

REKOMENDACJA¹ NR

2/2021²

SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI

OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA (podsektor pomocy społecznej)

1. REKOMENDACJA ZOSTAŁA WYDANA UCHWAŁĄ RADY NR 2 Z DNIA 01.07.2021 R.
2. ANALIZA STANU SEKTORA Z PUNKTU WIDZENIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH, W TYM SZCZEGÓŁOWE UZASADNIENIE DOTYCZĄCE PRZEDSTAWIONYCH REKOMENDACJI W PKT. 3.

Do tej pory, badania dotyczących kompetencji pracowników pomocy społecznej, były prowadzone fragmentarycznie. Opracowania np. „Profesjonalny pracownik socjalny – profesjonalne działanie na rzecz osób wykluczonych” czy Zespołu M. Rymszy pochodzą sprzed dekady i koncentrowały się na opiniach tylko pracowników socjalnych bez szerokiego ujęcia sektora służb społecznych. Także likwidacja Instytutu Rozwoju Służb Społecznych kilka lat temu wpłynęła negatywnie na naszą wiedzę nt. kompetencji służb społecznych. Specyfika sektora pomocy społecznej, który ma charakter w dużej mierze publiczny tj. realizacja zadań wykonywana jest przez instytucje publiczne, powodował, że nie badano potrzeb pracodawców prywatnych w tym zakresie, ograniczając się głównie do informacji zawartych w sprawozdaniach podmiotów pomocy społecznej do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (tzw. Sprawozdanie MPIPS 3). Informacje zawarte w Sprawozdaniach przesyłanych do Ministerstwa nie zawierają jednak szczegółowych danych dotyczących kompetencji, ograniczają się do kilku podstawowych danych nt. formalnych kwalifikacji. Należy podkreślić, że pewne dane o kompetencjach kadr służb społecznych istnieją, ale mają one charakter rozproszony i niespójny. Takie informacje zawierają badania i raporty Instytutu Rozwoju Służb Społecznych z lat ubiegłych, ale IRSS został w roku 2017 rozwiązany i co

¹ Środki, którymi PARP dysponuje na wdrażanie rekomendacji, niejednokrotnie są niewystarczające, żeby zaspokoić zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze. Dlatego też, rekomendacja ma być **drogowskazem** dla innych instytucji przy podejmowaniu planów związanych z finansowaniem edukacji. W związku z powyższym, rekomendacja nie powinna ograniczać się tylko do perspektywy finansowej, którą dysponuje PARP, ale obejmować całe, identyfikowane przez sektor zapotrzebowanie.

² Numer rekomendacji wydanej przez Sektorową Radę ds. Kompetencji/rok jej wydania.

zrozumiałe nie będzie już kontynuował tego typu analiz. Niektóre dane nt. kształcenia ustawicznego służb społecznych są dostępne w ograniczonym zakresie w regionalnych ośrodkach polityki społecznej, które prowadzą szkolenia i kursy dla kadr pomocy społecznej. Brak jest jednak całościowej diagnozy potrzeb edukacyjnych w zakresie służb społecznych. Generalnie rozpoznanie sektora prywatnego w obszarze pomocy społecznej jest bardzo znikome, stąd też potrzebne są zarówno badania tego podsektora jak i szkolenia dla pracowników zatrudnionych w tych firmach. Wybiórczo pewne dane posiada Główny Urząd Statystyczny, ale generalna ocena jest taka, że niewiele wiadomo w Polsce na temat kompetencji służb społecznych i potrzeb w tym zakresie. Należy podkreślić również, że wiedza na zapotrzebowanie kompetencyjne jest nierówna także z uwagi na wielość i różnorodność zawodów społecznych. O ile najbardziej uregulowany jest zawód pracownika socjalnego to wiedza w zakresie jego kwalifikacji i kompetencji jest stosunkowo najlepsza. Znacznie mniej wiemy o zawodach asystenckich, a zupełnie niewiele wiadomo o zawodach opiekuńczych, pomocniczych i technicznych.

Z uwagi na powyższe Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka przeprowadziła kilka własnych, pilotażowych badań ankietowych, a także pogłębione wywiady indywidualne oraz dokonała badań focusowych (np. badania Delikowska K., Żebrowska A., Katowice 2018). W celu zdiagnozowania deficytów kompetencyjnych pracowników jednostek pomocy społecznej WSP w swoich badaniach posłużyło się następującymi metodami i narzędziami: - sondażem diagnostycznym - narzędziem był kwestionariusz ankiety zawierający 19 pytań zamkniętych, - kwestionariuszem wywiadu - narzędziem były dyspozycje do wywiadu. Badaniami objęto 9 województw: dolnośląskie, lubuskie, wielkopolskie, śląskie, opolskie, małopolskie, łódzkie, mazowieckie, zachodniopomorskie. Z województwa zachodniopomorskiego i małopolskiego informacji udzieliły nam ROPS-y. Jednostki pomocy społecznej w w/w województwach wybrano losowo. Posłużono się probabilistycznym doborem próby polegającym na losowaniu indywidualnym nieograniczonym. W badaniu udział wzięły 55 placówek jednostek pomocy społecznej, w tym 2 ROPS-y. Kwestionariusz ankiety wypełniło 290 osób (pracownicy jednostek pomocy społecznej, pracownicy socjalni, asystenci rodzin, opiekunowie w domu pomocy społecznej, itd.). 55 osób z jednostek pomocy społecznej wzięły udział w wywiadzie swobodnym.

W wyniku przeprowadzonych badań otrzymano materiał empiryczny, który poddano analizie statystycznej i jakościowej. Analiza ilościowa i jakościowa pozwoliła nam na sformułowanie poniższych wniosków.

