

Barbara Bartoszewicz

Wpływ szkoleń na rozwój zawodowy pracowników w jednostce pomocy społecznej

Edukacja Humanistyczna nr 1 (26), 245-248

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Barbara Bartoszewicz
Wielofunkcyjna Placówka
Opiekuńczo-Wychowawcza im. K. Maciejewicza
w Szczecinie

WPLYW SZKOLEŃ NA ROZWÓJ ZAWODOWY PRACOWNIKÓW W JEDNOSTCE POMOCY SPOŁECZNEJ

Sprawne zarządzanie jednostką pomocy społecznej jest domeną ludzi, którzy są w niej zatrudnieni. Pracownicy są szczególnym zasobem tej organizacji, bowiem ich kompetencje w postaci wiedzy, doświadczenia, umiejętności i zdolności stają się zasobem o charakterze strategicznym, który pozwala prawidłowo sprawować funkcję opiekuńczą, doradczą i „pomocową” wobec klientów, często osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji. Dlatego warto inwestować w pracowników, którzy tworzą swoisty kapitał ludzki, ponieważ prowadzi to do osiągnięcia korzyści w postaci wartości dodanej dla instytucji pomocy społecznej. Warto również propagować tę ideę, ukazując korzyści dla jednostki w postaci lepszego bytu, możliwości dalszego rozwoju, satysfakcji z wykonywanej pracy i podniesienia jakości życia.

Na efektywność zawodową pracownika mają wpływ nie tyle jego trwałe cechy osobowości, co jego kompetencje, których poziom ulega zmianie pod wpływem różnego rodzaju oddziaływań. Poprzez szkolenia, warsztaty, treningi, programy coachingowe możemy wpływać na podnoszenie kwalifikacji pracownika do poziomu oczekiwanego na danym stanowisku. Ale to nie wszystko. Poprzez różne formy doksztalcania i stymulowania rozwoju pracownik osiąga poziom kompetencji wymagany na wyższych stanowiskach, co otwiera mu dalszą drogę awansu zawodowego.

Aspekty rozwoju zawodowego pracowników służb społecznych

Rozwój zawodowy jest procesem przebiegającym przez większą część życia. U każdego rozpoczyna się w różnym wieku, jednak zawsze związany jest z rozwojem umiejętności, zdolności, wiedzy oraz cech osobowości odnoszących się do pracy zawodowej¹. Planowanie własnego rozwoju kariery nie powinno być już dla nikogo zaskoczeniem. Dzięki przemyślanym krokom można znaleźć dającą zadowolenie i dobre warunki

¹ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2007, s. 89.

finansowe pracę. Im lepiej jest człowiek do tego przygotowany, tym większe ma szanse, że proces ten zakończy się sukcesem.

Zmiany zachodzące w dzisiejszym świecie, związane z konkurencją, nowymi technologiami, globalizacją, sprawiają, że osoby które chcą utrzymać się i rozwijać na rynku pracy, muszą planować i kształtować swój rozwój zawodowy od początku wstąpienia na ścieżkę zawodową. W czasach, gdy najpopularniejszymi słowami na rynku pracy są: mobilność, elastyczność, przekwalifikowanie się, nie można mówić o tradycyjnym przypisywaniu na stałe osoby do konkretnej branży. Dlatego niezmiernie ważne jest, aby posiadać w swoim portfolio szeroki wachlarz kompetencji. Kluczem do sukcesu są umiejętności, rozległe kwalifikacje i świadome oraz dojrzałe budowanie swojej drogi zawodowej. Ludzie pytani o to, czym kierują się przy wyborze miejsca pracy, najczęściej wybierają satysfakcję z wykonywanego zawodu oraz dobrą atmosferę.

Od współczesnego pracownika pomocy społecznej wymaga się dobrej znajomości ciągle zmieniających się przepisów, odporności na stres i wypalenie zawodowe, dobrego radzenia sobie w różnych sytuacjach z trudnym klientem i dodatkowo kreatywności, innowacyjności, umiejętności kooperowania z różnymi podmiotami, umiejętności korzystania z zasobów instytucjonalnych i ludzkich oraz wielu innych cech osobowościowych i moralnych.

