% ankietowanych, co jest tożsame z poziomem zainteresowania poprzednio badanym obszarem. Spośród osób zainteresowanych największy odsetek respondentów ( 157 wskazań) wskazał temat **motywowania do terapii/aktywności** jako najpilniejszy temat wymagający wsparcia szkoleniowego. Równie istotnym zagadnieniem okazała się **diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia** (136 wskazań). Znacznym zainteresowaniem cieszyły się również tematy związane z nowoczesnymi formami terapii dla osób z szczególnymi potrzebami, pracą z osobami z chorobami otępiennymi oraz animacją czasu wolnego i rozwojem zainteresowań odbiorców wsparcia, przy czym ten ostatni obszar był szczególnie istotny dla przedstawicieli CUS, co można wiązać z rolami tych jednostek w organizowaniu społeczności lokalnej – w tym włączaniu mieszkańców i animowaniu środowiska, także poprzez działania związane z czasem wolnym i integracją społeczną.

Tematy szkoleniowe nieujęte w kafeterii odpowiedzi, a wskazane przez pracowników merytorycznych to:

- szkolenie związane z programem „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością”,
- opieka wytchnieniowa,
- muzykoterapia dla osób w wieku senioralnym,
- praktyczne wsparcie osób niewidomych oraz z niepełnosprawnością intelektualną,
- problemy osób w wieku senioralnym,
- nowoczesne metody i formy terapii.

Tabela 23 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu rozwoju usług świadczonych na rzecz osób starszych, z niepełnosprawnościami i innych wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

Tematyka szkoleń <b>ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJACYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>122</b>	<b>22%</b>
Motywowanie do terapii/aktywności	68	26	9	28	19	3	4	157	28%
Diagnoza potrzeb i tworzenie indywidualnego planu wsparcia	63	19	7	32	8	3	4	136	24%
Nowoczesne formy terapii dla osób ze szczególnymi potrzebami	50	20	4	13	11	4	2	104	19%
Praca z osobami z chorobami otępiennymi	38	19	2	31	7	5	1	103	18%
Animacja czasu wolnego i rozwój zainteresowań odbiorców wsparcia/usług	37	24	2	15	12	3	1	94	17%
Komunikacja z odbiorcą wsparcia/usług z uwzględnieniem specyfiki jego funkcjonowania (np. niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia psychiczne, demencja)	30	18	6	11	8	2	3	78	14%
Prowadzenie treningów umiejętności społecznych i życiowych	30	17	7	12	10	1	1	78	14%

Tematyka szkoleń <b>ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJACYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Formy wsparcia opiekunów nieformalnych	38	13	5	6	8	1	0	<b>71</b>	13%
Współpraca z rodziną i opiekunami prawnymi odbiorcy wsparcia/usług	37	11	6	10	4	2	1	<b>71</b>	13%
Monitorowanie indywidualnego planu wsparcia, ewaluacja i modyfikacja planu	25	11	1	20	2	1	0	<b>60</b>	11%
Podnoszenie standardów pracy oparciu o modelowe rozwiązania, dobre praktyki, innowacje społeczne	28	16	1	1	2	3	0	<b>51</b>	9%
Seksualność osób z niepełnosprawnościami	12	12	2	13	<b>11</b>	0	1	<b>51</b>	9%
Zasady postępowania wobec uzależnionych uczestników placówki	12	3	1	14	7	<b>4</b>	0	<b>41</b>	7%
Skuteczna współpraca w zespole na rzecz wsparcia uczestników	8	7	2	7	7	0	0	<b>31</b>	6%
Nawiązanie i utrzymanie kontaktu z odbiorcą wsparcia/usług	12	5	2	2	1	1	0	<b>23</b>	4%
Inne	1	0	0	0	1	0	0	<b>2</b>	0%

## SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH

Obszar kształtowania kompetencji interpersonalnych spośród wszystkich proponowanych form doszkalania cieszył się największym zainteresowaniem wśród pracowników merytorycznych – zainteresowanie tym obszarem wykazało aż 95% ankietowanych.

Tematy, w których respondenci potrzebują najpilniejszego wsparcia, to **komunikacja z trudnym klientem** (171 wskazań) oraz **bezpieczeństwo osobiste pracownika z elementami samoobrony** (160 wskazań). Mniej pilne, lecz równie istotne zagadnienia do aktualizacji wiedzy obejmują profilaktykę stresu i wypalenia zawodowego oraz komunikację i współpracę w zespole.

