



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Centrum  
Rozwoju  
Zasobów  
Ludzkich



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.



## **Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Lublinie**

**RAPORT Z PRZEPROWADZONEGO BADANIA:**

**„Diagnoza w zakresie specjalistycznego doradztwa  
i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników  
jednostek organizacyjnych pomocy społecznej”**

**Opracowany przez:**

**Zespół Obserwatorium Integracji Społecznej**

**Listopad 2012**

## Spis treści

### Wstęp

<b>1. Metodologia przeprowadzonych badań.</b>	<b>5</b>
<b>2. Struktura zatrudnienia oraz poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Struktura zatrudnienia oraz wykształcenia pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie.</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Struktura zatrudnienia oraz wykształcenia pracowników Ośrodków Pomocy Społecznej.</b>	<b>16</b>
<b>3. Potrzeby szkoleniowe pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.</b>	<b>20</b>
<b>3.1. Potrzeby w zakresie specjalistycznego doradztwa pracowników badanych JOPS.</b>	<b>23</b>
<b>3.2. Potrzeby szkoleniowe pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie.</b>	<b>25</b>
<b>3.3. Potrzeby szkoleniowe pracowników Ośrodków Pomocy Społecznej.</b>	<b>28</b>
<b>3.4. Propozycje w zakresie potrzeb szkoleniowych pracowników JOPS.</b>	<b>31</b>
<b>Wnioski i rekomendacje</b>	<b>35</b>
<b>Spis wykresów i tabel</b>	<b>37</b>

## Wstęp

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Lublinie w ramach Podziałania 7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007- 2013 realizuje projekt systemowy pn. „Szkolenie i doradztwo podnoszące kwalifikacje pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej”. Głównym założeniem projektu jest wzrost poziomu wiedzy, kompetencji i umiejętności pracowników Jednostek Organizacyjnych Pomocy Społecznej. Wychodząc naprzeciw potrzebom Beneficjentów, ROPS realizuje następujące formy kształcenia:

- szkolenia
- specjalistyczne doradztwo.

Od 2007 roku w ramach projektu przeszkolono 4 470 osób, przy czym jedna osoba mogła wielokrotnie korzystać z różnych form wsparcia<sup>1</sup>.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników służb społecznych jest niezwykle istotnym czynnikiem funkcjonowania systemu pomocy społecznej. W warunkach dynamicznie zmieniających się wymagań i oczekiwań stawianym obecnie kadrze pomocy społecznej, ciągłe podnoszenie poziomu wiedzy staje się koniecznością i obowiązkiem. Od umiejętności i kompetencji pracowników zależy bowiem jakość i skuteczność świadczonych usług.

Zgodnie z definicją UNESCO, za istotę kształcenia ustawicznego uznaje się proces uczenia się, obejmujący całe życie człowieka i służący jego rozwojowi. Głównym zadaniem edukacji ustawicznej jest w tym ujęciu wychowywanie nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczym i dynamicznym stosunkiem do życia i kultury; człowieka, który potrafi doskonalić siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra społeczeństwa<sup>2</sup>.

W Rezolucji Rady Unii Europejskiej z 27 czerwca 2002 r. uczenie się przez całe życie (lifelong learning) zostało ujęte jako (...) pojęcie, które powinno dotyczyć uczenia się od fazy przedszkolnej do późnej emerytalnej, włączając w to całe spektrum uczenia się formalnego

<sup>1</sup> dane z dnia 10.10.2012r. uzyskane z Oddziału Projektowania oraz Funduszy Europejskich ROPS w Lublinie

<sup>2</sup> J. Półturzycki: Aktualne niepokoje w sprawie edukacji ustawicznej, „Rocznik Andragogiczny” 2003, s. 41.

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

(w szkołach i innych placówkach systemu edukacji), poza formalnego (w instytucjach poza systemem edukacji) i nieformalnego (naturalnego). Ponadto, powinno się ono odnosić

do wszelkiej, trwającej przez całe życie aktywności uczenia się, mającej na celu rozwój wiedzy, kompetencji i umiejętności w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej oraz zorientowanej na zatrudnienie<sup>3</sup>.

Organizowanie kształcenia oraz szkolenia zawodowego kadr pomocy społecznej jest jednym z zadań samorządu województwa zapisanych w ustawie z 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz. U. z 2004 roku, Nr 64, poz. 593 z późniejszymi zmianami).

---

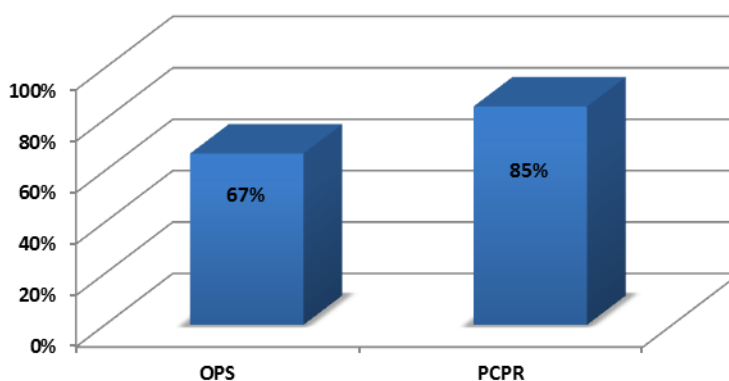
<sup>3</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:311:0001:0011:PL:PDF>,  
dostęp dnia 11.10.2012

## 1. Metodologia przeprowadzonych badań.

Niniejsze opracowanie jest wynikiem badania potrzeb szkoleniowych pracowników wybranych jednostek pomocy społecznej województwa lubelskiego, przeprowadzonego przez zespół Obserwatorium Integracji Społecznej w ROPS w Lublinie na przełomie sierpnia i września 2012 roku. Celem badania było opracowanie diagnozy w zakresie specjalistycznego doradztwa i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz dostosowanie form i tematyki wsparcia w zakresie aktywnej integracji.

Badaniem objęto 213 ośrodków pomocy społecznej, w tym 4 miejskie ośrodki pomocy rodzinie realizujące zadania na prawach powiatu oraz 20 powiatowych centrów pomocy rodzinie funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego. Ankiety zostały rozesłane pocztą tradycyjną oraz elektroniczną. Informacja na temat badania została umieszczona na stronie internetowej ROPS. Ankiety zwrótne otrzymano od 4 ośrodków realizujących zadania na prawach powiatu, 138 ośrodków pomocy o zasięgu gminnym oraz 18 PCPR.

**Wykres nr 1. Poziom zwrotu ankiet.**



*źródło: opracowanie własne*

Narzędzie badawcze zostało skonstruowane w formie 2 tabel z wykorzystaniem oprogramowania Microsoft Excel 2010. Pierwsza tabela dotyczyła struktury zatrudnienia oraz wykształcenia pracowników badanych jednostek organizacyjnych, z uwzględnieniem

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.

Druga tabela zawierała wykaz proponowanych form kształcenia zawartych w 7 modułach szkoleniowych:

- Studia podyplomowe
- Specjalizacje
- Kursy kwalifikacyjne
- Krótkie formy szkoleniowe
- Doradztwo
- Konferencje
- Wizyty studyjne.

W tabeli wyodrębniono potrzeby szkoleniowe kadry kierowniczej, pracowników socjalnych oraz innych pracowników zatrudnionych w jednostkach. Respondenci badania mieli za zadanie wskazanie liczby osób zainteresowanych wybranymi tematami proponowanych szkoleń. Każdy z respondentów mógł zaznaczyć dowolną liczbę szkoleń, w których chciałby uczestniczyć. Raport podzielony został na dwie części. Pierwsza opisuje strukturę zatrudnienia i wykształcenia zatrudnionych pracowników badanych jednostek pomocy społecznej z podziałem na kadrę kierowniczą, pracowników socjalnych i innych pracowników, druga część odnosi się do potrzeb szkoleniowych tych pracowników.

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

## 2. Struktura zatrudnienia oraz poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

W badanych 160 jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej z terenu województwa lubelskiego zatrudnionych jest łącznie 2397 pracowników, w tym zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji są 1682 osoby.

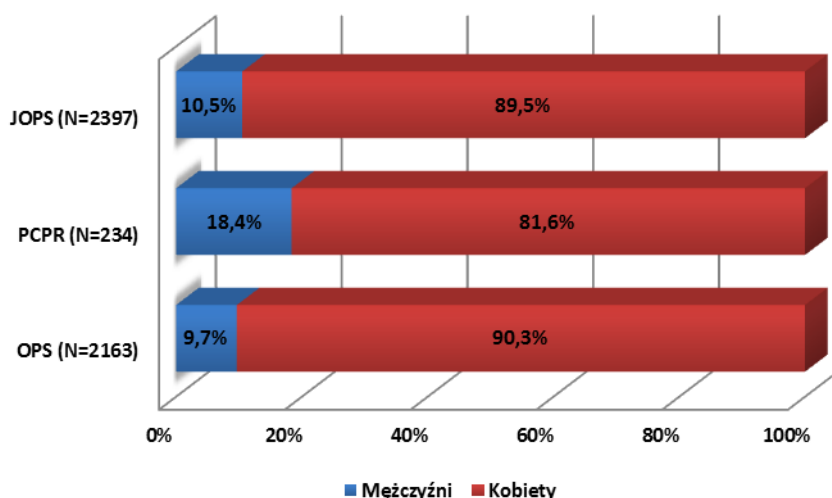
Tabela nr 1. Struktura zatrudnienia pracowników badanych JOPS.

L.p.	Wyszczególnienie	PCPR			OPS			Razem		
		M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K
I	rzeczywista liczba osób zatrudnionych w jednostce	43	191	234	209	1954	2163	252	2145	2397
1	w tym: rzeczywista liczba osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	24	161	185	134	1363	1497	158	1524	1682

źródło: opracowanie własne

W 18 jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej o zasięgu powiatowym (PCPR) biorących udział w badaniu pracuje 234 osoby, z tego 185 deklaruje chęć udziału w proponowanych przez ROPS formach szkoleniowych, co daje 79%. W badanych 142 gminnych i miejskich ośrodkach pomocy społecznej zatrudnionych jest 2163 pracowników, w tym zainteresowanych doksztalaniem jest 1497 osób (69 %).

Wykres nr 2. Poziom zatrudnienia pracowników badanych JOPS ze względu na zmienną płeć (w %).

