



UCZELNIA
KORCZAKA



Szkolenie kadr dla centrów usług społecznych

dr Joanna Lizut



Rodzaje wyzwań – kontekst kształcenia profesjonalistów do usług społecznych

- I. związane z wzrostem zapotrzebowania na usługi społecznej
 - II. związane ze skutkami pandemii COVID-19 – poprawa systemu i wnioski z funkcjonowania w kryzysie
 - III. rosnące oczekiwania społeczne i wzrost świadomości dotyczącej polityki społecznej i ryzyk socjalnych
 - IV. związane z problemami kadrowymi w systemie
-

Rodzaje wyzwań – globalne

- a) zmiany demograficzne – np. zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze, choroby cywilizacyjne, praca z cudzoziemcami
 - b) zmiany w modelach życia rodzinnego, różnicowanie się stylów życia
 - c) technologie - wady/zalety
 - d) rosnące oczekiwania społeczne i wzrost świadomości dotyczącej polityki społecznej i ryzyk socjalnych**
-



Związane ze skutkami pandemii COVID-19 – poprawa systemu i wnioski z funkcjonowania w kryzysie

Kluczowe zadania i role służb społecznych w odpowiedzi na sytuację epidemiczną COVID-19.

Funkcje promocyjne	Funkcje prewencyjne	Funkcje responsywne
<p>Rzecznictwo i informowanie interesariuszy o kluczowym i niezbędnym znaczeniu pracowników służb społecznych podczas reakcji na COVID-19</p> <p>Koordinacja pracy w sieciach między instytucjami i działań interdyscyplinarnych w celu ustanowienia i promowania praktyk i standardów usług społecznych podczas pandemii</p> <p>Edukacja tworzenie i przeprowadzanie kampanii informacyjnych, aby zapewnić społecznościom bezpieczeństwo i zmniejszyć piętno osób dotkniętych chorobą i/lub w kwarantannie</p> <p>Szkolenie - zapewnić zdalne szkolenie i mentoring dla przedstawicieli służb społecznych w zakresie adaptacji dobrych praktyk</p> <p>Zarządzanie - zapewnienie wsparcia <u>superwizyjnego</u> i dostosowanie usług</p> <p>Monitorowanie - śledzenie na bieżąco informacji o pandemii i protokołach w celu zapewnienia bezpieczeństwa personelu i społeczności</p>	<p>Identyfikacja najbardziej wrażliwych gospodarstw domowych, które są narażone na zwiększone ryzyko poważnej choroby z powodu COVID-19; w celu zapewnienia, że otrzymają wsparcie w zapobieganiu chorobom,</p> <p>Współpraca z liderami społeczności, aby zidentyfikować potrzeby społeczności</p> <p>Zapewnienie zdalnego wsparcia psychospołecznego, korzystając z dostępnej technologii, aby skontaktować się z rodzinami w grupie ryzyka, aby pomóc im w radzeniu sobie</p> <p>Wzmacnianie mechanizmów wewnętrznych i alternatywnych form opieki dla rodziny (wsparcie koleżeńskie, sąsiedzkie)</p> <p>Odpowiadanie na problemy zgłaszane za pośrednictwem <u>tele</u> - linii pomocy dla dzieci, ds. przeciwdziałania przemocy</p> <p>Przeprowadzać monitorowanie kontaktów, aby zidentyfikować osoby zagrożone COVID-19</p>	<p>Zapewnienie ochrony i wsparcia rodzinom dotkniętym przemocą domową, znęcaniem się, zaniedbaniem i wyzyskiem</p> <p>Identyfikacja alternatywnych opcji opieki w nagłych wypadkach dla dzieci krzywdzonych, odseparowanych, osieroconych i / lub przenoszących się z domów opieki lub ośrodków wychowawczych</p> <p>Prowadzenie kompletnego zarządzania przypadkiem - planowanie, skierowania itp.</p> <p>Zapewnienie i/lub nadzorowanie wsparcia psychospołecznego</p> <p>Zapewnienie wsparcia materialnego, żywności i leków dotkniętym gospodarstwom domowym</p> <p>Zarządzanie dostępnymi transferami gotówki</p> <p>Zapewnienie poradnictwa dla osób bliskich i wspieranie alternatyw dla tradycyjnych sposobów pomocy</p>

Źródło: Social service workforce safety and wellbeing during the covid-19 response. Recommended actions.

<https://www.unicef.org/media/68501/file/Social-Service-Workforce-Safety-and-Wellbeing-during-COVID19-Response.pdf>, s. 2.

Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych 11
 Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie



Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa

redakcja naukowa: Norbert G. Pikula, Mirosław Grewiński, Ewelina Zdebska, Wojciech Glac

Rodzaje wyzwań – wpływ Covid – kadra zarządzająca

- a) niedostateczne kompetencje w zakresie przywództwa i zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście Covid-19
- b) niedostateczne kompetencje w zakresie współpracy z interesariuszami zewnętrznymi
- c) niedostateczne kompetencje cyfrowe
- d) niedostateczne kompetencje w zakresie epidemiologii i nadzoru sanitarno-epidemiologicznego
- e) niedostateczne kompetencje w zakresie znajomości i właściwego stosowania przepisów prawnych
- f) niedostateczne kompetencje w zakresie radzenia sobie ze stresem i stresogennymi warunkami działania oraz właściwego rozpoznawania stresu wśród pracowników
- g) niedostateczne kompetencje w zakresie zarządzania kryzysowego



Z BADAŃ „IDENTYFIKACJA DEFICYTÓW
KOMPETENCYJNYCH WŚRÓD KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ
W POMOCY SPOŁECZNEJ”

Uczelnia Korczaka

Rodzaje wyzwań – wpływ Covid – pracownicy „pierwszej linii”

- a) niedostateczne kompetencje w zakresie psychologii i radzenia sobie ze stresem spowodowanym sytuacją zagrożenia epidemicznego, jaką jest pandemia COVID-19.
- b) brak kompetencje w zakresie epidemiologii i nadzoru sanitarno-epidemiologicznego
- c) niewystarczające kompetencje w zakresie zarządzania, w tym głównie zarządzania kryzysowego.
- d) niskie kompetencje cyfrowe w zakresie dostępnych tele-narzędzi i ich obsługi
- e) niedostateczna znajomość systemowo-prawna w pomocy społecznej
- f) niedostateczne kompetencje w zakresie lepszej współpracy i koordynacji działań