Tabela 24 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu kształtowania kompetencji interpersonalnych w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

Tematyka szkoleń <b>KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	241	114	51	81	48	12	10	557	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>5%</b>
Komunikacja z trudnym klientem	79	29	20	20	11	8	4	171	31%
Bezpieczeństwo osobiste pracownika z elementami samoobrony	64	37	18	20	18	1	2	160	29%
Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego	50	26	13	22	8	4	1	124	22%
Komunikacja i współpraca w zespole	39	20	6	29	14	2	5	115	21%

Tematyka szkoleń <b>KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Praca z agresywnym klientem	45	22	12	13	5	2	1	<b>100</b>	18%
Mediacje jako profesjonalny sposób rozwiązywania konfliktów	<b>51</b>	21	1	13	9	1	1	<b>97</b>	17%
Motywowanie klienta (odbiorcy wsparcia) do zmiany	44	14	9	8	8	1	0	<b>84</b>	15%
Nowoczesne metody i techniki pracy z klientem (podejście skoncentrowane na rozwiązaniach, coaching, dialog motywujący)	38	18	8	6	8	1	<b>3</b>	<b>82</b>	15%
Etyka zawodowa i budowanie dobrych relacji	29	13	4	20	9	1	1	<b>77</b>	14%
Inne	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0%

## SZKOLENIA – KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH

Analiza odpowiedzi z obszaru szkoleniowego dotyczącego kompetencji cyfrowych, zebranych od pracowników merytorycznych, wykazała, że ich potrzeby szkoleniowe są porównywalne z potrzebami kadry zarządzającej. Około 40% respondentów wykazało **wykorzystanie AI w realizacji zadań służbowych** jako najpilniejszy temat szkoleniowy. Podobnie jak w przypadku kadry zarządzającej, następnymi pod względem ważności były szkolenia z zakresu e-usług oraz cyberbezpieczeństwa i ochrony danych w kontaktach z klientami.

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

- szkolenia z obsługi programu Microsoft Excel,
- e-doręczenia,
- Elektroniczna Książka Obiektu Budowlanego,
- system EZD,
- instrukcja kancelaryjno-archiwalna.

Tabela 25 Zestawienie odpowiedzi dot. tematu szkoleń z zakresu kształtowania kompetencji cyfrowych w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

Tematyka szkoleń <b>KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH</b>	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>101</b>	<b>18%</b>
Wykorzystanie AI (sztucznej inteligencji) w realizacji zadań służbowych	97	55	21	30	14	3	2	222	40%
E-usługi - włączanie nowych technologii w celu wsparcia świadczonych usług społecznych w środowisku	50	17	10	6	5	2	1	91	16%
Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych w kontaktach z klientami	37	15	5	12	4	2	4	79	14%
Trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów	24	15	5	9	6	1	1	61	11%
Inne	0	0	0	2	1	0	0	3	1%

## STUDIA PODYPLOMOWE

Tak jak kadry zarządzającej, również pracownikom merytorycznym zaproponowano formę doszkolenia zawodowego w postaci studiów podyplomowych. Zainteresowanie tą formą kształcenia wyraziło 69% ankietowanych. Wśród zaproponowanych trzynastu kierunków studiów podyplomowych najwięcej wskazań otrzymały: **mediacje** (55 wskazań) oraz **praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi** (51 wskazań). Na kolejnym miejscu znalazły się kierunki: profilaktyka i psychologia uzależnień oraz interwencja kryzysowa ( po 7% wskazań każdy), przy czym kierunki te cieszyły się szczególnym zainteresowaniem wśród ośrodków pomocy społecznej.

Inne kierunki, nieuwzględnione w kafeterii odpowiedzi, a wskazywane przez respondentów, to:

- kadry i płace,
- przeciwdziałanie przemocy domowej,
- terapia skoncentrowana na rozwiązaniach i wspieranie osób z ADHD,
- informatyka w pracy administracyjnej,
- arteterapia,
- resocjalizacja,
- teatroterapia,
- prawo pracy,
- zarządzanie zasobami ludzkimi,
- organizacja i zarządzanie w pomocy społecznej.

Tabela 26 Zestawienie odpowiedzi dot. studiów podyplomowych w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

STUDIA PODYPLOMOWE	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	241	114	51	81	48	12	10	557	
<b>Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tą formą kształcenia zawodowego</b>	<b>74</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>175</b>	<b>31%</b>
Mediacje	30	13	2	4	5	1	0	55	10%
Praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi	14	7	3	13	12	0	2	51	9%
Profilaktyka i psychologia uzależnień	19	5	4	7	2	1	3	41	7%
Interwencja kryzysowa	21	3	4	5	2	0	3	38	7%
Wsparcie dziecka i rodziny wieloproblemowej	14	9	8	1	1	0	1	34	6%
Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi	13	8	2	4	2	0	0	29	5%
Gerontologia społeczna	7	6	1	6	2	2	0	24	4%
Deinstytucjonalizacja i rozwój usług środowiskowych	12	3	0	4	1	1	0	21	4%
Aktywizacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnościami	8	1	2	5	2	2	0	20	4%
Metodyka i metodologia pracy socjalnej	9	4	0	3	0	1	0	17	3%

STUDIA PODYPLOMOWE	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
Współpraca z organizacjami pozarządowymi w dostarczaniu usług społecznych	3	<b>8</b>	2	0	3	0	0	<b>16</b>	3%
Zamówienia publiczne	7	6	0	2	1	0	0	<b>16</b>	3%
Inne	5	2	4	0	0	0	0	<b>11</b>	2%
Ekonomia społeczna	5	0	2	2	0	0	0	<b>9</b>	2%

## SPECJALIZACJA W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY

Pracownikom merytorycznym zaoferowano również możliwość uczestnictwa w specjalizacji 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 tego zawodu.