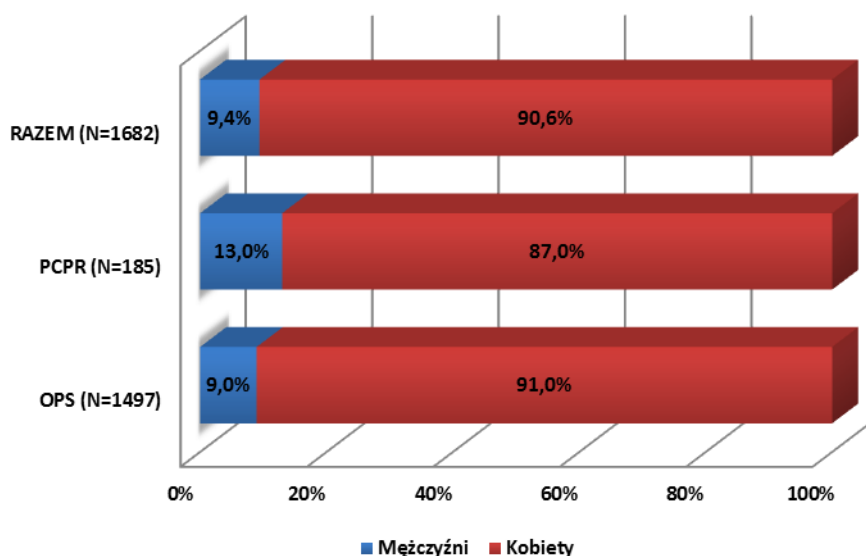


„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

źródło: opracowanie własne

Zawód pracownika socjalnego, jak większość pozostałych zawodów wykonywanych w pomocy społecznej, jest silnie sfeminizowany. W badanych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej kobiety stanowią 89,5% zatrudnionych. Należy zauważyć, że procentowy udział mężczyzn jest dość zróżnicowany ze względu na typ jednostki. W PCPR odsetek ten jest prawie dwa razy większy niż w OPS i wynosi 18,4%.

**Wykres nr 3. Procentowy udział pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w badanych JOPS ze względu na zmienną płeć.**



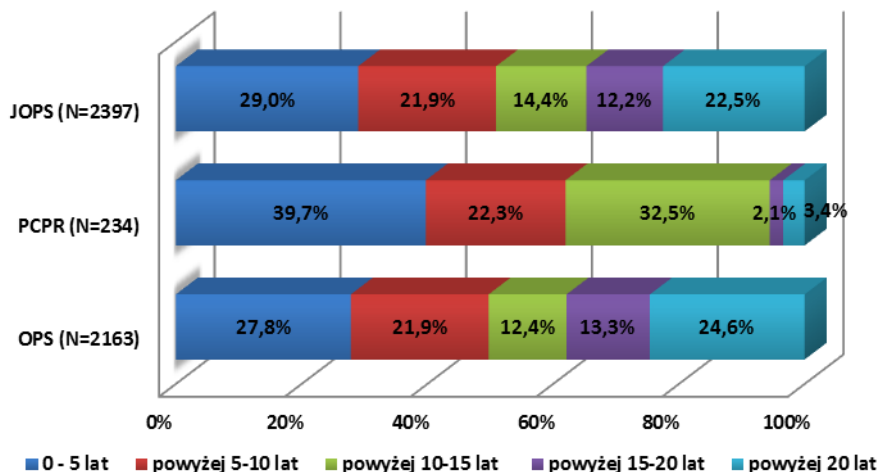
źródło: opracowanie własne

Głównymi potencjalnymi beneficjentami proponowanych form szkoleniowych w obydwu typach jednostek są kobiety (90,6%). W PCPR procentowy udział mężczyzn zainteresowanych doksztalcaniem zawodowym jest nieco większy niż w OPS – różnica wynosi 4 punkty procentowe w stosunku do liczby zatrudnionych.



„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

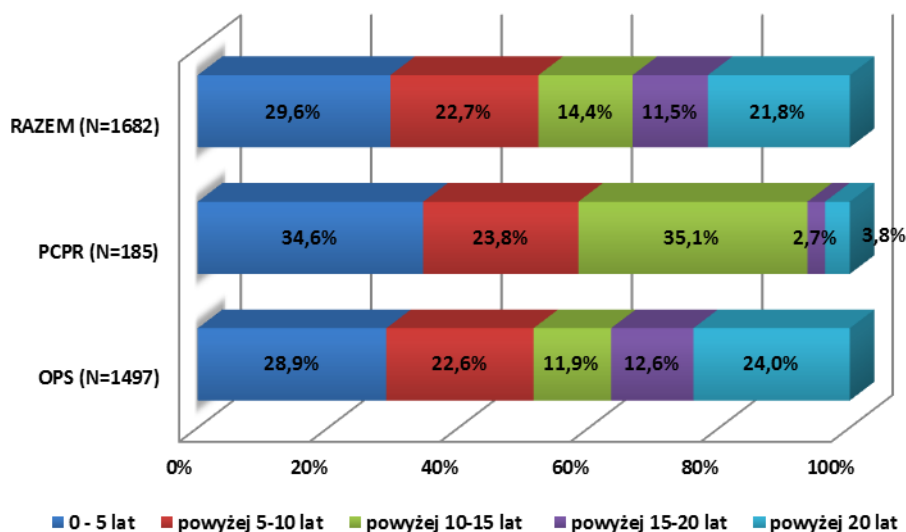
**Wykres nr 4. Poziom zatrudnienia pracowników badanych JOPS ze względu na zmienną staż pracy (w %).**



źródło: opracowanie własne

Jak wynika z analizy danych staż pracy w poszczególnych typach JOPS jest dość zróżnicowany. W PCPR kadra jest zdecydowanie młodsza – 39,7% pracowników to osoby pracujące mniej niż 5 lat. Doświadczonych pracowników zatrudnionych powyżej 15 lat jest niewiele - łącznie ponad 5%. Natomiast w OPS co czwarty pracownik to osoba z długoletnim stażem pracy powyżej 20 lat (24,6%).

**Wykres nr 5. Procentowy udział pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w badanych JOPS ze względu na zmienną staż pracy.**

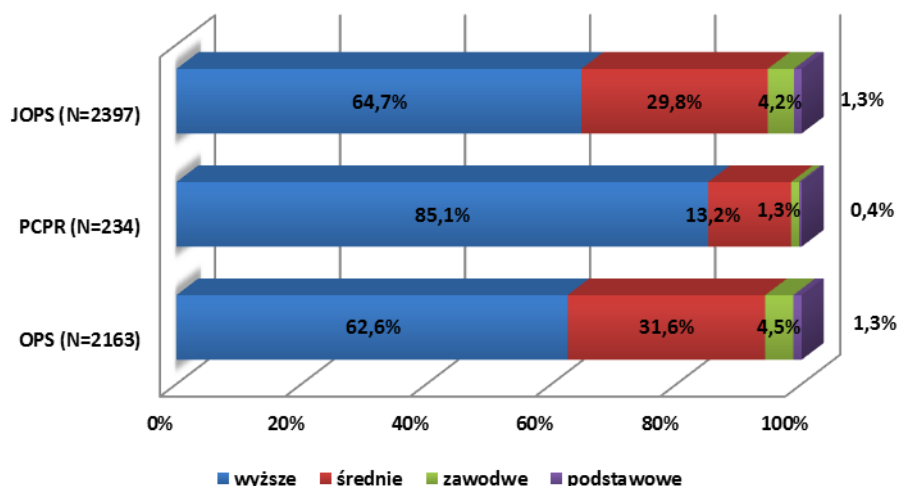


„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

źródło: opracowanie własne

Ze względu na zmienną staż pracy udział osób zainteresowanych szkoleniami jest różny w poszczególnych typach jednostek. Największe różnice pomiędzy PCPR i OPS występują wśród osób pracujących najdłużej, czyli powyżej 20 lat – o ponad 20 punkty procentowe i pracujących powyżej 10-15 lat - o 23,2 punkty procentowe. Pracownicy z niewielkim stażem pracy są w jednakowym stopniu chętni do podnoszenia kwalifikacji zawodowych zarówno w jednostkach o zasięgu gminnym jak i powiatowym.

Wykres nr 6. Poziom zatrudnienia pracowników badanych JOPS ze względu na zmienną wykształcenie (w %).

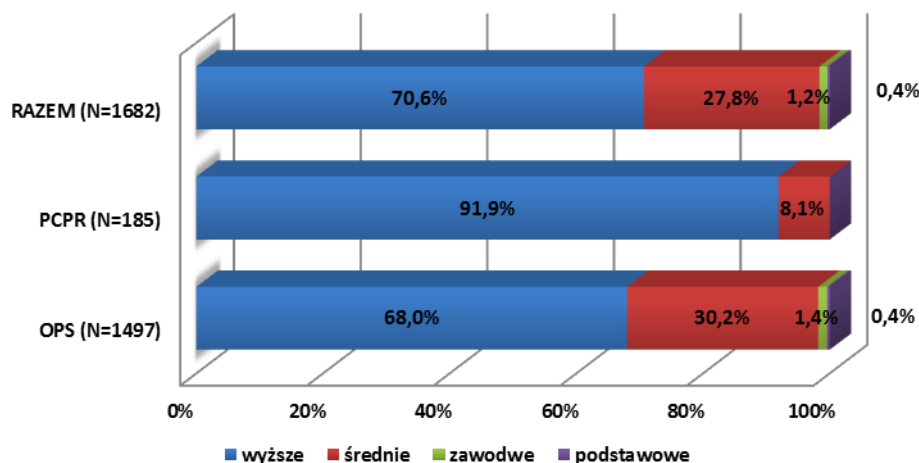


źródło: opracowanie własne

Kadra pomocy społecznej w badanych jednostkach jest dobrze wykwalifikowana - większość pracowników posiada wyższe wykształcenie (64,7%). Zdecydowanie więcej pracowników z dyplomem wyższej uczelni zatrudniają jednostki o zasięgu powiatowym (85,1%), niż gminnym (62,6%). Relatywnie odsetek liczby pracowników z wykształceniem średnim jest zdecydowanie mniejszy w PCPR, niż w OPS (odpowiednio 13,2 i 31,6 %). Najmniej liczną grupę pracowników stanowią osoby z wykształceniem zawodowym i podstawowym – dla obydwu typów jednostek ich procentowy udział w zatrudnieniu wynosi łącznie 5,5%. Najczęściej są to osoby zatrudnione na stanowiskach pomocniczych.