Z BADAŃ „IDENTYFIKACJA DEFICYTÓW
KOMPETENCYJNYCH WŚRÓD KADR POMOCY SPOŁECZNEJ”
Uczelnia Korczaka



Zmiany
demograficzne



Wzrost
świadomości i
oczekiwań
społecznych



Wnioski z
kryzysu
epidemicznego



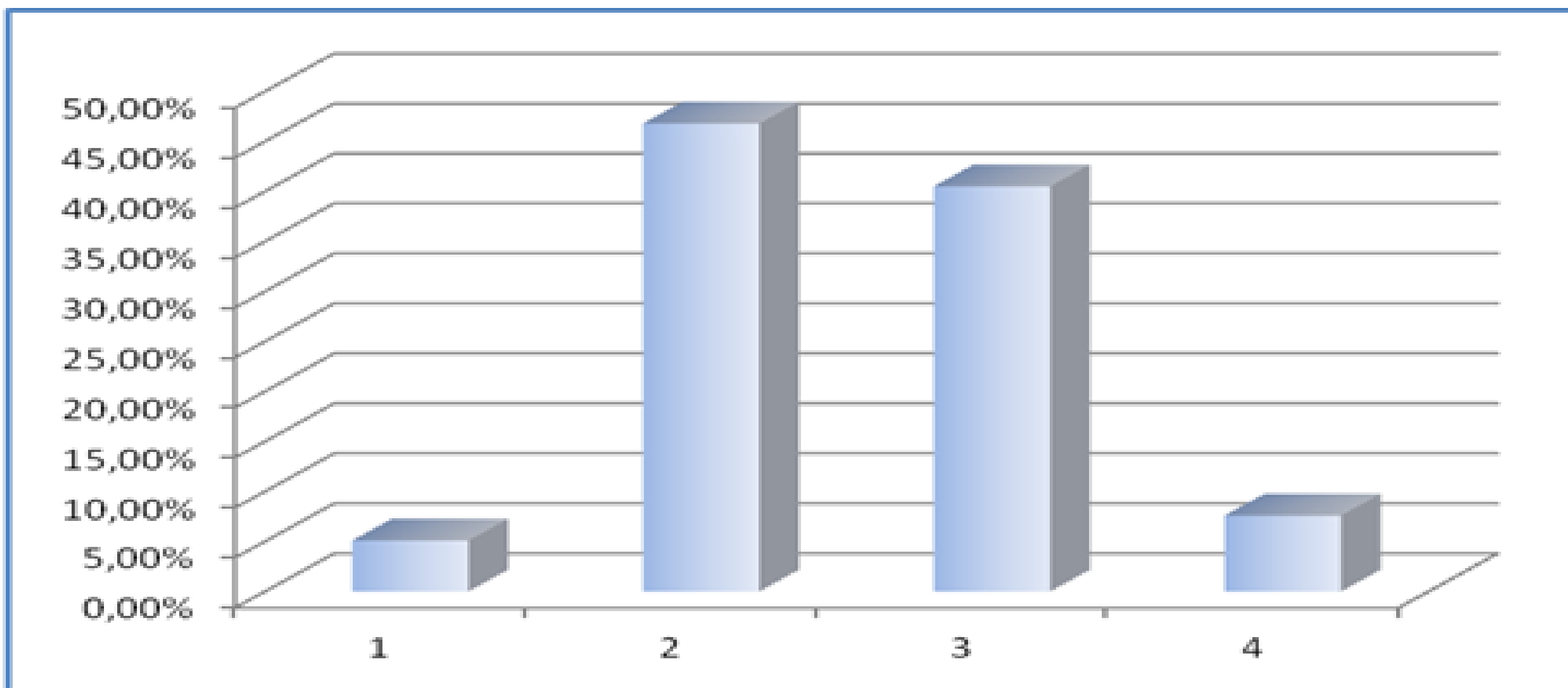
Deficyty
kadrowe



CENTRUM
USŁUG
SPOŁECZNYCH

blisko ludzkich potrzeb

CZY ZNANA CI JEST TREŚĆ USTAWY O CENTRACH USŁUG SPOŁECZNYCH?