I. Kompetencje z zakresu zapewnienia wielowymiarowego wsparcia klientów

- umiejętności identyfikacji preferencji i potrzeb klientów,
- umiejętności związane z pracą ze szczególnym typem klientów
- umiejętności tworzenia pakietów usług,
- umiejętności odpowiedniej komunikacji z klientami pomocy społecznej
- umiejętności promowania zdrowego stylu życia oraz profilaktyki zachowań ryzykownych.

Kompetencje z tej grupy związane są z empatią pracowników służb społecznych, szerokim spojrzeniem na klienta i jego otoczenie społeczne, jego potrzeby, wczucie się w jego sytuację, odpowiednie do niej postępowanie.

II. Kompetencje z zakresu pracy w interdyscyplinarnych zespołach obejmują:

- umiejętności dobrej komunikacji między pracownikami,
- współpracy w zintegrowanych zespołach

- zarządzania zespołami multiprofesjonalnymi
- zarządzania zintegrowanymi usługami społecznymi

w celu zapewnienia ciągłości i niezawodności opieki (np. współpraca i komunikacja między lekarzem, personelem, dietetykiem i farmaceutą

III. Kompetencje z zakresu umiejętności interpersonalnych w pomocy społecznej

- znajomość technik i metod w mediacjach i negocjacjach
- umiejętności komunikacji
- kontakt z dziennikarzami, mediami
- radzenie sobie ze stresem
- motywowanie
- rozwiązywanie konfliktów

IV. Kompetencje z zakresu zarządzania jednostkami pomocy społecznej:

- umiejętności rozpoznawania preferencji i oczekiwań lokalnych społeczności w zakresie usług społecznych,
- umiejętności w zakresie opracowania procedury postępowania i relacje we współpracy między różnymi podmiotami, członkami grup, zespołów zadaniowych,
- umiejętności nadzorowania wykonania procedur postępowania między zespołami,
- umiejętności przywódcze oraz kierowania zespołami,
- umiejętności monitorowania realizacji przyjętych standardów usług/ pakietów usług świadczonych na rzecz mieszkańców danej społeczności,

V. Wykorzystanie narzędzi informatycznych obejmuje zarządzanie wiedzą, unikanie błędów i wspieranie podejmowania decyzji przy użyciu technologii informatycznej (umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii dla polepszenia jakości świadczonych usług). Wykwalifikowani pracownicy służb społecznych, w tym w szczególności pracowników socjalnych powinni posiadać kompetencje zapewniające pomoc w formie wielowymiarowych oddziaływań interdyscyplinarnego zespołu, kładąc nacisk na praktykę opartą na dowodach, metody poprawy jakości usług i informatykę.

1. REKOMENDACJE RADY³

3a) Lista rekomendacji Rady mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora (innych niż wskazano w pkt. 3b)

1. Istnieje konieczność wprowadzenia modułowego kształcenia dla służb społecznych
2. Należałoby się zastanowić nad wprowadzeniem zamawianego kształcenia (ze środków publicznych) na kierunkach: polityka społeczna, praca socjalna, nauki o rodzinie, gereontologia.
3. Należy wprowadzić / upowszechnić superwizję i coaching społeczny.

Należy wprowadzić system certyfikacji i akredytacji kompetencji służb społecznych.

³ Należy wskazać cel wydania rekomendacji oraz jej odbiorców.

ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE W SEKTORZE⁴.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ⁵	
Lp. 1.	Nazwa kompetencji/kwalifikacji
	Asystent osoby niesamodzielnej - pomoc i organizowanie wsparcia (studia podyplomowe)
	Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁶

⁴ W zależności od potrzeb tabela może być wielokrotnie powielana. Prosimy prezentować poszczególne kompetencje/kwalifikacje w kolejności ich ważności dla sektora. W rekomendacji prosimy ująć wszystkie kompetencje/kwalifikacje, których niedobór rada identyfikuje niezależnie od tego, czy środki konkursu na szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji są wystarczające na sfinansowanie usług prowadzących do ich zdobycia. Rekomendacja będzie publicznie dostępna dla innych instytucji wspierających edukację, a więc wskazanie wszystkich zidentyfikowanych luk w sektorze będzie z korzyścią dla przedsiębiorców sektora.

⁵ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

⁶ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

- a. Rozpoznaje i ocenia potrzeby osoby niesamodzielnej.
- b. Identyfikuje system usług zwiększających autonomię i bezpieczeństwo osoby niesamodzielnej.
- c. Rozpoznaje deficyty członków rodziny wspierających osobę niesamodzielną.
- d. Potrafi wskazać rodzaje usług niezbędnych do zachowania w miarę samodzielnej egzystencji przy wsparciu środowiskowym.
- e. Potrafi inicjować, spinać rodzaje usług i koordynować ich realizację
- f. Posiada wiedzę o mechanizmach finansowania świadczonych usług i posiada umiejętności umożliwiające pozyskiwanie środków niezbędnych do sfinansowania usług koniecznych do zaspokojenia podstawowych potrzeb osoby niesamodzielnej.
- g. Posiada umiejętności do tworzenia podstawowego katalogu usług o charakterze interwencyjnym i edukacyjnym.
- h. Monitoruje i modyfikuje świadczone usługi adekwatnie do zmieniających się potrzeb osoby zależnej.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

Usługa skierowana do osób posiadających minimum wykształcenie wyższe zawodowe (licencjat).

Studia podyplomowe/szkolenie zawodowe adresowane przede wszystkim do kadr realizujących zadania z zakresu środowiskowych usług opiekuńczych. Minimalna liczba godzin usługi rozwojowej, która pozwoli na nabycie wskazanych w opisie kompetencji efektów uczenia się to 180h.

Studia/szkolenia nie mają wpływu na proces instytucjonalizacji, mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji kadr pomocy społecznej w zakresie deinstytucjonalizacji.

