

# Jolanta Łaskawska

---

## Sprawozdanie z konferencji „Management socjalny – wczoraj, dziś i jutro”

---

Nauczyciel i Szkoła 1-2 (42-43), 245-253

---

2009

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Jolanta ŁASKAWSKA

---

## Sprawozdanie z konferencji „Management socjalny – wczoraj, dziś i jutro”

W dniach 27–29 marca 2007 r. odbyła się w Zakopanem I Międzynarodowa Konferencja *Management socjalny – wczoraj, dziś i jutro*.

Organizatorami konferencji były: Górnośląska Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Kard. Augusta Hlonda w Mysłowicach, Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji w Bytomiu oraz Kolegium Pracowników Służb Społecznych w Chorzowie. Wszystkich gości przybyłych na konferencję przywitał Rektor GWSP w Mysłowicach dr Mirosław Wójcik. W swoim wystąpieniu podkreślił rangę spotkania mającego na celu prezentację problematyki managementu jako nowej formy działania służb socjalnych punktu widzenia badaczy i praktyków – przedstawicieli wyższych uczelni z Niemiec, Francji, Czech i Polski, a także instytucji i organizacji rządowych i pozarządowych działających w krajach, których przedstawiciele uczestniczyli w konferencji. Rektor M. Wójcik zwrócił uwagę na stosunkowo nowy w polskich realiach kontekst case managementu jako teoretyczno-praktycznej koncepcji organizowania pomocy społecznej. Podkreślił, iż dokonujące się w latach 90. w Polsce przemiany spowodowały konieczność poszukiwania nowych rozwiązań problemów społecznych. Podejście case managementu polegające na dostosowaniu strategii usług socjalnych oraz istniejących możliwości działań zaspokajających potrzeby klienta okazuje się adekwatnym rozwiązaniem. Kończąc wprowadzające wystąpienie, rektor M. Wójcik podkreślił, iż management związany z analizą działań menedżerskich, planowaniem i organizowaniem pomocy wymaga ciągłych usprawnień. Wymiana doświadczeń polskich i zagranicznych w zakresie kształcenia profesjonalistów managementu socjalnego może zaowocować interesującymi wspólnymi projektami.

Oddając przewodniczenie konferencji i dyskusji panelowej prof. Lucynie Frąckiewicz (GWSP – Mysłowice), dr M. Wójcik zapowiedział temat referatu Pani Profesor: *Management socjalny w usługach społecznych*.

W swoim wystąpieniu prof. L. Frąckiewicz podniosła trzy kwestie. Pierwsza dotyczyła zależności między rozwojem gospodarczym kraju a zatrudnieniem osób w usługach w wybranych krajach Europy Zachodniej oraz w Polsce. Przytoczone dane statystyczne wykazują w tej kwestii ścisłą zależność. Wystarczy podać, że w Belgii, Danii, Holandii, Norwegii, Szwecji, Wielkiej Brytanii udział zatrudnionych w usługach przekracza 70% ogółu zatrudnionych, podczas gdy w Polsce udział ten sięga 50%. Następnie Profesor wyjaśniła relację między usługami publicznymi i socjalnymi. Zwróciła uwagę, iż management

usług, zwłaszcza usług socjalnych, jako problem jest mało znany w literaturze przedmiotu w Polsce, bowiem mieszczą się one w usługach publicznych.

Drugą ważną kwestią to szkolenie pracowników usług społecznych ze względu na istotne cechy oraz procedury reagowania na nie usługodawców. Szczególne znaczenie według prof. L. Frąckiewicz mają umiejętności dotyczące umiejętności interakcji klient – klient, a także takie cechy jak spostrzegawczość, wrażliwość, odpowiedzialność oraz prawidłowe reagowanie w sytuacjach konfliktowych.

W dalszej kolejności prof. L. Frąckiewicz przybliżyła problematykę jakości usług publicznych rozwiniętą w krajach zachodnioeuropejskich, natomiast w Polsce mało zbadaną. Istota problemu leży między innymi w tym, iż „Kadra zarządzająca nie rozumie, jakie są oczekiwania klientów od usług”. Kolejne zarzuty pod adresem jakości usług są wypadkową wiedzy klientów i pracowników na temat przestrzegania wytycznych i standardów.