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

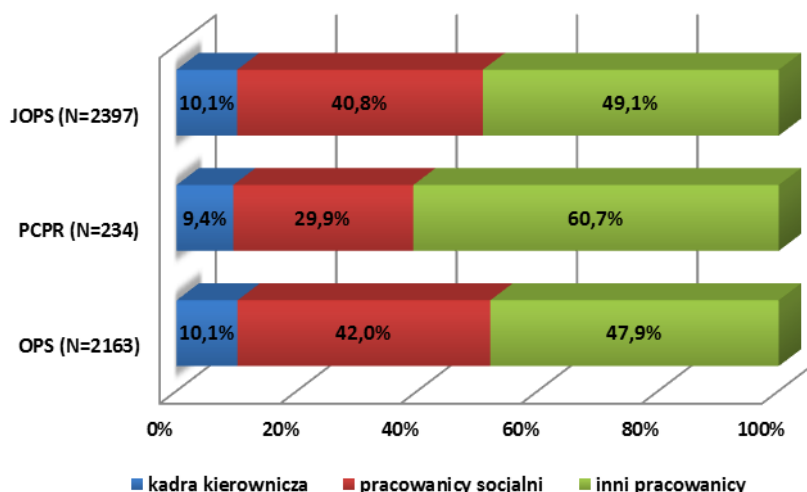
**Wykres nr 7. Procentowy udział pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w badanych JOPS ze względu na zmienną wykształcenie.**



źródło: opracowanie własne

Proponowanymi formami szkoleniowymi najbardziej zainteresowane są osoby posiadające dyplom wyższej uczelni – ponad 70% dla ogólnej liczby badanych. Należy zwrócić uwagę, że procentowy udział tych osób jest różny w poszczególnych typach jednostek. W PCPR odsetek osób zainteresowanych szkoleniami z wyższym wykształceniem wynosi 91,9 % i jest o 23,9 punktów procentowych większy niż w OPS (68%). Zdecydowanie mniej liczną grupę stanowią pracownicy posiadający średnie wykształcenie dla PCPR (8,1%) i dla OPS (30,2%), zaś udział pracowników z niskim wykształceniem jest znikomy w obydwu typach jednostek.

**Wykres nr 8. Poziom zatrudnienia pracowników badanych JOPS ze względu na zajmowane stanowisko (w %).**

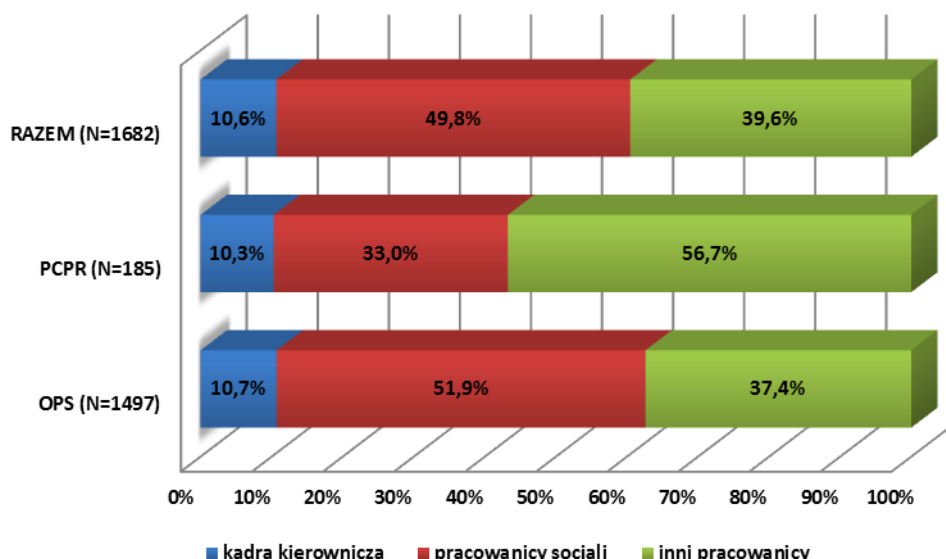


„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

źródło: opracowanie własne

Jak wynika z analizy danych przedstawionych na wykresie nr 8 dla obydwu badanych typów jednostek łącznie największy procentowy udział w zatrudnieniu dotyczy pracowników zajmujących między innymi takie stanowiska jak: koordynator pieczy zastępczej, organizator pieczy zastępczej, radca prawny, konsultant, księgowy, informatyk skategoryzowanych w grupie „inni pracownicy” – ogółem 49,1%. Liczba ta ulega znacznej zmianie ze względu na typ jednostki. W PCPR odsetek tych osób wynosił ponad 60%, czyli dwa razy więcej niż odsetek pracowników socjalnych (29,9%). W OPS liczba pracowników socjalnych, jak i pracowników zajmujących inne stanowiska jest podobna i wynosi odpowiednio 42 i 47,9%.

**Wykres nr 9. Procentowy udział pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w badanych JOPS ze względu na zmienną zajmowane stanowisko.**



źródło: opracowanie własne

Spośród wszystkich osób zainteresowanych doskonaleniem zawodowym najliczniejszą grupę potencjalnych beneficjentów szkoleń tworzą pracownicy socjalni – 49,8%. Należy zwrócić uwagę na dość znaczne różnice w procentowym udziale tych osób ze względu na typ jednostki. W PCPR zainteresowanych szkoleniami jest 33% pracowników socjalnych. Relatywnie większy procentowy udział w proponowanych szkoleniach dotyczy osób z kategorii „inni pracownicy” – około 57%. Inaczej sytuacja przedstawia się w badanych OPS, w których pracownicy socjalni to połowa wszystkich osób chcących podnosić kwalifikacje (51,9%)

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

## 2.1. Struktura zatrudnienia oraz wykształcenia pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie.

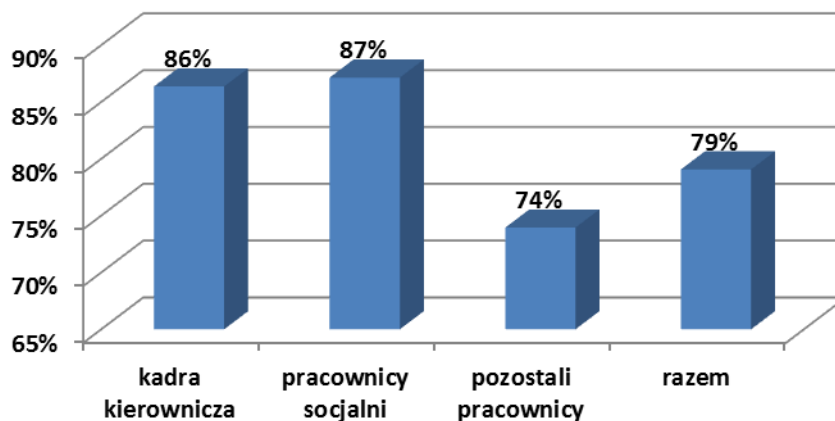
Tabela nr 2. Struktura zatrudnienia pracowników badanych PCPR.

L.p.	Wyszczególnienie	Zatrudnienie											
		Kadra kierownicza			Pracownicy socjalni			Pozostali pracownicy			Razem		
		M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K
I	rzeczywista liczba osób zatrudnionych w jednostce	4	18	22	7	64	71	32	109	141	43	191	234
1	w tym: rzeczywista liczba osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	3	16	19	4	57	61	17	88	105	24	161	185

źródło: opracowanie własne

W badanych 18 Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie zatrudnionych jest 234 pracowników. Kadre kierowniczą tworzą 22 osoby - 9% ogólnej liczby zatrudnionych. Pracownicy socjalni to 30% zatrudnionych. Najliczniejszą kategorię stanowią „pozostali pracownicy”, do której należą między innymi: koordynator pieczy zastępczej, organizator pieczy zastępczej, radca prawny, konsultant, księgowa, informatyk - 141 osób, tj. 61%. Pracownicy ci tworzą najliczniejszą wśród zatrudnionych grupę zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji – 105 osób chce uczestniczyć w proponowanych formach szkoleniowych (57%).

Wykres nr 10. Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych PCPR ze względu na zajmowane stanowisko (w %).



źródło: opracowanie własne

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

W PCPR na 234 pracowników 185 osób zainteresowanych jest podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, co stanowi 79% wszystkich zatrudnionych. Wśród kadry kierowniczej, jak i pracowników socjalnych odsetek chętnych do udziału w różnych formach szkoleniowych jest podobny i wynosi odpowiednio 86 i 87%. Najmniej zainteresowani szkoleniami są pozostali pracownicy, chociaż na 142 zatrudnionych sklasyfikowanych w tej kategorii 105 osób chce doskonalić kwalifikacje zawodowe, co daje 74%.

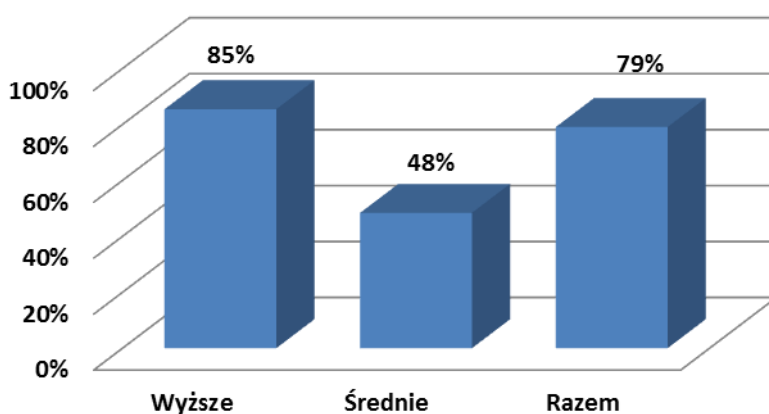
Tabela nr 3. Poziom wykształcenia pracowników badanych PCPR.

L.p.	Wyszczególnienie	Wykształcenie														
		Wyższe			Średnie			Zawodowe			Podstawowe			Razem		
		M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K
I	rzeczywista liczba osób zatrudnionych w jednostce	33	167	200	9	21	30	1	2	3	0	1	1	43	191	234
1	w tym: rzeczywista liczba osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	22	148	170	2	13	15	0	0	0	0	0	0	24	161	185

źródło: opracowanie własne

Wśród pracowników powiatowych centrów pomocy rodzinie dominują osoby z wyższym wykształceniem (200 osób na 234 zatrudnionych - co stanowi 85%). Wykształcenie średnie ma 30 pracowników (13%). Zaledwie 4 osoby, głównie zatrudnione na stanowiskach pomocniczych, posiadają wykształcenie zawodowe lub podstawowe (1,7%).

