

2026

RAPORT

Potrzeby szkoleniowe kadry
podmiotów włączenia
społecznego w województwie
podkarpackim w 2026 roku



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Informacja o prawach autorskich i licencji

Raport został opracowany w Regionalnym Ośrodku Polityki Społecznej w Rzeszowie, który posiada autorskie prawa majątkowe do niniejszego opracowania. Publikacja jest chroniona prawem autorskim.

Raport powstał w trakcie realizacji projektu „Społeczna Równowaga” finansowanego z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego na lata 2021-2027, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, w ramach Działania 04.13 Wysokiej jakości system włączenia społecznego.

Opracowanie raportu:

Zespół Badań i Analiz ROPS w Rzeszowie:

Jacek Świgoń – kluczowy specjalista ds. badań

Renata Kochan – specjalista ds. badań

Raport został udostępniony na licencji Creative Commons (CC BY 4.0):
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Zgodnie z warunkami tej licencji można kopiować, rozpowszechniać, prezentować i wykorzystywać ten materiał, również do celów komercyjnych, a także tworzyć utwory zależne (opracowania) i je wykorzystywać, pod warunkiem uznania autorstwa, tj. wskazania instytucji jako autora, podania linku do licencji oraz określenia, czy wprowadzono zmiany.

Przykładowe oznaczenie przy wykorzystaniu raportu:

Opracowanie: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Rzeszowie, na licencji CC BY 4.0, projekt finansowany z FERS 2021–2027.

Źródło: <https://www.rops.rzeszow.pl/>

Rzeszów, luty 2026 r.

Spis treści

Wprowadzenie	4
Rozdział I. Instytucje systemu pomocy społecznej	6
Ogólne informacje	6
Potrzeby szkoleniowe kadr jednostek systemu pomocy społecznej	9
Obszar I. Kompetencje osobiste, zespołowe i zarządcze	10
Obszar II. Praca z osobami starszymi, z niepełnosprawnościami i w kryzysie zdrowia psychicznego	12
Obszar III. Rodzina, przemoc, agresja, uzależnienia	13
Obszar IV. Aspekty prawne i proceduralne	14
Obszar V. Deinstytucjonalizacja i rozwój usług społecznych	15
Obszar VI. Centra Usług Społecznych (CUS)	16
Potrzeby w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych	16
Zapotrzebowanie na inne formy podnoszenia kompetencji	18
Superwizja pracy socjalnej, coaching i konsultacje prawne	18
Wsparcie doradcze	19
Wizyty studyjne	20
Rozdział II. Jednostki samorządu terytorialnego	22
Ogólne informacje o badaniu	22
Potrzeby szkoleniowe jednostek samorządu terytorialnego	26
Potrzeby w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych	30
Zapotrzebowanie na inne formy podnoszenia kompetencji	32
Superwizja pracy socjalnej, coaching i konsultacje prawne	32
Wsparcie doradcze	33
Wizyty studyjne	35
Rozdział III. Podmioty sektora ekonomii społecznej	36
Ogólne informacje o badaniu	36
Potrzeby szkoleniowe kadr podmiotów ekonomii społecznej	40
Potrzeby w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych	43
Zapotrzebowanie na inne formy podnoszenia kompetencji	45
Superwizja pracy socjalnej, coaching i konsultacje prawne	46
Wsparcie doradcze	46
Wizyty studyjne	47
Podsumowanie	49

Wprowadzenie

Realizacja skutecznej i trwałej reformy systemu usług społecznych, ukierunkowanej na rozwój form środowiskowych, profilaktycznych i zindywidualizowanych, wymaga nie tylko zmian legislacyjnych i organizacyjnych, lecz przede wszystkim systematycznego wzmacniania kompetencji kadr realizujących zadania z zakresu polityki społecznej na poziomie lokalnym i regionalnym. To właśnie zasoby ludzkie – ich wiedza, umiejętności, postawy oraz zdolność do adaptacji do zmieniających się uwarunkowań – w największym stopniu determinują powodzenie procesów deinstytucjonalizacji i przechodzenia od modelu instytucjonalnego do modelu usług opartych na społeczności lokalnej.

Ostatnie lata to okres intensywnych i wielowymiarowych przemian w sektorze usług społecznych w Polsce. Przekształcanie ośrodków pomocy społecznej w centra usług społecznych, rozwój usług środowiskowych, a także rosnąca rola organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej w realizacji zadań publicznych, stawiają przed pracownikami i kadrą zarządzającą nowe, często interdyscyplinarne wymagania kompetencyjne. Dotyczą one zarówno wiedzy merytorycznej i prawnej, jak i umiejętności planowania usług, pracy środowiskowej, współpracy międzysektorowej, zarządzania zmianą, a także odporności psychicznej i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.

W tym kontekście badanie potrzeb szkoleniowych oraz zapotrzebowania na inne formy podnoszenia kwalifikacji, takie jak studia podyplomowe, czy kompetencji np. coaching, doradztwo specjalistyczne czy wizyty studyjne, stanowi istotne narzędzie wspierające racjonalne i adekwatne projektowanie interwencji rozwojowych finansowanych ze środków publicznych, w tym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus. Regularna diagnoza potrzeb kadr pozwala nie tylko na dostosowanie oferty szkoleniowej do aktualnych wyzwań systemowych, lecz także na identyfikację luk kompetencyjnych, które mogą stanowić barierę dla rozwoju usług środowiskowych i skutecznej integracji społecznej.

W związku z realizacją projektu „Społeczna Równowaga”, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Rzeszowie przeprowadził pod koniec 2025 r. kolejną edycję badania potrzeb szkoleniowych kadr pracujących w szeroko rozumianym obszarze włączenia społecznego.

W odróżnieniu od wcześniejszych edycji, w których stosowano jedną, wspólną ankietę dla wszystkich potencjalnych odbiorców wsparcia szkoleniowego, w niniejszym badaniu przyjęto zróżnicowane podejście badawcze, uwzględniające specyfikę ról, zadań oraz uwarunkowań instytucjonalnych

poszczególnych grup aktorów systemu usług społecznych. W tym celu opracowano trzy odrębne kwestionariusze ankietowe:

- pierwszy skierowany do pracowników instytucji systemu pomocy społecznej, takich jak ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, domy pomocy społecznej, placówki opiekuńczo-wychowawcze oraz inne jednostki organizacyjne,
- drugi adresowany do pracowników jednostek samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, realizujących zadania z zakresu polityki społecznej, planowania usług oraz współpracy z sektorem pozarządowym,
- trzeci przeznaczony dla przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej, w tym podmiotów reintegracji społeczno-zawodowej oraz ośrodków wsparcia ekonomii społecznej.

Do realizacji badania zastosowano technikę CAWI (Computer Assisted Web Interview). Ankiety były wypełniane przez indywidualnych respondentów, co pozwoliło na uchwycenie rzeczywistych, oddolnych potrzeb rozwojowych kadr, niezależnie od formalnych deklaracji instytucjonalnych. Zbieranie danych trwało cztery tygodnie – od połowy grudnia 2025 r. do połowy stycznia 2026 r.

Łącznie we wszystkich trzech badaniach uzyskano 1 724 kompletne kwestionariusze, w tym:

- 708 odpowiedzi od pracowników jednostek systemu pomocy społecznej,
- 610 odpowiedzi od pracowników jednostek samorządu terytorialnego,
- 406 odpowiedzi od przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej.

Tak liczny i zróżnicowany zbiór danych stanowi solidną podstawę do formułowania wniosków i rekomendacji dotyczących kierunków rozwoju kompetencji kadr, niezbędnych dla skutecznej realizacji polityki społecznej opartej na usługach środowiskowych, współpracy międzysektorowej oraz aktywnym włączaniu osób i rodzin w lokalnych społecznościach.

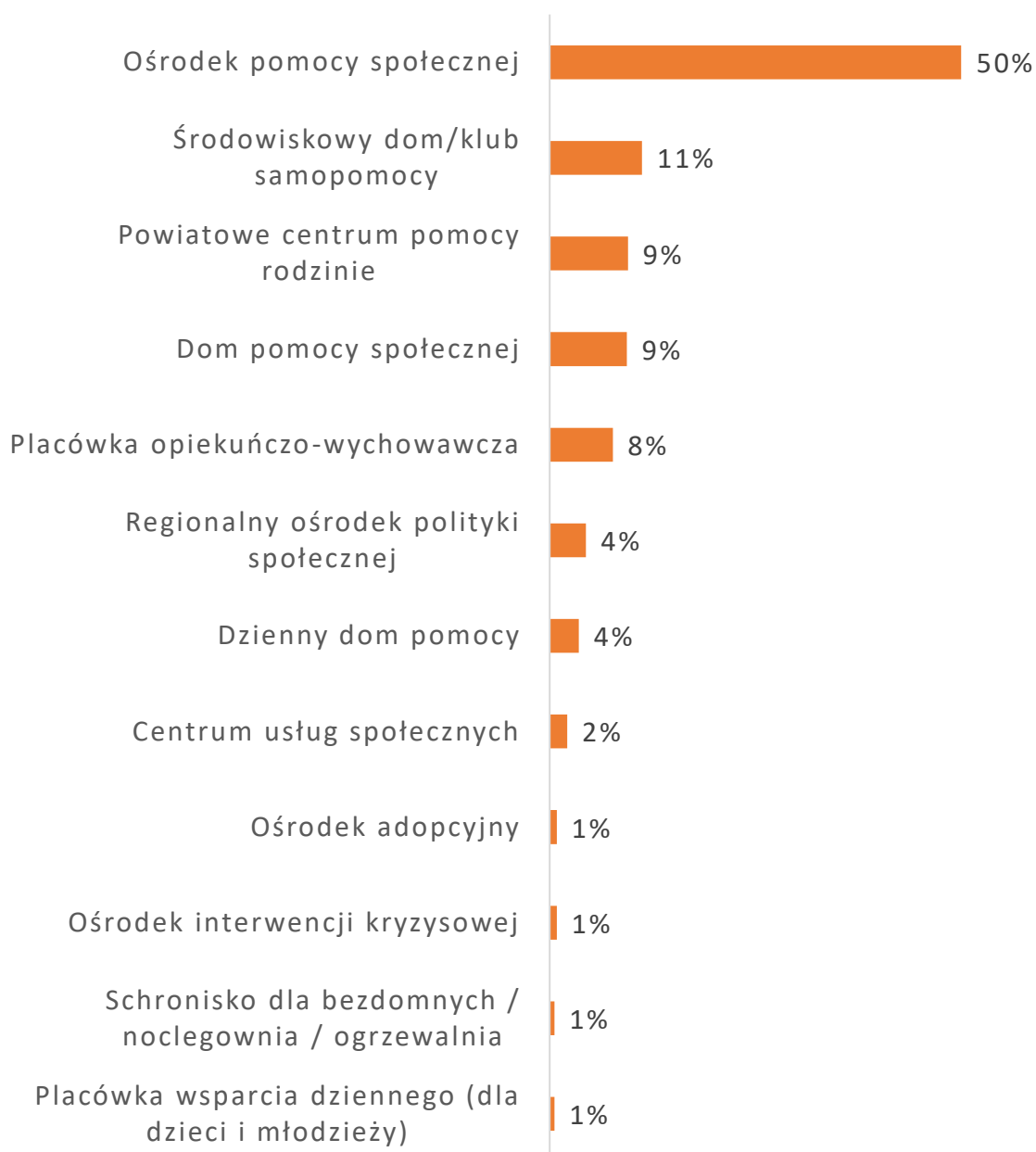
Szczegółowe wyniki poszczególnych badań zostały zaprezentowane w trzech kolejnych rozdziałach niniejszej publikacji, odpowiadających wyodrębnionym grupom respondentów.

Rozdział I. Instytucje systemu pomocy społecznej

Ogólne informacje

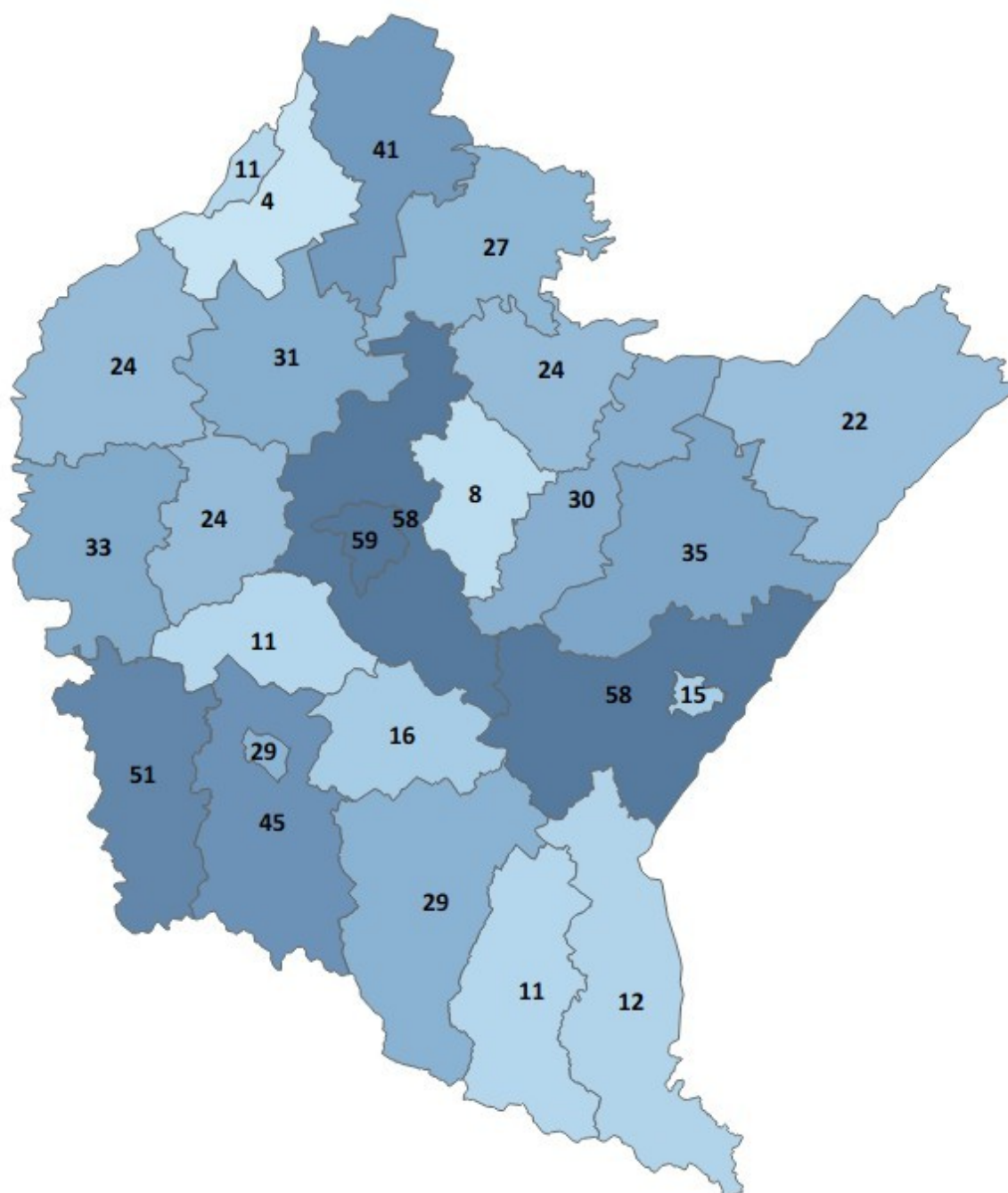
W badaniu skierowanym do instytucji systemu pomocy społecznej wzięło udział 708 pracowników podkarpackich jednostek. Blisko 50% z nich to pracownicy ośrodków pomocy społecznej – 352 osoby. Kolejną dużą grupę respondentów stanowili pracownicy środowiskowych domów/klubów samopomocy – 11% (tj. 79 osób) i powiatowych centrów pomocy rodzinie – 9% (67 osób).