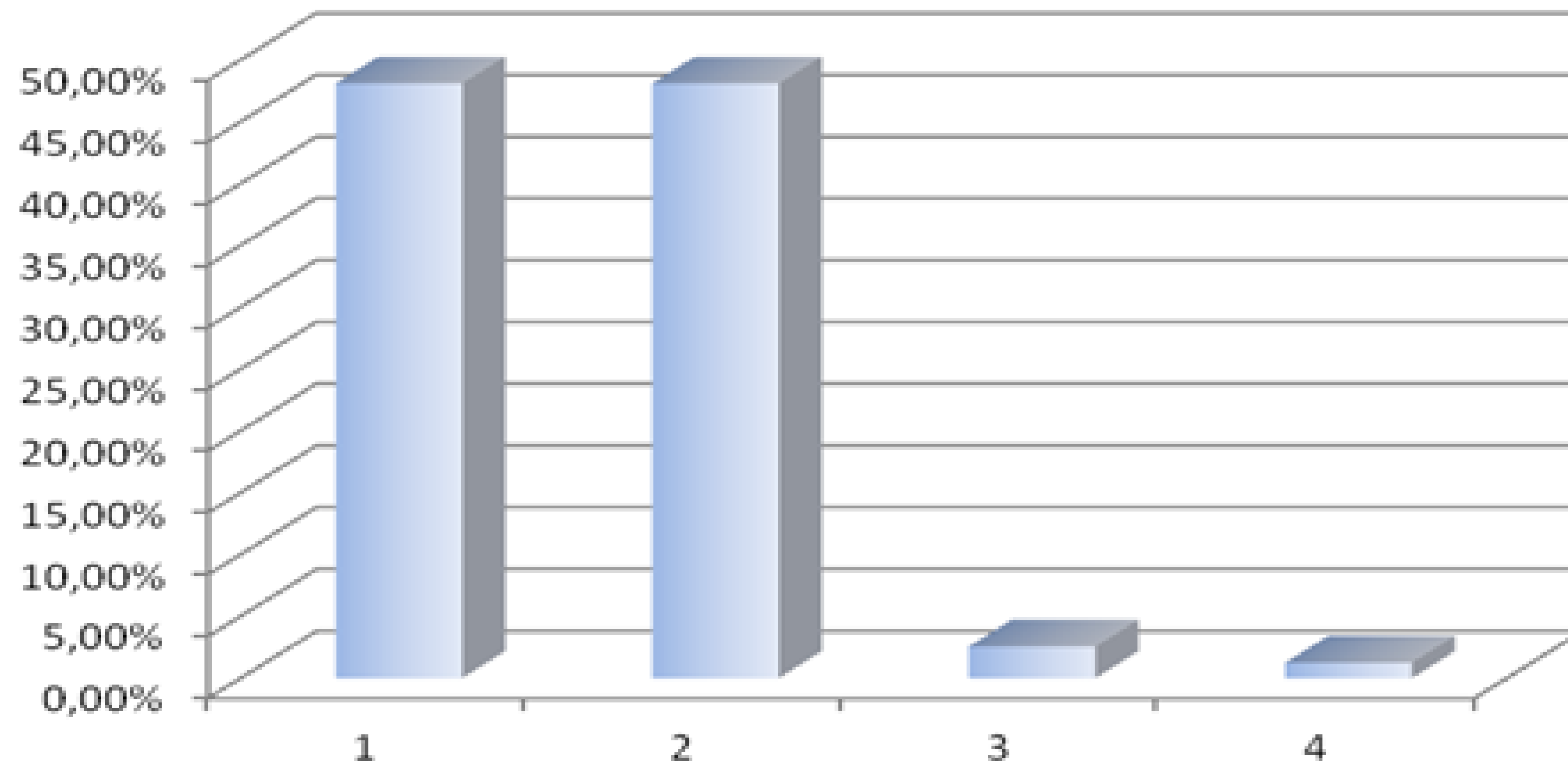
1 - Tak bardzo dobrze

2 - Słabo, tylko ogólnie

3 - Słyszałem/am o niej

4 - Nie jest mi znana, nie słyszałem/am o niej

CZY UWAŻASZ, ŻE ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH JEST KONIECZNY W SYSTEMIE POMOCY SPOŁECZNEJ?



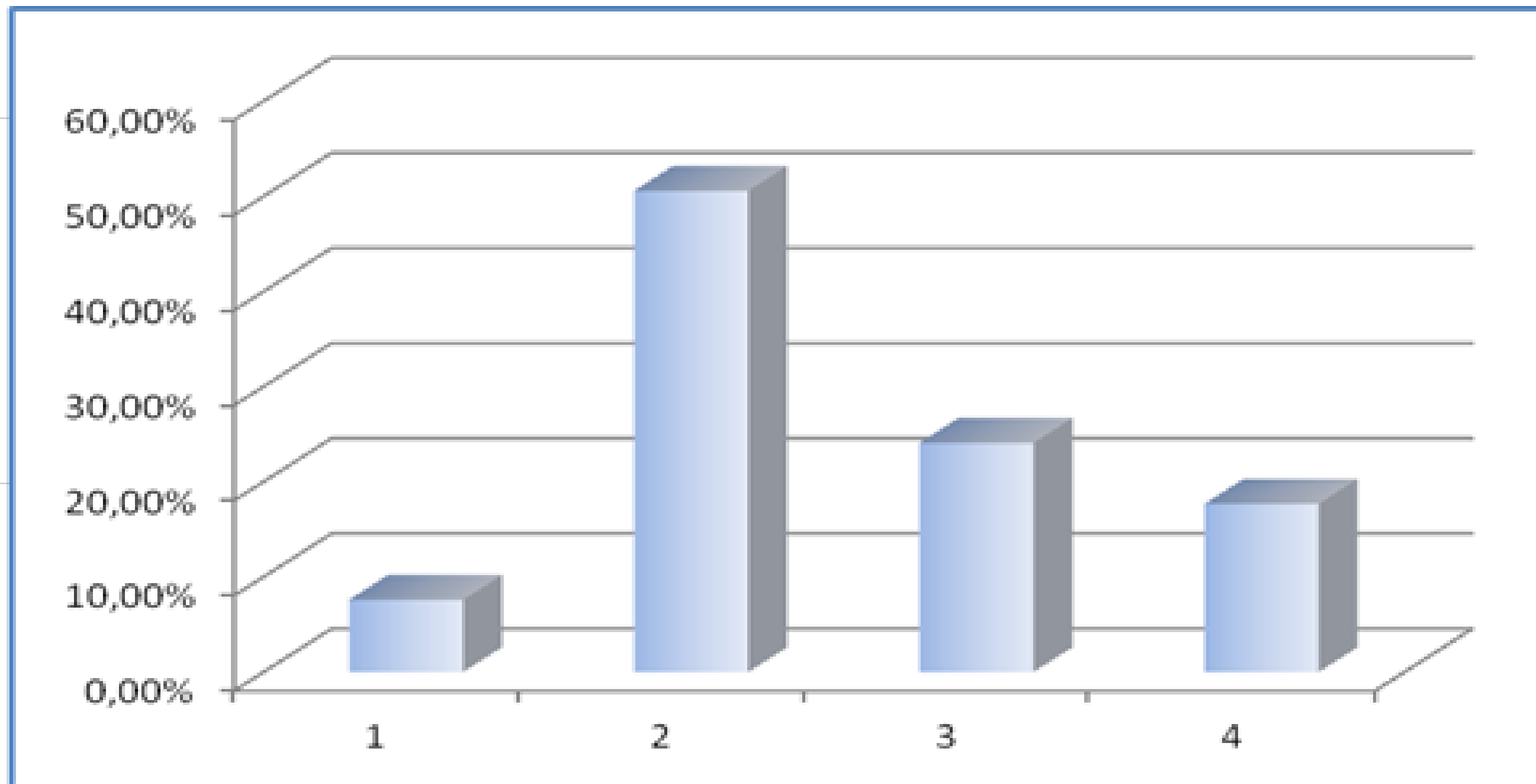
1 - Tak, absolutnie mamy tutaj duże deficyty

2 - Można ewentualnie rozwijać niektóre usługi, np. opiekuńcze czy specjalistyczne

3 - Nie powinno się rozwijać usług społecznych ale raczej ofertę świadczeń pieniężnych