Wykres nr 11. Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych PCPR ze względu na zmienną wykształcenie (w %).



źródło: opracowanie własne

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Według wskazań respondentów, najbardziej zainteresowani szkoleniami są pracownicy posiadający dyplom wyższej uczelni (85%). Mniej chętni do podnoszenia kwalifikacji zawodowych są pracownicy z wykształceniem średnim (48%). Wśród pracowników z wykształceniem zawodowym lub podstawowym nie ma osób chętnych do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

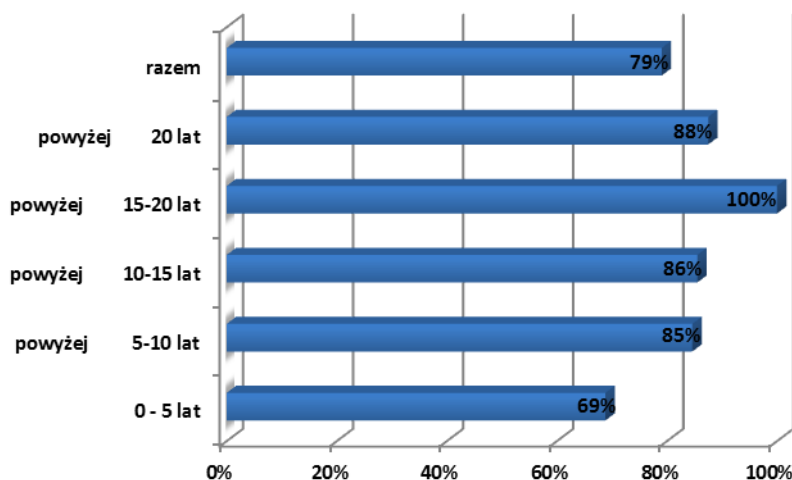
Tabela nr 4. Staż pracy w pomocy społecznej.

L.p.	Wyszczególnienie	Staż pracy w pomocy społecznej																	
		0 - 5 lat			powyżej 5-10 lat			powyżej 10-15 lat			powyżej 15-20 lat			powyżej 20 lat			razem		
		M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K
I	rzeczywista liczba osób zatrudnionych w jednostce	20	72	92	8	44	52	14	63	77	0	5	5	1	7	8	43	191	234
1	w tym: rzeczywista liczba osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	8	56	64	6	38	44	9	56	65	0	5	5	1	6	7	24	161	185

źródło: opracowanie własne

W badanych PCPR najliczniejszą grupę pracowników stanowią osoby mające niewielkie, tj. do 5 lat, doświadczenie zawodowe w pomocy społecznej – 92 osoby, co daje 40%. Pracownicy ze stażem powyżej 20 lat to zaledwie 3% zatrudnionych.

Wykres nr 12. Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych PCPR ze względu na zmienną staż pracy (w %).



źródło: opracowanie własne

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Jak wynika z badania najbardziej zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji zawodowych są doświadczeni pracownicy, mający co najmniej 15-letni staż pracy – niemal wszyscy z tej nielicznej grupy osób zamierzają się doksztalać. Dość zaskakujące jest, że według wskazań, najmniej chętne do podnoszenia kwalifikacji zawodowych są osoby z najkrótszym stażem pracy, tj. do 5 lat - 69%.

## 2.2. Struktura zatrudnienia oraz wykształcenia pracowników Ośrodków Pomocy Społecznej.

Tabela nr 5. Poziom zatrudnienia pracowników badanych OPS.

L.p.	Wyszczególnienie	Zatrudnienie											
		Kadra kierownicza			Pracownicy socjalni			Pozostali pracownicy			Razem		
		M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K
I	rzeczywista liczba osób zatrudnionych w jednostce	20	199	219	69	839	908	120	916	1036	209	1954	2163
1	w tym: rzeczywista liczba osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	13	147	160	61	716	777	60	500	560	134	1363	1497

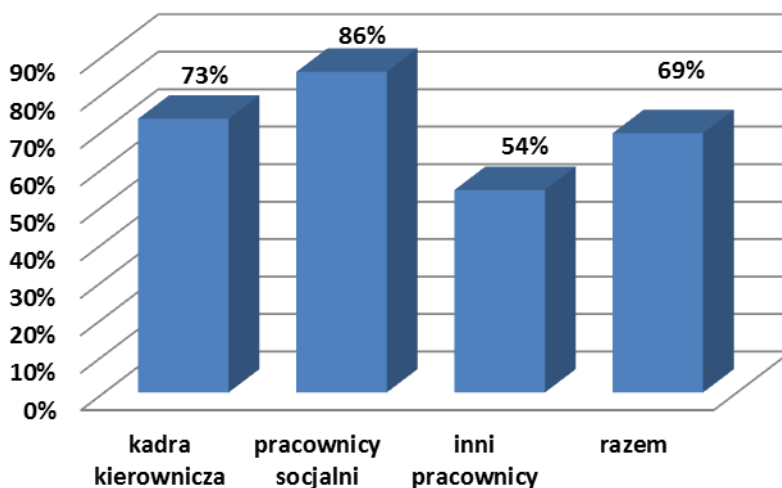
źródło: opracowanie własne

W badanych 142 ośrodkach pomocy społecznej zatrudnionych jest 2163 pracowników, z czego 1497 osób zainteresowanych jest podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (69%). Kadre kierowniczą tworzy 219 osób, tj. 10% ogólnej liczby zatrudnionych. Na stanowisku pracownika socjalnego zatrudnionych jest 908 respondentów (42%). Blisko połowę kadry pomocy społecznej w badanych ośrodkach stanowią pracownicy zajmujący między innymi stanowiska: główny specjalista, aspirant pracy socjalnej, pracownicy wykonujący usługi opiekuńcze, pracownicy wykonujący specjalistyczne usługi opiekuńcze, konsultant, księgowy, asystent pracy z rodziną - 1036 osoby, co daje 48%.



„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

**Wykres nr 13. Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników OPS ze względu na zajmowane stanowisko (w %).**



źródło: opracowanie własne

Doskonaleniem zawodowym w ośrodkach pomocy społecznej biorących udział w badaniu zainteresowanych jest 69% wszystkich zatrudnionych. W proponowanych formach szkoleniowych najchętniej uczestniczyli by pracownicy socjalni (86%). Współczesny model szeroko rozumianej pracy socjalnej stawia przed kadrą pomocy społecznej coraz szersze i bardziej zróżnicowane wymagania, którym nie sposób sprostać bez ustawicznego doskonalenia zawodowego. Najmniej zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji są pracownicy należący do kategorii „inni pracownicy” – na 1036 zatrudnionych, zainteresowanych szkoleniami jest niewiele ponad połowa pracowników (54%).

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

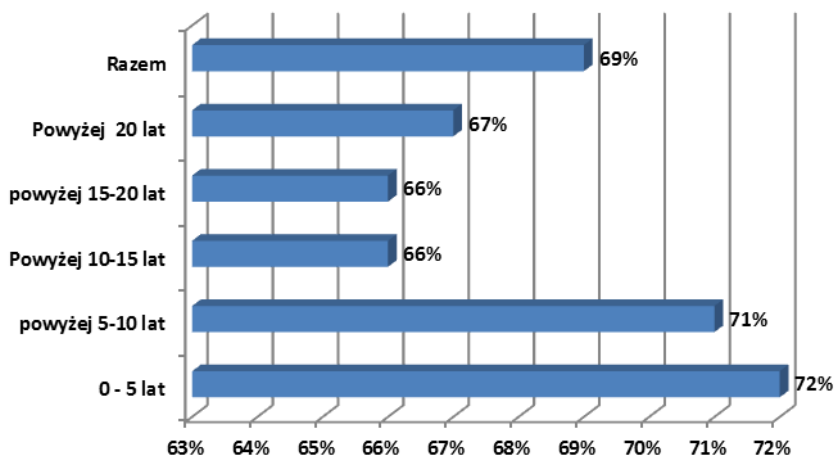
**Tabela nr 6. Staż pracy w pomocy społecznej.**

L.p.	Wyszczególnienie	Staż pracy w pomocy społecznej																	
		0 - 5 lat			powyżej 5-10 lat			powyżej 10-15 lat			powyżej 15-20 lat			powyżej 20 lat			razem		
		M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K
I	rzeczywista liczba osób zatrudnionych w jednostce	73	529	602	63	411	474	29	239	268	19	268	287	25	507	532	209	1954	2163
1	w tym: rzeczywista liczba osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	53	380	433	37	301	338	18	160	178	13	176	189	13	346	359	134	1363	1497

źródło: opracowanie własne

Jak wynika z badania w OPS pracuje podobna liczba osób rozpoczynających karierę, jak i tych, którzy mają ponad 20-letnie doświadczenie w pomocy społecznej (odpowiednio 602 i 532 osoby, co daje 28 i 25%).

**Wykres nr 14. Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych OPS ze względu na zmienną staż pracy (w %).**



źródło: opracowanie własne

Jak wynika z analizy danych, odsetek wszystkich osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji wynosi 69% z ogólnego stanu zatrudnienia. Ze względu na zmienną „staż pracy” wartości rozkładają się równomiernie i wynoszą od 66 do 72%, co oznacza, że wszystkie osoby, bez względu na staż pracy, są jednakowo

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

zaangażowane w doskonalenie zawodowe.

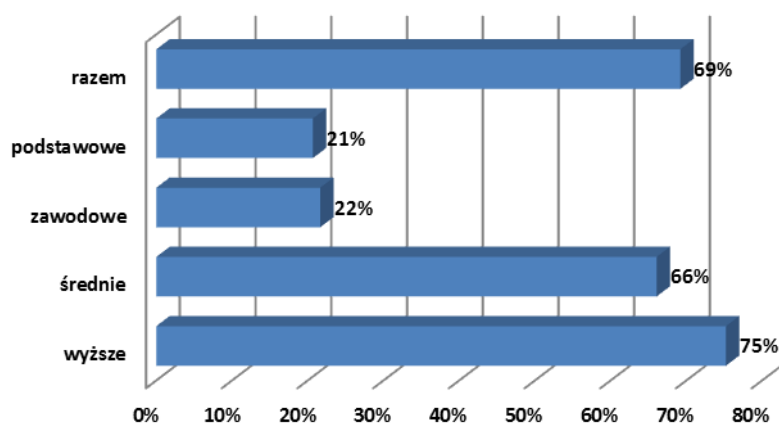
Tabela nr 7. Poziom wykształcenia pracowników badanych OPS.