Wykres 1. Struktura uczestników badania według typu jednostki (N=708)



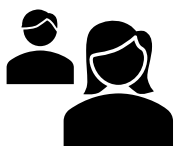
W badaniu wzięli udział reprezentanci jednostek zlokalizowanych we wszystkich powiatach województwa. Najwięcej ankiet wypełnili pracownicy instytucji pomocy społecznej w Rzeszowie – 59 osób. Innymi obszarami województwa, z których napłynęła duża liczba odpowiedzi były powiat rzeszowski i przemyski – każdorazowo po 58 osób i powiat jasielski – 51 osób.

Mapa 1. Liczba respondentów badania według lokalizacji reprezentowanej jednostki systemu pomocy społecznej w podziale na powiaty (N=708)





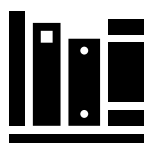
Najwyższy odsetek badanych pracowników instytucji systemu pomocy społecznej (19%) deklaruje staż pracy w przedziale od 18 do 23 lat. Kolejnymi często wskazywanymi przedziałami pracy były od 12 do 17 lat – 18% i od 6 do 11 lat – 17%.



Przeważający odsetek przebadanych pracowników instytucji systemu pomocy społecznej to kobiety – 89%.



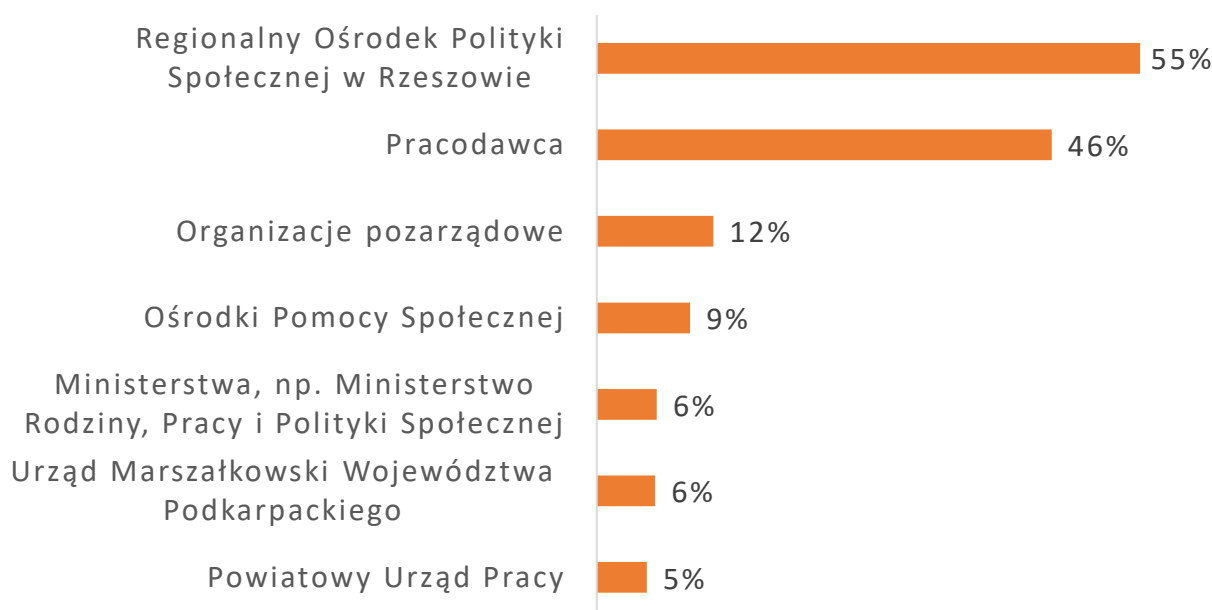
66% pracowników instytucji systemu pomocy społecznej, którzy wzięli udział w badaniu zajmuje stanowisko merytoryczne, a 34% pełni funkcje zarządzające zespołem.



80% przebadanych pracowników instytucji systemu pomocy społecznej uczestniczyło w 2025 r. w szkoleniach podnoszących kwalifikacje lub kompetencje.

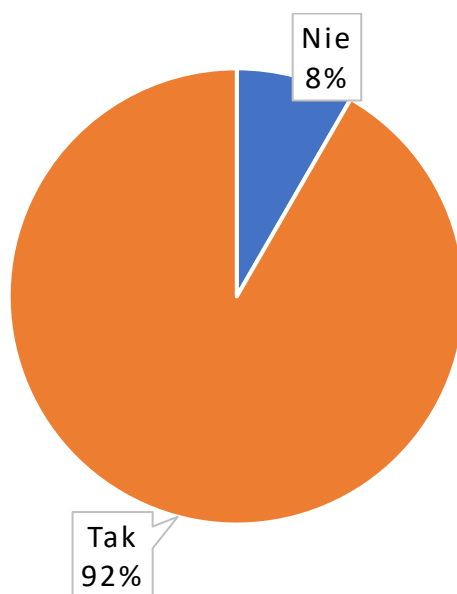
Najczęstszym organizatorem szkoleń był Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Rzeszowie (55%). Kolejnym, często wskazywanym organizatorem był pracodawca (46%) i organizacje pozarządowe (12%).

Wykres 2. Kto był organizatorem szkoleń, w których brał/a Pan/i udział w 2025 r.? (Instytucje pomocy społecznej, N=569)



Pracowników podkarpackich jednostek systemu pomocy społecznej zapytano o aktualne potrzeby w zakresie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Zdecydowana większość tj. 92% osób zadeklarowało potrzebę rozwoju umiejętności. Pozostałych poproszono o wskazanie przyczyn braku potrzeby podnoszenia swoich kompetencji. Jako powody podawano brak czasu na szkolenia, przeciążenie pracą, brak środków finansowych oraz zbliżanie się do wieku emerytalnego.

Wykres 3. Czy aktualnie dostrzega Pan/i potrzebę podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych? (instytucje pomocy społecznej, N=708)



Potrzeby szkoleniowe kadr jednostek systemu pomocy społecznej

Kluczową częścią badania było wskazanie przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego szkoleń, z których chcieliby skorzystać w 2026 r. Respondenci mogli wybierać szkolenia zgrupowane w sześciu obszarach tematycznych. Kolejne pytania ankiety były skierowane wyłącznie do 649 pracowników, którzy we wcześniejszym pytaniu wyrazili chęć podnoszenia swoich kompetencji.

Najczęściej wskazywano na obszar rodzina, przemoc, agresja, uzależnienia – szkolenia z tego zakresu wybrało 50% badanych. Obszar ten został wskazany przez 62% pracowników merytorycznych. Kadra zarządzająca wskazywała najczęściej na tematykę rozwoju kompetencji osobistych, zespołowych i zarządczych – 71%. Kolejnymi popularnymi odpowiedziami wśród ogółu

pracowników był obszar kompetencji osobistych, zespołowych i zarządczych - 48% i aspekty prawne i proceduralne – 41%.

Tabela 1. Obszary szkoleń wybieranych przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego

Obszary szkoleń	Ogółem (N=649)		Kadry (N=233)		Pracownicy (N=416)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Rodzina, przemoc, agresja, uzależnienia	327	50%	71	31%	256	62%
Kompetencje osobiste, zespołowe i zarządcze	308	48%	166	71%	142	34%
Aspekty prawne i proceduralne	266	41%	124	53%	142	34%
Praca z osobami starszymi, z niepełnosprawnościami i w kryzysie zdrowia psychicznego	256	39%	93	40%	163	39%
Deinstytucjonalizacja i rozwój usług społecznych	128	20%	65	28%	63	15%
Centra Usług Społecznych (CUS)	77	12%	31	13%	46	11%
Inne	50	8%	23	10%	27	7%

W dalszej części raportu przedstawiono odpowiedzi dotyczące poszczególnych tematów szkoleń z każdego obszaru tematycznego.

Obszar I. Kompetencje osobiste, zespołowe i zarządcze

Najczęściej wskazywanymi przez ogół respondentów tematami szkoleń z obszaru kompetencje osobiste, zespołowe i zarządcze były nowoczesne zarządzanie kadrami i rozwojem jednostki pomocy społecznej oraz zarządzanie stresem i emocjami w pracy, oba uzyskały po – 55% wskazań. Pierwszy z tych tematów najczęściej wskazywali pracownicy kadry zarządzającej - 78%, natomiast pracownicy merytoryczni najliczniej wybierali drugi z wymienionych tematów.

Kolejnym wyborem ogółu respondentów było szkolenie ze skutecznej komunikacji, asertywności i rozwiązywania konfliktów w zespołach – 47%.

Tabela 2. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej z obszaru kompetencje osobiste, zespołowe i zarządcze

Tematy szkoleń	Ogółem (N=308)		Kadry (N=166)		Pracownicy (N=142)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Nowoczesne zarządzanie kadrą i rozwojem jednostki pomocy społecznej	166	55%	130	78%	36	25%
Zarządzanie stresem i emocjami w pracy	165	55%	87	52%	78	55%
Skuteczna komunikacja, asertywność i rozwiązywanie konfliktów w zespołach	146	47%	90	54%	56	39%
Odporność psychiczna i profilaktyka wypalenia zawodowego pracowników pomocy społecznej	126	41%	55	33%	71	50%
Budowanie współpracy i komunikacji międzyinstytucjonalnej w pomocy społecznej	66	21%	31	19%	35	25%
Komunikacja terapeutyczna w pracy pomocowej (TUS, terapia narracyjna, trening komunikacji, AAC, Snoezelen)	59	19%	25	15%	34	24%
Superwizor pracy socjalnej	59	19%	24	15%	35	25%
Samoobrona pracowników pomocy społecznej – zajęcia praktyczne	48	16%	20	12%	28	20%
Inne	10	3%	6	4%	4	3%

Obszar II. Praca z osobami starszymi, z niepełnosprawnościami i w kryzysie zdrowia psychicznego

W ujęciu ogólnym najczęściej wskazywanym tematem była praca z osobami w kryzysie zdrowia psychicznego (71%). Kolejnymi tematami, które cieszyły się znacznym zainteresowaniem respondentów, były aktywizacja społeczna osób starszych, z niepełnosprawnościami i w kryzysie zdrowia psychicznego – 54% oraz formy wsparcia dla rodzin i opiekunów osób z niepełnosprawnościami – 40%. W tym obszarze widoczne są duże różnice w wyborach poszczególnych tematów pomiędzy kadrą zarządzającą a pracownikami merytorycznymi co prezentuje poniższa tabela.

Tabela 3. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej z obszaru pracy z osobami starszymi, z niepełnosprawnościami i w kryzysie zdrowia psychicznego

Tematy szkoleń	Ogółem (N=256)		Kadry (N=93)		Pracownicy (N=163)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Praca z osobami w kryzysie zdrowia psychicznego: depresja, zaburzenia psychiczne, demencja	182	71%	36	39%	130	80%
Aktywizacja społeczna osób starszych, z niepełnosprawnościami i w kryzysie zdrowia psychicznego	138	54%	78	84%	87	53%
Formy wsparcia dla rodzin i opiekunów osób z niepełnosprawnościami	102	40%	56	60%	90	55%
Nowoczesne metody pracy z osobami w spektrum autyzmu	76	30%	71	76%	55	34%
Komunikacja terapeutyczna w pracy pomocowej (TUS, terapia narracyjna, trening komunikacji, AAC, Snoezelen)	73	29%	35	38%	31	19%
Szkolenie dla pracowników DPS (pierwsza pomoc, opieka paliatywna, prawa mieszkańców,	42	16%	34	37%	25	15%

praca z osobami młodymi przebywającymi w DPS)						
Seksualność osób z niepełnosprawnościami – aspekty psychologiczne i etyczne	22	9%	35	38%	24	15%
Inne	10	4%	4	4%	6	4%

Obszar III. Rodzina, przemoc, agresja, uzależnienia

Najczęściej wskazywanym przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego tematem szkoleń z obszaru rodziny, przemocy, agresji oraz uzależnień była praca z agresją, autoagresją, traumą i zachowaniami suicydalnymi – 54%. Innymi częstymi odpowiedziami była przemoc domowa – rozpoznawanie, interwencja i aspekty prawne – 52% i praca z rodziną dysfunkcyjną – diagnoza, motywowanie do zmiany, genogram – 51%. W grupie pracowników zarządzających, najczęstszym tematem szkoleń była praca z agresją, autoagresją, traumą i zachowaniami suicydalnymi – 59%. Pracownicy merytoryczni najczęściej wskazywali potrzebę szkoleń dotyczących przemocy domowej – w zakresie rozpoznawania, interwencji i aspektów prawnych – 55%.

Tabela 4. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej z obszaru rodziny, przemocy, agresji oraz uzależnień

Tematy szkoleń	Ogółem (N=327)		Kadry (N=71)		Pracownicy (N=256)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Praca z agresją, autoagresją, traumą i zachowaniami suicydalnymi	177	54%	42	59%	135	53%
Przemoc domowa – rozpoznawanie, interwencja i aspekty prawne	170	52%	29	41%	141	55%
Praca z rodziną dysfunkcyjną – diagnoza, motywowanie do zmiany, genogram	165	51%	34	48%	131	51%
Specjalistyczne metody pracy z traumą (EMDR, TRE, metoda Lowena)	112	34%	55	78%	71	28%

Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach - stopień I	104	32%	24	34%	80	31%
Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach - stopień II	92	28%	25	35%	67	26%
Inne	7	2%	2	3%	7	3%

Obszar IV. Aspekty prawne i proceduralne

W obszarze tematów prawnych najwięcej respondentów wskazywało na szkolenia z kodeksu postępowania administracyjnego w praktyce OPS – 58%. Na ten temat szkolenia wskazał największy odsetek kadry zarządzającej – 57% i pracowników merytorycznych - 60%. Kolejnymi częstymi odpowiedziami były szkolenia z procedury odebrania dziecka – aspekty prawne i praktyczne – 43% i zmiany w przepisach regulujących pomoc społeczną i funkcjonowanie DPS – 42%.

Tabela 5. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej z obszaru aspektów prawnych i proceduralnych

Tematy szkoleń	Ogółem (N=266)		Kadry (N=124)		Pracownicy (N=142)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Kodeks postępowania administracyjnego w praktyce OPS	155	58%	70	57%	85	60%
Procedura odebrania dziecka – aspekty prawne i praktyczne	114	43%	41	33%	73	51%
Zmiany w przepisach regulujących pomoc społeczną i funkcjonowanie DPS	111	42%	60	48%	51	36%
Ochrona danych osobowych w pomocy społecznej	106	40%	54	44%	52	37%
Zasady stosowania przymusu bezpośredniego	51	19%	24	19%	27	19%
Procedury i standardy pracy w placówkach całodobowych (DPS)	44	17%	22	18%	22	16%
Inne	21	8%	12	10%	9	6%

Obszar V. Deinstytucjonalizacja i rozwój usług społecznych

Diagnozowanie zapotrzebowania na usługi społeczne – metody i narzędzia gromadzenia i analizy danych, to najczęściej wskazywany temat szkoleń wśród pracowników jednostek systemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego z obszaru deinstytucjonalizacji i rozwoju usług społecznych – 54%. Była to najpopularniejsza odpowiedź zarówno wśród pracowników merytorycznych – 48%, jak i kadry zarządzającej – 60%. Innymi tematami szkoleń o wysokim odsetku odpowiedzi było: projektowanie i realizacja usług środowiskowych w procesie deinstytucjonalizacji – 45% oraz finansowanie deinstytucjonalizacji usług społecznych w praktyce: przegląd funduszy unijnych, krajowych i regionalnych na lata 2025–2027 – 40%.