Moduły kształcenia

1. Elementy psychologii ogólnej
2. Podstawy psychologii rozwojowej
3. Psychologiczne skutki niesamodzielności
4. Podstawy komunikacji interpersonalnej
5. Komunikacja społeczna
6. Pierwsza pomoc przedmedyczna

Materiały: Studia praktyczne w formie zajęć stacjonarnych i zdalnych (wykłady), materiały do zajęć udostępniane w wersji elektronicznej.

Minimalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 20 osób.

Maksymalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 25 osób.

2 grupy

Wymagania wobec wykładowców:

Co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia warsztatów z zakresu psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej. Wymagane wykształcenie: wyższe (psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej, polityki społecznej, pracy socjalnej, prawa, nauk o rodzinie, nauk o polityce publicznej).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Osoba dostarczające usług środowiskowych w MMŚP działających w sektorze

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- a) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- b) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi⁷

Priorytetowym celem pomocy społecznej jest zwiększenie potencjału lokalnych rynków usług społecznych poprzez wzrost liczby profesjonalistów je dostarczających. Modyfikowanie kwalifikacji kadry pomocowej wychodzi naprzeciw najpoważniejszym problemom społecznym, takim jak: ubóstwo, bezrobocie, starzenie się populacji oraz pogłębiająca się dezintegracja grup społecznych.

Kompetencja/kwalifikacja**Nazwa kompetencji/kwalifikacji****Organizator usług społecznych – studia podyplomowe****Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się**

- a. Rozpoznaje i ocenia zasoby w przestrzeni lokalnej,
- b. Potrafi sklasyfikować ich poziom przydatności dla potencjalnych odbiorców;
- c. Potrafi inicjować, budować lokalne sieci usług, partnerstw pomiędzy instytucjami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami, zaliczanymi do sektora ekonomii społecznej.
- d. Posiada umiejętności do tworzenia podstawowego katalogu usług o charakterze interwencyjnym adekwatnego do potrzeb społeczności lokalnej.
- e. Monitoruje sieć i potrafi inicjować współtworzenie modyfikacji katalogu usług w oparciu o aktualizowaną diagnozę lokalnej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Czy powyższy opis efektów uczenia się jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI**Opis usługi rozwojowej**

⁷Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Usługa kierowana do społeczności lokalnej z poziomu gminy. Założenie usługi międzygminnej w najmniejszych gminach.

Studia podyplomowe/szkolenie zawodowe adresowane przede wszystkim do kadry pomocy społecznej. Minimalna liczba godzin usługi rozwojowej, która pozwoli na nabycie wskazanych w opisie kompetencji efektów uczenia się to 180h.

Studia/szkolenia nie mają wpływu na proces instytucjonalizacji, ale mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji kadr pomocy społecznej w zakresie deinstytucjonalizacji.

Moduły kształcenia:

1. Metody zarządzania w pracy socjalnej i pomocy społecznej
2. Lokalna polityka społeczna
3. Programowanie lokalnej polityki społecznej w obszarze usług społecznych, z uwzględnieniem współpracy między- instytucjonalnej
4. Problematyka usług społecznych w naukach społecznych (pedagogika, psychologia, nauki o polityce publicznej, nauki o zarządzaniu, nauki socjologiczne, w tym nauki o rodzinie)
5. metody prowadzenia rozeznania potrzeb i potencjału wspólnoty samorządowej w zakresie usług społecznych oraz opracowywania diagnozy potrzeb i potencjału wspólnoty samorządowej w zakresie usług społecznych
6. usługi społeczne na rzecz osób, rodzin, grup społecznych, grup mieszkańców o określonych potrzebach lub ogółu mieszkańców

Materiały: Studia praktyczne w formie zajęć stacjonarnych i zdalnych (wykłady), materiały do zajęć udostępniane w wersji elektronicznej.

Minimalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 20 osób.

Maksymalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 25 osób.

2 grupy

Wymagania wobec wykładowców:

Co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia warsztatów z zakresu psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej. Wymagane wykształcenie: wyższe (psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej, polityki społecznej, pracy socjalnej, prawa, nauk o rodzinie, nauk o polityce publicznej).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Wprowadzanie nowych specjalności podyktowanych zmieniającymi się oczekiwaniami społecznymi wymusza konieczność dokonania zmian legislacyjnych w przepisach wykonawczych.

Studia podyplomowe. Adresowane przede wszystkim do pracowników lokalnych firm świadczących usługi społeczne.

Walidacja i certyfikacja
<p>Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:</p> <p>c) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo</p> <p>d) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.</p>
Dodatkowe uwagi ⁸
brak

Kompetencja/kwalifikacja ⁹
Nazwa kompetencji/kwalifikacji
Asystent osoby w kryzysie bezdomności – studia podyplomowe
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się ¹⁰
<ul style="list-style-type: none"> a. Ma wiedzę z zakresu prawa socjalnego (ustawa o pomocy społecznej, o zabezpieczeniu emerytalno-rentowym, o CUS) b. Ma wiedzę na temat prawa meldunkowego, kodeksu rodzinnego c. Ma podstawową wiedzę z zakresu opieki przedmedycznej posiada umiejętności wykorzystywania różnych narzędzi pracy (dialog motywujący, coaching, elementy podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach) Jest przygotowany do sieciowania usług d. Prowadzi badania nad efektywnością metody asysty w pracy z osobami w kryzysie bezdomności (koszty ekonomiczne, społeczne, zdrowotne) e. Ma wiedzę na temat zaburzeń psychicznych i choroby alkoholowej f. Potrafi poszukiwać alternatywne formy pomocy dla osób w kryzysie (projekty, mieszkania, odzież, jedzenie) g. Posiada kompetencje komunikacyjne (aktywne słuchanie, komplementowanie, skalowanie, motywowanie do zmiany) h. Posiada wiedzę na temat planowania i koordynowania działań z organizacjami pozarządowymi oraz innymi służbami (prewencyjnymi) i. Ma wysokie kompetencje związane z planowaniem zmiany zgodnie z analiza potrzeb j. Ma wysokie kompetencje w zakresie dialogu z osobami z zaburzeniami psychicznymi i w chorobie alkoholowej Występuje w rolach (informatora, doradcy, planisty, koordynatora pomocy na rzecz osoby w kryzysie bezdomności)