L.p.	Wyszczególnienie	Zatrudnienie														
		Wyższe			Średnie			Zawodowe			Podstawowe			Razem		
		M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K	M	K	M+K
I	rzeczywista liczba osób zatrudnionych w jednostce	149	1204	1353	52	632	684	7	90	97	1	28	29	209	1954	2163
1	w tym: rzeczywista liczba osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych	99	919	1018	35	417	452	0	21	21	0	6	6	134	1363	1497

źródło: opracowanie własne

Jak wynika z badania, kadra zatrudniona w ośrodkach pomocy społecznej jest dobrze wykształcona, 1353 pracowników posiada wykształcenie wyższe (63%). Pracownicy z wykształceniem średnim stanowią połowę tej liczby, tj. 684, co stanowi 32% zatrudnionych. Wykształcenie zawodowe i podstawowe ma łącznie 126 pracowników (5%).

Wykres nr 15. Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych OPS ze względu na zmienną wykształcenie (w %).



źródło: opracowanie własne

Najbardziej chętni do podnoszenia kwalifikacji zawodowych są pracownicy z wyższym wykształceniem - 1017 z liczby 1353 osób, co stanowi 75%. Osoby posiadające wykształcenie średnie równie chętnie uczestniczyłyby w proponowanych formach szkoleniowych (66%). Z 126 osób z najniższym wykształceniem (zawodowym i podstawowym) tylko 27 jest

zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji (21%).

### 3. Potrzeby szkoleniowe pracowników badanych JOPS.

W niniejszym badaniu potrzeby szkoleniowe pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej zostały skategoryzowane w 7 modułach:

- studia podyplomowe
- specjalizacje
- kursy kwalifikacyjne
- krótkie formy szkoleniowe
- doradztwo
- konferencje
- wizyty studyjne.

Wśród 2397 pracowników badanych JOPS zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji jest łącznie 1682 osoby, w tym 185 w PCPR i 1497 w OPS.

W każdym module przedstawiono listę tematów szkoleniowych jednakową dla pracowników PCPR i OPS. Poniżej prezentujemy tabelę przedstawiającą liczbę i procentowy udział osób zainteresowanych dokończaniem w poszczególnych modułach szkoleniowych w obydwu typach badanych jednostek – PCPR i OPS. Z uwagi na to, że każdy z pracowników może zgłosić chęć uczestnictwa w dowolnej liczbie szkoleń w każdym z proponowanych modułów, procentowy udział tych osób nie sumuje się do 100 i nie odzwierciedla rzeczywistej liczby osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji.

**Tabela nr 8. Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych PCPR i OPS.**

Lp.	Tematyka szkoleń	Liczba osób zainteresowanych szkoleniami w PCPR	Procentowy udział osób zainteresowanych szkoleniami w PCPR (n=185)	Liczba osób zainteresowanych szkoleniami w OPS	Procentowy udział osób zainteresowanych szkoleniami w OPS (n=1497)
Moduł I	STUDIA PODYPLOMOWE	58	31%	293	20%
Moduł II	SPECJALIZACJE	15	8%	138	9%
Moduł III	KURSY KWALIFIKACYJNE	33	18%	179	12%
Moduł IV	KRÓTKIE FORMY SZKOLENIOWE	113	61%	772	52%
Moduł V	DORADZTWO	54	29%	370	25%
Moduł VI	KONFERENCJE	30	16%	460	31%

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

<b>Moduł VII</b>	<b>WIZYTY STUDYJNE</b>	<b>26</b>	<b>14%</b>	<b>193</b>	<b>13%</b>
------------------	------------------------	-----------	------------	------------	------------

źródło: opracowanie własne

**Tabela nr 9. Potrzeby szkoleniowe pracowników badanych JOPS.**

L.p.	Tematyka szkoleń	kadra kierownicza		pracownicy socjalni		inni pracownicy		Razem	
		wartość liczbową	%	wartość liczbową	%	wartość liczbową	%	wartość liczbową	%
<b>Moduł I</b>	<b>STUDIA PODYPLOMOWE (rzeczywista liczba osób)</b>	<b>53</b>	<b>15%</b>	<b>122</b>	<b>35%</b>	<b>176</b>	<b>50%</b>	<b>351</b>	<b>100%</b>
1	organizacja pomocy społecznej	9	5%	96	51%	83	44%	188	100%
2	ekonomia społeczna	27	27%	37	37%	37	37%	101	100%
3	inne	26	25%	30	29%	49	47%	105	100%
<b>Moduł II</b>	<b>SPECJALIZACJE</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>	<b>134</b>	<b>88%</b>	<b>17</b>	<b>11%</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>
1	specjalizacja I stopnia	3	4%	79	93%	3	4%	85	100%
2	specjalizacja II stopnia	3	4%	65	89%	5	7%	73	100%
a	praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy	7	11%	53	82%	5	8%	65	100%
b	praca socjalna z rodziną z problemami opiekuńczo-wychowawczymi	3	6%	43	84%	5	10%	51	100%
c	praca socjalna z osobami bezrobotnymi	2	4%	39	80%	8	16%	49	100%
d	praca socjalna ze społecznością lokalną	3	9%	17	50%	14	41%	34	100%
e	praca socjalna z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami	1	3%	20	61%	12	36%	33	100%
f	praca socjalna z osobami uzależnionymi	5	17%	23	77%	2	7%	30	100%
g	praca socjalna z osobami starszymi	3	12%	16	64%	6	24%	25	100%
h	praca socjalna z cudzoziemcami, mniejszościami narodowymi	1	4%	13	54%	10	42%	24	100%
i	praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami	2	9%	17	77%	3	14%	22	100%
j	praca socjalna z osobami bezdomnymi	0	0%	9	69%	4	31%	13	100%
3	specjalizacja organizacji pomocy społecznej	3	4%	46	64%	23	32%	72	100%
<b>Moduł III</b>	<b>KURSY KWALIFIKACYJNE</b>	<b>30</b>	<b>14%</b>	<b>118</b>	<b>56%</b>	<b>64</b>	<b>30%</b>	<b>212</b>	<b>100%</b>
1	terapeuta środowiskowy	2	1%	98	67%	46	32%	146	100%
2	superwizja	30	23%	84	64%	18	14%	132	100%
3	asystent rodziny	11	11%	41	43%	44	46%	96	100%
4	inne	5	9%	31	56%	19	35%	55	100%
<b>Moduł IV</b>	<b>KRÓTKIE FORMY SZKOLENIOWE</b>	<b>97</b>	<b>11%</b>	<b>504</b>	<b>57%</b>	<b>284</b>	<b>32%</b>	<b>885</b>	<b>100%</b>
1	wypalenie zawodowe	98	14%	352	50%	254	36%	704	100%
2	kontrakty socjalne	31	7%	346	75%	82	18%	459	100%
3	Praca socjalna z dzieckiem i rodziną	9	2%	313	84%	51	14%	373	100%

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

4	Praca socjalna z klientem agresywnym	17	5%	309	87%	31	9%	357	100%
5	Praca socjalna z klientem uzależnionym	17	5%	293	83%	44	12%	354	100%
6	Zagadnienia z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej	69	22%	195	62%	53	17%	317	100%
7	Praca socjalna z klientem bezrobotnym	6	2%	268	89%	26	9%	300	100%
8	Praca socjalna z klientem chorym psychicznie	7	3%	228	84%	37	14%	272	100%
9	Praca socjalna z klientem niepełnosprawnym	6	3%	171	74%	55	24%	232	100%
10	Zagadnienia z zakresu ustawy o świadczeniach rodzinnych	40	19%	18	8%	158	73%	216	100%
11	Praca metodą PAL	26	12%	137	64%	50	23%	213	100%
12	tworzenie dokumentów strategicznych	74	36%	78	38%	51	25%	203	100%
13	Zagadnienia z zakresu prawa zamówień publicznych	64	32%	49	25%	84	43%	197	100%
14	Zarządzanie jednostką	95	59%	22	14%	43	27%	160	100%
15	Współpraca z organizacjami pozarządowymi i podmiotami prywatnymi	38	25%	58	37%	59	38%	155	100%
16	Współpraca międzyinstytucjonalna	37	27%	66	49%	32	24%	135	100%
17	OPS jako miejsce aktywizacji społeczności lokalnej	36	27%	73	56%	22	17%	131	100%
18	Praca metodą CAL	16	18%	57	65%	15	17%	88	100%
19	Inne	13	15%	23	27%	49	58%	85	100%
<b>Moduł V</b>	<b>DORADZTWO</b>	<b>71</b>	<b>17%</b>	<b>232</b>	<b>55%</b>	<b>121</b>	<b>29%</b>	<b>424</b>	<b>100%</b>
1	Metodyka pracy socjalnej, zakres oraz formy środowiskowej pracy socjalnej	26	8%	242	79%	38	12%	306	100%
2	Narzędzia aktywnej integracji	26	10%	194	72%	49	18%	269	100%
3	Monitoring, ewaluacja i promocja projektu PO KL	64	25%	127	50%	64	25%	255	100%
4	Konstruowanie wniosku o dofinansowanie projektów systemowych i konkursowych	61	24%	113	45%	79	31%	253	100%
5	Kwalifikowalność wydatków i konstruowanie budżetu w projekcie PO KL	57	24%	51	21%	132	55%	240	100%
6	Program aktywności lokalnej	38	19%	102	52%	56	29%	196	100%
7	Przygotowanie strategii dotyczącej rozwiązania problemów społecznych	56	30%	83	44%	48	26%	187	100%
8	inne	4	12%	7	21%	22	67%	33	100%
<b>Moduł VI</b>	<b>KONFERENCJE</b>	<b>51</b>	<b>10%</b>	<b>220</b>	<b>45%</b>	<b>219</b>	<b>45%</b>	<b>490</b>	<b>100%</b>
<b>Moduł VII</b>	<b>WIZYTY STUDYJNE</b>	<b>30</b>	<b>14%</b>	<b>119</b>	<b>54%</b>	<b>70</b>	<b>32%</b>	<b>219</b>	<b>100%</b>

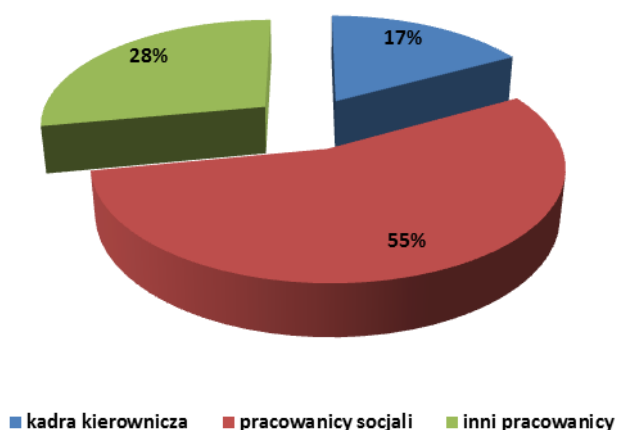
źródło: opracowanie własne

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

### 3.1. Potrzeby w zakresie specjalistycznego doradztwa pracowników badanych JOPS.

Ważną częścią wsparcia oferowanego w ramach projektu systemowego Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Lublinie jest bezpłatne specjalistyczne doradztwo dla OPS i PCPR. Celem doradztwa jest udzielanie pomocy przy konstruowaniu i prawidłowej realizacji wniosków systemowych i konkursowych. W badanych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej z doradztwa w 2013 roku chce skorzystać łącznie 424 osoby, czyli ¼ wszystkich zainteresowanych ofertą szkoleniową.