Tabela 6. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej z obszaru deinstytucjonalizacji i rozwoju usług społecznych

Tematy szkoleń	Ogółem (N=128)		Kadry (N=65)		Pracownicy (N=63)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Diagnozowanie zapotrzebowania na usługi społeczne – metody i narzędzia gromadzenia i analizy danych	69	54%	39	60%	30	48%
Projektowanie i realizacja usług środowiskowych w procesie deinstytucjonalizacji	58	45%	33	51%	25	40%
Finansowanie deinstytucjonalizacji usług społecznych w praktyce: przegląd funduszy unijnych, krajowych i regionalnych na lata 2025–2027	51	40%	31	48%	20	32%
Współpraca jednostek organizacyjnych pomocy społecznej z organizacjami pozarządowymi i PES	49	38%	21	32%	28	44%
Konstruowanie indywidualnych planów wsparcia	42	33%	22	34%	20	32%
Opracowywanie i prowadzenie projektów socjalnych	39	31%	22	34%	17	27%

Inne	2	1%	1	1%	1	1%
------	---	----	---	----	---	----

Obszar VI. Centra Usług Społecznych (CUS)

Tematem szkoleń z obszaru dotyczącego centrów usług społecznych, z którego chciałoby dokształcać się najwięcej pracowników jednostek systemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego jest zarządzanie i organizacja usług społecznych – 71%. Tematem tym w największym stopniu zainteresowana jest kadra zarządzająca o czym świadczy 94% wskazań w tej grupie. Spore zainteresowanie tym tematem wykazują również pracownicy merytoryczni - 57%.

Kolejną częstą odpowiedzią było szkolenie na temat organizacji społeczności lokalnej – 67%. W tym przypadku dominują pracownicy merytoryczni, wśród których jest to najczęściej wskazywane szkolenie (67%). Widoczne jest wyraźnie większe zainteresowanie wszystkimi szkoleniami po stronie kadry zarządzającej, co jest spójne z jej rolą w planowaniu, koordynowaniu i wdrażaniu rozwiązań w obszarze centrów usług społecznych.

Tabela 7. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej z obszaru Centra Usług Społecznych

Obszary szkoleń	Ogółem (N=77)		Kadry (N=31)		Pracownicy (N=46)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Zarządzanie i organizacja usług społecznych	55	71%	29	94%	26	57%
Organizacja społeczności lokalnej	53	69%	22	71%	31	67%
Opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych	49	64%	23	74%	26	57%
Inne	2	3%	1	3%	1	2%

Potrzeby w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych

Kolejnym rodzajem wsparcia, o które zapytano w badaniu były studia podyplomowe. Kierunkiem studiów najczęściej wybieranym przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego była mediacja – 32%. Kolejno wskazywano zarządzanie zasobami ludzkimi – 24% i terapię zajęciową – 19%. Preferencje kadry zarządzającej w dużej mierze

różniły się od preferencji pracowników merytorycznych co przedstawia poniższa tabela.

Tabela 8. Kierunki studiów podyplomowych, którymi są zainteresowani pracownicy jednostek systemu pomocy społecznej

Kierunki studiów	Ogółem (N=336)		Kadry (N=122)		Pracownicy (N=214)	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Mediacja	107	32%	43	35%	64	30%
Zarządzanie zasobami ludzkimi	80	24%	48	39%	32	15%
Terapia zajęciowa	63	19%	20	16%	43	20%
Interwencja kryzysowa	61	18%	14	12%	47	22%
Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi	59	18%	33	27%	26	12%
Polityka społeczna	54	16%	26	21%	28	13%
Komunikacja społeczna	54	16%	20	16%	34	16%
Organizacja pomocy społecznej i zarządzanie jednostkami pomocy społecznej	51	15%	10	8%	41	19%
Zarządzanie w organizacjach pozarządowych	43	13%	16	13%	27	13%

Wczesna interwencja, wczesne wspomaganie rozwoju dziecka	40	12%	4	3%	36	17%
Animowanie i organizowanie społeczności lokalnej	38	11%	13	11%	25	12%
Metodyka i metodologia pracy socjalnej	27	8%	3	3%	24	11%
Asystent osoby niepełnosprawnej i starszej	24	7%	6	5%	18	8%
Menedżer ekonomii społecznej	23	7%	13	11%	10	5%
Asystent rodziny	9	3%	1	1%	8	4%
Inne	36	11%	16	13%	20	9%

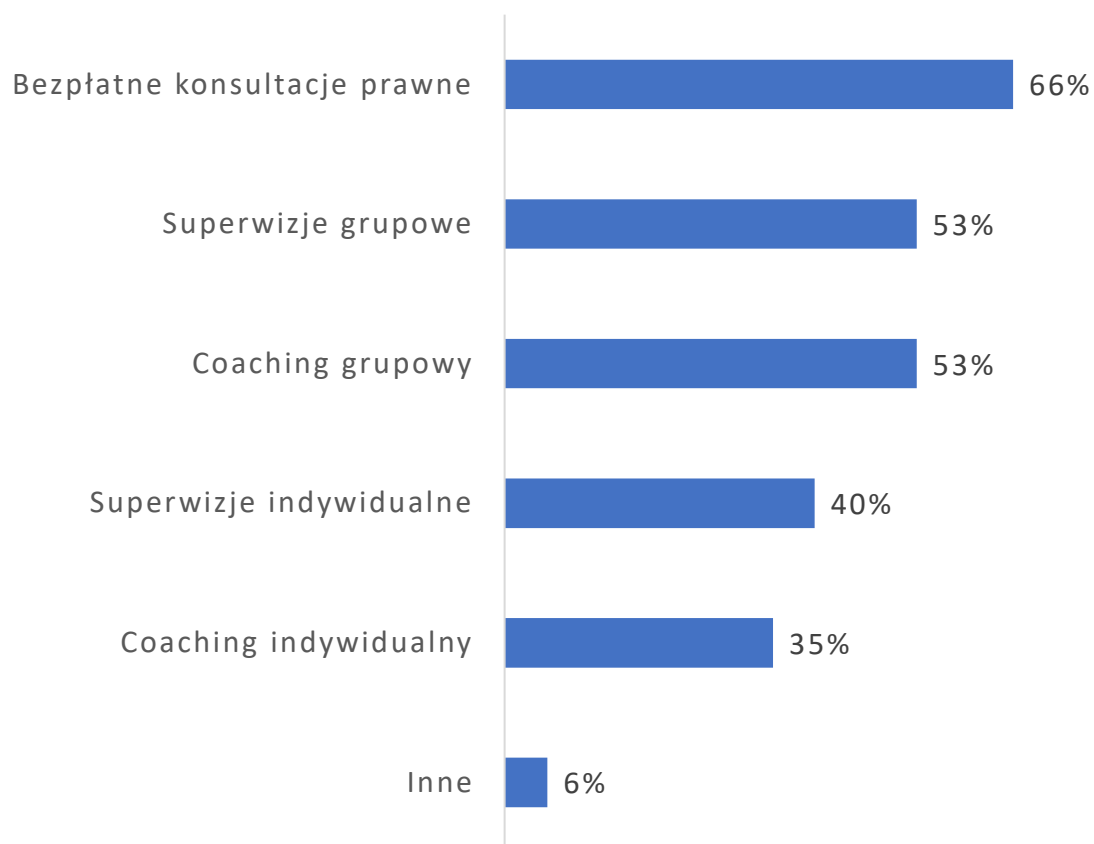
Zapotrzebowanie na inne formy podnoszenia kompetencji

Superwizja pracy socjalnej, coaching i konsultacje prawne

W kolejnym pytaniu pracowników jednostek systemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego zapytano czy chcieliby skorzystać z innych formy wsparcia możliwych do realizacji w ramach projektu „Społeczna Równowaga” tj., superwizje indywidualne i grupowe, bezpłatne konsultacje i doradztwo, indywidualny i grupowy proces rozwojowy z udziałem trenera. Wśród ogółu jednostek systemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego, najwięcej wskazań uzyskały bezpłatne konsultacje prawne – 66% i superwizje grupowe – 54%.

W ujęciu podziału na rodzaj zatrudnienia, największy odsetek kadry zarządzającej i pracowników merytorycznych wskazywał na bezpłatne konsultacje prawne – kolejno 88% i 83%.

Wykres 4. Inne formy wsparcia wskazywane przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej



Wsparcie doradcze

Ostatnie pytanie w obszarze wsparcia dla pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego dotyczyło preferowanych tematów darmowego doradztwa. Wsparcie w tej formie jest bardzo pożądane – aż 89% respondentów, którzy odczuwają potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji wskazało na co najmniej jeden z tematów doradztwa. Wśród kadry zarządzającej odsetek wskazujących na doradztwo wyniósł 93%, zaś wśród pracowników merytorycznych 86%.

Najczęściej wybieranym obszarem doradztwa były nowe przepisy prawne, w tym zmiany w ustawie o pomocy społecznej – 41%. Innymi często wskazywanymi tematami bezpłatnego doradztwa było doradztwo dla osób potrzebujących wsparcia nt. dostępnych usług dla osób z niepełnosprawnością, starszych, w kryzysie zdrowia psychicznego, uzależnionych, w innej trudnej sytuacji życiowej – 36 % oraz rozwój usług społecznych – 27%.

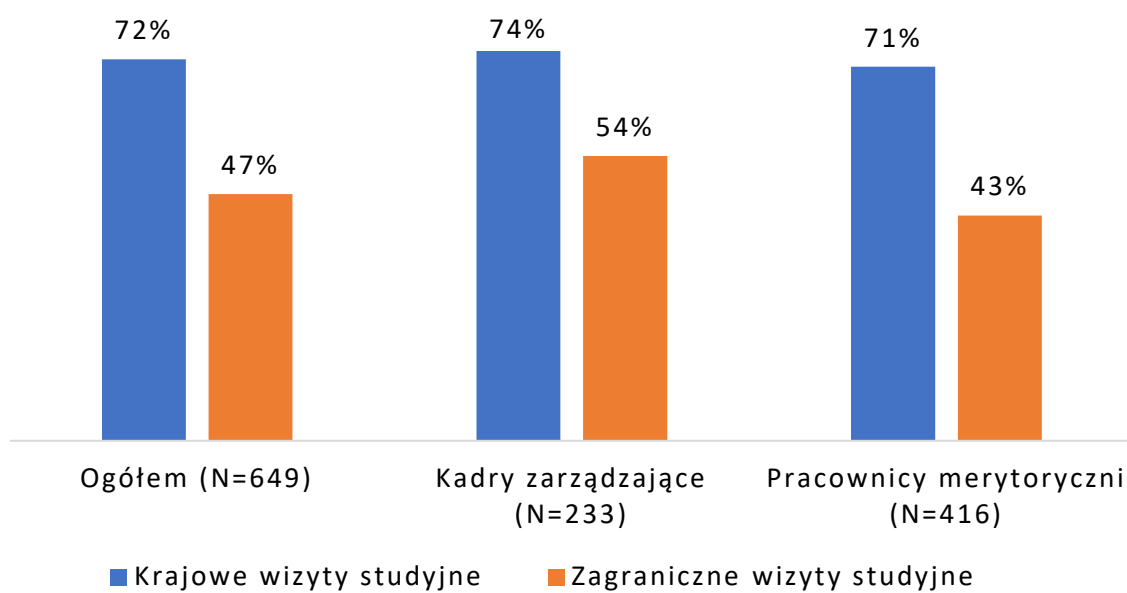
Tabela 9. Zakres doradztwa wybierany przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej

Obszary bezpłatnego doradztwa	Liczba wskazań	Odsetek osób
Doradztwo dot. nowych przepisów prawnych w tym zmian w ustawie o pomocy społecznej	267	41%
Doradztwo dla osób potrzebujących wsparcia nt. dostępnych usług dla os. z niepełnosprawnością, starszych, w kryzysie zdrowia psychicznego, uzależnionych, w innej trudnej sytuacji życiowej	234	36%
Rozwój usług społecznych	174	27%
Realizacja usług społecznych w środowisku lokalnym	162	25%
Doradztwo w zakresie zagadnień związanych z pieczą zastępczą	113	17%
Doradztwo dla potencjalnych wnioskodawców (NGO, JST) w zakresie warunków i możliwości otrzymania wsparcia na realizację projektu finansowanego ze środków EFS+, PFRON i innych	101	16%
Tworzenie i funkcjonowanie CUS	90	14%
Tworzenie „Lokalnych planów deinstytucjonalizacji usług społecznych”	83	13%
Doradztwo z zakresu tworzenia podmiotu zatrudnienia socjalnego	35	5%
Doradztwo w zakresie wsparcia cudzoziemców	21	3%

Wizyty studyjne

Wizyty studyjne stanowią wartościową formę podnoszenia kompetencji zawodowych, łącząc uczenie się poprzez doświadczenie z bezpośrednią obserwacją sprawdzonych rozwiązań w praktyce. Umożliwiają one nie tylko pogłębienie wiedzy, lecz także wymianę doświadczeń i refleksję nad własnymi sposobami działania. Dla wielu uczestników są również istotnym źródłem inspiracji do wprowadzania zmian i usprawnień w macierzystych instytucjach. Zainteresowanie udziałem w wizytach studyjnych wyraziło 72% uczestników ankiety. Zainteresowanie wizytami zagranicznymi jest o 25 punktów procentowych niższe niż wizytami krajowymi. W porównaniu z pracownikami merytorycznymi, kadry zarządzające są bardziej zainteresowane zarówno wizytami krajowymi, jak i zagranicznymi.

Wykres 5. Zainteresowanie wsparciem w formie wizyt studyjnych wśród pracowników jednostek systemu pomocy społecznej



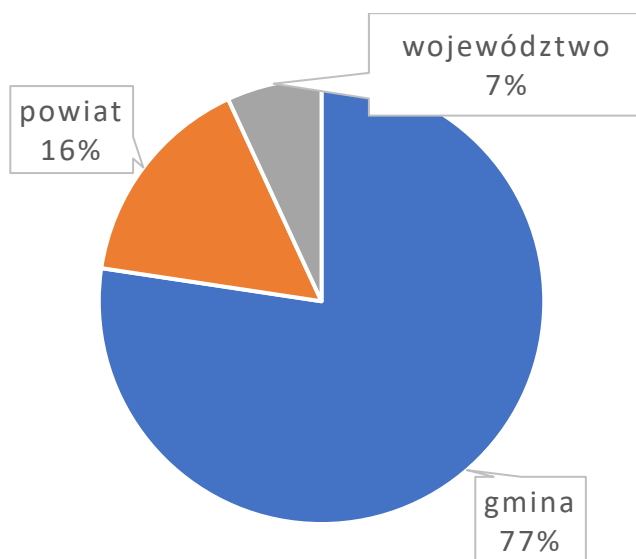
Rozdział II. Jednostki samorządu terytorialnego

Ogólne informacje o badaniu

W tegorocznej edycji badania potrzeb szkoleniowych w sposób szczególny potraktowano jednostki samorządu terytorialnego województwa podkarpackiego. W poprzednich edycjach badania zaobserwowano niski udział przedstawicieli tych jednostek, co skłoniło do wprowadzenia dedykowanej ankiety skierowanej wyłącznie do tej kategorii osób.