⁸Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

- k. Posiada wiedze na temat etapu rozwoju rodziny i ewentualnych zagrożeń
- l. Potrafi dopasować zasoby wewnętrzne i zewnętrzne do potrzeb klientów
- m. Rozpoznaje zasoby osoby w kryzysie bezdomności
- n. Zna zakres działania instytucji i organizacji zajmujących się integracją społeczną
- o. Zna metody pracy z osobami o niskiej motywacji
- p. Potrafi dokonać kompleksowej diagnozy przypadku z wykorzystaniem analizy SWOT
- q. Rozumie specyfikę pracy z osobą w kryzysie bezdomności
- r. Potrafi zadbać o swoje bezpieczeństwo fizyczne w kontakcie z osobą w kryzysie bezdomności, pod wpływem alkoholu czy podczas remisji choroby
- s. Inicjuje proces zmiany postawy z biernej na aktywną poprzez uruchomienie aktywności własnej

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Studia - praca socjalna adresowane przede wszystkim do kadry lokalnych podmiotów polityki społecznej świadczących usługi środowiskowe.

Minimalna liczba godzin usługi rozwojowej, która pozwoli na nabycie wskazanych w opisie kompetencji efektów uczenia się to 180h.

Studia/szkolenia nie mają wpływu na proces instytucjonalizacji, ale mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji kadr pomocy społecznej w zakresie deinstytucjonalizacji.

Moduły kształcenia

1. Elementy psychologii ogólnej
2. Podstawy prawa socjalnego
3. Lokalna polityka społeczna
4. Psychologiczne skutki bezdomności
5. Podstawy komunikacji interpersonalnej
6. Warsztat pracy asystenta
7. Pierwsza pomoc przedmedyczna

<p>Materiały: Studia praktyczne w formie zajęć stacjonarnych i zdalnych (wykłady), materiały do zajęć udostępniane w wersji elektronicznej.</p> <p>Minimalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 20 osób.</p> <p>Maksymalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 25 osób.</p> <p>2 grupy</p> <p>Wymagania wobec wykładowców:</p> <p>Co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia warsztatów z zakresu psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej. Wymagane wykształcenie: wyższe (psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej, polityki społecznej, pracy socjalnej, prawa, nauk o rodzinie, nauk o polityce publicznej).</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p> <p>Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych</p>
<p>Kompetencje wyjściowe :</p> <p>Studia–1 stopnia lub 2 stopnia ,</p> <p>Grupa docelowa:</p> <p>Pracownicy różnych podmiotów społecznych(w tym przedsiębiorstw społecznych) zainteresowani metodą w pracy z osobami w kryzysie bezdomności. Osoby, które chcą pogłębić swoje kompetencje zawodowe lub zdobyć nowe.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja</p>
<p>Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:</p> <p>a) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo</p> <p>b) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.</p>
<p>Dodatkowe uwagi¹¹</p> <p>Wpisz dodatkowe uwagi.</p>

¹¹Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Kompetencja/kwalifikacja

Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Zarządzanie niepubliczną placówką całodobowej opieki w sposób zdeinstytucjonalizowany - studia podyplomowe

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹²

- a. Prawidłowo definiuje pojęcie opieki, zna jej strukturę, formy, funkcje, metody i zakres
- b. Potrafi zarządzać finansami
- c. Dostrzega konieczność dostosowania procesu opieki do potrzeb i oczekiwań podopiecznych
- d. Rozumie istotę zarządzania strategicznego
- e. Umie właściwie diagnozować problemy w zespole i poszukuje optymalnych rozwiązań Ma przekonanie o znaczącej roli zarządzania przez cele
- f. Posiada wiedzę na temat zarządzania zespołem Stosuje różne techniki motywowania pracowników Jest gotowy do wzmacniania zasobów zespołu
- g. Wymienia i charakteryzuje style zarządzania
- h. Potrafi skutecznie komunikować się z podopiecznymi i ich rodzinami oraz osobami współpracującymi
- i. Posiada kompetencje w zakresie delegowania zadań
- j. Zna prawne aspekty zarządzania placówką całodobowej opieki
- k. Jest wyposażony w umiejętności radzenia sobie ze stresem i trudnymi emocjami
- l. Jest przygotowany do zarządzania placówką w sytuacji kryzysowej
- m. Rozumie znaczenie kultury organizacyjnej Posiada umiejętność zarządzania własnym czasem
- n. Rozstrzyga dylematy etyczne pojawiające się w procesie zarządzania organizacją
- o. Zna narzędzia wykorzystywane w public relations Potrafi zaplanować i przeprowadzić ewaluację
- p. Docenia pracę nad własnym rozwojem zawodowym i podnoszeniem swoich kompetencji

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Studia podyplomowe w zakresie zarządzania placówką całodobowej opieki,

Liczba godzin usługi: 270

Program usługi:

1. Teoretyczne podstawy opieki
2. Zarządzanie strategiczne
3. Zarządzanie personelem
4. Zarządzanie finansami
5. Zarządzanie przez cele
6. Planowanie i organizowanie pracy
7. Planowanie i prowadzenie ewaluacji
8. Style zarządzania
9. Prawne aspekty zarządzania placówką całodobowej opieki
10. Kultura organizacyjna
11. Sytuacje kryzysowe w placówce całodobowej opieki
12. Etyka w zarządzaniu
13. Public relations
14. Zarządzanie stresem i emocjami
15. Komunikacja interpersonalna
16. Motywowanie pracowników i wzmacnianie zasobów zespołu:
17. Trening umiejętności lidera

Studia/szkolenia nie mają wpływu na proces instytucjonalizacji, ale mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji kadr pomocy społecznej w zakresie deinstytucjonalizacji.