Wykres nr 16. Poziom zainteresowania specjalistycznym doradztwem pracowników badanych JOPS ze względu na zajmowane stanowisko (w %).

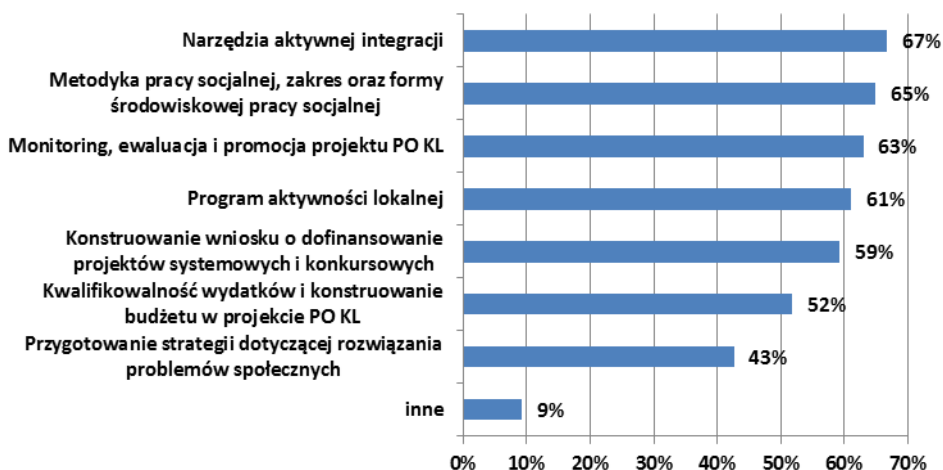


źródło: opracowanie własne

Jak wynika z przedstawionych na wykresie nr 16 danych, wsparcie w formie doradczej najbardziej potrzebne jest pracownikom socjalnym – ponad połowa z nich wymaga tego typu pomocy (55%). Ze specjalistycznego doradztwa chętnie skorzystaliby również „inni pracownicy” (28%). Najmniejsze zainteresowanie tą formą szkoleniową wykazuje kadra kierownicza (17%).

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Wykres nr 17. Poziom zainteresowania specjalistycznym doradztwem pracowników w badanych PCPR (w %).



źródło: opracowanie własne

W badanych jednostkach o zasięgu powiatowym zapotrzebowanie na specjalistyczne doradztwo deklaruje 54 osoby, w tym najwięcej zainteresowanych jest zagadnieniami dotyczącymi narzędzi aktywnej integracji oraz metodyką pracy socjalnej (odpowiednio 36 i 35 osób). Najmniej wskazań dotyczy doradztwa w zakresie przygotowania strategii rozwiązywania problemów społecznych (23).

Wykres nr 17. Poziom zainteresowania specjalistycznym doradztwem pracowników w badanych OPS (w %).



źródło: opracowanie własne

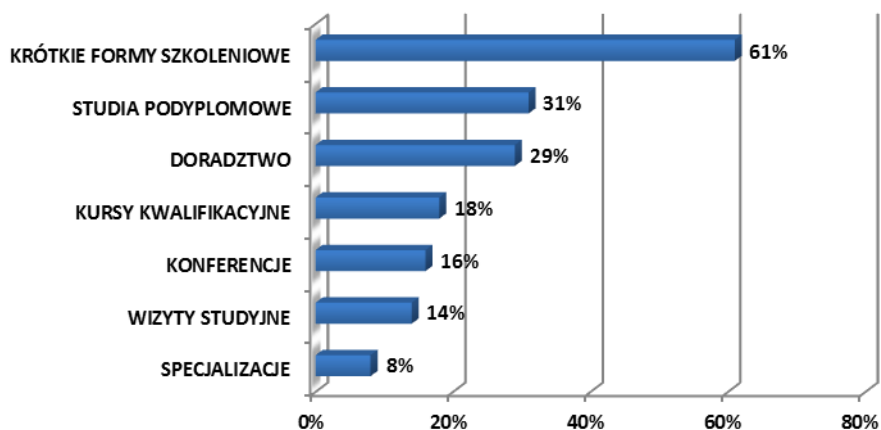


„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

W 142 jednostkach gminnych pomocy społecznej biorących udział w badaniu 370 pracowników chce skorzystać ze specjalistycznego doradztwa oferowanego przez ROPS w Lublinie. Największym zainteresowaniem ciszą się zagadnienia dotyczące metodyki pracy socjalnej (271 wskazań) oraz tematyka dotycząca narzędzi aktywnej integracji (233 wskazania). Najmniejsze zapotrzebowanie jest na poradnictwo w zakresie tworzenia Programów Aktywności Lokalnej (163 wskazania).

### 3.2. Potrzeby szkoleniowe pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie.

Wykres nr 19. Odsetek liczby osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji w poszczególnych modułach szkoleniowych w badanych PCPR.



źródło: opracowanie własne

Spośród 185 pracowników PCPR zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych najczęściej wskazuje na krótkie formy szkoleniowe trwające 2 lub 3 dni - 113 osób, co daje 61%. Pracownicy ci najbardziej zainteresowani są szkoleniami dotyczącymi między innymi:

- zagadnień z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej (62 osoby),
- wypalenia zawodowego (51 osób),
- współpracy z organizacjami pozarządowymi i podmiotami prywatnymi (47 osób).

Studia podyplomowe są kolejną formą kształcenia ustawicznego preferowaną przez pracowników badanych PCPR – potencjalnych beneficjentów studiów jest 58, co daje 31% ze wszystkich zainteresowanych szkoleniami, w tym najczęściej z nich wybiera organizację

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

pomocy społecznej - 39 osób. Nieco mniejsza liczba pracowników (54) zainteresowana jest doradztwem (29%), w szczególności zagadnieniami dotyczącymi aktywnej integracji oraz pracy socjalnej (odpowiednio 36 i 35 osób). W kursach kwalifikacyjnych chęć udziału zgłasza 33 osoby (18%), najwięcej z nich zainteresowanych jest superwizją w pomocy społecznej – 27 osób. Udział w konferencjach i wizytach studyjnych rozważa niewielka liczba pracowników – 30 i 26, co daje odpowiednio 16 i 14%. Najmniej - 15 osób decyduje się na specjalizację.

Szczegółowe dane dotyczące potrzeb szkoleniowych pracowników PCPR biorących udział w badaniu przedstawia tabela nr 8.

**Tabela nr 10. Potrzeby szkoleniowe pracowników badanych PCPR.**

Lp.	Tematyka szkoleń	kadra kierownicza	pracownicy socjalni	inni pracownicy	Razem
<b>Moduł I</b>	<b>STUDIA PODYPLOMOWE</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>58</b>
1	organizacja pomocy społecznej	1	8	30	39
2	ekonomia społeczna	3	9	16	28
3	mediacje sądowe i pozasądowe	5	1	17	23
<b>Moduł II</b>	<b>SPECJALIZACJE</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
1	specjalizacja I stopnia	0	5	1	6
2	specjalizacja II stopnia	0	7	0	7
a	praca socjalna z rodziną z problemami opiekuńczo-wychowawczymi	0	7	0	7
b	praca socjalna z osobami uzależnionymi	0	6	0	6
c	praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy	0	5	0	5
d	praca socjalna z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami	0	5	0	5
e	praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami	0	5	0	5
f	praca socjalna z osobami starszymi	0	4	0	4
g	praca socjalna z osobami bezrobotnymi	0	4	0	4
h	praca socjalna z osobami bezdomnymi	0	4	0	4
i	praca socjalna z cudzoziemcami, mniejszościami narodowymi	0	4	0	4
j	praca socjalna ze społecznością lokalną	0	4	0	4
3	specjalizacja organizacji pomocy społecznej	0	4	2	6
<b>Moduł III</b>	<b>KURSY KWALIFIKACYJNE</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>33</b>
1	superwizja	6	13	8	27
2	terapeuta środowiskowy	1	10	9	20
3	asystent rodziny	2	7	8	17
4	inne	2	6	6	14