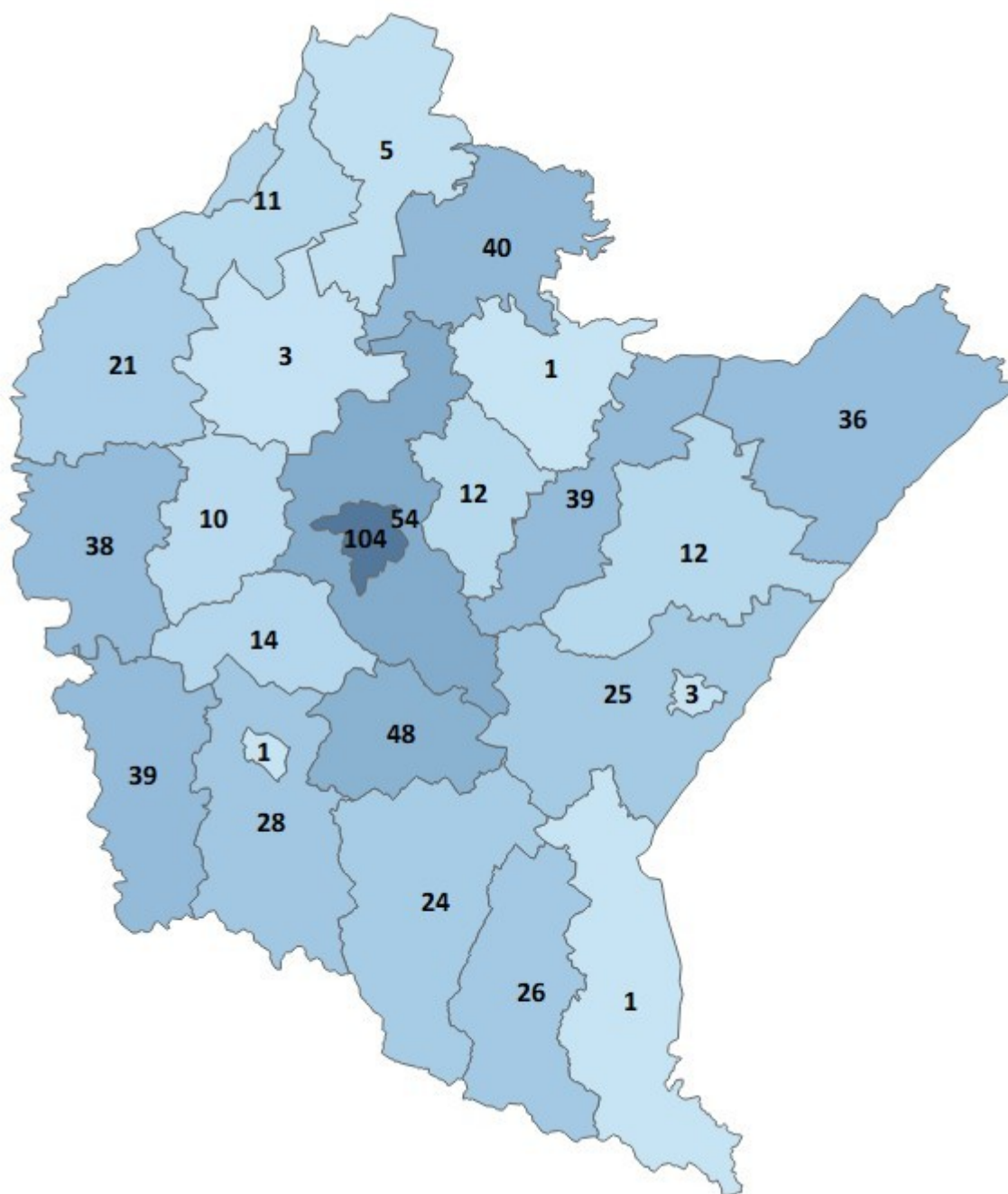
Takie podejście okazało się wyjątkowo skuteczne, bowiem ankietę wypełniło 610 osób reprezentujących kadrę kierowniczą i pracowników jednostek samorządu terytorialnego wszystkich szczebli: gminnego, powiatowego i wojewódzkiego. W badaniu wzięło udział 472 przedstawicieli 93 gmin (58%), 96 przedstawicieli 14 powiatów (56%) oraz 42 osoby reprezentujące samorząd poziomu wojewódzkiego.

Wykres 6. Struktura uczestników badania według poziomu jednostki (N=610)



Badani reprezentowali jednostki samorządu z siedzibami w każdym powiecie województwa. Liczbę respondentów w podziale na powiaty wskazuje poniższa mapa. Największa grupa respondentów to przedstawiciele jednostek samorządowych z siedzibą w Rzeszowie gdzie zlokalizowane są urzędy zarówno poziomu gminnego, powiatowego jak i wojewódzkiego.

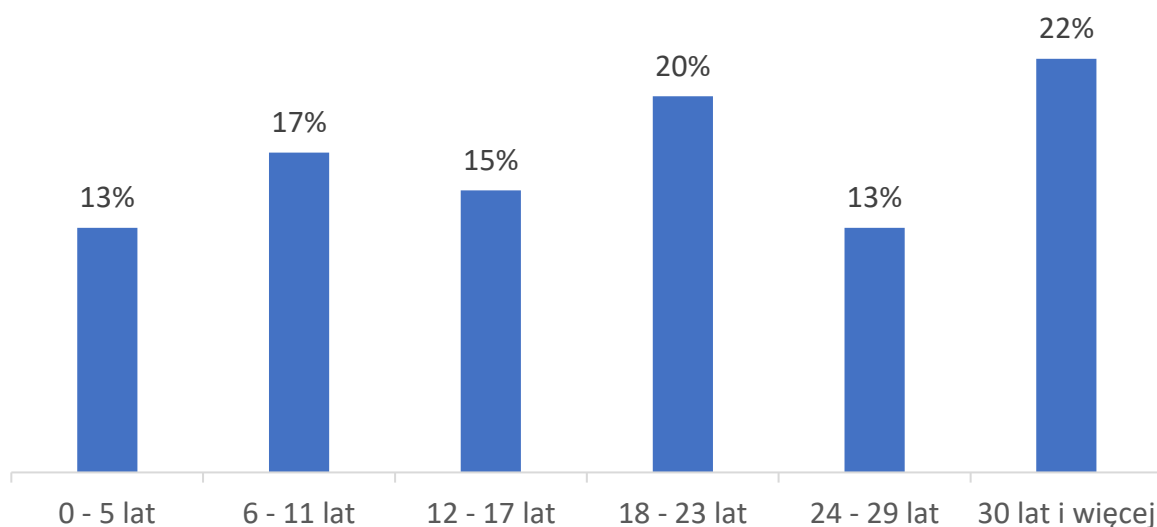
Mapa 2. Liczba respondentów badania według lokalizacji reprezentowanej jednostki samorządu terytorialnego w podziale na powiaty



Większość respondentów stanowili pracownicy merytoryczni – 72%, a kadra zarządzająca pozostałe 28%. Respondentami w większości były kobiety – 71%, choć w przypadku kadry zarządzającej udział ten był niższy i wynosił 61%.

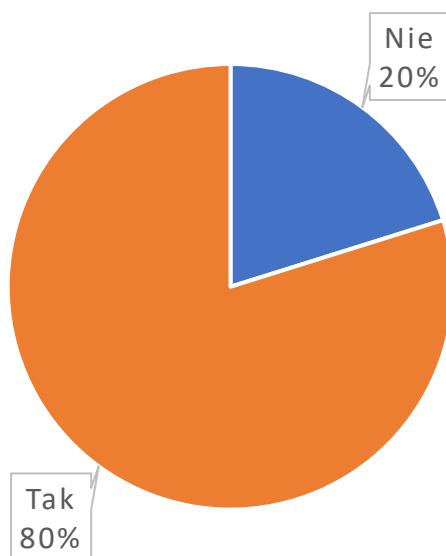
Staż pracy respondentów był zróżnicowany, ale najwięcej było pracowników ze stażem pracy wynoszącym co najmniej 30 lat – 22%.

Wykres 7. Staż pracy respondentów badania



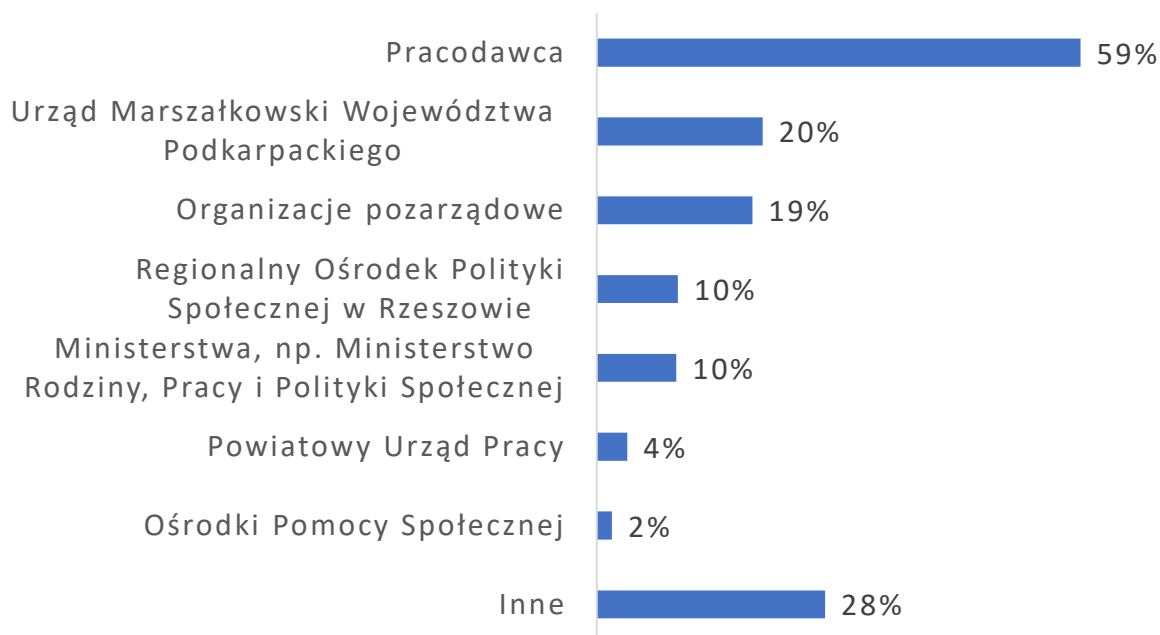
Podobnie jak przedstawiciele instytucji systemu pomocy społecznej pracownicy samorządowi regularnie podnoszą swoje umiejętności zawodowe na różnego typu szkoleniach. Zdecydowana większość uczestników ankiety (80%) w ubiegłym roku brała udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje lub kompetencje zawodowe.

Wykres 8. Czy w ciągu ostatniego roku brał/a Pan/Pani udział w szkoleniach podnoszących kompetencje i/lub kwalifikacje zawodowe?



Organizatorem szkoleń dla pracowników samorządowych był w zdecydowanej większości przypadków pracodawca. Spośród 487 osób, które podnosiły swoje kwalifikacje, ponad 59% respondentów wskazało, że organizatorem szkolenia był ich pracodawca. Poniższy wykres prezentuje inne kategorie organizatorów wraz z odsetkiem wskazań.

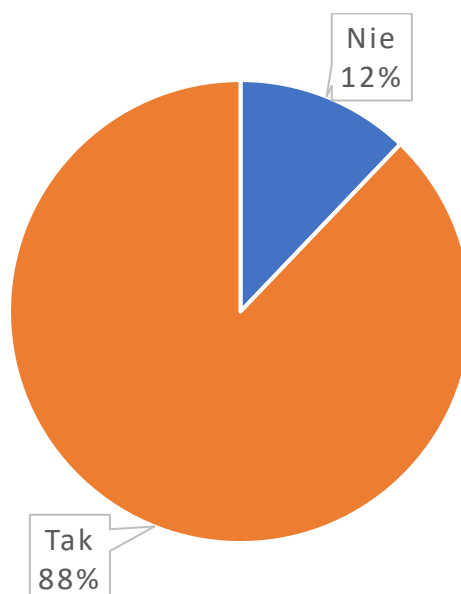
Wykres 9. Kto był organizatorem szkoleń, w których brał/a Pan/i udział w 2025 r.? (jednostki samorządu terytorialnego, N=487)



Procenty nie sumują się do 100 z uwagi na to, że respondenci mogli wskazać więcej niż jednego organizatora szkoleń

Pomimo tego, że pracownicy w przeważającej większości biorą udział w szkoleniach to nadal widzą potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji. Dominująca grupa ankietowanych tj. 536 osób (88%) wskazała, że widzi potrzebę podnoszenia swoich kompetencji lub kwalifikacji zawodowych.

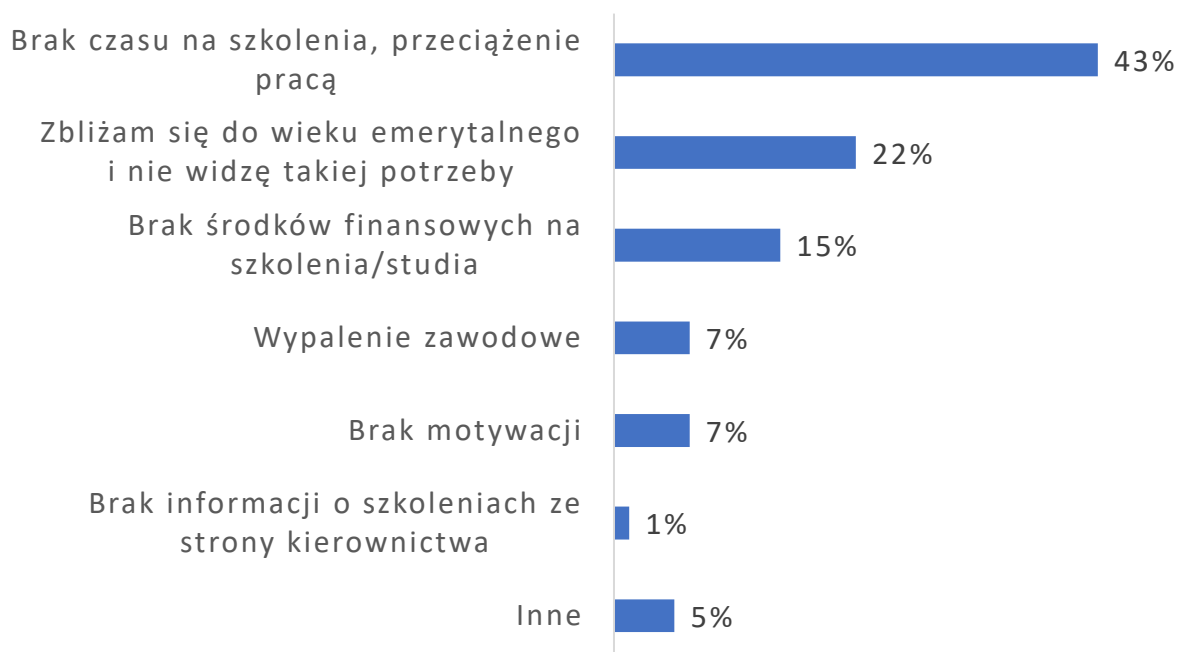
Wykres 10. Czy aktualnie dostrzega Pan/i potrzebę podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych? (jednostki samorządu terytorialnego, N=610)



Potrzeba systematycznej aktualizacji kompetencji zawodowych wśród urzędników samorządowych jest zatem wysoka. Jednocześnie zestawienie tych deklaracji z informacjami o udziale w szkoleniach w poprzednim roku wskazuje na istniejącą lukę w zaspokojeniu potrzeb szkoleniowych – choć 80% badanych uczestniczyło w szkoleniach, aż 88% dostrzega potrzebę dalszego doskonalenia zawodowego.