Materiały: Studia praktyczne w formie zajęć stacjonarnych i zdalnych (wykłady), materiały do zajęć udostępniane w wersji elektronicznej.

Minimalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 20 osób.

Maksymalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 25 osób.

2 grupy

Wymagania wobec wykładowców:

Co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia warsztatów z zakresu psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej. Wymagane wykształcenie: wyższe (psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej, polityki społecznej, pracy socjalnej, prawa, nauk o rodzinie, nauk o polityce publicznej).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Wymagania wstępne: wykształcenie wyższe

Grupa docelowa:

- osoby zajmujące funkcje kierownicze w placówkach całodobowej opieki (sektor przedsiębiorców)
- osoby ubiegające się o funkcje kierownicze w placówkach całodobowej opieki,
- osoby zainteresowane tematyką, chcące podnieść swoje kompetencje.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- c) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- d) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi¹³

Wpisz dodatkowe uwagi.

Kompetencja/kwalifikacja¹⁴

Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Menadżer opiekuna rodzinnego osoby niepełnosprawnej i niesamodzielnej

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁵

- a. Zna znaczenie organizacji w pomocy społecznej i pracy socjalnej
- b. Umie zarządzać sobą (racjonalnie zarządzać czasem, planować pracę, stosować właściwe metody przeciwdziałania wypaleniu opiekuna organizowanie opieki wytchnieniowej dla rodzinnych opiekunów
- c. Identyfikuje system usług medycznych i pomocy społecznej w kontekście potrzeb osób niepełnosprawnych oraz niesamodzielnych
- d. Potrafi udzielić informacji o możliwości uzyskania pomocy w zakresie opieki oraz pielęgnacji nad osobą zależną w środowisku lokalnym Jest gotowy do organizowania opieki wytchnieniowej dla rodzinnych opiekunów

¹³Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

- e. Rozpoznaje potrzeby rodzinnych opiekunów w zakresie opieki wytchnieniowej
- f. Posiada umiejętności interpersonalne niezbędne do komunikacji z osobami niepełnosprawnymi, niesamodzielnymi oraz ich rodzinnymi opiekunami
- g. Odpowiednio określa priorytety zaspokajania potrzeb rodzinnych opiekunów osób zależnych
- h. Interpretuje prawidłowo możliwości wsparcia dla rodzinnych opiekunów w środowisku lokalny
- i. Inicjuje współpracę z rodzinami, instytucjami, specjalistami świadczącymi usługi w ramach opieki instytucjonalnej i środowiskowej
- j. Jest gotowy do reagowania na sytuację konfliktową związaną z relacją pomagania przez członków rodziny
- k. Zna i identyfikuje skutki wypalenia opiekuna. Potrafi motywować rodzinnych opiekunów do współpracy na rzecz zaspokojenia potrzeb życiowych osobom niesamodzielnym
- l. Jest przygotowany do organizowania szkoleń dla opiekunów rodzinnych z zakresu opieki nad chorym w domu (uzyskanie wiedzy z zakresu psychologii osoby chorej, stosowania zalecanej przez lekarza diety, świadczenia usług z zakresu pielęgnacji)
- m. Zna symptomy wypalenia opiekuna
- n. Nadzoruje procesem korzystania z usług społecznych delegowanych osobom zależnym i ich rodzinnym opiekunom umożliwienie konsultacji w ramach spotkań ze specjalistami (psychologiem, psychiatrą, rehabilitantem, dietetykiem, pracownikiem socjalny)
- o. Posiada wiedzę na temat rozwiązywania konfliktów rodzinnych.
- p. Posiada umiejętności posługiwania się w praktyce komunikacją rozenbergowską. Posiada kompetencje komunikacyjne motywujące członków rodziny do współdziałania na rzecz zapewnienia niezbędnych potrzeb osobie zależnej
- q. Rozpoznaje i nazywa symptomy procesu stresu opiekuna. Umie inicjować i tworzyć grupy wsparcia dla rodzinnych opiekunów - (przeciwdziałanie syndromowi wypalenia opiekunów)

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Dla Realizatorów usługi na rzecz rodzinnych opiekunów osób zależnych.

Studia I stopnia praca socjalna, warsztaty komunikacji, warsztaty radzenia sobie ze stresem, kursy asertywności, specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownika socjalnego.

Minimalna liczba godzin usługi rozwojowej, która pozwoli na nabycie wskazanych w opisie kompetencji efektów uczenia się to 180h.

Moduły kształcenia

1. Teoretyczne podstawy opieki:
2. Rodzina jej funkcje i relacje wewnętrzne
3. Podstawy praca socjalnego
4. Podstawy wiedzy nt. systemów opieki i medycznych kierowanych do osób niesamodzielnych
5. Zarządzanie finansami
6. Planowanie usług
7. Planowanie i organizowanie pracy własnej i z rodziną.
8. Pierwsza pomoc przedmedyczna

Studia nie mają wpływu na proces instytucjonalizacji, ale mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji kadr pomocy społecznej w zakresie deinstytucjonalizacji.

Materiały: Studia praktyczne w formie zajęć stacjonarnych i zdalnych (wykłady), materiały do zajęć udostępniane w wersji elektronicznej.

Minimalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 20 osób.

Maksymalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 25 osób.

2 grupy

Wymagania wobec wykładowców:

Co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia warsztatów z zakresu psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej. Wymagane wykształcenie: wyższe (psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej, polityki społecznej, pracy socjalnej, prawa, nauk o rodzinie, nauk o polityce publicznej).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Opisz cechy grupy docelowej, która może być zainteresowana podniesieniem kompetencji/kwalifikacji, w tym np. jakie trzeba mieć wcześniejsze przygotowanie, żeby uczestniczyć w usłudze podnoszącej kompetencje/kwalifikacje. Uwzględnij informacje o tym, w jakiej wielkości przedsiębiorstw potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni. Pamiętaj, że w przypadku sektorów przemysłowych objętych reindustrializacją możliwe jest wsparcie pracowników także dużych przedsiębiorstw. W takim wypadku, weź je pod uwagę w opisie.

Kompetencje wyjściowe :

Studia I stopnia – praca socjalna, warsztaty komunikacji, warsztaty radzenia sobie ze stresem, kursy asertywności, specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownika socjalnego.

Grupa docelowa:

Osoby pracujące w MMŚP z sektora zainteresowane metodą case management w pracy socjalnej.

Walidacja i certyfikacja
<p>Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:</p> <p>e) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo</p> <p>f) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.</p>
Dodatkowe uwagi ¹⁶
Wpisz dodatkowe uwagi.

Kompetencja/kwalifikacja ¹⁷
Nazwa kompetencji/kwalifikacji
Menager / Koordynator usług społecznych i świadczeń socjalnych
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się ¹⁸
<ul style="list-style-type: none"> a. Zna lokalny system informacji o dostępnych usługach b. Potrafi koordynować współpracę w usługach społecznych w zakresie działań na poziomie międzyinstytucjonalnym c. Odpowiednio określa priorytety zaspokajania potrzeb klientów w perspektywie lokalnej d. Definiuje prawidłowo zasoby instytucji publicznych i niepublicznych w obszarze organizowania usług społecznych e. Kontroluje procesy podaży i popytu na usługi społeczne f. Jest przygotowany do zarządzania procesem korzystania z usług społecznych – (współpraca z mieszkańcami i realizatorami usług społecznych. Zna zasady diagnozowania potrzeb mieszkańców w zakresie usług społecznych g. Zarządza i koordynuje procesem świadczenia usług przez różnych dostawców (dostarczenie, realizowanie, nadzór nad jakością usług) h. Posiada kompetencje pozyskiwania partnerów do współpracy z instytucjami publicznymi oraz organizacjami pozarządowymi na rzecz dostarczania usług społecznych i. Posiada wiedzę na temat budowania sprawnego systemu usług społecznych j. Rozpoznaje i prawidłowo charakteryzuje obszary działań w celu projektowania nowych usług adekwatnie do lokalnych potrzeb mieszkańców k. Przygotowuje gminny program usług społecznych

¹⁶Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

- l. Prawidłowo interpretuje zasady budowania współpracy międzyinstytucjonalnej oraz międzysektorowej Potrafi zaprojektować kompleksową ofertę usług oraz zarządzać procesem ich dostarczania
- m. Posiada kompetencje do opracowania oraz wdrożenia programu usług (zabezpieczenie środków finansowych, przygotowanie umów w różnych partnerstwach
- n. Prawidłowo definiuje zasady indywidualizacji dostępu do usług społecznych
- o. Opracowuje i wdraża standardy usług społecznych

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Usługa kierowana do osób współpracujących z lokalnymi podmiotami polityki społecznej

Realizator świadczy usługi na rzecz mieszkańców gminy.

Studia II stopnia- praca socjalna, organizacja i zarządzanie. Minimalna liczba godzin usługi rozwojowej, która pozwoli na nabycie wskazanych w opisie kompetencji efektów uczenia się to 180h.

Studia nie mają wpływu na proces instytucjonalizacji, ale mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji kadr pomocy społecznej w zakresie deinstytucjonalizacji.

Ramowy:

1. Główne podejścia w polityce społecznej jako podstawy realizacji usług
2. Ekonomiczne, prawne, informacyjne, kadrowe i przestrzenno-czasowe instrumenty polityki społecznej opartej na usługach.
3. Style realizacji polityki społecznej
4. Nowe zarządzanie publiczne i governance.
5. Znaczenie partycypacji społecznej i zaangażowania podmiotów różnych sektorów.
6. Deinstytucjonalizacja, ekonomizacja i inne zmiany w systemach pomocy społecznej
7. Zakres pojęciowy usług: publicznych, społecznych, socjalnych.
8. Usługi jako odpowiedź na występujące ryzyka socjalne.
- 10 Potrzeby indywidualne i zbiorowe oraz ich zaspokajanie z perspektywy nauk społecznych

Materiały: Studia praktyczne w formie zajęć stacjonarnych i zdalnych (wykłady), materiały do zajęć udostępniane w wersji elektronicznej.

Minimalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 20 osób.