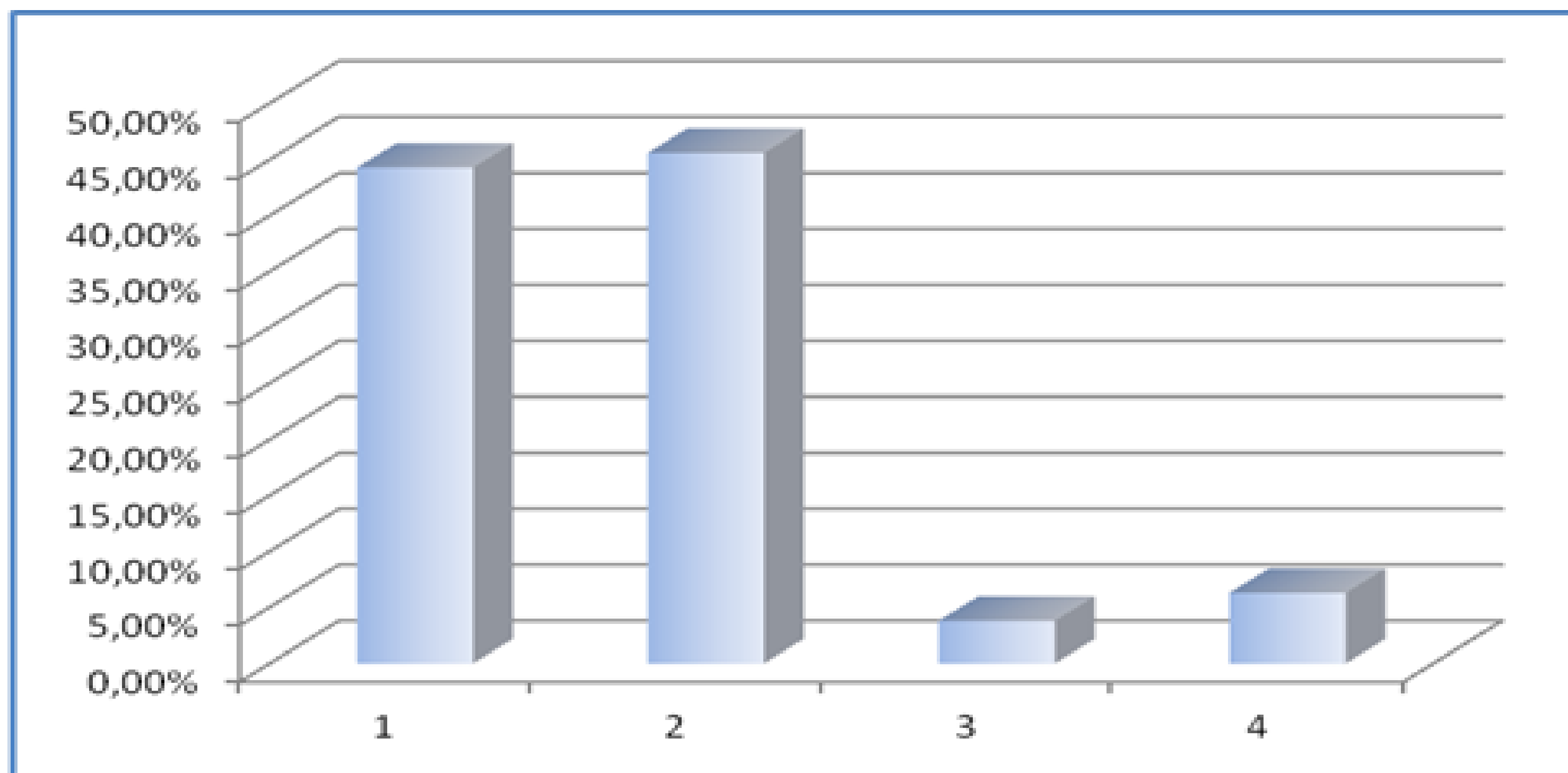
4 - Nie ma potrzeby rozwijania usług społecznych

**CZY UWAŻASZ, ŻE ŚWIADCZENIE 500+ PRZYCZYNIĄ SIĘ POŚREDNIO
DO ROZWOJU RYNKU USŁUG SPOŁECZNYCH ZE WZGLĘDU NA WZRASTAJĄCY POPYT
RODZIN W TYM ZAKRESIE?**



- 1 - Tak absolutnie, rodziny głównie przeznaczają te środki na zakup usług edukacyjnych, sportowych, rekreacyjnych i innych dla swoich dzieci
- 2 - Tak, ale w ograniczonym zakresie
- 3 - Nie, nie przyczynia się
- 4 - Nie mam zdania w tym zakresie

CZY UWAŻASZ, ŻE KONIECZNA JEST GRUNTOWNA REFORMA I PRZEBUDOWA SYSTEMU POMOCY SPOŁECZNEJ W KIERUNKU WZMOCNIENIA ROLI USŁUG?



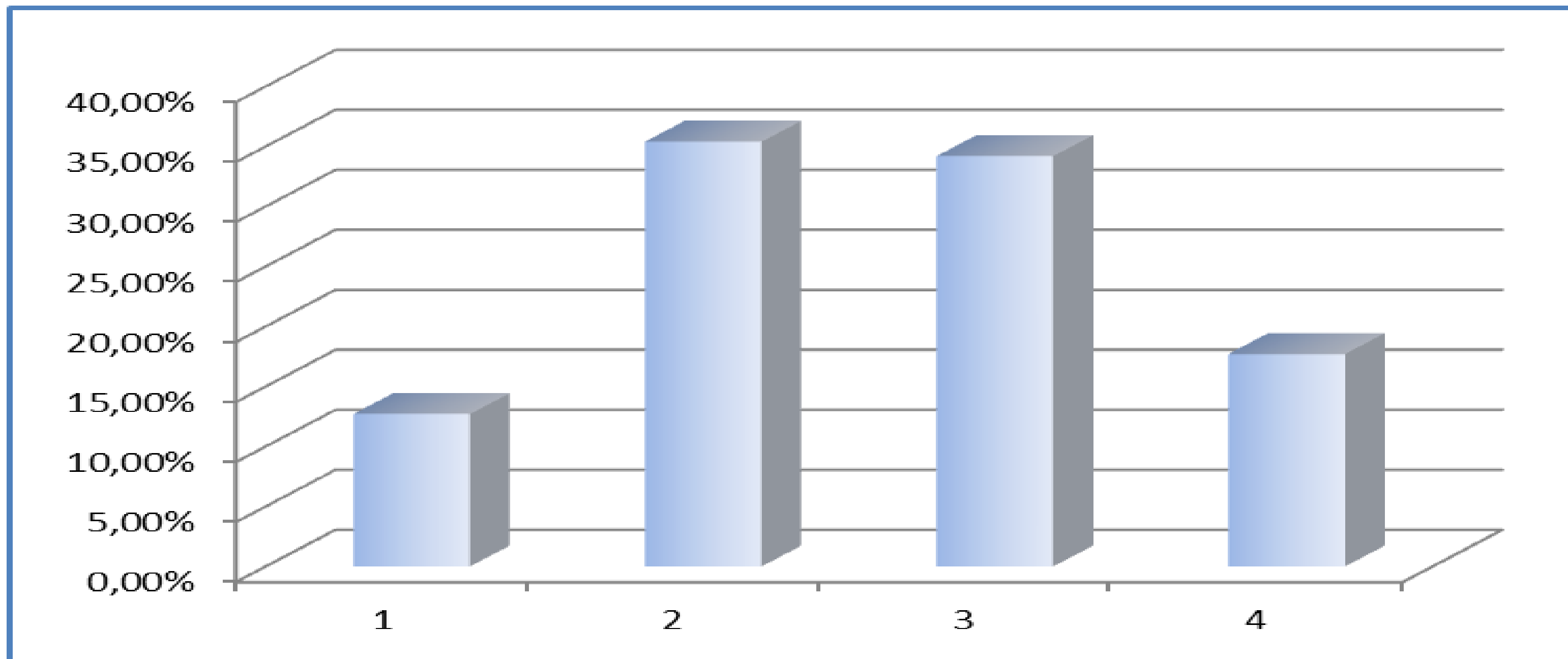
1 - Absolutnie konieczna jest gruntowna reforma i przebudowa instytucji pomocy społecznej