Osoby, które nie widziały potrzeby podnoszenia swoich kompetencji uzasadniały to stanowisko brakiem czasu na szkolenia i przeciążeniem pracą (43%). Z kolei 22% nie widziało potrzeby kształcenia w związku ze zbliżaniem się do wieku emerytalnego. Tylko 15% wskazało na barierę finansową.

Wykres 11. Proszę uzasadnić, dlaczego nie widzi Pan/i potrzeby podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych? (jednostki samorządu terytorialnego, N=74)



Potrzeby szkoleniowe jednostek samorządu terytorialnego

Respondenci badania, którzy dostrzegli potrzebę zwiększenia swoich kompetencji lub kwalifikacji zawodowych (536 osób), zostali poproszeni o wybranie maksymalnie 3 tematów szkoleń z listy 10 propozycji lub o zgłoszenie własnych sugestii. W poniższej tabeli przedstawiono wybory respondentów w ankiecie w podziale na kadrę zarządzającą oraz pracowników merytorycznych. Suma wartości w kolumnach „liczba” nie jest równa liczbie respondentów zainteresowanych danym obszarem, ponieważ każda osoba mogła wybrać od 1 do 3 szkoleń. Średnio jedna osoba wskazała 1,74 szkolenia.

Z tego powodu odsetki w tabeli nie sumują się do 100%. Odsetki wyliczono dzieląc liczbę wskazań na dane szkolenie przez liczbę osób które wypełniły ankietę w danym obszarze. Intensywność koloru wskazuje na częściej wybierane szkoleni.

Tabela 10. Szkolenia wraz z liczbą wskazań oraz odsetkiem osób w podziale na kadre zarządzającą i pracowników merytorycznych

Szkolenie	Ogółem N=536		Kadry N=159		Pracownicy N=377	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Obciążenie pracą, praca z trudnym klientem, praca pod presją czasu	249	46%	74	47%	175	46%
Dostępność w JST – wymagania prawne i praktyczne rozwiązania	168	31%	58	36%	110	29%
Zamówienia publiczne w kontekście rozwoju usług społecznych	138	26%	44	28%	94	25%
Przygotowanie i realizacja projektów EFS+ (w tym rozliczanie projektów ryczałtowych)	94	18%	37	23%	57	15%
Diagnozowanie zapotrzebowania na usługi społeczne – metody i narzędzia gromadzenia i analizy danych	78	15%	28	18%	50	13%
Klauzule społeczne w zamówieniach publicznych, zastosowanie aspektów społecznych przy ocenie ofert.	62	12%	19	12%	43	11%
Współpraca JST z organizacjami pozarządowymi i PES - budowanie i utrzymywanie	58	11%	15	9%	43	11%

partnerstw samorząd–PES– biznes						
Zlecanie usług społecznych organizacjom III sektora – od diagnozy potrzeb do skutecznej realizacji i rozliczenia	34	6%	19	12%	15	4%
Tworzenie lokalnych planów deinstytucjonalizacji usług społecznych	28	5%	19	12%	9	2%
Tworzenie ścieżek reintegracji społecznej i współpraca z podmiotami zatrudnienia socjalnego, zakładanie takich podmiotów na terenie gminy	24	4%	10	6%	14	4%

Analiza wyników pokazuje, że zarówno kadra zarządzająca, jak i pracownicy merytoryczni w podobnym stopniu wskazują na potrzebę szkoleń dotyczących obciążenia pracą i pracy z trudnym klientem – jest to najczęściej wybierany temat w obu grupach (ok. 46–47%). Oznacza to, że presja organizacyjna i kontakt z klientami są uniwersalnym wyzwaniem, niezależnym od zajmowanego stanowiska.

Wyraźne różnice pojawiają się natomiast w obszarach o charakterze strategicznym i systemowym. Kadra zarządzająca częściej niż pracownicy merytoryczni wskazuje na potrzebę szkoleń z zakresu dostępności w JST (36% vs 29%), przygotowania i realizacji projektów EFS+ (23% vs 15%), diagnozowania zapotrzebowania na usługi społeczne (18% vs 13%), a szczególnie zlecania usług społecznych organizacjom trzeciego sektora (12% vs 4%) oraz tworzenia lokalnych planów deinstytucjonalizacji usług społecznych (12% vs 2%). Świadczy to o silnym zainteresowaniu kadry kierowniczej zagadnieniami planistycznymi, rozwojowymi i koordynacyjnymi.

Pracownicy merytoryczni relatywnie częściej wskazują na szkolenia związane z bieżącą realizacją zadań, takie jak zamówienia publiczne czy współpraca z organizacjami pozarządowymi, choć różnice w tych obszarach są umiarkowane. Ogólnie wyniki sugerują, że kadra zarządzająca koncentruje się na narzędziach zarządzania zmianą i rozwojem usług społecznych, podczas gdy pracownicy merytoryczni większą wagę przywiązują do wsparcia w codziennej pracy operacyjnej.

Z możliwości zgłoszenia szkoleń własnych skorzystało 130 pracowników JST tj. 24%. Zgłoszone propozycje można pogrupować w kilka szerokich kategorii tematycznych, przy czym większość z nich wykracza poza obszar polityki społecznej. Może to sugerować, że ankieta trafiła również do pracowników niezwiązanych bezpośrednio z zarządzaniem polityką społeczną. Niemniej jednak ta wiedza może być przydatna dla osób planujących szkolenia we własnych jednostkach – poniżej przedstawiono krótkie omówienie wszystkich zgłoszonych propozycji.

Najwięcej wskazań uzyskała grupa tematyczna obejmująca prawo, procedury administracyjne i obsługę spraw publicznych. Obejmuje ona m.in. prawo pracy, KPA, prawo budowlane, zamówienia publiczne, akty stanu cywilnego, podatki lokalne, VAT oraz postępowania administracyjne. Duża liczba wskazań w tym obszarze świadczy o potrzebie stałego aktualizowania wiedzy w związku z częstymi zmianami przepisów oraz odpowiedzialnością prawną pracowników JST.

Drugą bardzo liczną kategorię stanowi planowanie przestrzenne, gospodarka nieruchomościami i inwestycje, w tym planowanie i zagospodarowanie przestrzenne, geodezja, GIS (QGIS, ArcGIS), prawo budowlane, inwestycje drogowe i mieszkaniowe oraz rewitalizacja. Wskazania te odzwierciedlają rosnącą złożoność procesów planistycznych oraz znaczenie dokumentów strategicznych i inwestycyjnych na poziomie gmin i powiatów.

Kolejnym istotnym obszarem są finanse publiczne, rachunkowość i podatki, obejmujące rachunkowość budżetową, podatki i opłaty lokalne, ZUS, pomoc publiczną, sprawozdawczość oraz pozyskiwanie i rozliczanie środków zewnętrznych. Zainteresowanie tymi szkoleniami wskazuje na potrzebę wzmocnienia kompetencji finansowych i rozliczeniowych w JST.

Licznie pojawiają się również propozycje z zakresu ochrony środowiska i klimatu, takie jak gospodarka odpadami, oceny oddziaływania na środowisko, ochrona przyrody, transformacja energetyczna czy program „Czyste Powietrze”. Jest to obszar szczególnie istotny w kontekście nowych obowiązków środowiskowych i inwestycji proekologicznych.

Wyodrębnić można także grupę szkoleń dotyczących bezpieczeństwa, ochrony ludności i zarządzania kryzysowego (obrona cywilna, bezpieczeństwo lokalne), a także cyfryzacji, IT i nowych technologii, obejmującą e-doręczenia, cyberbezpieczeństwo, RODO, AI oraz obsługę specjalistycznych systemów informatycznych.

Uzupełniająco pojawiają się szkolenia z zakresu zarządzania i kompetencji miękkich, takich jak zarządzanie zespołem, kontrola zarządcza, komunikacja interpersonalna, mediacje czy wystąpienia publiczne. Choć mniej liczne,

wskazują one na rosnącą świadomość znaczenia kompetencji organizacyjnych i interpersonalnych w pracy administracji samorządowej.

Potrzeby w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych

Kolejne pytanie zadane respondentom miało na celu poznanie ich potrzeb w zakresie kształcenia zorganizowanego w formie studiów podyplomowych. Spośród 536 badanych 44% tj. 235 osób wyraziło chęć podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w długotrwałej formie kształcenia jaką są studia podyplomowe. Gotowość do podnoszenia kwalifikacji w ramach studiów podyplomowych nieco częściej wyrażają przedstawiciele kadry zarządzającej – 46%, niż pracownicy merytoryczni – 43% oraz kobiety – 45% niż mężczyźni – 40%.

Każda osoba mogła wybrać nie więcej niż 3 kierunki, którymi jest zainteresowana spośród 15 zaproponowanych lub wskazać własny kierunek. Jedna osoba wskazywała średnio 1,86 kierunku studiów, dlatego odsetek osób w przedstawionej poniżej tabeli nie sumuje się do 100%. Respondenci najczęściej wskazywali na studia z zarządzania zasobami ludzkimi – 117 osób oraz pozyskiwania i zarządzania funduszami europejskimi – 78 osób.

Tabela 11. Kierunki studiów wraz z liczbą wskazań i odsetkiem osób w podziale na kadrę zarządzającą i pracowników merytorycznych

Kierunki studiów	Ogółem N=235		Kadry N=73		Pracownicy N=162	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Zarządzanie zasobami ludzkimi	117	50%	42	58%	75	46%
Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi	78	33%	26	36%	52	32%
Mediacja	46	20%	13	18%	33	20%
Komunikacja społeczna	43	18%	12	16%	31	19%
Zarządzanie w organizacjach pozarządowych	40	17%	14	19%	26	16%
Polityka społeczna	26	11%	10	14%	16	10%
Interwencja kryzysowa	20	9%	4	5%	16	10%
Menedżer ekonomii społecznej	20	9%	3	4%	17	10%

Organizacja pomocy społecznej i zarządzanie jednostkami pomocy społecznej	16	7%	8	11%	8	5%
Animowanie i organizowanie społeczności lokalnej	13	6%	4	5%	9	6%
Terapia zajęciowa	9	4%	4	5%	5	3%
Wczesna interwencja, wczesne wspomaganie rozwoju dziecka	4	2%		0%	4	2%
Asystent osoby niepełnosprawnej i starszej	2	1%		0%	2	1%
Metodyka i metodologia pracy socjalnej	2	1%		0%	2	1%
Asystent rodziny	1	0%		0%	1	1%

Analiza preferowanych kierunków studiów wskazuje, że zarówno kadra zarządzająca, jak i pracownicy merytoryczni najczęściej wybierają zarządzanie zasobami ludzkimi, przy czym kierunek ten jest wyraźnie częściej wskazywany przez kadrę zarządzającą (58%) niż przez pracowników merytorycznych (46%). Również pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi cieszy się dużym zainteresowaniem w obu grupach, z nieco wyższym odsetkiem wskazań wśród kadry kierowniczej (36% vs 32%), co potwierdza znaczenie kompetencji finansowych i projektowych na poziomie zarządzania.

Kadra zarządzająca częściej niż pracownicy merytoryczni deklaruje zainteresowanie kierunkami o charakterze strategicznym i organizacyjnym, takimi jak polityka społeczna (14% vs 10%) oraz organizacja pomocy społecznej i zarządzanie jednostkami pomocy społecznej (11% vs 5%). Wskazuje to na potrzebę wzmacniania kompetencji związanych z planowaniem, koordynacją i zarządzaniem systemem usług społecznych.

Z kolei pracownicy merytoryczni relatywnie częściej wybierają kierunki ukierunkowane na bezpośrednią pracę z klientem i wsparcie specjalistyczne, takie jak interwencja kryzysowa (10% vs 5%), menedżer ekonomii społecznej (10% vs 4%), komunikacja społeczna (19% vs 16%) oraz kierunki asystenckie i metodyczne. Wskazuje to na silniejsze zapotrzebowanie tej grupy na pogłębienie kompetencji praktycznych i narzędziowych, niezbędnych w codziennej pracy operacyjnej.

Z możliwości wskazania innych kierunków studiów skorzystało 50 osób (9%). Zgłaszane przez respondentów kierunki można pogrupować w kilka głównych obszarów tematycznych. Najczęściej wskazywanym były zamówienia publiczne (7 wskazań), co potwierdza utrzymujące się zapotrzebowanie na pogłębianie wiedzy w tym zakresie. Silnie reprezentowany był również obszar finansów, rachunkowości i podatków, obejmujący m.in. finanse publiczne, rachunkowość (w tym budżetową), kadry i płace oraz prawo podatkowe i podatki lokalne. Kolejną grupę stanowią studia z zakresu prawa i procedur administracyjnych, w szczególności KPA, prawa pracy, prawa administracyjnego, USC czy rejestracji pojazdów. Istotnym obszarem są także planowanie przestrzenne, urbanistyka i GIS, w tym analiza danych przestrzennych, gospodarka przestrzenna oraz wykorzystanie narzędzi GIS (np. QGIS), a także kierunki techniczne powiązane z budownictwem, transportem i inżynierią środowiska. Respondenci wskazywali również na potrzebę uzupełnienia wiedzy z zakresu ochrony środowiska i gospodarki komunalnej, w tym nowoczesnych technologii środowiskowych. Wyodrębnić można ponadto obszar bezpieczeństwa i zarządzania kryzysowego (bezpieczeństwo państwa, obronność, obrona cywilna, zarządzanie bezpieczeństwem informacji), a także zarządzania i rozwoju kompetencji menedżerskich, obejmujący MBA, coaching oraz zarządzanie oświatą.