Specjalizacjami w zawodzie pracownika socjalnego było zainteresowanych 31% respondentów, przy czym 32% wskazało I stopień, a 68% – II stopień. Choć udział zainteresowanych I stopniem wydaje się wysoki (55 spośród 174 osób), ubiegłoroczna edycja tej specjalizacji, realizowana przez ROPS w Krakowie, pokazuje, że faktyczne zainteresowanie jest niskie, prawdopodobnie z powodu możliwości przystąpienia bezpośrednio do specjalizacji II stopnia przez osoby z wykształceniem wyższym i odpowiednim doświadczeniem.

W przypadku II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownika socjalnego największym zainteresowaniem cieszyła się specjalność: **praca socjalna z osobami starszymi** (20 wskazań). Na kolejnych pozycjach uplasowały się: praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy, praca socjalna z osobami z niepełnosprawnością i ich rodzinami, praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami, praca socjalna z rodziną z problemami opiekuńczo-wychowawczymi oraz asystentura i mediacja socjalna. Pozostałe specjalizacje otrzymały pojedyncze wskazania. Odsetki zainteresowanych poszczególnymi specjalizacjami obliczono na podstawie osób deklarujących zainteresowanie odbyciem specjalizacji.

Tabela 27 Zestawienie odpowiedzi dot. specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

SPECJALIZACJA W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	241	114	51	81	48	12	10	557	
TAK	94	32	10	20	11	5	2	174	31%
NIE	147	82	41	61	37	7	8	383	69%
I stopień	29	7	2	9	6	2	0	55	32%
II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami starszymi	14	2	0	3	0	1	0	20	11%
II stopień, specjalność: praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy	12	2	2	0	0	0	0	16	9%
II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami z niepełnosprawnością i ich rodzinami	4	4	2	1	4	0	0	15	9%

SPECJALIZACJA W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami	8	1	1	3	0	0	1	14	8%
II stopień, specjalność: praca socjalna z rodziną z problemami opiekuńczo-wychowawczymi	5	3	2	1	0	0	1	12	7%
II stopień, specjalność: asystentura i mediacja socjalna	7	1	0	1	1	1	0	11	6%
II stopień, specjalność: organizator usług społecznych	2	4	0	1	0	1	0	8	5%
II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami uzależnionymi	4	2	1	0	0	0	0	7	4%
II stopień, specjalność: animator społeczności lokalnych	4	1	0	1	0	0	0	6	3%
II stopień, specjalność: praca socjalna ze społecznością lokalną	2	1	0	0	0	0	0	3	2%
II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami bezrobotnymi	3	0	0	0	0	0	0	3	2%
II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami bezdomnymi	0	2	0	0	0	0	0	2	1%
II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami opuszczającymi zakłady karne i areszty śledcze	0	2	0	0	0	0	0	2	1%
II stopień, specjalność: praca socjalna z cudzoziemcami, mniejszościami narodowymi i etnicznymi	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

## KURS NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ

Podobnie jak kadre zarządzającą, pracowników merytorycznych zapytano o chęć uczestnictwa kursie na superwizora pracy socjalnej w przypadku jego organizacji na terenie województwa małopolskiego.

Zainteresowanie udziałem w kursie zadeklarowało 31% ankietowanych (175 wskazań). Wynik ten jest porównywalny z odpowiedziami udzielonymi przez kadre zarządzającą. Spośród wszystkich instytucji biorących udział w badaniu najwyższy odsetek osób zainteresowanych odnotowano w OPS, CUS, DDP oraz OIK.

*Tabela 28 Zestawienie odpowiedzi dot. kursu na superwizora pracy socjalnej w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy*

KURS NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
<b>Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)</b>	<b>241</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>557</b>	
TAK	88	38	7	22	12	5	3	<b>175</b>	31%
NIE	153	76	44	59	36	7	7	<b>382</b>	69%
<b>Odsetek zainteresowanych z instytucji</b>	<b>37%</b>	<b>33%</b>	<b>14%</b>	<b>27%</b>	<b>25%</b>	<b>42%</b>	<b>30%</b>		

## SUPERWIZJA

Kolejne pytanie w ankiecie dotyczyło potrzeby udziału w superwizji warsztatu pracy. Ponad połowa respondentów deklarowała potrzebę odbycia spotkań superwizyjnych (347 wskazań, tj. 62%). W przypadku kadry zarządzającej odsetek ten wyniósł 64%, co wskazuje na porównywalnie wysoką potrzebę wsparcia w tym zakresie w obu badanych grupach.

