

Załącznik 3

WARUNKI WDROŻENIA MODELU KOOPERACJE 3D W OPS – ZASOBY KADROWE W MODELU. POSZERZENIE TEMATYKI

ROZPOZNANIE ZASOBÓW KADROWYCH I DOKONANIE DOBORU PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH DO REALIZACJI ZADAŃ W OPARCIU O MODEL

Rekomendujemy **rozeznanie zarówno niedoborów kadrowych, jak i faktycznego potencjału**, jakim dysponują pracownicy ośrodka w zakresie kompetencji metodycznych, niezbędnych do realizacji zadań w ramach MODELU.

Istotne jest, aby planowane działania były realizowane przez **pracowników zgłaszających chęć uczestnictwa**, gotowych do podniesienia swoich kwalifikacji, nastawionych na rozwój, elastycznych i gotowych do zmiany specyfiki pracy. Kadra zarządzająca OPS powinna przedstawić kadrze, na przykład w ramach wspólnego spotkania, zasoby i ograniczenia wynikające z uczestnictwa w realizacji działań w ramach MODELU tak, aby pracownicy mogli świadomie podjąć decyzję o udziale. Optymalnym rozwiązaniem jest zaproszenie pracowników socjalnych, zainteresowanych uczestnictwem w realizacji MODELU do wspólnych prac nad wdrażaniem go w danej jednostce. Dzięki temu pracownicy socjalni będą mieli większą motywację.

Pracownik socjalny pełni kluczową rolę w MODELU. Jego aktywność obejmuje pracę w środowisku osób, rodzin i grup społecznych – m.in. uczestniczy w budowaniu sieci wsparcia, inicjuje współpracę, angażuje partnerów, daje merytoryczny wkład do współpracy. Jest zaangażowany w pracę od początku wdrażania działań w ramach Modelu w ośrodku. W związku z powyższym, przed kadrą zarządzającą stoi zadanie odpowiedniego doboru pracowników socjalnych spośród kadry pracowniczej i przygotowania ich do realizacji zadań w ramach MODELU.

Zakres pełnionych ról przez pracownika socjalnego wdrażającego MODEL Kooperacji 3D, znacznie szerszy wachlarz możliwych do wykorzystania zasobów w pracy z osobą i rodziną, współpraca z przedstawicielami innych instytucji i organizacji predysponuje do pracy w oparciu o MODEL te osoby, które są lub mogą być wyposażone **w specyficzne kompetencje**. Mowa tu zarówno o kompetencjach formalnych, jak i tych związanych z zasobem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

W zakresie kompetencji formalnych rekomendujemy, by pracownik socjalny:

- posiadał specjalizację w zawodzie: pracownik socjalny I lub II stopnia – szczególnie preferowana jest specjalizacja II stopnia w zakresie pracy socjalnej ze społecznością lokalną lub
- ukończył szkolenie z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych¹.

Podkreślamy, że jest to jedynie rekomendacja w zakresie kwalifikacji zawodowych.

¹ Zgodnie z zapisami ustawy o realizowaniu usług społecznych przez Centrum Usług Społecznych.

Cechy osobowe i postawy, które predestynują pracownika socjalnego do wykonywania zadań w ramach MODELU

1. Uznanie godności każdego człowieka jako najwyższego nakazu etycznego, szacunek i uznanie dla różnorodności, umiejętność okazywania szacunku, postawa przeciwstawiania się dyskryminacji, niesprawiedliwej polityce i praktyce wobec grup defaworyzowanych.
2. Otwartość, życzliwość wobec innych ludzi, empatia, tolerancja.
3. Elastyczność, odpowiedzialność, zaangażowanie, umiejętność dochowania tajemnicy, kreatywność, komunikatywność, chęć współdziałania, umiejętność myślenia analitycznego, innowacyjność, lojalność wobec instytucji, jej misji, wartości i celów.

Kompetencje w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatne w pracy socjalnej, realizowanej w ramach MODELU Kooperacji 3D obejmują m.in. umiejętności:

- tworzenia i podtrzymywania wspomagających stosunków profesjonalnych,
- obserwacji, dokonywania analizy i formułowania wniosków,
- wykorzystywania teorii osobowości oraz metod diagnostycznych,
- angażowania jednostek, grup, społeczności w starania na rzecz rozwiązywania ich własnych problemów i zdobywania ich zaufania,
- opracowania innowacyjnych rozwiązań dla realizacji potrzeb, mediowania i negocjowania pomiędzy stronami,
- zdobywania informacji i zestawiania danych istotnych dla przygotowania historii przypadku, diagnozy, raportu,
- zapewniania kontaktów międzyorganizacyjnych,
- interpretowania i komunikowania potrzeb społecznych wobec opinii publicznej, instancji legislacyjnych i dysponentów funduszy,
- udzielania porad,
- formułowania diagnozy socjalnej oraz planu pomocy (projektowanie działań),
- stosowania w praktyce metod i technik monitorowania i ewaluacji,
- komunikacyjne i nawiązywanie kontaktu,
- rozumienia sytuacji osoby lub rodziny,
- pracy z osobą, rodziną i ważnymi osobami z ich otoczenia,
- organizowania i prowadzenia grup zadaniowych,
- aktywizowania społeczności lokalnej,
- posługiwania się i stosowania w praktyce przepisów prawa,
- inicjowania i współrealizowania projektów działań społecznych, wspomagania aktywności, kształtowania postaw i stosunków międzyludzkich,
- pobudzania społecznej aktywności i inspirowania działań samopomocowych w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych,
- udzielania klientowi precyzyjnej informacji,