W podsumowaniu prof. L. Frąckiewicz stwierdziła, że potrzebne są w tej materii pełniejsze badania diagnostyczne, a ich wyniki uwzględnienia w projektowaniu szkolenia pracowników socjalnych. Podkreśliła również rolę koncepcji „Nowego Zarządzania w Sektorze Publicznym” (*New Public Management*) rozwijającego się w Wielkiej Brytanii czy administrowanie usługami przez kontrakty (*question publique par contacts*) we Francji i Belgii.

Następnie głos zabrał dr inż. Mirosław Czapka (Dyrektor Górnośląskiej Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Kardynała A. Hlonda w Mysłowicach), który przedstawił referat *Management socjalny na przykładzie Zakładów Pracy Chronionej*.

Zadaniem polityki społecznej wobec osób niepełnosprawnych jest integrowanie tej grupy ze społeczeństwem na płaszczyźnie zawodowej i społecznej. Stereotypowe krzywdzące oceny osób niepełnosprawnych powodują, że często są kategorią w znacznym stopniu izolowaną społecznie. Stąd dążenia do tworzenia miejsc pracy i zawodowej integracji tej grupy osób. Jednym z rozwiązań są zakłady pracy chronionej nastawione na wspieranie aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy. O znaczeniu zakładów pracy chronionej rehabilitacji zawodowej i społecznej świadczy udział procentowy osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku. W roku 2004 aż 86% osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej zmniejszył się na korzyść osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy (w 2005 r. – 16%, w 2006 r. – 17%).

Przechodząc do zasadniczej kwestii referatu, dr inż. M. Czapka podkreślił, że idea managementu jest odpowiedzią na urynkowanie usług.

Pomoc społeczna powinna:

- być skuteczna, tzn. trafiać do potrzebujących;
- być efektywna, czyli na najwyższym poziomie, oznacza to również konieczność ograniczenia nieuzasadnionych i zbędnych kosztów;
- uwzględniać konkurencyjność rynku (obniżanie ceny) oraz powinna być opłacalna, zapewniać zysk i rozwój.

Zaprezentowana przez dr. inż. M. Czapkę analiza ustaw, w oparciu o które działają zakłady pracy chronionej, ukazuje malejące zainteresowanie przedsiębiorców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Ukazaniu praktycznego wymiaru zarządzania pracą społeczną poświęcone było kolejne wystąpienie. Bożena Antończyk (Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej w Chorzowie) wygłosiła referat *Zarządzanie pomocą społeczną w aspekcie praktycznym*.

Nawiązała do ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r., wskazując na jej charakter porządkowy w stosunku do poprzednich regulacji oraz wymóg dostosowania systemu pomocy społecznej do przepisów unijnych. System pomocy społecznej jest wypadkową faktycznych potrzeb społeczności lokalnej oraz możliwości finansowych samorządów. Jest także rezultatem przyjętej koncepcji zarządzania podstawowymi jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, tj. OPS-ami, MOPS-ami i PCPR-ami.

Charakteryzując środowisko życia mieszkańców Chorzowa, referentka wskazała skutki restrukturyzacji przemysłu na Śląsku i zubożenie wielu rodzin (7213 rodzin objętych pomocą). Ośrodek Pomocy Społecznej w Chorzowie uzyskał kompetencje do realizacji wielu zadań; wśród nich znalazły się:

- pomoc społeczna w części dotyczącej zadań gminy i powiatu,
- przyznawanie i wypłacanie dodatków mieszkaniowych,
- przyznawanie i wypłacanie świadczeń rodzinnych,
- sprawy z zakresu zaliczek alimentacyjnych i obsługa dłużników alimentacyjnych,
- rehabilitacja społeczna osób niepełnosprawnych,
- przyznawanie i wypłacanie stypendiów socjalnych oraz zapomóg losowych dla uczniów,
- inne zadania wynikające z ustaw i programów miejskich (np. Program Bezpieczne Miasto, Program Integracji Mniejszości).

Ośrodek jest instytucją przyznającą wszystkie świadczenia pieniężne w ramach szeroko rozumianego zabezpieczenia socjalnego. Skupienie całej działalności w jednym miejscu ma niewątpliwie dobre strony (dobry przepływ informacji między działami i możliwość uzyskania ich przez klientów). Negatywnym aspektem jest duża liczba mieszkańców odwiedzających codziennie ośrodek – często „przy okazji” załatwiania innych spraw. Na strukturę organizacyjną składają się sekcje, działy i stanowiska samodzielne oraz ośrodki wsparcia wspomagające pracę ośrodka i pracowników socjalnych. Ośrodek zatrudnia 170 osób.