Tabela 29 Zestawienie odpowiedzi dot. superwizji w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

SUPERWIZJA	Rodzaj instytucji / Liczba wskazań								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	241	114	51	81	48	12	10	557	
TAK	152	73	23	48	32	11	8	347	62%
NIE	89	41	28	33	16	1	2	210	38%
Odsetek zainteresowanych z instytucji	63%	64%	45%	59%	67%	92%	80%		

## WIZYTY STUDYJNE

W przypadku wizyt studyjnych – krajowych i zagranicznych – większe zainteresowanie wzbudziły wizyty krajowe (352 wskazania, tj. 63%). Chęć odbycia wizyt za granicą zgłosiło 41% respondentów.

Pracowników merytorycznych, podobnie jak kadre zarządzającą, poproszono również o wskazanie propozycji podmiotu, który realizuje ciekawe/innovacyjne rozwiązania w zakresie usług społecznych, w którym mogłaby zostać zrealizowana wizyta studyjna.

Wskazano następujące podmioty:

- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie,
- Centra Usług Społecznych w Skawinie, Myślenicach, Niepołomicach, Krynicy Morskiej, Kluczach, Liskach oraz Tarnowie,
- Centrum Integracji Społecznej w Babicach,
- MGOPS Wieliczka,
- Stowarzyszenie Siemacha,
- Laboratorium Innowacji Społecznych (LIS) w Gdyni,
- Spółdzielnia Socjalna SERWIS Tarnów,
- Stowarzyszenie SURSUM CORDA - Nowy Sącz,
- Klub Senior + w Barbarce,
- Fundacja Zaczyn w Warszawie,
- Spółdzielnia socjalna Opoka w Kluczborku,
- Stowarzyszenie Wiosna w Krakowie,
- PSONI koło w Jarosławiu,
- WTZ Truskawkowa Kraków,
- Bonifraterska Fundacja Dobroczynna w Konarach,
- Spółdzielnia socjalna Wspólny Stół w Poznaniu,
- WSM budowane przez Fundację L'Arche,
- Fundacja Rozwoju Społecznego „Małopolska Przyszłość”,
- Dom Spokojnej Starości w Reykjavíku,

- Plymouth Livewell/ Adult Social Care, Wielka Brytania.

Tabela 30 Zestawienie odpowiedzi dot. wizyt studyjnych w podziale na rodzaje instytucji – pracownicy

WIZYTY STUDYJNE	Rodzaj instytucji / Liczba odpowiedzi „tak”								
	OPS	CUS	PCPR	DPS	ŚDS	DDP	OIK	SUMA	SUMA %
Liczba ankietowanych uwzględnionych w badaniu (n)	241	114	51	81	48	12	10	557	
Wizyty studyjne krajowe	153	81	26	43	29	11	9	352	63%
Wizyty studyjne zagraniczne	96	64	11	28	18	5	4	226	41%

Pracownikom merytorycznym umożliwiono zgłoszenie sugestii oraz propozycji dotyczących aspektów merytorycznych i organizacyjnych planowanego wsparcia kompetencyjnego. Na podstawie zebranych odpowiedzi zidentyfikowano następujące obszary oczekiwań:

1. Organizacja i forma wsparcia szkoleniowego

- preferencja szkoleń stacjonarnych o charakterze warsztatowym, realizowanych w małych grupach;
- zwiększenie udziału form praktycznych (ćwiczenia, symulacje, scenki, drama) prowadzonych przez praktyków;
- organizacja kilkudniowych szkoleń oraz wizyt studyjnych, w tym wyjazdów do podobnie funkcjonujących placówek;
- uzupełnienie wsparcia stacjonarnego o elementy online (webinary, materiały edukacyjne, konsultacje eksperckie);

2. Zakres merytoryczny szkoleń

- organizacja i zarządzanie jednostkami pomocy społecznej, w tym wsparcie procesów zmian organizacyjnych,
- szkolenia z zakresu zdrowia psychicznego i pracy w kryzysie (depresja, zachowania samobójcze);

- prawidłowe postępowanie administracyjne w sprawach DPS, w tym ustalanie i egzekwowanie odpłatności;
- procedury kierowania do DPS, współpraca z rodziną i sądem;
- dokumentowanie pracy, archiwizacja oraz szkolenia zgodne z obowiązującymi rozporządzeniami (w tym dot. ŚDS).

### 3. Superwizja

- zapewnienie regularnej superwizji zespołowej dla pracowników DPS, WTZ, ŚDS i innych placówek;
- wsparcie zespołów w sytuacjach kryzysowych oraz w okresach intensywnych zmian organizacyjnych.