- współpracy,
- efektywnego organizowania zróżnicowanych form pomocy oraz zarządzania nimi,
- planowania strategicznego,
- pobudzania samozaradności indywidualnej².

PODJĘCIE DZIAŁAŃ, MAJĄCYCH NA CELU DOSKONALENIE ZAWODOWE KADRY W KONTEKŚCIE INICJOWANIA KOOPERACJI I REALIZACJI ZADAŃ W MODELU

Przed wdrożeniem MODELU konieczne jest przygotowanie pracowników do zastosowania go w praktyce. Z uwagi na zaproponowane rozwiązania, konieczne jest **podniesienie kompetencji zarówno pracowników wyłonionych do wdrożenia działań w ramach MODELU**, jak i innych pracowników współpracujących w obrębie jednego ośrodka (pracownicy socjalni, asystenci rodzin, koordynatorzy, konsultanci). W planowanym zakresie merytorycznego wsparcia dla kadry powinny znaleźć się zarówno warsztaty/szkolenia/spotkania informujące o MODELU i przygotowujące do jego realizacji, jak i szkolenia metodyczne, podnoszące jej kompetencje zawodowe.

Rekomendowane szkolenia dostępne na rynku

- sposoby korzystania z narzędzi analizy, diagnozy i ewaluacji rekomendowanych do wykorzystania w MODELU,
- środowiskowa praca socjalna,
- dialog społeczny, nawiązywanie partnerstw, pozyskiwanie zasobów do współpracy,
- praca z osobą, rodziną w oporze – wspomaganie w procesie zmian, przygotowanie do zmiany, wspieranie w dokonaniu zmiany i jej utrwalanie, przezwyciężania oporu przed zmianą, metody i techniki motywowania w pracy socjalnej, podstawy komunikacji społecznej, w tym umiejętności operowania językiem „korzyści”,
- wykorzystanie Podejścia Skoncentrowanego na Rozwiązaniach (PSR) i Dialogu Motywującego (DM) w pracy z rodzinami,
- mediacje i negocjacje w pracy socjalnej,
- opracowanie i negocjowanie z osobą, rodziną założeń indywidualnego projektu socjalnego i kontraktu socjalnego (analiza SWOT sytuacji rodziny, określanie celów, działań, przewidywanych efektów, nawiązywanie współpracy środowiskowej),
- podstawy formalno-prawne współpracy, szczególnie praca z danymi osobowymi (RODO).

² A. KURCZ: *Standardy umiejętności w pracy socjalnej. Samoocena opanowania umiejętności zawodowych przez pracowników socjalnych*. W: *Praca socjalna. Wybrane problemy zawodu w okresie transformacji społecznej*. J. BRĄGIEL, A. KURCZ (red.). Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2003, s. 106–112.

Najbardziej pożądanym i skutecznym wzorcem zdobywania wiedzy o współpracy środowiskowej są szkolenia, najlepiej o charakterze warsztatowym, wykorzystujące metody aktywizujące, w których uczestniczą pracownicy realizujący działania na rzecz osób, rodzin i grup społecznych w ramach jednego miasta lub powiatu, w tym pracownicy kooperujących instytucji. W pierwszej kolejności można rozważyć zorganizowanie wspólnego szkolenia dla władz gminy (lub osób zaangażowanych w działania kooperacyjne ze strony gminy), dyrektora OPS (lub jego zastępcy) oraz pracowników socjalnych.

**Przykładem dobrych praktyk edukacji w formule interdyscyplinarnej jest
miasto Bielsko-Biała**

W ramach OPS funkcjonuje Zespół profilaktyki, rozwiązywania problemów uzależnień i przeciwdziałania przemocy w rodzinie, który regularnie organizuje szkolenia dotyczące doskonalenia współpracy przedstawicieli różnych instytucji.

W spotkaniach szkoleniowych biorą udział np. przedstawiciele Policji, sądu, jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, oświaty. Wspólne doskonalenie zawodowe wpływa pozytywnie na efektywniejszą pracę z osobami, rodzinami wymagającymi wsparcia i pomocy w rozwiązywaniu swojej trudnej sytuacji życiowej oraz ułatwia współpracę przedstawicieli instytucji działających z tymi osobami, rodzinami i na ich rzecz.