Polityka kadrowa nagradzająca osoby podnoszące kwalifikacje sprzyja uzupełnieniu bądź podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Do połowy lat 90. pracownicy legitymowali się głównie wykształceniem zdobytym w szkołach policealnych. W końcu lat 90. oferty szkół wyższych na Śląsku pozwoliły uzupełnić wiedzę. Na dzień 31 XII 2006 r. ośrodek zatrudniał na stanowisku pracownika socjalnego 61 osób, z których 32 osoby posiadały wykształcenie wyższe magisterskie, 12 osób wykształcenie wyższe licencjackie, a 17 ukończyło szkołę pracowników socjalnych. Skuteczność pracy wymaga oprócz kompetentnej kadry, znajomości problemów społecznych występujących w środowisku oraz

funduszy. Poszukiwanie najtańszego wykonawcy usług to również zadanie dyrektora ośrodka. W Chorzowie powstało kilka dużych, dobrze działających organizacji pozarządowych współpracujących z ośrodkiem dla dobra klientów.

Dyrekcja ośrodka wciąż poszukuje najefektywniejszych zmian w obszarze pracy służb społecznych, m.in. na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, zintegrowania działań w różnych obszarach, opracowania zestawu działań na rzecz aktywnej integracji skoordynowanych z możliwymi kierunkami wsparcia przez Europejski Fundusz Społeczny.

W podsumowaniu B. Antończyk stwierdziła: „Zarządzanie instytucją taką jak ośrodek pomocy społecznej w dużym mieście pokazuje, jak wieloaspektowy to jest proces, jak szerokiej wiedzy potrzeba, by móc ze zrozumieniem wykonywać wszystkie zadania. Pokazuje również, że dla menadżerów pomocy zdobywanie wiedzy i uzupełnianie kwalifikacji jest procesem ciągłym i niezbędnym dla uzyskiwania dobrych efektów w ich pracy”.

Maria Dłucik (Dyrektor Kolegium Pracowników Służb Społecznych w Chorzowie) prezentowała *Przygotowanie profesjonalistów do organizacji i zarządzania pomocą społeczną na przykładzie Polski*. Wejście Polski do Unii Europejskiej powoduje potrzebę ciągłego korygowania systemu kształcenia do zawodów społecznych z uwzględnieniem standardów europejskich. Przygotowanie do profesji pracownika socjalnego staje się coraz bardziej złożone, wymaga kształcenia interdyscyplinarnego. Konieczne jest zatem wyważenie zawartości treściowych, uwzględniające podstawowe, stanowiące istotę działalności zawodowej wymiary: międzyosobowy, transsytuacyjny, a nawet rutynę. W kształceniu chodzi więc o wydobycie tego, co zezwala na różnorodne style pojedynczego działania, a jednocześnie pozwala na zachowanie jedności. Stąd podstawowe pytanie: Jak kształcić, aby jak najlepiej przygotować przyszłych absolwentów różnych poziomów szkół do pracy w zawodach społecznych? Pytanie, jak stwierdziła M. Dłucik, jest ciągle otwarte. Chodzi przede wszystkim o to, żeby efekty kształcenia – zdobyta wiedza, umiejętności i sprawności stanowiące wspólny wymiar ogólnego przygotowania można było przełożyć na pojedyncze działanie osadzone w konkretnym systemie wartości, umocnionym twórczymi zdolnościami. W każdym profesjonalnym działaniu chodzi o znalezienie sposobów, które można byłoby zastosować w danym konkretnym przypadku.

Następnie M. Dłucik przeszła do prezentacji struktury kształcenia kadry do sektora pomocy społecznej w Polsce. W postaci graficznej zaprezentowała strukturę kształcenia, z której wynika, że przebiega ono na kilku poziomach: licea profilowane (profil społeczny), szkoły policealne, kolegia pracowników służb społecznych, uczelnie wyższe oraz specjalizacje zawodowe, studia podyplomowe i kształcenie ustawiczne. W szkole policealnej można uzyskać profesję w obszarze asystencji socjalnej ze specjalnością: opiekun w domu pomocy społecznej, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, terapeuta zajęciowy. W kolejności referentka wskazała na przykładzie województwa śląskiego lokalizację szkół policealnych i warunki nauki w zakresie poszczególnych specjalizacji. Następnie, powołując się na podstawę prawną, omówiła działalność edukacyjną kolegiów pracowników służb społecznych.