## SPIS WYKRESÓW

WYKRES 1 LICZBA ODPOWIEDZI KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W PODZIALE NA INSTYTUCJE ..... 8

WYKRES 2 LICZBA ODPOWIEDZI PRACOWNIKÓW MERYTORYCZNYCH W PODZIALE NA INSTYTUCJE ..... 9

## SPIS TABEL

TABELA 1 WYKAZ LICZBY ODPOWIEDZI Z DANEGO POWIATU DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ .....	9
TABELA 2 WYKAZ LICZBY ODPOWIEDZI Z DANEGO POWIATU DLA PRACOWNIKÓW .....	10
TABELA 3 WYKAZ LICZBY ODPOWIEDZI NA PYTANIE O WSKAZANIE LICZBY PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W INSTYTUCJI.....	11
TABELA 4 ODSETEK RESPONDENTÓW Z POSZCZEGÓLNYCH INSTYTUCJI DEKLARUJĄCYCH ZAINTERESOWANIE WYBRANYMI OBSZARAMI TEMATYCZNYMI I FORMAMI WSPARCIA – KADRA ZARZĄDZAJĄCA.....	13
TABELA 5 REKOMENDOWANE TEMATY SZKOLENIOWE W PODZIALE NA OBSZARY TEMATYCZNE – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	14
TABELA 6 ODSETEK RESPONDENTÓW Z POSZCZEGÓLNYCH INSTYTUCJI DEKLARUJĄCYCH ZAINTERESOWANIE WYBRANYMI OBSZARAMI TEMATYCZNYMI I FORMAMI WSPARCIA – PRACOWNICY.....	18
TABELA 7 REKOMENDOWANE TEMATY SZKOLENIOWE W PODZIALE NA OBSZARY TEMATYCZNE – PRACOWNICY...	19
TABELA 8 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU PRAWA W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	24
TABELA 9 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	27
TABELA 10 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU URUCHAMIANIA I FUNKCJONOWANIA CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	30
TABELA 11 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU ZARZĄDZANIA W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	33
TABELA 12 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA.....	35
TABELA 13 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. STUDIÓW PODYPLOMOWYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	37
TABELA 14 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. KURSU NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	38
TABELA 15 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. SUPERWIZJI W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	39
TABELA 16 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU DORADZTWA Z OBSZARU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	40

TABELA 17 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. WIZYT STUDYJNYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – KADRA ZARZĄDZAJĄCA .....	42
TABELA 18 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU PRAWA W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	44
TABELA 19 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	47
TABELA 20 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU URUCHAMIANIA I FUNKCJONOWANIA CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY.....	50
TABELA 21 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU RÓWNOŚCI SZANS I NIEDYSKRIMINACJI W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	52
TABELA 22 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU METODYKI PRACY SOCJALNEJ W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	54
TABELA 23 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU ROZWOJU USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH, Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJĄCYCH WSPARCIA W CODZIENNYM FUNKCJONOWANIU W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	57
TABELA 24 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	59
TABELA 25 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. TEMATU SZKOLEŃ Z ZAKRESU KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI CYFROWYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	61
TABELA 26 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. STUDIÓW PODYPLOMOWYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	63
TABELA 27 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. SPECJALIZACJI W ZAWODZIE PRACOWNIK SOCJALNY W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	65
TABELA 28 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. KURSU NA SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	67
TABELA 29 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. SUPERWIZJI W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY..	68
TABELA 30 ZESTAWIENIE ODPOWIEDZI DOT. WIZYT STUDYJNYCH W PODZIALE NA RODZAJE INSTYTUCJI – PRACOWNICY .....	70

## ZAŁĄCZNIK NR 1

### **Diagnoza potrzeb szkoleniowych kadr włączenia społecznego w Województwie Małopolskim**

*Kwestionariusz badający potrzeby kadry zarządzającej instytucji i podmiotów działających na rzecz 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 2026, tak aby ostateczna oferta, którą skierujemy do Państwa w ramach projektu, była optymalnie dopasowana do Państwa aktualnych potrzeb i zaplanowanej ścieżki rozwoju zawodowego oraz aby 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

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

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

**Proszę podać powiat, na terenie którego zlokalizowana jest siedziba instytucji, którą Pan/i reprezentuje: \***

.....

**Proszę podać gminę będącą obszarem działania instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje: \***

.....

**Proszę wskazać liczbę pracowników zatrudnionych w instytucji: \***

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

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

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

Jeżeli wśród wskazanych obszarów tematycznych nie ma tematu odpowiadającego Pani/Pana najpilniejszym potrzebom, prosimy wybrać opcję „Inne” i wpisać własny temat.

W przypadku **braku lub niewielkiego zainteresowania** danym obszarem tematycznym prosimy o zaznaczenie odpowiedzi „Aktualnie **nie jestem zainteresowany/a** tematami z tego obszaru”.