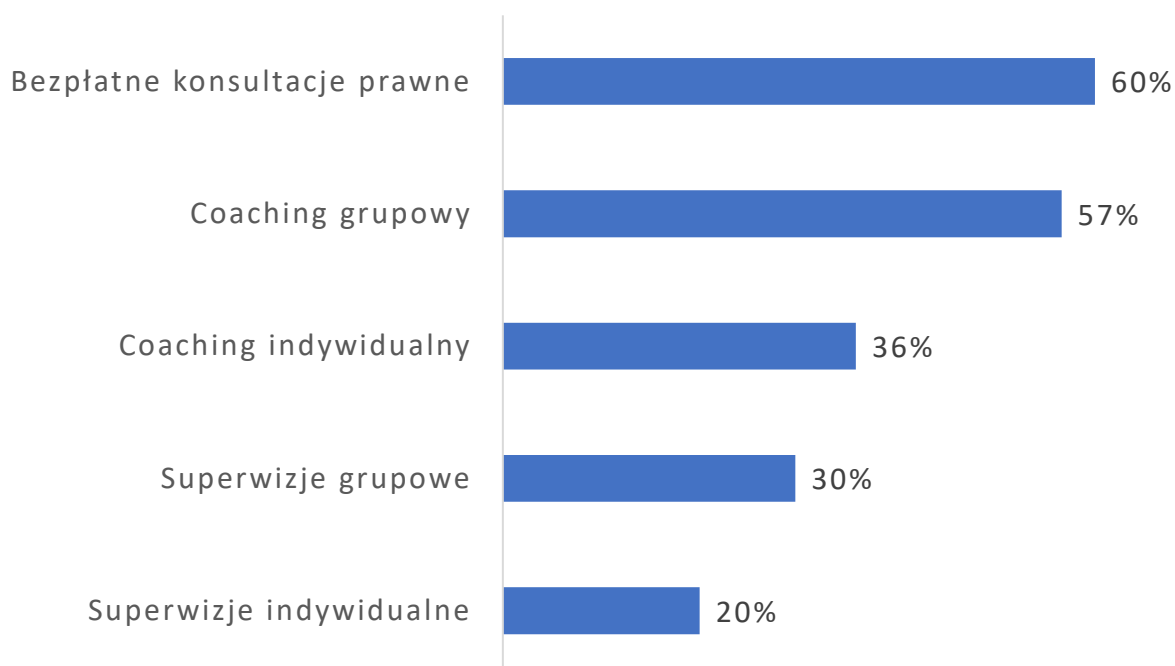
Zapotrzebowanie na inne formy podnoszenia kompetencji

Projekt „Społeczna Równowaga” przewiduje możliwość zorganizowania m.in. superwizji indywidualnych i grupowych, bezpłatnych konsultacji i doradztwa, indywidualnego i grupowego procesu szkolenia z udziałem trenera oraz wizyt studyjnych, zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Badanie obejmowało weryfikację zapotrzebowania również na inne działania podnoszące kompetencje i jakość pracy respondentów.

Superwizja pracy socjalnej, coaching i konsultacje prawne

Badane osoby poproszono o określenie zainteresowania udziałem w formach wsparcia takich jak: superwizja, coaching i konsultacje prawne. Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Spośród 536 osób deklarujących potrzebę podniesienia kwalifikacji prawie 80% osób wyraziło chęć udziału w tego typu działaniach. Poniższy wykres prezentuje zainteresowanie poszczególnymi formami.

Wykres 12. Zainteresowanie innymi formami podnoszenia kompetencji



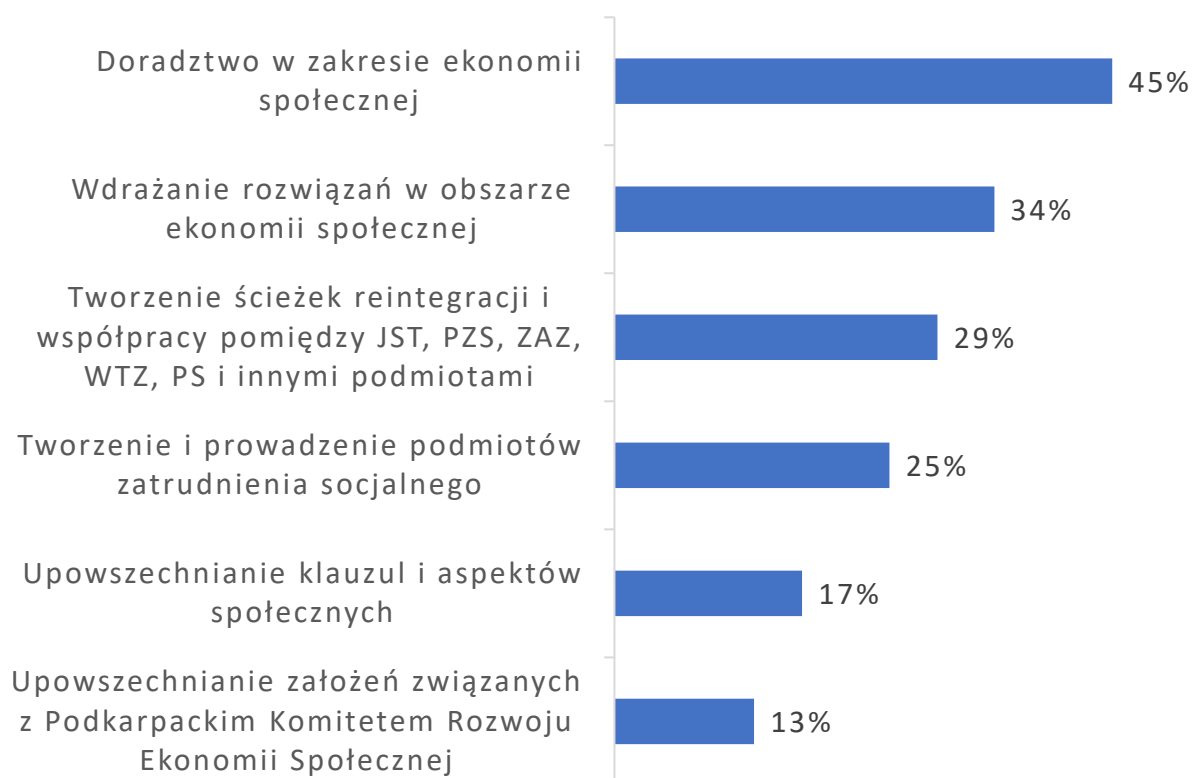
Z uzyskanych danych wynika, że największym zainteresowaniem wśród respondentów cieszą się bezpłatne konsultacje prawne (60%), co wskazuje na istotną potrzebę bieżącego wsparcia eksperckiego w zakresie interpretacji przepisów i rozwiązywania problemów formalno-prawnych. Niewiele mniejszą popularnością cieszył się grupowy proces rozwojowy (coaching), wskazany przez 57% badanych, co sugeruje duże zapotrzebowanie na zespołowe formy rozwoju kompetencji i wymiany doświadczeń.

Mniejsze, choć nadal znaczące zainteresowanie dotyczy indywidualnego coachingu (36%) oraz superwizji grupowych (30%), które mogą pełnić rolę pogłębionego wsparcia w pracy zawodowej. Najrzadziej wybieraną formą są superwizje indywidualne (20%), co może wskazywać na preferowanie rozwiązań o charakterze bardziej dostępnym, zespołowym i mniej czasochłonnym.

Wsparcie doradcze

Wsparcie w formie doradztwa zostało wskazane przez 219 osób tj. 41% ankietowanych. W narzędziu wskazano 6 kluczowych obszarów doradztwa oraz dodano opcję „inne”. Respondenci mogli zaznaczyć dowolną ilość rodzajów doradztwa. Średnio każda osoba wybierała 1,61 opcji. Z uwagi na to, odsetek osób na poniższym wykresie nie sumuje się do 100%.

Wykres 13. Zakres doradztwa wybierany przez respondentów



Wykres wskazuje, że respondenci najczęściej oczekują doradztwa w zakresie ekonomii społecznej (45%) oraz wsparcia we wdrażaniu rozwiązań w tym obszarze (34%), co podkreśla zapotrzebowanie na praktyczne i wdrożeniowe formy pomocy. Stosunkowo często wskazywane jest także tworzenie ścieżek reintegracji i współpracy międzyinstytucjonalnej (29%) oraz zakładanie i prowadzenie podmiotów zatrudnienia socjalnego (25%). Zdecydowanie rzadziej wybierane są działania o charakterze upowszechniającym i promocyjnym, co sugeruje, że respondenci większą wagę przywiązują do konkretnego wsparcia operacyjnego niż do działań informacyjnych.

Opcję „inne” wybrało 37 osób a zgłoszone propozycje doradztwa można pogrupować w kilka szerokich kategorii tematycznych. Najliczniej reprezentowany jest obszar zamówień publicznych i finansów publicznych, obejmujący prawo zamówień publicznych, kontrolę zarządczą, pozyskiwanie środków zewnętrznych, rachunkowość budżetową oraz zagadnienia podatkowe (VAT, PIT, podatki i opłaty lokalne, ZUS). Drugą wyraźną kategorię stanowi prawo i procedury administracyjne, w tym prawo pracy, prawo budowlane, umowy cywilnoprawne, sprawy administracyjne, zmiany przepisów oraz zagadnienia związane z wydawaniem uprawnień administracyjnych.

Istotną grupę tworzą także zagadnienia z zakresu planowania przestrzennego, gospodarki nieruchomościami i geodezji, obejmujące planowanie

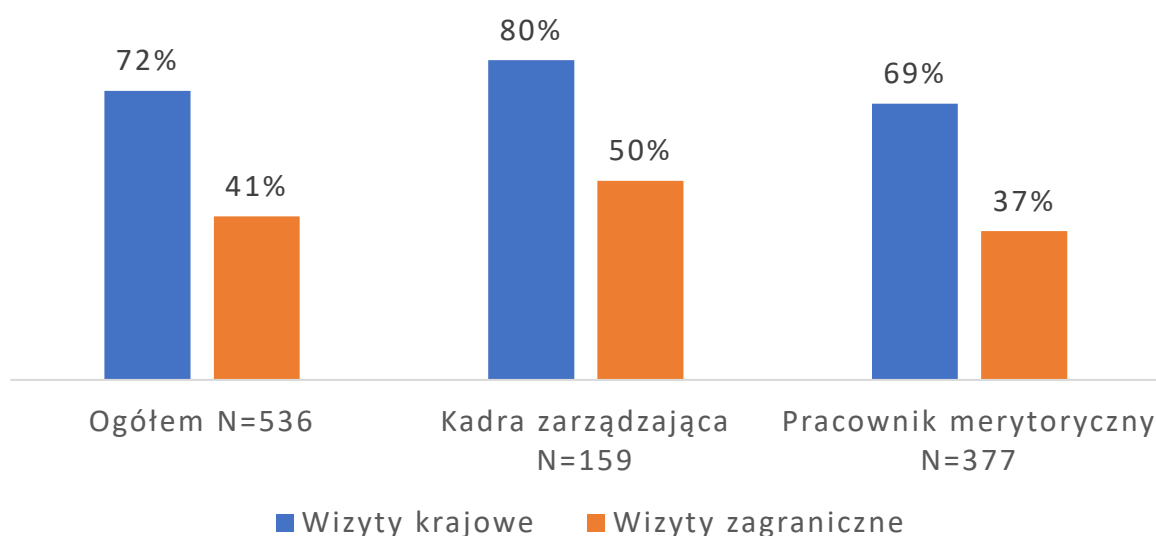
i zagospodarowanie przestrzenne, gospodarkę gruntami, ochronę gruntów rolnych, GIS oraz dostępność dokumentów planistycznych. Kolejny obszar dotyczy ochrony środowiska i gospodarki komunalnej, w tym gospodarki odpadami, ocen oddziaływania na środowisko oraz zarządzania nieczystościami ciekłymi. Wyodrębnić można również kategorię bezpieczeństwa i zarządzania kryzysowego (OLiOC, obronność, polityki bezpieczeństwa), a także zarządzania zasobami ludzkimi i relacjami w organizacji, obejmującą kadry i płace oraz mediacje.

Całość zgłoszeń wskazuje na silne zapotrzebowanie na doradztwo specjalistyczne i operacyjne, bezpośrednio wspierające realizację ustawowych zadań JST, ze szczególnym naciskiem na kwestie prawno-finansowe oraz planistyczno-środowiskowe.

Wizyty studyjne

Respondentom zadane zostało również pytanie, czy są zainteresowani udziałem w wizytach studyjnych, których celem jest poznanie dobrych praktyk oraz innowacyjnych rozwiązań. Wizyty krajowe zainteresowały 387 osób (72%), zaś zagraniczne cieszyły się mniejszą popularnością i wskazało je 219 osób (41%). Większe zainteresowanie wizytami studyjnymi wykazywała kadra zarządzająca (80% krajowe, 50% zagraniczne).

Wykres 14. Zainteresowanie wsparciem w formie wizyt studyjnych wśród pracowników jednostek samorządu terytorialnego