W przypadku województwa śląskiego szkoły takie mieszczą się w Chorzowie, Czeladzi i Bielsku-Białej; oferują specjalizacje: rehabilitacja osób niepełnosprawnych, rynek pracy i bezrobocie oraz organizowanie społeczności lokalnej.

Doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych w uczelniach wyższych w województwie śląskim może odbywać się w pięciu wyższych szkołach publicznych i pięciu wyższych szkołach niepublicznych, w tym w Górnośląskiej Szkole Pedagogicznej im. Kard. Augusta Hłonda w Mysłowicach. Aktualne kierunki w GWSP w Mysłowicach to: pedagogika, pedagogika specjalna, polityka społeczna, praca socjalna, zdrowie publiczne. W ramach kształcenia na poziomie studiów I-go i II-go stopnia oraz na studiach podyplomowych można m.in. wybrać: doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, pedagogikę pracy socjalnej, diagnozę i terapię pedagogiczną, oligofrenopedagogikę, surdopedagogikę, tyflopędagogikę, pedagogikę terapeutyczną.

Doskonalenie specjalizacyjne podyplomowe z zakresu specjalizacji I stopnia w województwie śląskim realizowane jest w dwóch ośrodkach: na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach i w Kolegium Pracowników Służb Społecznych w Chorzowie. Doskonalenie specjalizacyjne podyplomowe z zakresu specjalizacji II stopnia w województwie śląskim realizuje Uniwersytet Śląski w Katowicach. Liczba kadry kierowniczej posiadającej specjalizację z zakresu organizacji i zarządzania pomocą społeczną w województwie śląskim wynosi 189 osób. We wnioskach M. Dłucik podkreśliła m.in. konieczność budowania zintegrowanego systemu kształcenia menadżerów do sektora pomocy społecznej i uwzględnienia rosnących oczekiwań społecznych, dbałość o wdrażanie europejskich standardów kształcenia, staranny dobór kadry do kształcenia menadżerów socjalnych.

Po wystąpieniach przedstawicieli strony polskiej, głos zabrali zaproszeni goście.

Do historii niemieckiej pracy socjalnej nawiązał Volker Tegeler (Uniwersytet w Bremie, Instytucja Parasolowa AWO w Bremenhaven) w swoim wystąpieniu *Praktyczne aspekty managementu socjalnego na przykładzie parasolowej instytucji pozarządowej DIE ARBEITERWOHLFAHRT*. Po II wojnie światowej w krajach Europy Zachodniej funkcje organizacji niezależnych są ujmowane szeroko. Wskazuje się na ich rolę w łagodzeniu konfliktów społecznych, promowaniu ofiarności społecznej na cele wspólnego dobra, jak i na ich funkcję świadczenia usług społecznych, uznawaną za historyczną, pierwszoplanową. W Niemczech organizacje non profit są ważnym realizatorem świadczeń i usług, zastępują agendy rządowe i samorządowe w bezpośrednim świadczeniu usług. Jedną z sześciu dużych organizacji parasolowych realizujących usługi socjalne jest AWO. Ta organizacja pożytku społecznego zatrudnia około tysiąca wolontariuszy. W jej strukturze skupia się około sześćdziesiąt placówek, stąd sprawy managementu są niezwykle ważne. Naczelnym zadaniem jest więc przygotowanie wielu osób do zarządzania nimi. Następnie V. Tegeler omówił szczegółowo struktury funkcjonowania AWO, podkreślając, że istotna jest duża swoboda poszczególnych kierowników placówek w dysponowaniu zasobami ludzkimi i finansowymi. Ośrodki są wyspecjalizowane w zakresie usług i dąży się do indywidualizacji pracy. Podkreślił wagę odpowiedzialności ponoszoną

przez poszczególnych kierowników. Samodzielnie podejmowane działania i ewaluacja sprzyjają szybkiemu wprowadzaniu zmian. Pieniądze idące za klientami, a nie za instytucją sprzyjają koncentracji na kliencie.