### **SKOLENIA - PRAWO \***

*Proszę wskazać maksymalnie 3 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Ustawa o pomocy społecznej
- Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej
- Ustawa o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych
- Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej
- Ustawa „Kamilka”
- Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie
- Ustawa o ochronie zdrowia psychicznego
- Ustawa o finansach publicznych
- Ustawa prawo zamówień publicznych
- Kontrola zarządcza
- Prawo pracy
- 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
- Prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej
- Zlecenie zadań z obszaru pomocy społecznej
- Formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców
- Inne (proszę podać jakie):

### **SZKOLENIA - ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA \***

*Proszę wskazać maksymalnie 5 najpilniejszych tematów szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Inicjowanie procesów związanych z deinstytucjonalizacją usług społecznych
- Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja od podstaw – definicje, typologia i odbiorcy usług
- Programowanie lokalnego rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji
- 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
- Usługi społeczne na rzecz osób starszych
- Usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej
- Usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu
- Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym
- Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie bezdomności
- 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 programów krajowych i unijnych
- 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
- 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 (proszę podać jakie):

#### **SKOLENIA - URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH \***

*Proszę wskazać maksymalnie 4 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- 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 wyniki diagnozy
- System odpłatności mieszkańca za korzystanie z usług społecznych - opracowanie i realizacja w praktyce
- Opracowywanie standardów usług społecznych w praktyce
- Diagnoza potencjałów i potrzeb wspólnoty samorządowej w zakresie usług społecznych.
- Opracowanie i realizacja planu rozwoju społeczności lokalnej
- Inne (proszę podać jakie):

### **SKOLENIA - ZARZĄDZANIE \***

*Proszę wskazać maksymalnie 3 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Budowanie i zarządzanie zespołem
- Budowanie kultury organizacyjnej
- Budowanie lokalnych połączeń systemu wsparcia na rzecz dziecka i rodziny
- Budowanie marki instytucji działającej w obszarze włączenia społecznego
- Etyka zawodowa i budowanie dobrych relacji
- Komunikacja oraz budowanie i podtrzymywanie relacji współpracy z innymi instytucjami
- Mediacje jako profesjonalny sposób rozwiązywania konfliktów
- Motywowanie pracowników
- Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego na stanowisku kierowniczym
- Sytuacje konfliktowe i zarządzanie kryzysem zespołu
- Wystąpienia publiczne
- Zapobieganie stresowi i wypaleniu zawodowemu wśród pracowników
- Zarządzanie informacją, organizacja skutecznych przepływów komunikacyjnych w instytucji/zespole

- Zarządzanie procesem zmiany w instytucji
- Zarządzanie projektami
- Inne (proszę podać jakie):

#### **SZKOLENIA - RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRIMINACJA \***

*Proszę wskazać maksymalnie 2 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Projektowanie i wdrażanie efektywnych strategii integracyjnych wobec cudzoziemców
- Komunikacja międzykulturowa i psychologiczne aspekty pracy z cudzoziemcami
- Identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych
- Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - aspekty techniczne dostępności architektonicznej, komunikacyjnej, cyfrowej
- Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - szkolenie uwrażliwiające na kwestie niedyskryminacji
- Podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia
- Inne (proszę podać jakie):

#### **SZKOLENIA - KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH \***

*Proszę wskazać maksymalnie 1 najpilniejszy temat szkolenia.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych w kontaktach z klientami
- E-usługi - włączanie nowych technologii w celu wsparcia świadczonych usług społecznych w środowisku
- Trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów
- Wykorzystanie AI (sztucznej inteligencji) w realizacji zadań służbowych
- Inne (proszę podać jakie):

### **STUDIA PODYPLOMOWE \***

*Proszę wskazać tematykę studiów podyplomowych, którą jest Pan/i zainteresowany/a*

*Można udzielić tylko jednej odpowiedzi*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tą formą kształcenia zawodowego
- Deinstytucjonalizacja i rozwój usług środowiskowych
- Human Resources - Zarządzanie zasobami ludzkimi
- MBA - Master of Business Administration
- Mediacje
- Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi w dostarczaniu usług społecznych
- Zamówienia publiczne
- Zarządzanie instytucjami wsparcia dla seniorów
- Inne (proszę podać jakie):

### **KURS NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ \***

Kurs jest zgodny z Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie superwizji pracy socjalnej i jest skierowany do osób posiadających co najmniej pięcioletni staż w zawodzie pracownika socjalnego.

Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a uczestnictwem w powyższym kursie, jeśli zostałby on zorganizowany na terenie województwa małopolskiego?

- Tak
- Nie

### **SUPERWIZJA \***

*Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a udziałem w superwizji dedykowanej kadrcie zarządzającej?*

- Tak
- Nie

## DORADZTWO Z OBSZARU ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJI \*

Proszę wskazać jaki obszar tematyczny doradztwa byłby najbardziej przydatny dla reprezentowanej przez Pana/Panią instytucji.

Można udzielić jednej odpowiedzi.

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Diagnoza potencjałów i potrzeb w zakresie usług społecznych
- Realizacja usług społecznych w środowisku lokalnym przez placówki opieki całodobowej
- Rozwój usług społecznych o charakterze środowiskowym
- Tworzenie lokalnych planów rozwoju deinstytucjonalizacji usług społecznych
- Tworzenie partnerstw na rzecz rozwoju usług świadczonych w środowisku lokalnym
- Uruchamianie i funkcjonowanie CUS
- Zamówienia publiczne i klauzule społeczne w kontekście usług społecznych
- Inne (proszę podać jakie):

## WIZYTY STUDYJNE \*

Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a wizytami studyjnymi w celu poznania dobrych praktyk w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji?