<p>Maksymalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 25 osób.</p> <p>2 grupy</p> <p>Wymagania wobec wykładowców:</p> <p>Co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia warsztatów z zakresu psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej. Wymagane wykształcenie: wyższe (psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej, polityki społecznej, pracy socjalnej, prawa, nauk o rodzinie, nauk o polityce publicznej).</p>
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?</p>
<p>Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:</p> <p>Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.</p>
<p>Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych</p> <p>Opisz cechy grupy docelowej, która może być zainteresowana podniesieniem kompetencji/kwalifikacji, w tym np. jakie trzeba mieć wcześniejsze przygotowanie, żeby uczestniczyć w usłudze podnoszącej kompetencje/kwalifikacje. Uwzględnij informacje o tym, w jakiej wielkości przedsiębiorstw potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni. Pamiętaj, że w przypadku sektorów przemysłowych objętych reindustrializacją możliwe jest wsparcie pracowników także dużych przedsiębiorstw. W takim wypadku, weź je pod uwagę w opisie.</p> <p>Kompetencje wyjściowe :</p> <p>Studia I lub II stopnia – praca socjalna, polityka społeczna, pedagogika, pedagogika specjalna</p> <p>Grupa docelowa:</p> <p>Pracownicy MMŚP z sektora zainteresowani zdobyciem nowych kompetencji zawodowych w strukturach lokalnych.</p>
<p>Walidacja i certyfikacja</p>
<p>Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:</p> <p>g) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo</p> <p>h) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?</p> <p>Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.</p>
<p>Dodatkowe uwagi¹⁹</p> <p>Wpisz dodatkowe uwagi.</p>

¹⁹Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

Kompetencja/kwalifikacja²⁰

Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Koordynator konferencji grupy rodzinnej (family group conference) – studia podyplomowe

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²¹

- a. Zna metodę konferencji grupy rodzinnej
- b. osiada umiejętności wykorzystywania różnych narzędzi pracy (dialog motywujący coaching)
- c. Jest przygotowany do pracy metodą konferencji rodzinnej
- d. Prawidłowo rozpoznaje etapy działania metodą Potrafi budować relacje partnerskich w pracy z rodzin
- e. Posiada kompetencje komunikacyjne motywującego pozytywnej zmiany
- f. Posiada wiedze na temat planowania i koordynowania spotkań grupy konferencji rodzinnej
- g. Zarządza i koordynuje procesem spotkań konferencji grupy rodzinnej
- h. Występuje w rolach (informatora, doradcy, interwenta, koordynatora w procesie spotkań konferencji grupy rodzinnej
- i. Zna zasady budowania pożądanej zmiany postaw członków rodziny
- j. Posiada umiejętności posługiwania się w praktyce zasadami pracy grupowej
- k. Rozpoznaje zasoby rodziny bliższej i dalszej oraz środowiska sąsiedzkiego
- l. Zna kodeks rodzinny i opiekuńczy
- m. Potrafi dokonać kompleksowej diagnozy przypadku z wykorzystaniem analizy SWOT
- n. Inicjuje proces zmiany postawy rodziców z biernej na aktywną poprzez uruchomienie aktywności własnej rodziców, bliższej i dalszej rodziny oraz środowiska sąsiedzkiego
- o. Zna zasady pracy grupowej
- p. w realizowaniu usługi Jest przygotowany do dokonania oceny i ewaluacji procesu zmian w prowadzonej konferencji grupy rodzinnej
- q. Wymienia i właściwie interpretuje zasady analizy SWOT w prowadzonym przypadku
- r. Posiada wysokie umiejętności interpersonalne
- s. Jest zdolny do dokonania obiektywnej oceny efektów działania konferencji grupy rodzinnej

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI**Opis usługi rozwojowej**

Usługa kierowana do osób zatrudnionych usługodawców wspierających osoby w środowisku. Realizator świadczy usługę konferencji grupy rodzinnej w celu ochrony dziecka/ dzieci przed utratą rodziny.

Studia II stopnia praca. Minimalna liczba godzin usługi rozwojowej, która pozwoli na nabycie wskazanych w opisie kompetencji efektów uczenia się to 180h.

Studia nie mają wpływu na proces instytucjonalizacji, ale mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji kadr pomocy społecznej w zakresie deinstytucjonalizacji.

Ramowy program:

1. Rodzina jej funkcje i znaczenie w procesie terapeutycznym
2. Angażowanie wspólnot i specjalistów w proces wsparcia
3. Trening interpersonalny
4. Wprowadzenie do treningu umiejętności społecznych
5. Metody pracy z rodziną
6. Podstawy psychologii więzi
7. Prawna ochrona dzieci i rodziny
8. Warsztaty z metody

Materiały: Studia praktyczne w formie zajęć stacjonarnych i zdalnych (wykłady), materiały do zajęć udostępniane w wersji elektronicznej.

Minimalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 20 osób.

Maksymalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 25 osób.

2 grupy

Wymagania wobec wykładowców:

Co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia warsztatów z zakresu psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej. Wymagane wykształcenie: wyższe (psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej, polityki społecznej, pracy socjalnej, prawa, nauk o rodzinie, nauk o polityce publicznej).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Opisz cechy grupy docelowej, która może być zainteresowana podniesieniem kompetencji/kwalifikacji, w tym np. jakie trzeba mieć wcześniejsze przygotowanie, żeby uczestniczyć w usłudze podnoszącej kompetencje/kwalifikacje. Uwzględnij informacje o tym, w jakiej wielkości przedsiębiorstw potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni. Pamiętaj, że w przypadku sektorów przemysłowych objętych reindustrializacją możliwe jest wsparcie pracowników także dużych przedsiębiorstw. W takim wypadku, weź je pod uwagę w opisie.

Kompetencje wyjściowe :

Studia I lub II stopnia – praca socjalna, polityka społeczna, psychologia , pedagogika specjalna, pedagogika, nauki o rodzinie

Grupa docelowa:

Pracownicy socjalni zainteresowani metodą w pracy socjalnej z indywidualnym przypadkiem. Osoby, które chcą pogłębić swoje kompetencje zawodowe lub zdobyć nowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- i) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- j) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi²²

Wpisz dodatkowe uwagi.