2 - Nie ma potrzeby tak głębokiej reformy, raczej potrzebne są drobne korekty

3 - Nie ma potrzeby w ogóle reformować systemu pomocy społecznej ponieważ stworzony system działa nieźle

4 - Należałoby włączyć system pomocy społecznej do ochrony zdrowia

CZY TWOJA INSTYTUCJA POMOCY SPOŁECZNEJ JEST WEDŁUG CIEBIE PRZYGOTOWANA KOMPETENCYJNIE I ORGANIZACYJNIE DO ROZWOJU USŁUG SPOŁECZNYCH?



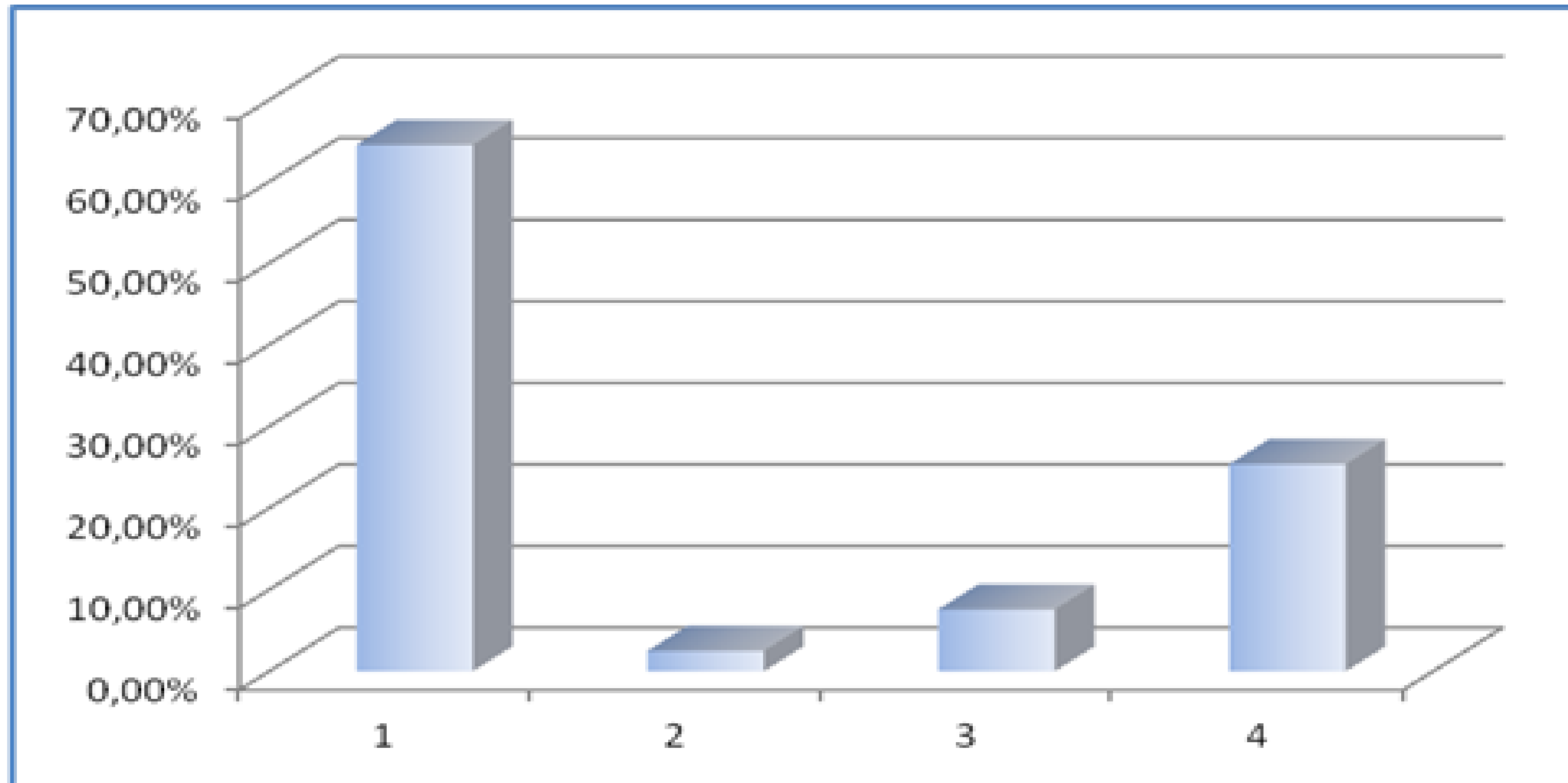
1 - Tak jest przygotowana bardzo dobrze - od lat inwestujemy w takie podejście

2 - Średnio jest przygotowana - chęci są, ale brakuje kompetencji i pieniędzy

3 - W ogóle nie jest przygotowana

4 - Nic nie wiem na ten temat

CZY WEDŁUG CIEBIE PRACA SOCJALNA/ASYSTA, POWINNA BYĆ TRAKTOWANA JAKO USŁUGA SPOŁECZNA?