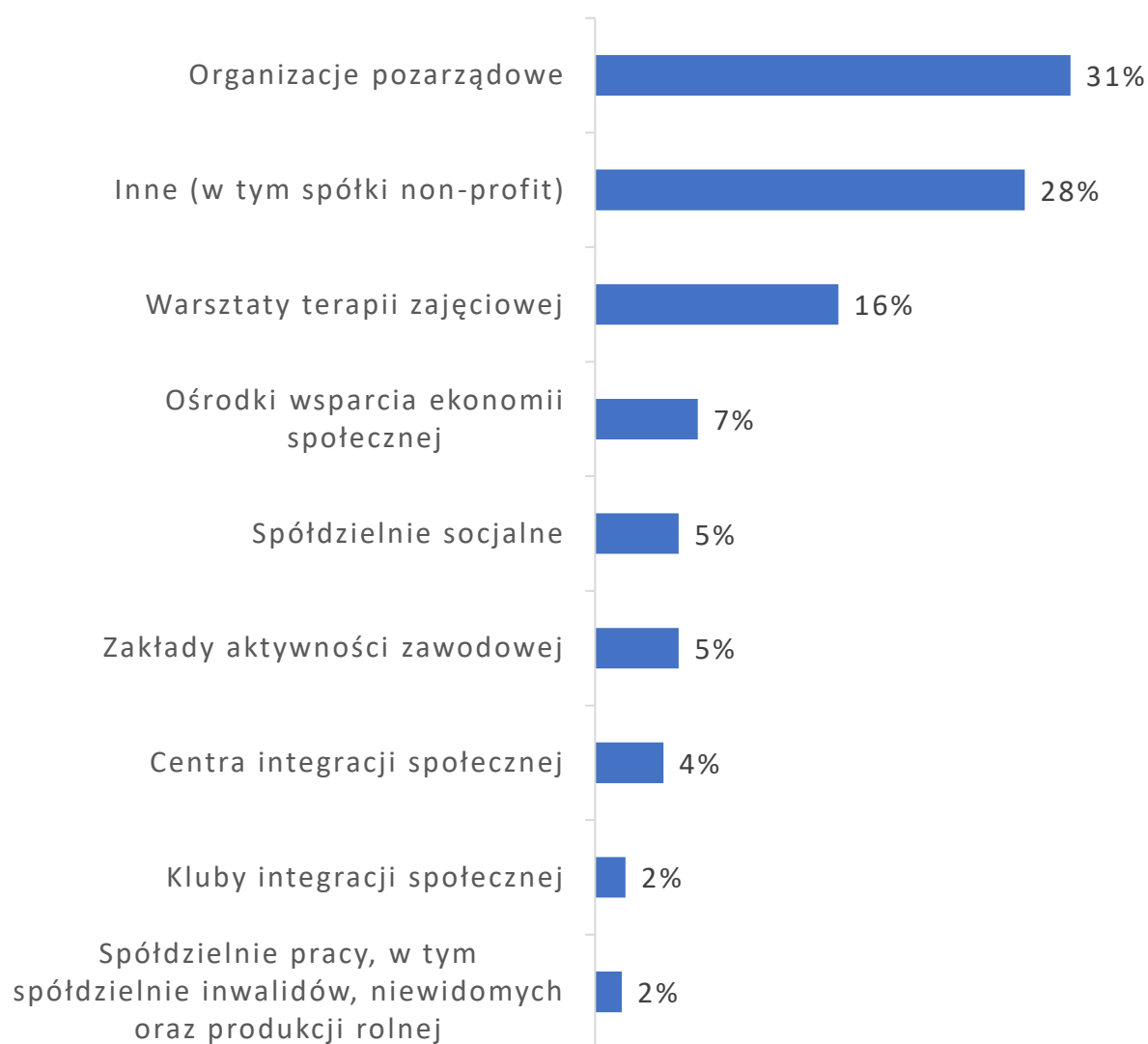


Rozdział III. Podmioty sektora ekonomii społecznej

Ogólne informacje o badaniu

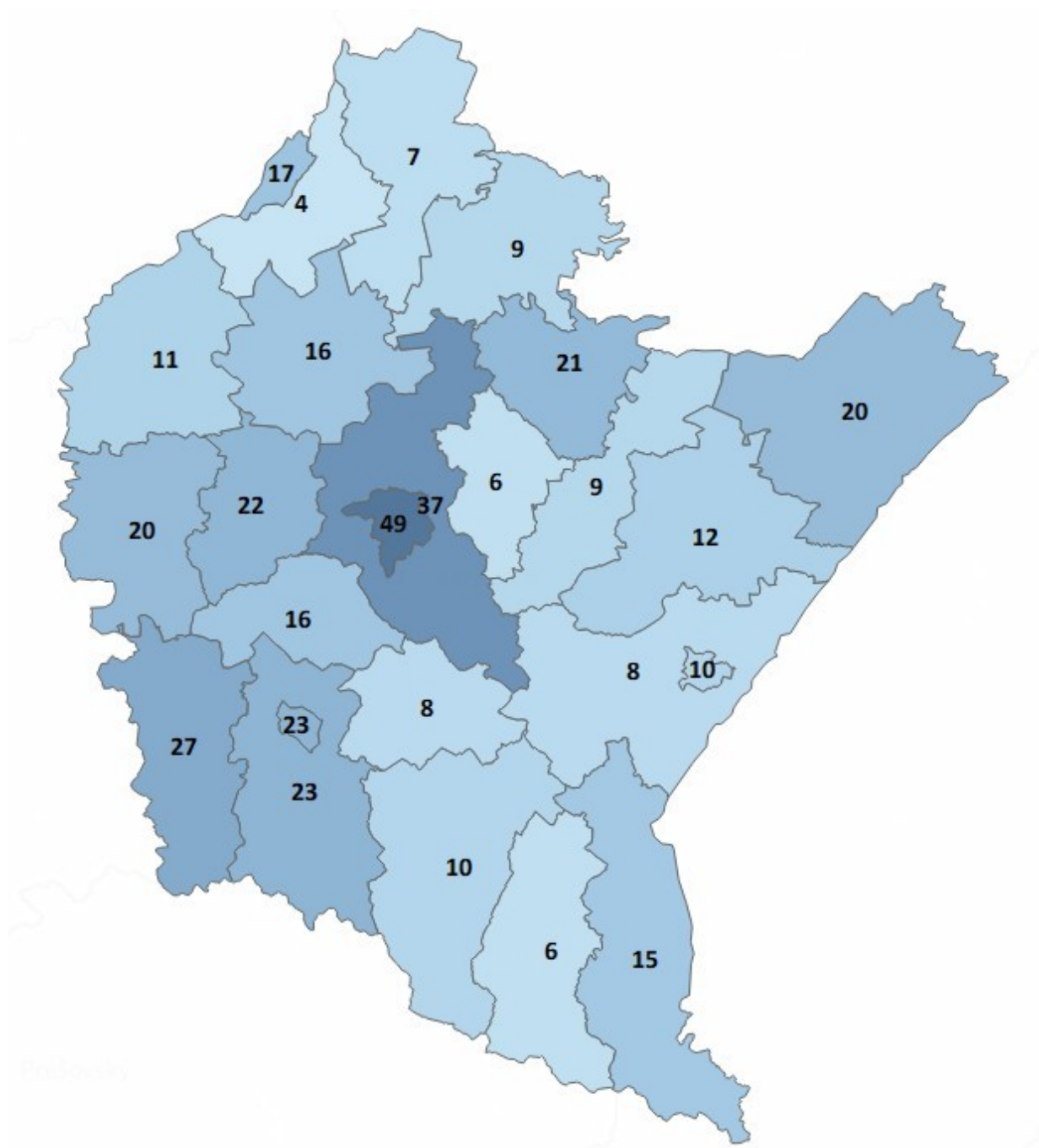
W tegorocznej edycji badania potrzeb szkoleniowych dla podmiotów sektora ekonomii społecznej (PES) przygotowano dedykowaną ankietę uwzględniającą specyfikę potrzeb tych jednostek. Kwestionariusz wypełniło 406 osób reprezentujących kadrę kierowniczą i pracowników różnego typu organizacji. Najwięcej badanych reprezentowało organizacje pozarządowe – 31%. Podmioty inne w tym spółki non-profit, stanowiły 28%, natomiast 16% respondentów to pracownicy warsztatów terapii zajęciowej.

Wykres 15. Struktura uczestników badania według typu podmiotu (N=406)



Badani reprezentowali podmioty sektora ekonomii społecznej zlokalizowane we wszystkich powiatach województwa. Liczbę respondentów w podziale na powiaty wskazuje poniższa mapa.

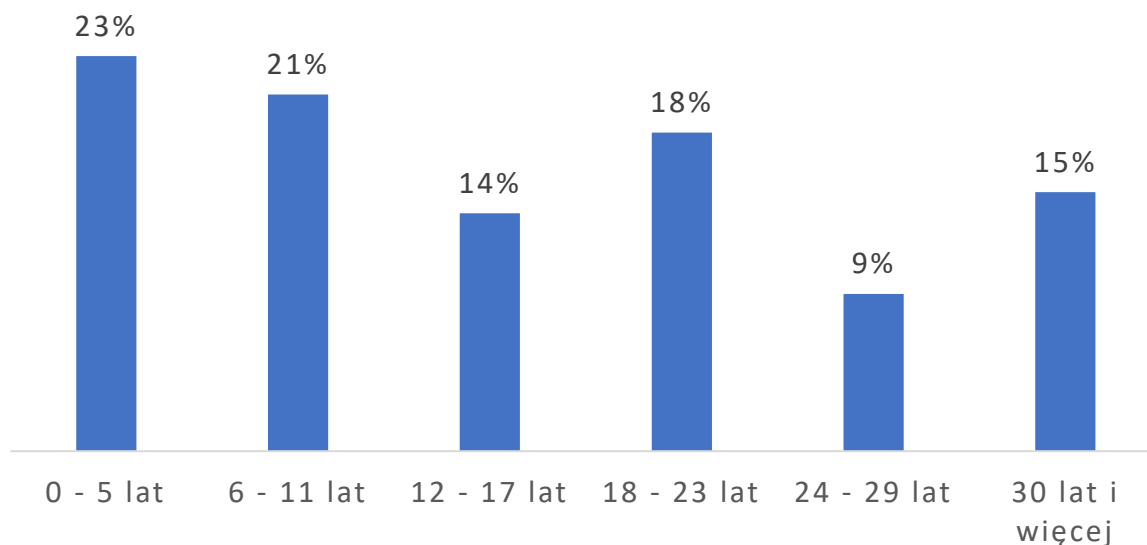
Mapa 3. Liczba respondentów badania według lokalizacji reprezentowanego podmiotu ekonomii społecznej w podziale na powiaty



Większość respondentów stanowili pracownicy merytoryczni – 59%, a kadra zarządzająca pozostałe 41%. Respondentami w większości były kobiety – 80%, choć w przypadku kadry zarządzającej udział ten był niższy – wynosił 71%.

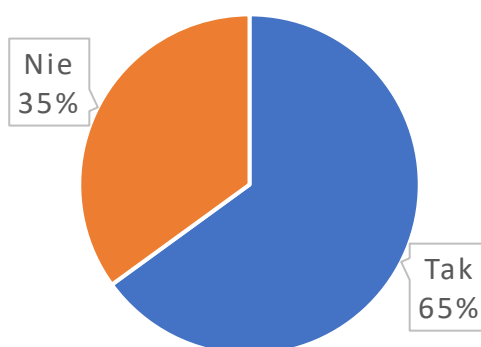
Staż pracy respondentów był zróżnicowany, ale w przeciwieństwie do przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego najwięcej było pracowników z najkrótszym stażem pracy, tj. do 5 lat – 23%.

Wykres 16. Staż pracy respondentów badania



Przedstawiciele podmiotów ekonomii społecznej zdecydowanie rzadziej niż inne grupy mają okazję podnosić swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Udział w szkoleniach w ciągu ostatniego roku zadeklarowały 263 osoby tj. 65% ogółu respondentów.

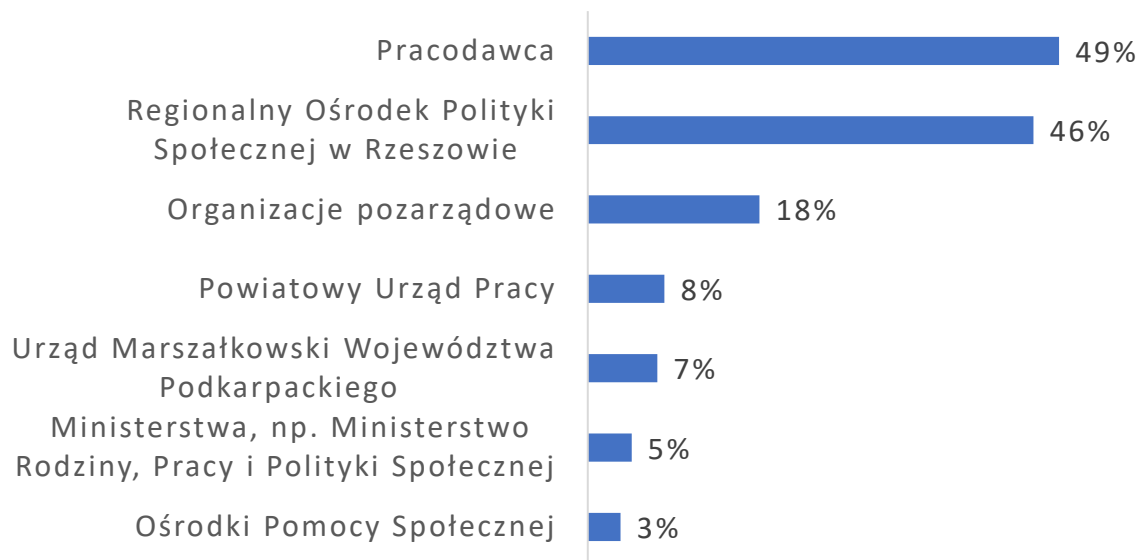
Wykres 17. Czy w ciągu ostatniego roku brał/a Pan/Pani udział w szkoleniach podnoszących kompetencje i/lub kwalifikacje zawodowe?



Jako organizatorów szkoleń ankietowani wskazywali głównie pracodawcę (49%) oraz Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Rzeszowie (46%), co pokazuje znaczenie i rezultaty projektu „Społeczna Równowaga”, którego jednym z celów jest właśnie podnoszenie jakości kadr podkarpackich podmiotów ekonomii społecznej. Istotną rolę w rozwoju kwalifikacji pracowników PES odgrywają również organizacje pozarządowe, na które wskazało 18%

respondentów. Poniższy wykres prezentuje inne kategorie organizatorów wraz z odsetkiem wskazań.

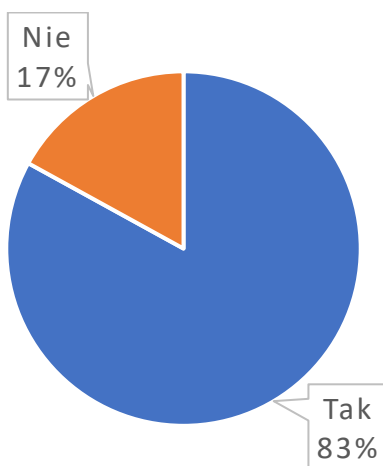
Wykres 18. Kto był organizatorem szkoleń, w których brał/a Pan/i udział w 2025 r.? (podmioty ekonomii społecznej, N=263)



Procenty nie sumują się do 100 z uwagi na to, że respondenci mogli wskazać więcej niż jednego organizatora szkoleń.

Na pytanie czy aktualnie widzą potrzebę podnoszenia swoich kompetencji lub kwalifikacji, przeważająca większość ankietowanych tj. 335 osób (83%) odpowiedziała twierdząco.

Wykres 19. Czy aktualnie dostrzega Pan/i potrzebę podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych?

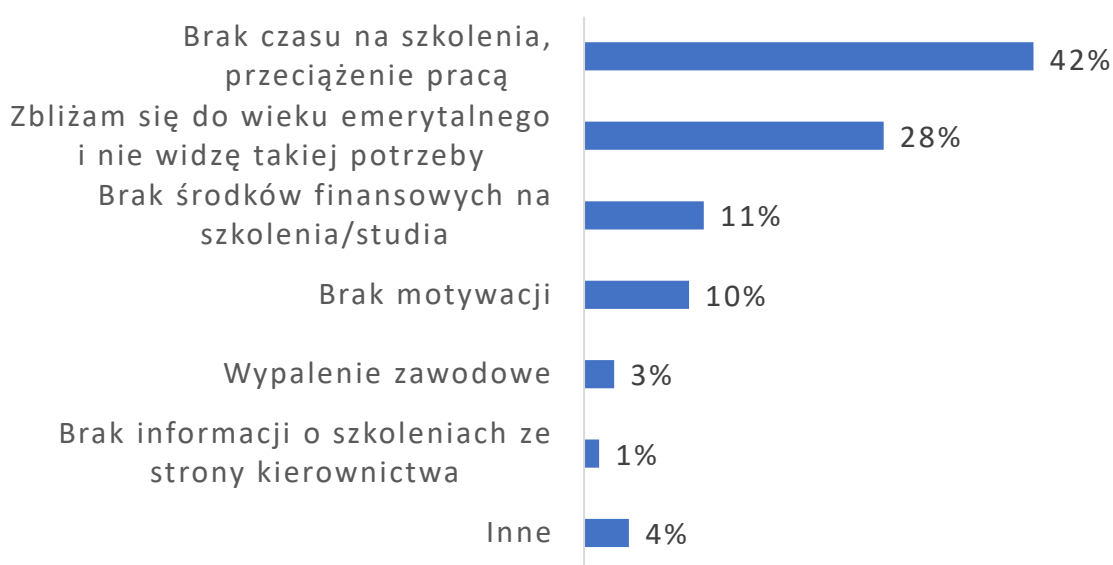


Potrzeba systematycznej aktualizacji kompetencji zawodowych wśród przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej jest zatem prawie równie wysoka jak wśród innych grup. Jednocześnie zestawienie tych deklaracji

z informacjami o udziale w szkoleniach w poprzednim roku wskazuje na istniejącą sporą lukę w zaspokojeniu potrzeb szkoleniowych – tylko 65% badanych uczestniczyło w szkoleniach, podczas gdy aż 83% dostrzega aktualną potrzebę doskonalenia zawodowego.