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

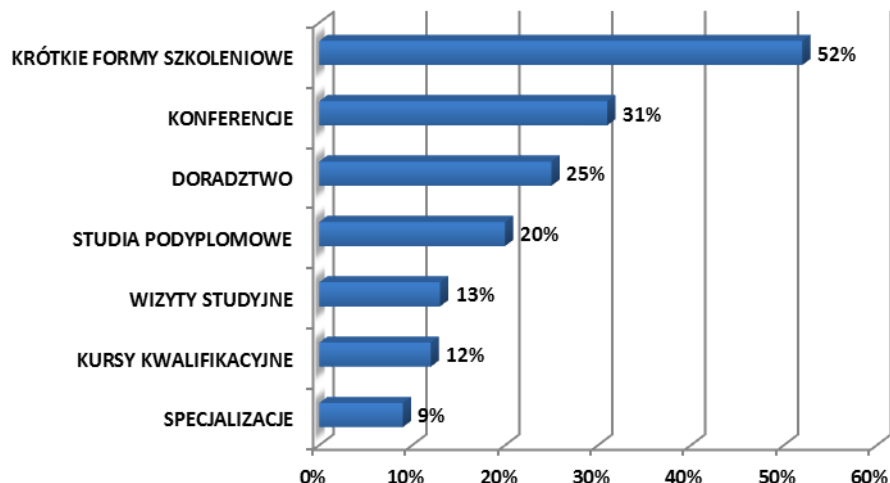
<b>Moduł IV</b>	<b>KRÓTKIE FORMY SZKOLENIOWE</b>	<b>14</b>	<b>34</b>	<b>65</b>	<b>113</b>
1	Zagadnienia z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej	9	18	35	62
2	wypalenie zawodowe	7	14	30	51
3	Współpraca z organizacjami pozarządowymi i podmiotami prywatnymi	5	6	36	47
4	Zagadnienia z zakresu prawa zamówień publicznych	7	7	28	42
5	Praca socjalna z dzieckiem i rodziną	3	18	20	41
6	Praca socjalna z klientem niepełnosprawnym	2	15	21	38
7	Zarządzanie jednostką	8	8	19	35
8	tworzenie dokumentów strategicznych	7	10	16	33
9	Praca socjalna z klientem agresywnym	3	16	12	31
10	Praca socjalna z klientem chorym psychicznie	1	17	11	29
11	Zagadnienia z zakresu ustawy o świadczeniach rodzinnych	5	5	19	29
12	Praca metodą PAL	6	8	14	28
13	Współpraca międzyinstytucjonalna	5	5	18	28
14	Praca socjalna z klientem uzależnionym	0	13	11	24
15	kontrakty socjalne	6	7	11	24
16	Praca metodą CAL	4	4	12	20
17	Praca socjalna z klientem bezrobotnym	0	8	8	16
18	OPS jako miejsce aktywizacji społeczności lokalnej	0	4	11	15
19	inne	1	5	4	10
<b>Moduł V</b>	<b>DORADZTWO</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>54</b>
1	Narzędzia aktywnej integracji	6	11	19	36
2	Metodyka pracy socjalnej, zakres oraz formy środowiskowej pracy socjalnej	11	14	10	35
3	Monitoring, ewaluacja i promocja projektu PO KL	4	7	23	34
4	Program aktywności lokalnej	6	8	19	33
5	Konstruowanie wniosku o dofinansowanie projektów systemowych i konkursowych	5	8	19	32
6	Kwalifikowalność wydatków i konstruowanie budżetu w projekcie PO KL	5	1	22	28
7	Przygotowanie strategii dotyczącej rozwiązania problemów społecznych	7	5	11	23
8	inne	1	2	2	5
<b>Moduł VI</b>	<b>KONFERENCJE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>30</b>
<b>Moduł VII</b>	<b>WIZYTY STUDYJNE</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>26</b>

źródło: opracowanie własne

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

### 3.3. Potrzeby szkoleniowe pracowników OPS.

Wykres nr 20. Odsetek liczby osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji w poszczególnych modułach szkoleniowych w badanych OPS.



źródło: opracowanie własne

W badanych ośrodkach pomocy społecznej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego podnoszeniem kwalifikacji zawodowych zainteresowanych jest 1497 osób, co stanowi 69% wszystkich zatrudnionych. Najwięcej osób zdecydowanych jest na udział w krótkich formach szkoleniowych – 772 osoby, co daje 52%. Największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia dotyczące:

- wypalenia zawodowego (653 osób),
- kontraktów socjalnych (435 osoby),
- pracy socjalnej z dzieckiem i rodziną (332 osoby),
- pracy socjalnej z klientem uzależnionym (330 osób),
- pracy socjalnej z klientem agresywnym (326 osób),
- pracy socjalnej z klientem bezrobotnym (284 osób),
- zagadnień z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej (255 osób),
- pracy socjalnej z klientem chorym psychicznie (243 osób).

Pracownicy służb społecznych chętnie uczestniczą w konferencjach - 31% wyraża chęć udziału w tego typu formie doskonalenia zawodowego. Doradztwo jest kolejną formą kształcenia preferowaną przez ¼ pracowników (25%). Największym zainteresowaniem cieszą

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

się następujące zagadnienia:

- Metodyka pracy socjalnej, zakres oraz formy środowiskowej pracy socjalnej (271 osób),
- Narzędzia aktywnej integracji (233 osoby),
- Monitoring, ewaluacja i promocja projektu PO KL (221 osób),
- Konstruowanie wniosku o dofinansowanie projektów systemowych i konkursowych (221 osób),
- Kwalifikowalność wydatków i konstruowanie budżetu w projekcie PO KL (212 osób).

Nieco mniejsza liczba respondentów (20%) zainteresowana jest studiami podyplomowymi, w tym najwięcej na kierunku organizacja pomocy społecznej – 133 osoby.

Uzyskaniem certyfikatu w nowych zawodach w pomocy społecznej, takich jak: terapeuta środowiskowy, superwizor i asystent rodziny zainteresowanych jest odpowiednio 126, 105 i 79 osób.

Najmniej popularną formą kształcenia wśród pracowników gminnych służb społecznych są specjalizacje (138 osób).

**Tabela nr 11. Potrzeby szkoleniowe pracowników OPS.**

Lp.	Tematyka szkoleń	kadra kierownicza	pracownicy socjalni	inni pracownicy	Razem
<b>Moduł I</b>	<b>STUDIA PODYPLOMOWE</b>	<b>48</b>	<b>109</b>	<b>136</b>	<b>293</b>
1	organizacja pomocy społecznej	6	81	46	133
2	ekonomia społeczna	18	22	15	55
3	inne	14	21	23	58
<b>Moduł II</b>	<b>SPECJALIZACJE</b>	<b>2</b>	<b>121</b>	<b>15</b>	<b>138</b>
1	specjalizacja I stopnia	3	74	2	79
2	specjalizacja II stopnia	3	58	5	66
a	praca socjalna z osobą i rodziną z problemem przemocy	7	48	5	60
b	praca socjalna z osobami bezrobotnymi	2	35	8	45
c	praca socjalna z rodziną z problemami opiekuńczo-wychowawczymi	3	36	5	44
d	praca socjalna ze społecznością lokalną	3	13	14	30
e	praca socjalna z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami	1	15	12	28
f	praca socjalna z osobami uzależnionymi	5	17	2	24
g	praca socjalna z osobami starszymi	3	12	6	21
h	praca socjalna z cudzoziemcami, mniejszościami narodowymi	1	9	10	20

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

i	praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami	2	12	3	17
j	praca socjalna z osobami bezdomnymi	0	5	4	9
3	specjalizacja organizacji pomocy społecznej	3	42	21	66
<b>Moduł III</b>	<b>KURSY KWALIFIKACYJNE</b>	<b>23</b>	<b>104</b>	<b>52</b>	<b>179</b>
1	terapeuta środowiskowy	1	88	37	126
2	superwizja	24	71	10	105
3	asystent rodziny	9	34	36	79
4	inne	3	25	13	41
<b>Moduł IV</b>	<b>KRÓTKIE FORMY SZKOLENIOWE</b>	<b>83</b>	<b>470</b>	<b>219</b>	<b>772</b>
1	wypalenie zawodowe	91	338	224	653
2	kontrakty socjalne	25	339	71	435
3	Praca socjalna z dzieckiem i rodziną	6	295	31	332
4	Praca socjalna z klientem uzależnionym	17	280	33	330
5	Praca socjalna z klientem agresywnym	14	293	19	326
6	Praca socjalna z klientem bezrobotnym	6	260	18	284
7	Zagadnienia z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej	60	177	18	255
8	Praca socjalna z klientem chorym psychicznie	6	211	26	243
9	Praca socjalna z klientem niepełnosprawnym	4	156	34	194
10	Zagadnienia z zakresu ustawy o świadczeniach rodzinnych	35	13	139	187
11	Praca metodą PAL	20	129	36	185
12	tworzenie dokumentów strategicznych	67	68	35	170
13	Zagadnienia z zakresu prawa zamówień publicznych	57	42	56	155
14	Zarządzanie jednostką	87	14	24	125
15	OPS jako miejsce aktywizacji społeczności lokalnej	36	69	11	116
16	Współpraca z organizacjami pozarządowymi i podmiotami prywatnymi	33	52	23	108
17	Współpraca międzyinstytucjonalna	32	61	14	107
18	Praca metodą CAL	12	53	3	68
19	inne	12	18	45	75
<b>Moduł V</b>	<b>DORADZTWO</b>	<b>63</b>	<b>216</b>	<b>91</b>	<b>370</b>
1	Metodyka pracy socjalnej, zakres oraz formy środowiskowej pracy socjalnej	15	228	28	271
2	Narzędzia aktywnej integracji	20	183	30	233
3	Monitoring, ewaluacja i promocja projektu PO KL	60	120	41	221
4	Konstruowanie wniosku o dofinansowanie projektów systemowych i konkursowych	56	105	60	221
5	Kwalifikowalność wydatków i konstruowanie budżetu w projekcie PO KL	52	50	110	212
6	Przygotowanie strategii dotyczącej rozwiązania problemów społecznych	49	78	37	164
7	Program aktywności lokalnej	32	94	37	163
8	inne	3	5	20	28

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

<b>Moduł VI</b>	<b>KONFERENCJE</b>	<b>46</b>	<b>215</b>	<b>199</b>	<b>460</b>
<b>Moduł VII</b>	<b>WIZYTY STUDYJNE</b>	<b>23</b>	<b>114</b>	<b>56</b>	<b>193</b>

źródło: opracowanie własne

### 3.4. Propozycje w zakresie potrzeb szkoleniowych pracowników JOPS.

W zastosowanym narzędziu badawczym respondenci mogli wskazywać własne propozycje tematyczne szkoleń, w których chcieliby uczestniczyć. Poniżej przedstawiamy listę wybranych form i tematów szkoleniowych najczęściej wymienianych przez badanych:

#### ➤ Studia podyplomowe

- a) pedagogika opiekuńczo-wychowawcza,
- b) zamówienia publiczne,
- c) socjoterapia,
- d) administracja publiczna,
- e) rachunkowość,
- f) audyt i kontrola w sektorze publicznym,
- g) zarządzanie zasobami ludzkimi,
- h) doradztwo zawodowe,
- i) zarządzanie projektami,
- j) psychoterapia,
- k) pedagogika specjalna,
- l) mediacje,
- m) terapeuta ds. uzależnień,
- n) administracja i zarządzanie w jednostkach samorządu terytorialnego:  
z uwzględnieniem: prawa pracy, umów cywilne, finansów publicznych,
- o) egzekucja administracyjna,
- p) praca z rodziną, asystent rodziny.