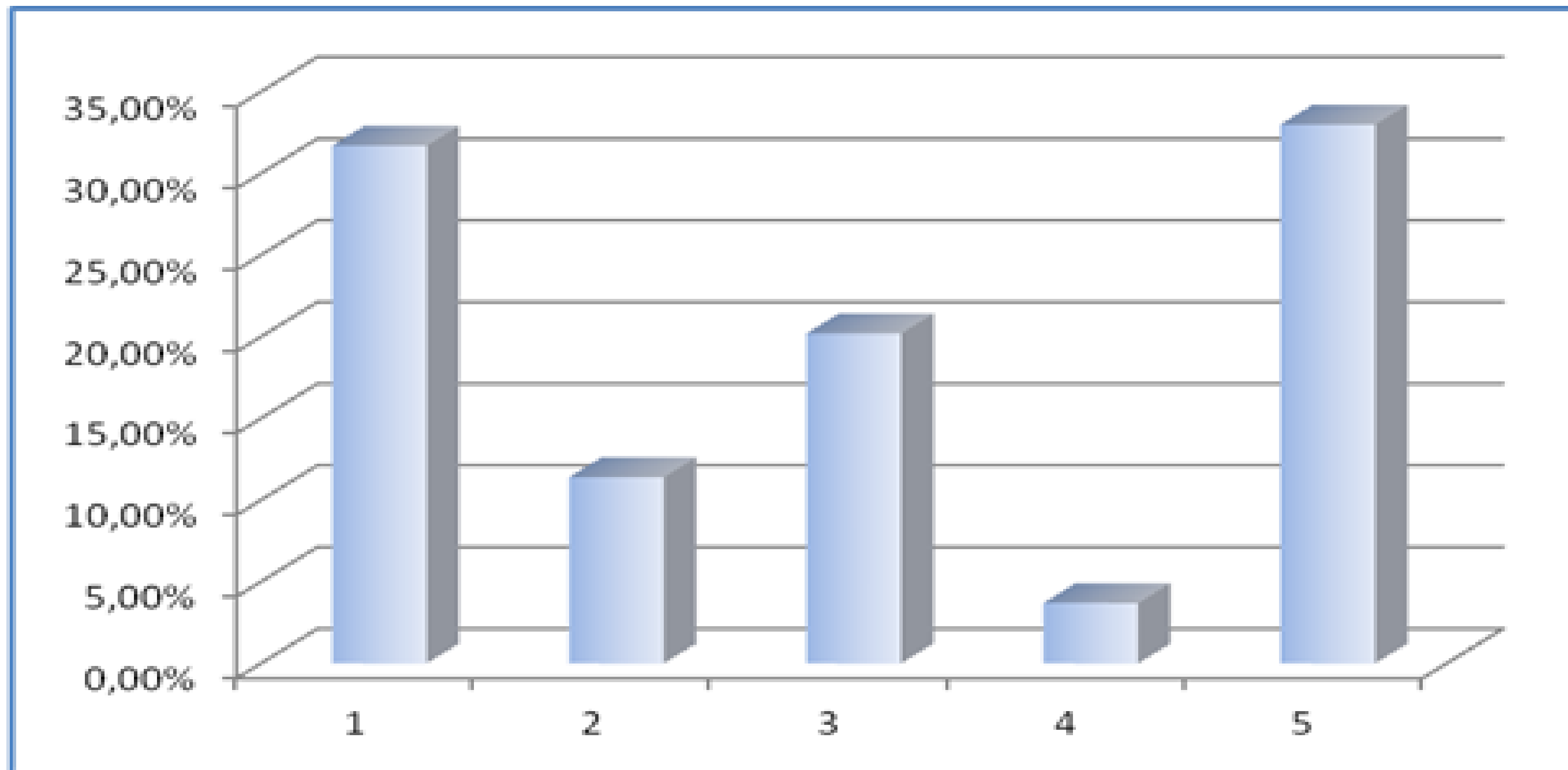
1 - Tak, oczywiście

2 - Mogłaby, ale pod pewnymi warunkami

3 - Nie powinno się traktować pracy socjalnej i asysty jako usługi społecznej

4 - Nie mam zdania

KTO WEDŁUG CIEBIE POWINIEN KSZTAŁCIĆ NA POTRZEBY NOWYCH KOMPETENCJI W ZAKRESIE USŁUG SPOŁECZNYCH?



1 - Uczelnie wyższe

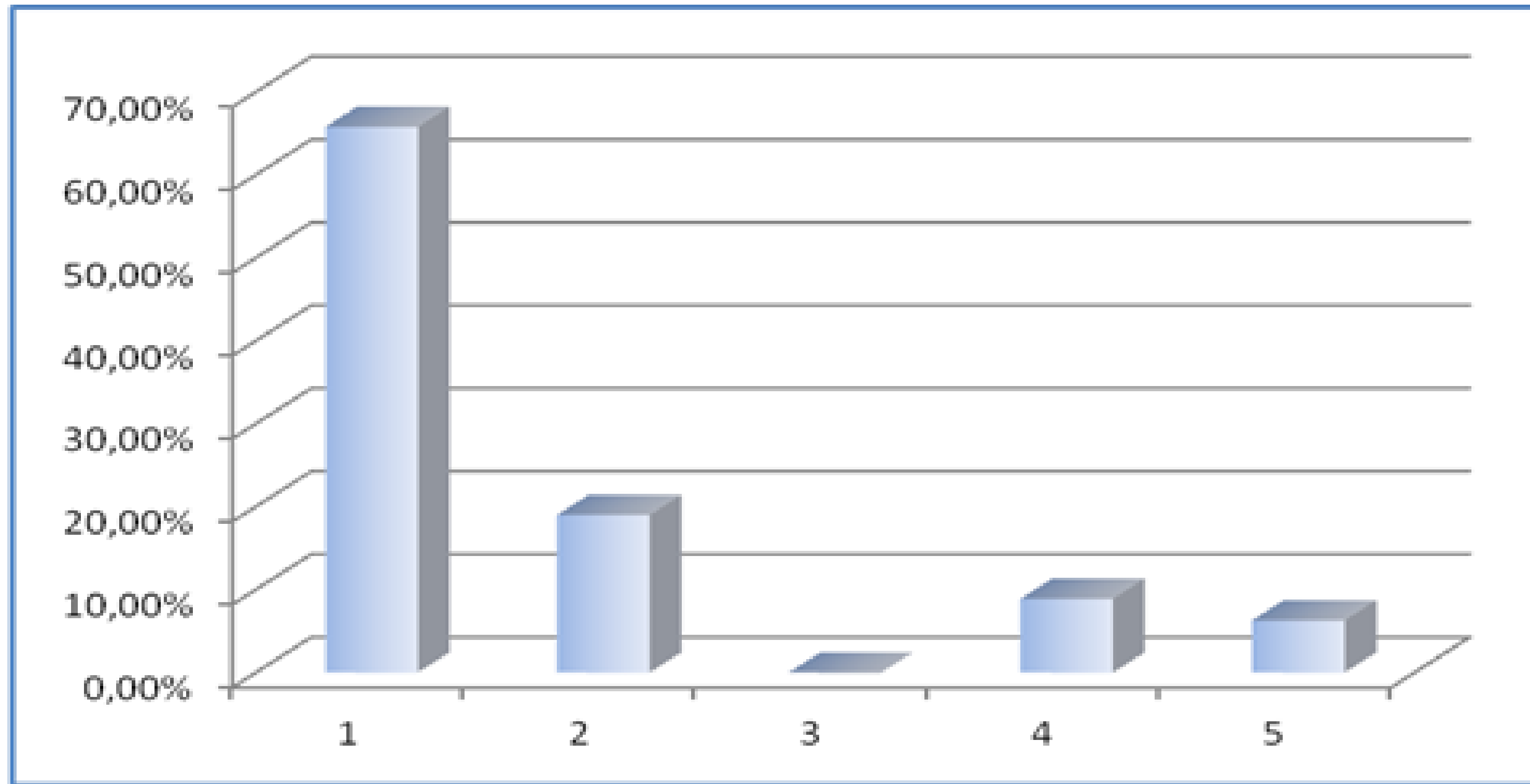
2 - ROPS-y

3 - Instytucje szkoleniowe

4 - Nie ma potrzeby edukacji w tym zakresie

5 - Wszystkie powyższe podmioty

CZY WEDŁUG CIEBIE POTRZEBNA JEST NOWA USTAWA O ZAWODACH POMOCOWYCH?