Wolf Paschen (Uniwersytet w Luenenburgu) przedstawił *Zarys ścieżki kształcenia managementu socjalnego na przykładzie uzupełniających studiów magisterskich na Uniwersytecie w Luenenburgu*. Zwrócił uwagę na fakt, iż określenie „management socjalny” zawiera się w obszarze działań socjalnych, choć nie należy traktować go w sposób całościowy. Zatem w skład managementu wchodzi kwestie zarządzania zasobami ludzkimi oraz finanse. Studia z zakresu managementu uruchomiono w 1992 r. na Uniwersytecie w Luenenburgu. Podejmowane są na bazie pierwszego stopnia kształcenia, czyli średniego lub licencjatu – są to studia zaoczne uzupełniające. Trwają 2,5 roku, oferują dwa profile kształcenia: teoretyczny i praktyczny. Zapotrzebowanie na tego typu kształcenie jest bardzo wysokie. Najczęściej studentami są pracownicy socjalni lub absolwenci studiów pokrewnych z zakresu nauk społecznych. Grupą docelową, na którą nakierowana jest propozycja edukacyjna, jest średni i wyższy personel opiekuńczych placówek, kierownicy projektów oraz tzw. wolne organizacje pozarządowe, np. AWO. Zainteresowanie studiami związane jest z wymogami edukacji permanentnej, zmieniającymi się przepisami, poszukiwaniem nowych rozwiązań praktycznych, koniecznością odnalezienia się w każdym podobszarze zadań, a także wysoką jakością oferowanych studiów. Praca odbywa się w małych grupach – do 20 osób; cechują ją: indywidualny proces kształcenia, uwzględnianie indywidualnych potrzeb uczestników, wydawanie skryptów i materiałów, stała ewaluacja – korygowanie na bieżąco przebiegu kształcenia, badanie losów absolwentów – analiza awansu.

Treści programowe ujęte są w dziesięć modułów, m.in.: moduł dotyczący kształcenia w zakresie finansów i księgowości; moduł stosowania metod badawczych w pracy socjalnej w Europie; zagadnienia dotyczące wolnego rynku i etyki; ilościowe metody badawcze; moduł samorządzenia czasem i organizacją, samoewaluacji i retoryki; moduł nazwany polityka komunalna, organizacja na poziomie regionu, polityka socjalna na poziomie gminy; moduł praca z mediami – retoryka optyczna, polityka informacyjna, moduł analizujący prawo podatkowe. Podsumowując Wolf Paschen powiedział, że współczesne spojrzenie na pracę socjalną wymaga myślenia w perspektywie wolnego rynku. Podstawą do tworzenia ścieżek kształcenia jest diagnoza umiejętności i braków pracowników socjalnych. Jest więc odpowiedzią na potrzeby społeczne.

Praca w zawodach społecznych wymaga interdyscyplinarnego przygotowania. Umiejętności, jakie powinien posiadać pracownik socjalny określają stosowne dokumenty. Jedną z ważniejszych umiejętności, od której zależą m.in. poprawne relacje: klient – pracownik socjalny jest, o czym mówił prof. Karel Paulik (Uniwersytet w Ostrawie), *Przygotowanie do pokonywania stresu zawodowego w ramach studiów pracowników socjalnych*. Profesor K. Paulik odwołał się do ważnej kompetencji traktującej o relacjach między pracownikami socjalnymi a klientami. Od lat wiadomo, że klienci pozostawiają ślady w psychice swoich terapeutów. Z jednej strony dają im poczucie spełnienia, potwierdzenie sensu działań, z drugiej jednak – wyczerpują i niszczą. Może to dopro-

wadzić do zawodowej deformacji różnych obszarów osobowości. Ale i wizerunek terapeuty odbija się w psychice klienta, który przyjmuje jego własne zawodowe wypaczenia, wybory wartości i sposoby działania. Stąd konieczność przeciwdziałania poprzez poznanie postaw i metod, które pozwolą uporać się ze stresem. Przygotowania do nabycia tych umiejętności są częścią wielu przedmiotów kształcenia specjalistycznego na studiach licencjackich, magisterskich i doktoranckich Uniwersytetu w Ostrawie.