Specyfika zawodu pracownika pomocy społecznej polega na tym, że w praktyce zawodowej realizowana jest nie jedna rola zawodowa, ale seria ról. Role zawodowe tej grupy pracowników wynikają z kategorii aktywności celów, jakim służy ta aktywność. Zakres ról zawodowych zależy od specyficznych zadań, jakie pracownik realizuje wobec klienta, instytucji oraz społeczności. W literaturze przedmiotu wymienia się najczęściej takie role zawodowe, jak: planista, badacz, administrator, konsultant, superwizor, nauczyciel, kierownik, adwokat, arbiter, pośrednik, zarządzający przypadkiem, mediator, negocjator, terapeuta, osoba kierująca, doradca. W świetle ustawy o pomocy społecznej pojawia się zapotrzebowanie na inny model roli zawodowej pracownika pomocy społecznej. Wyraźnemu poszerzeniu uległy zadania oraz oczekiwania posiadania przez tę grupę zawodową znacznie szerszych umiejętności.

Rozwój zawodowy pracowników pomocy społecznej – misja czy konieczność

Rozwój zawodowy przebiega w ramach ogólnego rozwoju człowieka i dotyczy niemal całego życia. Teorie rozwoju zawodowego podkreślają, że rozpoczyna się on w okresie dzieciństwa i trwa do wieku dojrzałego. Rozwój zawodowy to proces wdrażania obrazu samego siebie. Poglądy ludzi na to, kim są, zostają odzwierciedlone w tym, co robią. Jest to zatem postępujący, ciągły i nieodwracalny proces, którego celem jest wybór zawodu. Kierunek i tempo przechodzenia jednostki od jednego poziomu zawodowego do drugiego jest uzależnione od inteligencji, pozycji społecznej, ekonomicznej, zainteresowań i wartości. Satysfakcja zawodowa i życiowa zależy od zakresu, w jakim jednostka może w swojej pracy dać wyraz własnym zdolnościom, zainteresowaniom i wartościom. Gdy człowiek może w swojej pracy zawodowej wyrazić swój charakter, gdy jednoczy się z misją instytucji, w której pracuje, ma poczucie samorealizacji, przynależności i stałości. Może wykonywać taką rolę zawodową, która go inspiruje i motywuje do efektywnej pracy². Dodat-

² A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, PWN, Warszawa 2007, s. 356.

kowo na efektywność mają wpływ trwałe cechy osobowości, kompetencje, które poprzez różne oddziaływania, np. szkolenia, warsztaty, treningi, ulegają modyfikacji. Coraz częściej pracodawcy sami dbają o rozwój swoich pracowników, już na początku ustalając z nimi etapy rozwoju w danej organizacji.

Rola zawodowa pracowników pomocy społecznej jest w trakcie istotnych przemian, co jest spowodowane zarówno zmianami dokonującymi się w strukturze problemów społecznych, zmianą miejsca instytucji pomocy społecznej, jak i związaną z tymi przemianami filozofią pracy socjalnej. Zgodnie z założeniami ustawy o pomocy społecznej pracownicy służb społecznych winni być jednocześnie diagnostykami, profilaktykami lokalnych problemów społecznych oraz animatorami samopomocowych przedsięwzięć na rzecz rozwiązywania najróżniejszych ludzkich problemów. Zarówno badania, jak i obserwacja rzeczywistości wskazują, że sprostanie wymaganiom stawianym przez ustawę napotyka na poważne trudności natury obiektywnej, jak i subiektywnej.

Pewnym rozwiązaniem jest propozycja kształcenia pracowników jednostek pomocy społecznej do wyraźnie wyspecjalizowanych ról zawodowych, które ułatwić mogą wybór zakresu pracy – tak samej pracy socjalnej, jak i dla pracy socjalnej. Głównym celem kształcenia dziś jest szukanie odpowiedzi na pytanie, jak najlepiej przygotować pracownika pomocy społecznej do nowych, niezbędnych ról zawodowych, niezbędnych tak w pracy socjalnej, jak i w pełnieniu wielu ważnych zadań wiążących się z kierowaniem instytucjami pomocy społecznej, a także wynikających z faktu współuczestnictwa w sieci podmiotów rozwiązujących problemy społeczne w środowisku lokalnym. Próba odpowiedzi na to pytanie jest propozycja takiego sposobu kształcenia – teoretycznego, jak i praktycznego – aby spełniał on oczekiwania instytucji i środowiska lokalnego, podmiotów szukających rozwiązań.