Kompetencja/kwalifikacja

Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Asystent osoby opuszczającej pieczę zastępczą – studia podyplomowe

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się²³

- a. Wie, czym jest pieczę zastępcza
- b. Potrafi zastosować metodykę pracy asystenta osoby opuszczającej pieczę zastępczą
- c. Rozumie rolę zawodową asystenta osoby opuszczającej pieczę zastępczą
- d. Posiada wiedzę na temat wybranych zagadnień z prawa cywilnego, karnego, rodzinnego
- e. Ma umiejętność opracowania indywidualnych programów usamodzielniania

²²Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

- f. Posiada kompetencje w zakresie doradztwa zawodowego
- g. Ma wiedzę na temat planowania i organizowania pracy z osobą opuszczającą pieczę zastępcza
- h. Jest wyposażony w umiejętności diagnozowania i prowadzenia ewaluacji
- i. Ma przekonanie o znaczącej roli przygotowania do życia w rodzinie
- j. Zna współczesne problemy społeczne
- k. Potrafi organizować czas wolny
- l. Jest przygotowany w zakresie podstaw przedsiębiorczości
- m. Ma wiedzę na temat polityki mieszkaniowej
- n. Ma umiejętności w zakresie mediacji i negocjacji
- o. Dostrzega znaczenie edukacji zdrowotnej
- p. Rozumie, czym jest zarządzanie budżetem i samodzielne gospodarowanie. Potrafi wspierać w sytuacji kryzysowej. Rozstrzyga dylematy etyczne pojawiające się w pracy asystenta osoby opuszczającej pieczę zastępczą
- q. Zna wybrane zagadnienia z zakresu prawa administracyjnego i ochrony danych osobowych
- r. Posiada umiejętności społeczne
- s. Ma świadomość potrzeby prowadzenia treningu rozwoju osobistego

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

60 osób [dwie grupy po 30 osób]

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Szkolenie w zakresie asystentury osoby opuszczającej pieczę zastępczą

Liczba godzin usługi: 250

Moduły kształcenia:

1. Wybrane zagadnienia z prawa cywilnego, karnego, rodzinnego
2. Wybrane zagadnienia z zakresu prawa administracyjnego i ochrony danych osobowych

3. Piecza zastępcza
4. Zadania i uprawnienia asystenta osoby opuszczającej pieczę zastępczą
5. Planowanie i organizowanie pracy z osobą opuszczającą pieczę zastępczą
6. Metodyka pracy asystenta osoby opuszczającej pieczę zastępczą
7. Indywidualne programy usamodzielniania
8. Diagnostyka i ewaluacja w pracy asystenta
9. Zarządzanie budżetem i samodzielne gospodarowanie
10. Organizacja czasu wolnego
11. Przygotowanie do życia w rodzinie
12. Współczesne problemy społeczne
13. Polityka mieszkaniowa
14. Wsparcie w kryzysie
15. Edukacja zdrowotna
16. Etyka w pracy asystenta
17. Mediacje i negocjacje
18. Umiejętności społeczne
19. Trening rozwoju osobistego

Studia nie mają wpływu na proces instytucjonalizacji, ale mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji kadr pomocy społecznej w zakresie deinstytucjonalizacji.

Materiały: Studia praktyczne w formie zajęć stacjonarnych i zdalnych (wykłady), materiały do zajęć udostępniane w wersji elektronicznej.

Minimalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 25 osób.

Maksymalna liczebność grupy uczestników szkolenia – 30 osób.

2 grupy

Wymagania wobec wykładowców:

Co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe w zakresie prowadzenia warsztatów z zakresu psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej. Wymagane wykształcenie: wyższe (psychologii, psychologii społecznej, pedagogiki, pedagogiki specjalnej, polityki społecznej, pracy socjalnej, prawa, nauk o rodzinie, nauk o polityce publicznej).

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Wymagania wstępne: wykształcenie wyższe

Grupa docelowa:

- kandydaci na asystenta osoby opuszczającej pieczę zastępczą,
- osoby zainteresowane tematyką, chcące podnieść swoje kompetencje.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- k) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- l) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi²⁴

W 2019 roku w pieczy zastępczej w naszym kraju przebywało 72 097 wychowanków, w tym w rodzinnej pieczy przebywało 55 429 dzieci, zaś w instytucjonalnej – 16 668 dzieci (Piecza zastępcza w 2019 roku, GUS). Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła badania na temat usamodzielniania wychowanków i na ich podstawie wyciągnęła m.in. wnioski, iż należy dopracować działania związane z pomocą osobom opuszczającą pieczę zastępczą, a zwłaszcza doprecyzować (sprofesjonalizować) zawód „opiekuna usamodzielniania” (Pomoc w usamodzielnianiu się pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej). Dlatego powołanie – asystenta (nie opiekuna, który pełni nieco inne zadania) osoby opuszczającą pieczę zastępczą jest potrzebne i uzasadnione.

Bibliografia:

Piecza zastępcza w 2019 roku, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/dzieci-i-rodzina/dzieci/piecza-zastepcza-w-2019-roku,1,4.html>.

Pomoc w usamodzielnianiu się pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2014, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/nik-o-usamodzielnianiu-dzieci-z-rodzin-zastepczych-i-domow-dziecka.html>.

²⁴Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

3. UZASADNIENIE WAŻNOŚCI (KOLEJNOŚCI) KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI ZAPREZENTOWANYCH W PUNKCIE 3.

Pilne jest uzupełnienia kompetencje kadr wspierających dzieci i młodzież po opuszczeniu pieczy zastępczej. Wsparcie tej grupy w środowiskowym funkcjonowaniu powinno być priorytetem. Pozostałe propozycje mogą być realizowane w dowolnej kolejności.

4. REKOMENDACJE RADY MAJĄCE NA CELU POPRAWĘ DOPASOWANIA KOMPETENCJI DO POTRZEB SEKTORA INNYCH NIŻ KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE, KTÓRYCH DEFICYT ZDIAGNOZOWANO W SEKTORZE I OPISANO W PKT. 3.

Nie dotyczy