Następnie referat pt. *Praca socjalna w Republice Czeskiej – perspektywy i dylematy edukacji i praktyki* wygłosiła dr Alina Kubicova. Na początku przypominała sięgającą do 1917 r. historię organizowania pierwszych kursów kształcących pracowników socjalnych, oraz lata 40., 50. i 60. XX w., w których zamknięto tego typu kierunki studiów. Wystąpienie poświęcone było perspektywom oraz dylematom pracy socjalnej w Republice Czeskiej oraz zagadnieniom związanym z systemem edukacji pracowników socjalnych, który w latach 90. minionego wieku gwałtownie się rozwinął. Aktualnym dążeniem jest konsolidacja programów nauczania pracy socjalnej. Referentka wyjaśniła współczesne napięcia pomiędzy dwoma nurtami pracy socjalnej: historycznie starszym, wywodzącym się z klasycznego podejścia humanistycznego oraz młodszym, reprezentowanym przez managerializm. Wskazała na negatywne skutki implementacji managerializmu w sferze pracy socjalnej. Na zakończenie przytoczyła również pozytywny przykład połączenia zasad i technik managementu i pracy socjalnej opracowany na brytyjskich założeniach.

Andre Kosmicki (Europejskie Stowarzyszenie Dyrektorów Placówek Społecznych „Socjal Sans Frontieres” – Pomoc Społeczna Bez Granic, Strasburg, Francja) prezentował na podstawie oficjalnych dokumentów Krajowej Szkoły Zdrowia Publicznego w Rennes *Szkolenie dyrektorów placówek interwencji socjalnej we Francji (CAFDES)*. Jak podkreślił Krajowa Szkoła Zdrowia Publicznego jest jedyną renomowaną szkołą kształcąca dyrektorów. Szkolenie przez nią przeprowadzane przygotowuje do pięciu głównych funkcji dyrektorskich. Oto one: definicja i przeprowadzanie interwencji socjalnej, definicja i prowadzenie projektu placówki, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie gospodarcze i finansowe, zarządzanie techniczne i logistyczne. Reforma szkolenia dyrektorów dokonała się na podstawie dekretu nr 2002-4012 z 25 marca 2002 r. Warunkiem wstępu na szkolenie jest pozytywny wynik międzyregionalnych egzaminów selekcyjnych organizowanych przez pięć Regionalnych Dyrekcji do Spraw Sanitarnych oraz Socjalnych. Do egzaminu mogą przystąpić:

- szefowie działów w dziedzinie akcji socjalnej z minimum rocznym doświadczeniem kadrowym oraz dyplomem poziomu III lub II z pracy socjalnej lub paramedycznej,
- pracownicy niebędący kadrami, ale posiadający dyplom poziomu III lub II z trzyletnim doświadczeniem zawodowym,
- kandydaci z dyplomem poziomu I (bez wymaganego stażu pracy),
- kandydaci z dyplomem poziomu III i pięcioletnim stażem pracy w dziedzinie socjalnej (ze stanowiskiem kadrowym).



Za program szkolenia odpowiedzialni są: Ministerstwo Spraw Społecznych oraz Krajowa Szkoła Zdrowia Publicznego. Na szkolenie teoretyczne przewidziane jest 690 godzin, praktyki – 175 godzin, egzaminy – 30 godzin. Potwierdzeniem odbytego szkolenia jest certyfikat CAFDAS otrzymywany na zakończenie drugiego roku szkolenia. Program teoretyczny oparty na trzech osiach: zrozumienie i działanie w środowisku, inżynieria i prowadzenie projektu, zarządzanie i pilotowanie strategiczne.

Andre Kosmicki rozwinął temat, wymieniając zagadnienia przynależne poszczególnym płaszczyznom. Szkolenia kończą wielogodzinne egzaminy pogrupowane w blokach.

Blok I obejmuje:

- prawo i polityki publiczne,
- prawodawstwo socjalne oraz zarządzanie personelem,
- zarządzanie finansami oraz budżetem.

Blok II:

- nota dotycząca dziedziny zawodowej i jej obrona,
- egzamin pisemny: Zarządzanie całościowe oraz prowadzenie projektu,
- praca dyplomowa dotycząca koncepcji, realizacji oraz ewaluacji oferty socjalnej lub medyczno-socjalnej.

W podsumowaniu Andre Kosmicki powiedział, że ustawa z 2002 r. zakończyła epokę „działań ideowych” na rzecz marketingu, strategii, projektów.