Sylwetka pracownika pomocy społecznej i jego rola zawodowa zmieniały się w zależności od potrzeb jednostki, grup czy całych społeczności. Poprzez rozbudowany i ciągle doskonalony system kształcenia przeszedł on drogę szeregu zmian i ulepszeń, aby w czasach współczesnych mógł być postrzegany jako profesjonalista nastawiony przede wszystkim na pomoc ludziom potrzebującym poprzez działanie na rzecz zarówno pojedynczego człowieka, jak i całej społeczności lokalnej. Szukanie optymalnego modelu kształcenia jest zadaniem wszystkich podmiotów kształcących pracowników służb społecznych, niezależnie od miejsca, gdzie ono się odbywa, jednakże najodpowiedniejsze wydają się podmioty kształcące na poziomie licencjackim i uniwersyteckim. Kształcenie do roli badacza i stratega wymaga bowiem wyjścia poza schemat obligatoryjnego programu przygotowania do zawodu, wymaga też odpowiednich warunków.

Podsumowanie

Seneka powiedział: „Jeśli ktoś nie wie, do którego portu płynie – żaden wiatr nie jest dla niego dobry”. Znanе jest też powiedzenie: „Jeśli nie wiesz dokąd zmierzasz, zajdziesz gdzie indziej”. Wniosek zatem jest prosty: zarówno życiu, jak i w sferze zawodowej bardzo ważne jest wyznaczenie sobie celów i działanie według wyznaczonego planu.

Możliwość rozwoju zawodowego stanowi dla pracowników instytucji pomocy społecznej jedną z podstawowych wartości w życiu zawodowym. Jednak nieadekwatne działania rozwojowe mogą rodzić poczucie frustracji i prowadzić do odejścia dobrych, wartościowych pracowników, którzy być może w innej pracy dostrzegą możliwości wyko-

rzystania własnych kompetencji. Bardzo istotne jest więc tworzenie odpowiednich warunków wspierających pracowników w realizacji ich planów rozwojowych, integracji celów pracowników z celami jednostki pomocy społecznej. Jest wiele korzyści z takiego pojmowania rozwoju, m.in.: podniesienie efektywności pracy, zmniejszenie rotacji pracowników, urealnienie planów zawodowych, radzenie sobie z wypaleniem zawodowym.

Rozwój zawodowy wymaga odpowiedniego, długofalowego zarządzania. W instytucjach pomocy społecznej wyraźnie zauważalne jest bardzo pozytywne zjawisko dbałości o rozwój intelektualny i zawodowy pracowników. Kierownicy tych instytucji dostrzegają, że pracownik usatysfakcjonowany, zadowolony, doceniony to dobry i wydajny pracownik. Dzisiejszy rynek pracy stwarza coraz więcej możliwości. Różnorodne firmy kuszą potencjalnych pracowników szerokim pakietem pozafinansowych korzyści, które są niczym innym jak inwestowaniem w rozwój zawodowy. Kluczowym zatem aspektem staje się zadowolenie pracownika i motywowanie go w taki sposób, aby związał się z firmą na dłużej.

Barbara Bartoszewicz

Wpływ szkoleń na rozwój zawodowy pracowników w jednostce pomocy społecznej

Dla menedżerów wielu zakładów pracy dbanie o rozwój intelektualny i zawodowy pracowników, tworzących załogę, uzyskało status zadania strategicznego. Jeżeli organizacja chce zatrzymać pracowników i utrzymać ich zaangażowanie na odpowiednim poziomie, kapitał ludzki musi podlegać rozwojowi. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie roli szkoleń, jaką jednostka pomocy społecznej pełni w rozwoju pracowników.

Influence of training on professional development of employees in the unit of social assistance

For many managers in workplaces, care about intellectual development and professional workers, creating a crew, given the status of the strategic tasks. If an organization wants to retain employees and maintain their involvement at the appropriate level, human capital must be subject to development. The purpose of this paper is to present the role of training that an entity plays in the social assistance staff development.

Translated by Barbara Bartoszewicz