1 - Absolutnie tak, ponieważ dowartościowania i uregulowania wymagają różne profesje pomocowe

2 - Niekoniecznie, wystarczą odpowiednie korekty w Ustawie o pomocy społecznej

3 - Nie ma potrzeby regulować tej sfery, która jest dobrze uregulowana

4 - Dowartościowania wymaga tylko zawód pracownika socjalnego, a nie inne profesje

5 - Nie mam zdania

System szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych określony w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych



Rozporządzenie wskazuje minimum programowe i wymiar zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach szkoleń:

zarządzanie i organizacja usług społecznych (60 h)

opracowywanie i realizacja indywidualnych planów usług społecznych (52h)

organizacja społeczności lokalnej (57h).

Polityka oparta na dowodach?



- Ustawa o pomocy społecznej i rozporządzenie

pracownik socjalny

1. asystentura i mediacja socjalna,
2. organizator usług społecznych,
3. animator społeczności lokalnych

Stanowiska:
organizator społeczności lokalnej
organizator usług społecznych
koordynatorzy indywidualnych planów usług społecznych

- Ustawa o CUS

- Doświadczenia projektów

- Zespoły i liderzy kooperacji-**
1. zarządzający siecią organizacji
 2. Zarządzanie pakietem usług
 3. Minimum 3 poziomy/ specyfiki pracy socjalnej
 4. Praca w ramach pakietów usług- z rodziną
 5. Rozdzielenie ps od postępowań administracyjnych

Studia podyplomowe z zakresu metodyki i metodologii pracy socjalnej



- 1) wprowadzenie do pracy socjalnej – w wymiarze 70 godzin;
- 2) elementy polityki społecznej – w wymiarze 20 godzin;
- 3) metodologia i metodyka pracy socjalnej – w wymiarze 120 godzin;
- 4) projekt socjalny – w wymiarze 30 godzin;
- 5) struktura i organizacja pomocy społecznej – w wymiarze 45 godzin;
- 6) praktyki zawodowe – w wymiarze 40 godzin;
- 7) seminarium dyplomowe – w wymiarze 20 godzin.



Kształcenie realizatorów usług w CUS

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 marca 2020 r. w sprawie szkoleń dla pracowników centrum usług społecznych

**Kształcenie na temat usług o
potrzebie CUS ?**

**Kształcenie do wdrożenia CUS
?**

- Trzy nowe role zawodowe (stanowisko organizatora społeczności lokalnej/zespół do spraw organizowania usług społecznych)
- dyrektora centrum;
- zespół do spraw realizacji zadań z zakresu pomocy społecznej /

**Plan podnoszenia kwalifikacji i
nabycia umiejętności przez zespół
wdrażający CUS**

**Kształcenie innych realizatorów usług/ kształtowanie
warunków współpracy poprzez wspólne systemy
szkoleń**

?

Zadania **organizatora usług społecznych** :

- 1) organizowanie usług społecznych realizowanych przez centrum;
- 2) prowadzenie na bieżąco rozeznania: a) potrzeb wspólnoty samorządowej w zakresie usług społecznych, b) potencjału wspólnoty samorządowej w zakresie organizowania usług społecznych;
- 3) podejmowanie działań w celu rozwijania oraz koordynacji lokalnego systemu usług społecznych, w tym nawiązywanie współpracy z organami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami
- 4) opracowywanie standardów jakości usług społecznych określonych w programie usług społecznych, w przypadku braku określenia tych standardów w obowiązujących przepisach.



wymagania:

- 1) ma wykształcenie wyższe;
- 2) ma co najmniej 2-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym w podmiotach wykonujących usługi z zakresu, o którym mowa w art. 2 ust. 1;
- 3) ukończyła szkolenie
- 4) nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo

Zadania koordynatora indywidualnych usług społecznych

- 1) przeprowadzanie rozpoznania indywidualnych potrzeb osoby zainteresowanej skorzystaniem z usług społecznych określonych w programie usług społecznych, zwanego dalej „rozpoznaniem indywidualnych potrzeb”;
- 2) opracowywanie indywidualnych planów usług społecznych i ich aktualizacji;
- 3) monitorowanie realizacji indywidualnych planów usług społecznych;
- 4) koordynowanie usług społecznych udzielanych w ramach indywidualnych planów usług społecznych;
- 5) przeprowadzanie z osobami objętymi indywidualnymi planami usług społecznych rozmów podsumowujących realizację tych planów



Koordinatorem indywidualnych planów usług społecznych może być osoba, która:

- 1) spełnia wymogi przewidziane do wykonywania zawodu pracownika socjalnego;
- 2) ma co najmniej 2-letnie doświadczenie w świadczeniu pracy socjalnej;
- 3) odbyła szkolenie z zakresu opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych;
- 4) nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo

organizator społeczności lokalnej

zadania: prowadzenie na bieżąco rozeznania: a) potrzeb wspólnoty samorządowej w zakresie działań wspierających, b) potencjału wspólnoty samorządowej w zakresie działań wspierających; 2) opracowywanie, w oparciu o wnioski wynikające z rozeznania potrzeb i potencjału wspólnoty samorządowej w zakresie działań wspierających, planu organizowania społeczności lokalnej i jego aktualizacji oraz realizacja tego planu; 3) podejmowanie działań w celu aktywizacji wspólnoty samorządowej, w szczególności organizowanie działań wspierających;