W dyskusji panelowej prof. L. Frąckiewicz (GWSP Mysłowice) podkreśliła znaczenie wszystkich wystąpień dla inicjatywy nowego kierunku współpracy z krajami UE, a szczególnie Niemiec, Czech i Francji. Kreowanie wspólnej przestrzeni socjalnej będzie możliwe przez powoływanie do życia wspólnych inicjatyw badawczych. Prof. P. Barczyk (GWSP Mysłowice), dokonując analizy wystąpień i dyskusji panelowej, zaprezentował je w następującej postaci:

1) Podczas wystąpienia prof. L. Frąckiewicz nasunęły się następujące tematy:

– Infrastruktura opieki nad matką i dzieckiem (w Polsce, w Niemczech i Francji). Praca zbiorowa.

– Stan wiedzy o zarządzaniu pomocą społeczną.

– Diagnoza potrzeb środowiskowych w zakresie usług pomocy społecznej (skrypt dla studentów).

– Kształcenie i doskonalenie psychologiczne pracowników socjalnych.

– Miejsce managementu socjalnego w naukach o zarządzaniu.

2) Wystąpienie dr. inż. M. Czapki nasunęło następujące problemy badawcze, które mogłyby stać się tematami prac dyplomowych:

– Prawne i psychologiczne aspekty zatrudnienia osób niepełnosprawnych na wolnym rynku pracy.

– Prawno-ustrojowe i organizacyjne determinanty pomocy społecznej w Polsce.

– Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych – jego uwarunkowania, stan i perspektywy.

3) Wystąpienie M. Dłucik nasunęło następujące problemy badawcze:

– Asystent socjalny i jego rola w realizacji zadań pomocy społecznej w miejscu zamieszkania.

- Profesjonalizm jako nowa jakość w obszarze asystencji socjalnej.
  - Mentalne aspekty formowania osobowości animatorów aktywności społecznej w środowisku kandydatów na wolontariuszy.
  - Kształcenie wyższe dla potrzeb służb społecznych jako efekt profesjonalizacji zawodu pracownika socjalnego.
  - Specjalizacja zawodowa jako forma doskonalenia pracowników socjalnych.
  - Możliwości modelowania infrastruktury pomocy społecznej w kontekście współczesnych kierunków polityki społecznej.
  - Europejskie standardy kształcenia profesjonalistów w aspekcie polskich potrzeb pomocy społecznej i pracy socjalnej.
  - Medialne aspekty kreowania gotowości obywatelskiej do wspierania inicjatyw samopomocowych na rzecz osób marginalizowanych.
- 4) B. Antończyk zwróciła uwagę na różne braki w literaturze, m.in.:
- Organizacje i instytucje wspierające działalność służb społecznych w aspekcie gminnego zarządzania jakością pomocy społecznej i pracy socjalnej.
  - Specyfika pracy socjalnej w miejscu zamieszkania a uwarunkowania jej jakości.
  - Podstawy negocjacji i mediacji dla pracowników służb społecznych (skrypt).
- 5) Wolf Paschen z Niemiec, mówiąc o swoich doświadczeniach poruszył wiele wątków, z których na uwagę zasługują m.in.:
- Etyczne aspekty kierowania zasobami kadrowymi służb społecznych w Niemczech.
  - Marketing socjalny w praktyce służb społecznych w Niemczech.
  - Losy zawodowe absolwentów studiów w zakresie managementu socjalnego w kontekście monitoringu usług socjalnych w Niemczech.
  - Modułowy system kształcenia menedżerów pracy socjalnej jako przykład wiązania teorii z praktyką w Niemczech.
- 6) Wystąpienie Volkera Tegelera może stać się inspiracją dla podjęcia następujących zagadnień:
- Wielousługowość socjalna jako konsekwencja przemian gospodarczych w Niemczech.
  - Wczesna interwencja w rodzinach zagrożonych patologią jako element profilaktyki eliminującej w praktyce niemieckich służb społecznych.
- 7) Prof. K. Paulik z Czech, mówiąc o uwarunkowaniach skuteczności pracy pracowników socjalnych, zaakcentował m.in. problematykę dotyczącą:
- Zmienności prawnych regulacji w zakresie opieki społecznej i skutków w zakresie organizacji i dostępności usług socjalnych w Czechach.
  - Wypalenia zawodowego u pracowników socjalnych.
- 8) Andre Kosmicki z Francji ukazał blaski i cienie pracy socjalnej. Z tych analiz wynurzała się następująca tematyka:
- Francuska droga do Europy socjalnej.
  - Deontologiczne aspekty zarządzania pomocą społeczną.