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

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

*Pytanie nieobowiązkowe*

## PODSUMOWANIE

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

W przypadku braku sugestii prosimy o kliknięcie przycisku „WYŚLIJ”.

## ZAŁĄCZNIK NR 2

### **Diagnoza potrzeb szkoleniowych kadr włączenia społecznego w Województwie Małopolskim**

*Kwestionariusz badający potrzeby pracowników merytorycznych zatrudnionych w instytucjach i podmiotach działających na rzecz 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 2026, tak aby ostateczna oferta, którą skierujemy do Państwa w ramach projektu, była optymalnie dopasowana do Państwa aktualnych potrzeb i zaplanowanej ścieżki rozwoju zawodowego oraz aby 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

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

- ośrodek pomocy społecznej
- centrum usług społecznych
- powiatowe centrum pomocy rodzinie
- dom pomocy społecznej
- środowiskowy dom samopomocy/ klub samopomocy dla osób z zaburzeniami psychicznymi
- dzienny dom pomocy/klub samopomocy dla osób starszych
- ośrodek interwencji kryzysowej
- Proszę podać powiat, na terenie którego zlokalizowana jest siedziba instytucji, którą Pan/i reprezentuje: \***
- .....
- Proszę podać gminę będącą obszarem działania instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje: \***
- .....

**Proszę wskazać liczbę pracowników zatrudnionych w instytucji: \***

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

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

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

Jeżeli wśród wskazanych obszarów tematycznych nie ma tematu odpowiadającego Pani/Pana najpilniejszym potrzebom, prosimy wybrać opcję „Inne” i wpisać własny temat.

W przypadku **braku lub niewielkiego zainteresowania** danym obszarem tematycznym prosimy o zaznaczenie odpowiedzi „Aktualnie **nie jestem zainteresowany/a** tematami z tego obszaru”.

### **SKOLENIA - PRAWO \***

*Proszę wskazać maksymalnie 3 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Ustawa o pomocy społecznej
- Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej
- Ustawa o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych
- Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej
- Ustawa „Kamilka”
- Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie
- Ustawa o ochronie zdrowia psychicznego
- Ustawa o finansach publicznych
- Ustawa prawo zamówień publicznych
- Kontrola zarządcza
- Prawo pracy
- 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
- Prawne aspekty funkcjonowania domów pomocy społecznej
- Zlecanie zadań z obszaru pomocy społecznej
- Formalno-prawne aspekty wsparcia cudzoziemców
- Inne (proszę podać jakie):

### **SZKOLENIA - ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH I DEINSTYTUCJONALIZACJA \***

*Proszę wskazać maksymalnie 5 najpilniejszych tematów szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Inicjowanie procesów związanych z deinstytucjonalizacją usług społecznych
- Rozwój usług społecznych i deinstytucjonalizacja od podstaw – definicje, typologia i odbiorcy usług
- Programowanie lokalnego rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji
- 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
- Usługi społeczne na rzecz osób starszych
- Usługi społeczne w obszarze pieczy zastępczej
- Usługi społeczne na rzecz osób z niepełnosprawnościami i osób potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu
- Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie psychicznym
- Usługi społeczne na rzecz osób w kryzysie bezdomności
- Podmioty realizujące usługi społeczne i ich angażowanie
- Zlecanie 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 programów krajowych i unijnych
- 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
- 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 (proszę podać jakie):

#### **SZKOLENIA - URUCHAMIANIE I FUNKCJONOWANIE CENTRÓW USŁUG SPOŁECZNYCH \***

*Proszę wskazać maksymalnie 4 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- 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 wyniki diagnozy
- System odpłatności mieszkańca za korzystanie z usług społecznych - opracowanie i realizacja w praktyce
- Opracowywanie standardów usług społecznych w praktyce
- Diagnoza potencjałów i potrzeb wspólnoty samorządowej w zakresie usług społecznych.
- Opracowanie i realizacja planu rozwoju społeczności lokalnej
- Inne (proszę podać jakie):

#### **SZKOLENIA - RÓWNOŚĆ SZANS I NIEDYSKRIMINACJA \***

*Proszę wskazać maksymalnie 2 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Projektowanie i wdrażanie efektywnych strategii integracyjnych wobec cudzoziemców
- Komunikacja międzykulturowa i psychologiczne aspekty pracy z cudzoziemcami
- Identyfikacja potrzeb i praca z osobami z grup wrażliwych
- Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - aspekty techniczne dostępności architektonicznej, komunikacyjnej, cyfrowej
- Zapewnienie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami - szkolenie uwrażliwiające na kwestie niedyskryminacji
- Podmiotowość klienta i indywidualne podejście, przestrzeganie praw i wolności odbiorców wsparcia
- Inne (proszę podać jakie):