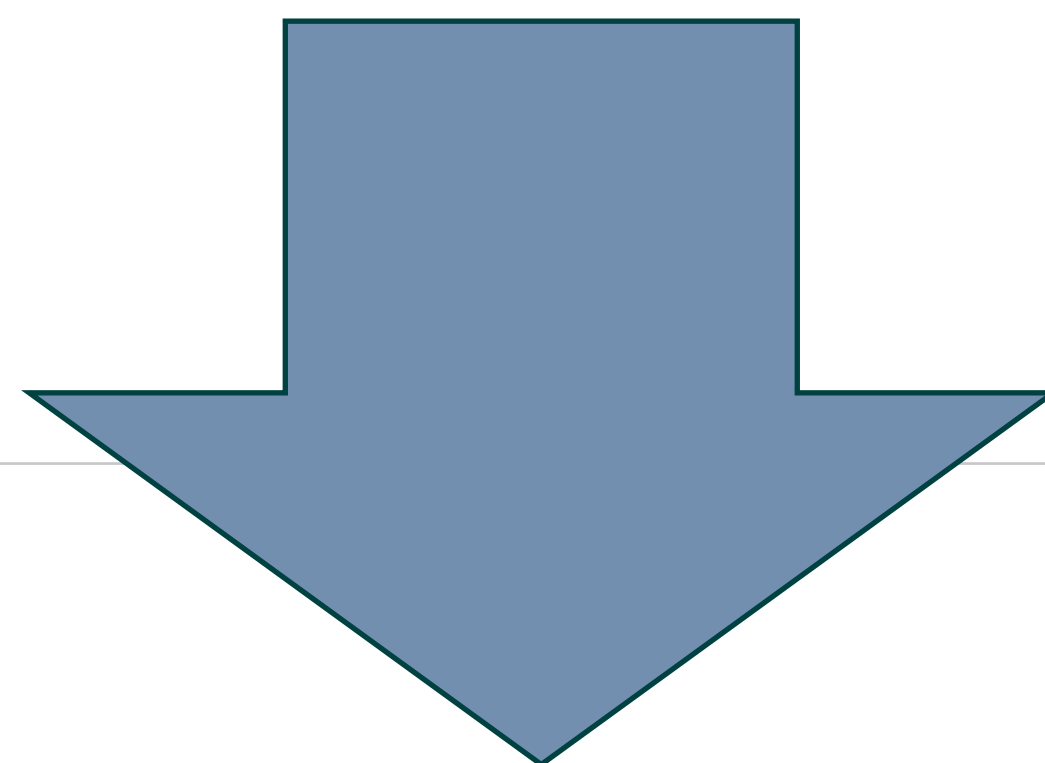
wymagania: ma wykształcenie wyższe; ma co najmniej 2-letnie doświadczenie w zakresie prowadzenia animacji lokalnej lub innych form pracy środowiskowej, w tym pracy ze społecznością lokalną; 3) uzyskała II stopień specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny w zakresie specjalności praca socjalna ze społecznością lokalną lub odbyła szkolenie z zakresu organizacji społeczności lokalnej;



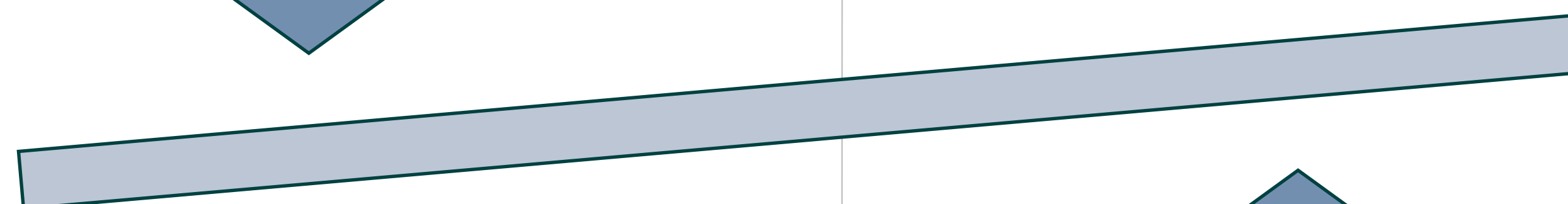
Kształcenie do Centrum Usług Społecznych
– pierwsze wnioski



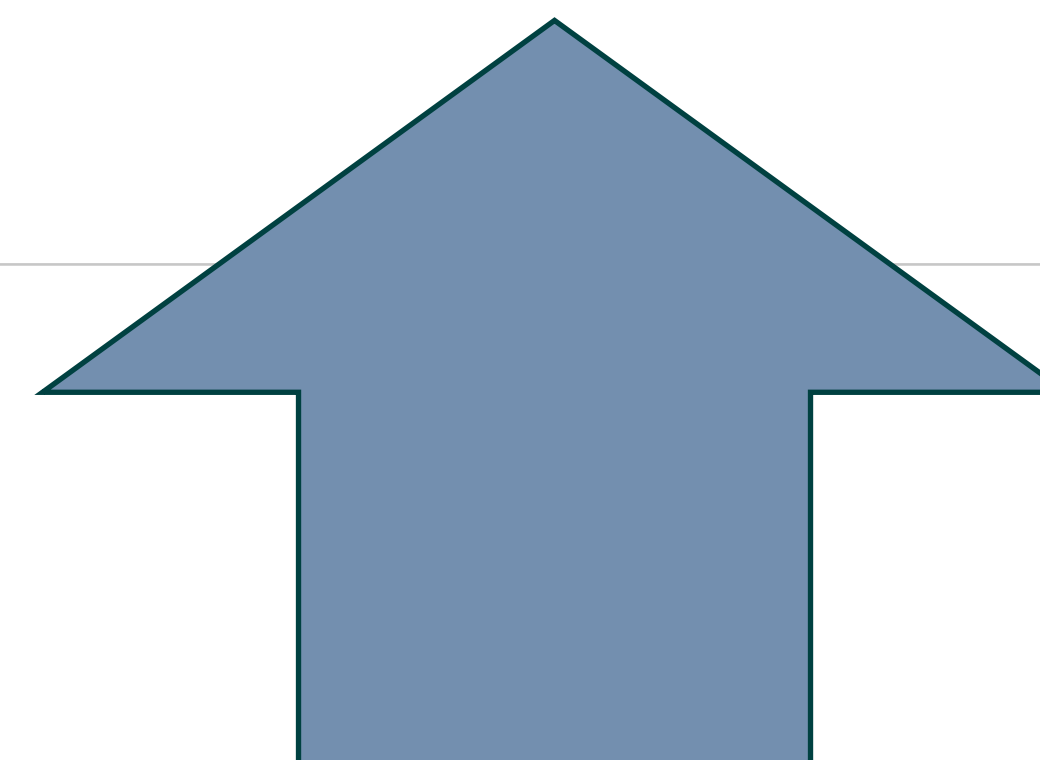
- 1 – relacje z innymi systemami szkolenia kształcenia?- studia podyplomowe, specjalizacje
- 2 – czas trwania szkoleń
- 3. sposób ich organizacji



**Kształcenie
do wdrożenia
CUS**



**Kształcenie
realizatorów
usług**





Dziękuję

Joanna Lizut



Warto uczyć się od najlepszych !