#### ➤ Kursy kwalifikacyjne:

- a) Studium Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie (II stopnia),
- b) szkolenie kadry organizatorów zastępczego środowiska rodzinnego,
- c) profilaktyka uzależnień,

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

d) mediacje rodzinne.

➤ **Krótkie formy szkoleniowe:**

- a) przygotowanie do prowadzenia programu korekcyjno-edukacyjnego dla osób stosujących przemoc w rodzinie, praca terapeutyczna z osobami doświadczającymi przemocy domowej,
- b) KPA w zakresie pomocy społecznej,
- c) obsługa komputera - obsługa arkusza kalkulacyjnego excel, programu Power Point, obsługa programów graficznych: Corel Draw, Gimp, Photoshop,
- d) prawo pracy z zakresu rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych,
- e) audyt i kontrola wewnętrzna,
- f) pedagogika specjalna i logopedia,
- g) diagnoza i terapia choroby Alzheimera,
- h) prawo pracy i ubezpieczeń społecznych – aktualizacja,
- i) arteterapia,
- j) rachunkowość,
- k) stypendia szkolne, fundusz alimentacyjny,
- l) zaawansowane szkolenie z zakresu obsługi systemu POMOST,
- m) zagadnienia z zakresu zabezpieczania sieci informatycznych, administrowanie systemami serwerowymi,
- n) praca socjalna z osobami opuszczającymi placówki penitencjarne.

➤ **Konferencje:**

- a) Zadania koordynatora i organizatora pieczy zastępczej,
- b) Proces usamodzielniania wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo – wychowawczych,
- c) Praca socjalna z dzieckiem i rodziną,
- d) Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie a współpraca międzyinstytucjonalna,
- e) Kierunki zmian w polityce społecznej,
- f) Pomoc i interwencja - obszary działań pracownika socjalnego,
- g) Rola kobiet w społeczności lokalnej,
- h) OPS jako miejsce aktywizacji społeczności lokalnej,



„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

- i) Ekonomia społeczna,
  - j) Nowe kierunki i wyzwania w pomocy społecznej,
  - k) Formy promocji podejmowanych działań przez OPS,
  - l) Kontrola zarządcza,
  - m) Zarządzanie ryzykiem w OPS,
  - n) Współpraca z komornikami sądowymi, poborcami skarbowymi, egzekucja świadczeń nienależnie pobranych,
  - o) Postępowanie wobec dłużników alimentacyjnych,
  - p) Osoby chore psychicznie-współpraca międzyinstytucjonalna,
  - q) Organizacje pozarządowe w krajach UE,
  - r) Pomoc psychologiczna dzieciom z rodzin alkoholowych,
  - s) Praca terapeutyczna, różne formy terapii: arteterapia, drama, choreoterapia,
  - t) Rola pracownika socjalnego w OPS w realizacji ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej,
  - u) Rola zespołu interdyscyplinarnego a zadania instytucji powołanych do działań w zakresie przemocy w rodzinie,
  - v) Polityka społeczna wobec problemu starzenia się społeczeństwa,
  - w) System pomocy społecznej w krajach UE,
  - x) Praca z osobą zaburzoną psychicznie w krajach UE,
  - y) Procedura zapobiegania przemocy w krajach UE.
- **Wizyty studyjne:**
- a) Ośrodek interwencji kryzysowej,
  - b) Piecza zastępcza w innych krajach unii Europejskiej,
  - c) Funkcjonowanie wiosek dziecięcych,
  - d) Funkcjonowanie świetlic środowiskowych,
  - e) Dobre praktyki w PAL,
  - f) Dobre praktyki w zakresie współpracy OPS z podmiotami ekonomii społecznej,
  - g) Dobre praktyki w zakresie działań środowiskowych,
  - h) Dobre praktyki w zakresie wsparcia dla osób starszych,
  - i) Ośrodki strzeżone dla cudzoziemców,

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

- j) Organizacja systemu wsparcia instytucjonalnego na rzecz osób bezdomnych,
- k) Środowiskowe domy samopomocy na terenie Polski i Europy,
- l) Wizyty w innych miastach lub krajach w aspekcie pomocy społecznej, zwłaszcza cudzoziemcom,
- m) Ośrodki zagraniczne udzielające wsparcia w kryzysie: Niemcy, Szwecja, Hiszpania,
- n) Rodzinny dom pomocy społecznej.

## Wnioski i rekomendacje

1. Jak wynika z analizy danych, pracownicy zatrudnieni w badanych jednostkach wykazują duże zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.
2. Zainteresowanie zdobywaniem nowych kwalifikacji i kompetencji jest największe wśród pracowników socjalnych.
3. Ze względu na fakt, że zawód pracownika socjalnego jest silnie sfeminizowany, głównymi beneficjentami proponowanych form szkoleniowych w obydwu typach jednostek są kobiety. Jak wynika z analizy danych, płeć respondentów nie ma wpływu na poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, co sugeruje, że w ofercie szkoleniowej uwzględniono potrzeby obydwu płci.
4. Proponowanymi formami szkoleniowymi najbardziej zainteresowane są osoby posiadające wykształcenie wyższe.
5. Krótkie formy szkoleniowe, trwające 2-3 dni, są najbardziej pożądaną formą doksztalcenia przez pracowników obydwu typów jednostek.
6. Ze względu na zakres realizowanych zadań oraz zmieniające się regulacje prawne pracownicy PCPR są najbardziej zainteresowani szkoleniami dotyczącymi między innymi zagadnień z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej oraz współpracy z organizacjami pozarządowymi i podmiotami prywatnymi.
7. Ze względu na specyfikę wykonywanej pracy wśród pracowników OPS największe zapotrzebowanie dotyczy szkoleń związanych z wypaleniem zawodowym. Chęć udziału w szkoleniach dotyczących zagadnień stresu i wypalenia zawodowego w wysokim stopniu deklarują również pracownicy PCPR.
8. W ofercie szkoleniowej ROPS według respondentów powinny zostać również uwzględnione zagadnienia dotyczące między innymi:
  - pracy socjalnej z dzieckiem i rodziną,
  - pracy socjalnej z klientem uzależnionym,
  - pracy socjalnej z klientem agresywnym,
  - pracy socjalnej z klientem bezrobotnym,
  - zagadnień z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

- pracy socjalnej z klientem chorym psychicznie.
9. Wśród pracowników jednostek biorących udział w badaniu występuje wysokie zapotrzebowanie na specjalistyczne doradztwo oferowane przez ROPS. Do najczęściej wymienianych zagadnień należą:
- metodyka pracy socjalnej, zakres oraz formy środowiskowej pracy socjalnej
  - narzędzia aktywnej integracji
  - monitoring, ewaluacja i promocja projektu PO KL.

Opracowanie: Norbert Pędzisz i Agata Kozłowska  
Obserwatorium Integracji Społecznej  
Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Lublinie

## Spis wykresów i tabel:

**Wykres nr 1.** Poziom zwrotu ankiet.

**Wykres nr 2.** Poziom zatrudnienia pracowników badanych JOPS ze względu na zmienną płeć (w %).

**Wykres nr 3.** Procentowy udział pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w badanych JOPS ze względu na zmienną płeć.

**Wykres nr 4.** Poziom zatrudnienia pracowników badanych JOPS ze względu na zmienną staż pracy (w %).

**Wykres nr 5.** Procentowy udział pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w badanych JOPS ze względu na zmienną staż pracy.

**Wykres nr 6.** Poziom zatrudnienia pracowników badanych JOPS ze względu na zmienną wykształcenie (w %).

**Wykres nr 7.** Procentowy udział pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w badanych JOPS ze względu na zmienną wykształcenie.

**Wykres nr 8.** Poziom zatrudnienia pracowników badanych JOPS ze względu na zajmowane stanowisko (w %).

**Wykres nr 9.** Procentowy udział pracowników zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w badanych JOPS ze względu na zmienną zajmowane stanowisko.

**Wykres nr 10.** Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych PCPR ze względu na zajmowane stanowisko (w %).

**Wykres nr 11.** Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych PCPR ze względu na zmienną wykształcenie (w %).

**Wykres nr 12.** Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych PCPR ze względu na zmienną staż pracy (w %).

**Wykres nr 13.** Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników OPS ze względu na zajmowane stanowisko (w %).

**Wykres nr 14.** Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych OPS ze względu na zmienną staż pracy (w %).

**Wykres nr 15.** Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych OPS ze względu na zmienną wykształcenie (w %).

**Wykres nr 16.** Poziom zainteresowania specjalistycznym doradztwem pracowników badanych JOPS ze względu na zajmowane stanowisko (w %).

**Wykres nr 17.** Poziom zainteresowania specjalistycznym doradztwem pracowników badanych PCPR (w %).

**Wykres nr 18.** Poziom zainteresowania specjalistycznym doradztwem pracowników badanych OPS (w %).

**Wykres nr 19.** Odsetek liczby osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji w poszczególnych modułach szkoleniowych w badanych PCPR.

**Wykres nr 20.** Odsetek liczby osób zainteresowanych podnoszeniem kwalifikacji w poszczególnych modułach szkoleniowych w badanych OPS.

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” - Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

**Tabela nr 1.** Struktura zatrudnienia pracowników badanych JOPS.

**Tabela nr 2.** Struktura zatrudnienia pracowników badanych PCPR.

**Tabela nr 3.** Poziom wykształcenia pracowników badanych PCPR.

**Tabela nr 4.** Staż pracy w pomocy społecznej.

**Tabela nr 5.** Poziom zatrudnienia pracowników badanych OPS.

**Tabela nr 6.** Staż pracy w pomocy społecznej.

**Tabela nr 7.** Poziom wykształcenia pracowników badanych OPS.

**Tabela nr 8.** Poziom zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników badanych PCPR i OPS.

**Tabela nr 9.** Potrzeby szkoleniowe pracowników badanych JOPS.

**Tabela nr 10.** Potrzeby szkoleniowe pracowników badanych PCPR.

**Tabela nr 11.** Potrzeby szkoleniowe pracowników OPS.