#### **SZKOLENIA - METODYKA PRACY SOCJALNEJ - PRACA Z DZIECKIEM, RODZINĄ, ŚRODOWISKIEM LOKALNYM \***

*Proszę wskazać maksymalnie 4 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- 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 jej rodziną
- Praca socjalna z rodziną wieloproblemową
- Praca socjalna ze społecznościami zmarginalizowanymi (Romami) i ich otoczeniem
- Praca z dziećmi o zróżnicowanych potrzebach (m.in. z FAS, zaburzeniami psychicznymi, rozwoju, z rodzin z problemem uzależnienia)
- 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 (proszę podać jakie):

**SZKOLENIA - ROZWÓJ USŁUG ŚWIADCZONYCH NA RZECZ OSÓB STARSZYCH,  
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I INNYCH WYMAGAJACYCH WSPARCIA W CODZIENNYM  
FUNKCJONOWANIU \***

*Proszę wskazać maksymalnie 3 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- 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 (proszę podać jakie):

#### **SZKOLENIA - KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH \***

*Proszę wskazać maksymalnie 2 najpilniejsze tematy szkoleń.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Bezpieczeństwo osobiste pracownika z elementami samoobrony
- Etyka zawodowa i budowanie dobrych relacji
- 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
- Profilaktyka stresu i wypalenia zawodowego
- Inne (proszę podać jakie):

#### **SZKOLENIA - KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI CYFROWYCH \***

*Proszę wskazać maksymalnie 1 najpilniejszy temat szkolenia.*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tematami z tego obszaru
- Cyberbezpieczeństwo i ochrona danych w kontaktach z klientami
- E-usługi - włączanie nowych technologii w celu wsparcia świadczonych usług społecznych w środowisku
- Trening kompetencji dotyczący korzystania z cyfrowych usług, aplikacji, komunikatorów
- Wykorzystanie AI (sztucznej inteligencji) w realizacji zadań służbowych
- Inne (proszę podać jakie):

#### **STUDIA PODYPLOMOWE \***

*Proszę wskazać tematykę studiów podyplomowych, którą jest Pan/i zainteresowany/a*

*Można udzielić tylko jednej odpowiedzi*

- Aktualnie nie jestem zainteresowany/a tą formą kształcenia zawodowego
- Aktywizacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnościami
- Deinstytucjonalizacja i rozwój usług środowiskowych
- Ekonomia społeczna
- Gerontologia społeczna
- Interwencja kryzysowa
- Mediacje
- Metodyka i metodologia pracy socjalnej
- Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi
- Praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi
- Profilaktyka i psychologia uzależnień

- Wsparcie dziecka i rodziny wieloproblemowej
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi w dostarczaniu usług społecznych
- Zamówienia publiczne
- Inne (proszę podać jakie):

#### **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.

#### **Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a uczestnictwem w specjalizacji?**

- Tak
- Nie

#### **Proszę o wskazanie stopnia specjalizacji, a w przypadku specjalizacji II stopnia także wybranej specjalności. \***

*Można udzielić tylko jednej odpowiedzi*

- I stopień
- II stopień, specjalność: animator społeczności lokalnych
- II stopień, specjalność: asystentura i mediacja socjalna
- II stopień, specjalność: organizator usług społecznych
- II stopień, specjalność: praca socjalna z cudzoziemcami, mniejszościami narodowymi i etnicznymi
- II stopień, specjalność: praca socjalna ze społecznością lokalną
- II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami bezdomnymi
- II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami bezrobotnymi
- II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami opuszczającymi zakłady karne i areszty śledcze
- II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami starszymi
- II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami uzależnionymi

- II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami z niepełnosprawnością i ich rodzinami
- II stopień, specjalność: praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami
- II stopień, specjalność: praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy
- II stopień, specjalność: praca socjalna z rodziną z problemami opiekuńczo-wychowawczymi

#### **KURS NA CERTYFIKOWANEGO SUPERWIZORA PRACY SOCJALNEJ \***

Kurs jest zgodny z Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie superwizji pracy socjalnej i jest skierowany do osób posiadających co najmniej pięcioletni staż w zawodzie pracownika socjalnego.

Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a uczestnictwem w powyższym kursie, jeśli zostałby on zorganizowany na terenie województwa małopolskiego?

- Tak
- Nie

#### **SUPERWIZJA \***

Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a formą wsparcia w postaci superwizji warsztatu pracy?

- Tak
- Nie

#### **WIZYTY STUDYJNE \***

*Czy jest Pan/Pani zainteresowany/a wizytami studyjnymi w celu poznania dobrych praktyk w obszarze rozwoju usług społecznych i deinstytucjonalizacji?*

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

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

*Pytanie nieobowiązkowe*

## **PODSUMOWANIE**

Jeśli mają Państwo sugestie/propozycje dotyczące aspektów merytorycznych i/lub organizacyjnych planowanego wsparcia kompetencyjnego, prosimy o ich wskazanie. W przypadku braku sugestii prosimy o kliknięcie przycisku „WYŚLIJ”.