Osoby, które nie widziały potrzeby podnoszenia swoich kompetencji uzasadniały to stanowisko brakiem czasu na szkolenia i przeciążeniem pracą (42%). Z kolei 28% nie widziało potrzeby kształcenia w związku ze zbliżaniem się do wieku emerytalnego. Tylko 11% wskazało na barierę finansową, a 10% po prostu nie ma motywacji.

Wykres 20. Proszę uzasadnić, dlaczego nie widzi Pan/i potrzeby podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych?



Potrzeby szkoleniowe kadr podmiotów ekonomii społecznej

Respondenci badania, którzy dostrzegli potrzebę zwiększenia swoich kompetencji lub kwalifikacji zawodowych (335 osób) zostali poproszeni o wybranie maksymalnie 3 tematów szkoleń z zaproponowanej listy 10 szkoleń lub też mogli podać inne własne propozycje szkoleń. W poniższej tabeli przedstawione zostały wybory respondentów w zakresie proponowanych w ankiecie szkoleń w podziale na kadrę zarządzającą oraz pracowników merytorycznych. Suma wartości w kolumnach „liczba” nie jest równa liczbie respondentów zainteresowanych danym obszarem, ponieważ każda osoba mogła wybrać od 1 do 3 szkoleń. Średnio jedna osoba wskazała 1,74 szkolenia. Z tego powodu odsetki w tabeli nie sumują się do 100%. Odsetki wyliczono dzieląc liczbę wskazań na dane szkolenie przez liczbę osób która wypełniła ankietę w danym obszarze. Nasycenie kolorami wskazuje na częściej wskazywane szkolenia.

Tabela 12. Szkolenia wraz z liczbą wskazań oraz odsetkiem osób w podziale na kadry zarządzającą i pracowników merytorycznych

Szkolenie	Ogółem N=335		Kadry N=138		Pracownicy N=197	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Profilaktyka wypalenia zawodowego i radzenie sobie ze stresem	117	35%	28	20%	89	45%
Komunikacja i współpraca zespołowa w miejscu pracy	109	33%	54	39%	55	28%
Pozyskiwanie środków i współpraca z administracją publiczną (fundraising, zamówienia publiczne, pomoc de minimis, dostępność)	104	31%	66	48%	38	19%
Zarządzanie czasem i organizacją pracy własnej	87	26%	43	31%	44	22%
Nowoczesne narzędzia cyfrowe w PES – media społecznościowe i AI	85	25%	37	27%	48	24%
Komunikacja z klientem, coaching i mentoring	79	24%	20	14%	59	30%
Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami	77	23%	24	17%	53	27%
Tworzenie i realizacja indywidualnych ścieżek reintegracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	70	21%	24	17%	46	23%
Zamówienia publiczne, zasada konkurencyjności i praktyczne zastosowanie klauzul społecznych	52	16%	33	24%	19	10%
Pomoc de minimis w projektach finansowanych EFS+	50	15%	28	20%	22	11%

Najczęściej wybierane szkolenia, wskazywane przez ponad 30% respondentów, to profilaktyka wypalenia zawodowego i radzenie sobie ze stresem (35%), komunikacja i współpraca zespołowa w miejscu pracy (33%) oraz pozyskiwanie środków i współpraca z administracją publiczną (31%).

Analiza danych pokazuje bardzo wyraźne zróżnicowanie potrzeb szkoleniowych pomiędzy kadrami zarządzającą a pracownikami merytorycznymi. Wśród pracowników zdecydowanie częściej wskazywane są szkolenia związane z dobrostanem i bezpośrednią pracą z klientem – szczególnie profilaktyka wypalenia zawodowego i radzenie sobie ze stresem (45% vs 20%), komunikacja z klientem, coaching i mentoring (30% vs 14%) oraz aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami (27% vs 17%). Uwidacznia to większe obciążenie emocjonalne i relacyjne tej grupy.

Kadra zarządzająca wyraźnie częściej wybiera natomiast szkolenia o charakterze strategicznym, organizacyjnym i projektowym. Dotyczy to zwłaszcza pozyskiwania środków i współpracy z administracją publiczną (48% vs 19%), zamówień publicznych i klauzul społecznych (24% vs 10%), pomocy de minimis w projektach EFS+ (20% vs 11%), a także zarządzania czasem i organizacją pracy (31% vs 22%). Odzwierciedla to ich rolę w planowaniu, koordynowaniu i rozliczaniu działań.

Obie grupy wykazują stosunkowo zbliżone zainteresowanie nowoczesnymi narzędziami cyfrowymi, w tym mediami społecznościowymi i AI, co sugeruje rosnącą potrzebę cyfryzacji kompetencji niezależnie od zajmowanego stanowiska. Wyniki potwierdzają, że pracownicy merytoryczni koncentrują się na wsparciu w codziennej pracy, natomiast kadra zarządzająca – na narzędziach umożliwiających skuteczne zarządzanie zasobami, projektami i finansowaniem.

Z możliwości zgłoszenia własnych propozycji szkoleń skorzystało 38 ankietowanych (11%). Zgłoszone propozycje szkoleń pracowników podmiotów ekonomii społecznej można pogrupować w kategorii tematycznych.

Najliczniej reprezentowaną grupą są szkolenia z zakresu pracy z osobami w kryzysie i zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Obejmują one tematykę przemocy domowej i procedury „Niebieskie Karty”, pracy z osobami uzależnionymi, osobami z niepełnosprawnościami, osobami starszymi, a także zagadnienia dotyczące spektrum autyzmu, choroby Alzheimera, porażenia mózgowego czy agresji i autoagresji wśród młodzieży.

Drugą istotną kategorię stanowią kompetencje psychologiczne i miękkie, w tym radzenie sobie w sytuacjach trudnych, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, zarządzanie stresem, komunikacja alternatywna, TUS,

superwizja, terapia skoncentrowana na rozwiązaniach oraz animowanie i organizowanie społeczności lokalnej.

Kolejną grupą są szkolenia z zakresu prawa, pomocy społecznej i administracji, obejmujące ustawę o pomocy społecznej, dodatki mieszkaniowe, Kartę Dużej Rodziny, aktualizację wiedzy o zmianach prawnych i programach pomocowych, a także zagadnienia kadrowe, prawo pracy oraz finanse publiczne i księgowość budżetową. Wskazania te pokazują, że pracownicy PES funkcjonują na styku działalności społecznej i administracyjnej, co wymaga stałej aktualizacji wiedzy formalnej.

Wyodrębnić można również obszar cyfryzacji i nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji, KSeF, wykorzystania AI w zarządzaniu projektami oraz komunikacji w mediach społecznościowych. Zainteresowanie tą tematyką wskazuje na rosnącą potrzebę profesjonalizacji działań PES oraz dostosowania ich do cyfrowego otoczenia.

Osobną kategorię stanowią szkolenia stricte zawodowe i kwalifikacyjne, takie jak operator koparko-ładowarki, kursy florystyczne czy rękodzieło. Ich obecność wynika ze specyfiki podmiotów ekonomii społecznej, które często pełnią funkcję reintegracyjną i zatrudnieniową. Tego typu szkolenia nie są skierowane wyłącznie do kadry, lecz służą przygotowaniu uczestników do realnego wejścia lub powrotu na rynek pracy, zdobycia konkretnych kwalifikacji oraz zwiększenia ich samodzielności ekonomicznej.

Potrzeby w zakresie kształcenia na studiach podyplomowych

Kolejne pytanie zadane respondentom miało na celu poznanie ich potrzeb w zakresie kształcenia zorganizowanego w formie studiów podyplomowych. Spośród 335 osób wyrażających potrzebę podniesienia swoich kwalifikacji 56% tj. 186 osób wyraziło chęć podjęcia kształcenia na studiach podyplomowych. Gotowość do podnoszenia kwalifikacji w ramach studiów nieco rzadziej wyrażają przedstawiciele kadry zarządzającej – 51%, niż pracownicy merytoryczni – 59%.

Każda osoba mogła wskazać nie więcej niż 3 kierunki, którymi jest zainteresowana spośród 15 zaproponowanych. Jedna osoba wskazywała średnio 2,5 kierunku studiów, dlatego odsetek osób w przedstawionej poniżej tabeli nie sumuje się do 100%. Respondenci ogółem najczęściej wskazywali na studia z zarządzania zasobami ludzkimi – 56 osób (30%), z mediacji (24%), zarządzania w organizacjach pozarządowych (23% oraz polityki społecznej (22%).

Podobnie jak w przypadku szkoleń, wybierane kierunki mocno zależały od tego, czy ankietowany należał do kadry zarządzającej czy do pracowników merytorycznych.

Tabela 13. Kierunki studiów wraz z liczbą wskazań i odsetkiem osób w podziale na kadrę zarządzającą i pracowników merytorycznych

Kierunki studiów	Ogółem N=186		Kadry N=70		Pracownicy N=116	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Zarządzanie zasobami ludzkimi	56	30%	29	41%	27	23%
Mediacja	44	24%	12	17%	32	28%
Zarządzanie w organizacjach pozarządowych	42	23%	20	29%	22	19%
Polityka społeczna	40	22%	21	30%	19	16%
Terapia zajęciowa	36	19%	11	16%	25	22%
Organizacja pomocy społecznej i zarządzanie jednostkami pomocy społecznej	36	19%	12	17%	24	21%
Menedżer ekonomii społecznej	34	18%	15	21%	19	16%
Interwencja kryzysowa	33	18%	9	13%	24	21%
Pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi	28	15%	17	24%	11	9%
Komunikacja społeczna	27	15%	9	13%	18	16%
Animowanie i organizowanie społeczności lokalnej	21	11%	4	6%	17	15%
Wczesna interwencja, wczesne wspomaganie rozwoju dziecka	18	10%	7	10%	11	9%
Asystent osoby niepełnosprawnej i starszej	13	7%	3	4%	10	9%
Metodyka i metodologia pracy socjalnej	12	6%	2	3%	10	9%
Asystent rodziny	7	4%	1	1%	6	5%

Dane w tabeli powyżej pokazują wyraźne zróżnicowanie preferowanych kierunków studiów pomiędzy kadrą zarządzającą a pracownikami merytorycznymi. Kadra zarządzająca częściej wskazuje kierunki o charakterze menedżerskim, strategicznym i finansowym, w szczególności zarządzanie zasobami ludzkimi (41% vs 23%), zarządzanie w organizacjach pozarządowych (29% vs 19%), politykę społeczną (30% vs 16%) oraz pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi (24% vs 9%). Odzwierciedla to ich rolę w planowaniu, koordynacji i rozwoju organizacji.

Z kolei pracownicy merytoryczni częściej wybierają studia ukierunkowane na bezpośrednią pracę z beneficjentami i wsparcie specjalistyczne, takie jak mediacja (28% vs 17%), terapia zajęciowa (22% vs 16%), interwencja kryzysowa (21% vs 13%), animowanie i organizowanie społeczności lokalnej (15% vs 6%) oraz kierunki asystenckie i metodyczne. Wskazuje to na potrzebę pogłębiania kompetencji praktycznych wykorzystywanych w codziennej pracy operacyjnej.

Warto zauważyć, że część kierunków – m.in. organizacja pomocy społecznej i zarządzanie jednostkami pomocy społecznej – cieszy się zbliżonym zainteresowaniem w obu grupach, co sugeruje wspólną potrzebę lepszego rozumienia funkcjonowania systemu pomocy społecznej. Ogólnie wyniki potwierdzają komplementarność potrzeb edukacyjnych: kadra zarządzająca koncentruje się na rozwoju kompetencji zarządczych i projektowych, natomiast pracownicy merytoryczni – na specjalistycznych umiejętnościach pracy z osobami i społecznościami.

Z możliwości wskazania innych kierunków studiów skorzystało 16 osób (9%). Zgłaszane przez respondentów kierunki były zróżnicowane. Dwie osoby zgłosiły studia z zakresu zamówień publicznych. Wskazywano również kierunki związane z zarządzaniem takie jak menadżer pomocy społecznej czy MBA, kierunki ogólne specjalistyczne takie jak: zarządzanie kryzysowe, ochrona danych osobowych, finanse publiczne/księgowość budżetowa/klasyfikacja budżetowa, lustracja w spółdzielniach socjalnych. Kolejną grupą były studia kierunkowe specjalistyczne tj. specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny, oligofrenopedagogika, resocjalizacja, psychoterapia, psychologia, coaching, superwizja, przeciwdziałanie przemocy w rodzinie, wspomaganie osób z autyzmem i ADHD.

Zapotrzebowanie na inne formy podnoszenia kompetencji

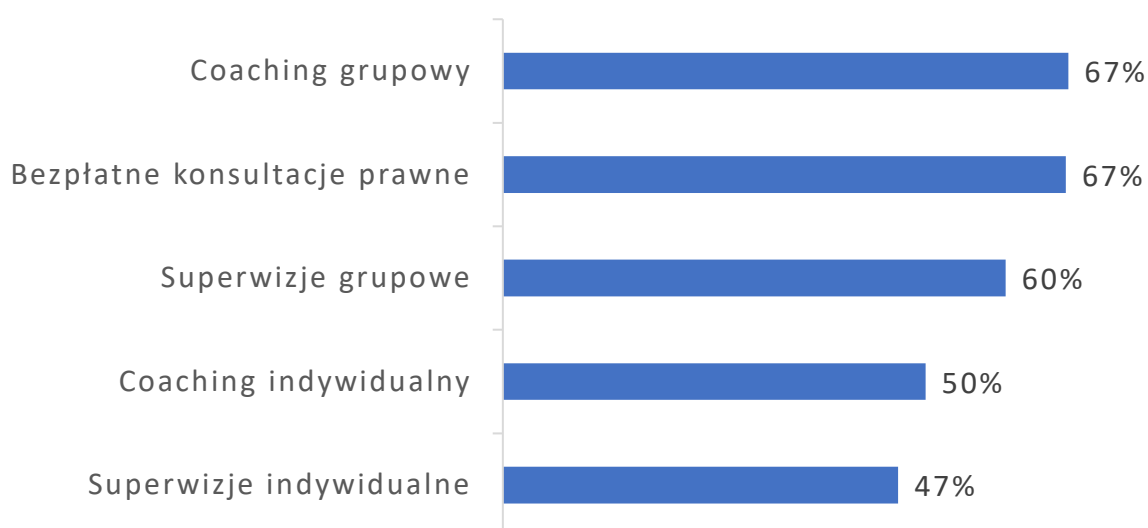
Projekt „Społeczna Równowaga” przewiduje możliwość zorganizowania m.in. superwizji indywidualnych i grupowych, bezpłatnych konsultacji i doradztwa, indywidualnego i grupowego procesu szkolenia z udziałem trenera oraz wizyt studyjnych zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Badanie obejmowało zatem

weryfikację zapotrzebowania również na inne działania podnoszące kompetencje i jakość pracy respondentów.

Superwizja pracy socjalnej, coaching i konsultacje prawne

Badane osoby zostały poproszone o wskazanie, czy są zainteresowane udziałem w formach wsparcia, takich jak: superwizja, coaching i konsultacje prawne. Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Spośród 335 osób deklarujących potrzebę podniesienia kwalifikacji aż 92% wyraziło chęć udziału w tego typu działaniach. Poniższy wykres prezentuje zainteresowanie poszczególnymi formami.

Wykres 21. Zainteresowanie innymi formami podnoszenia kompetencji

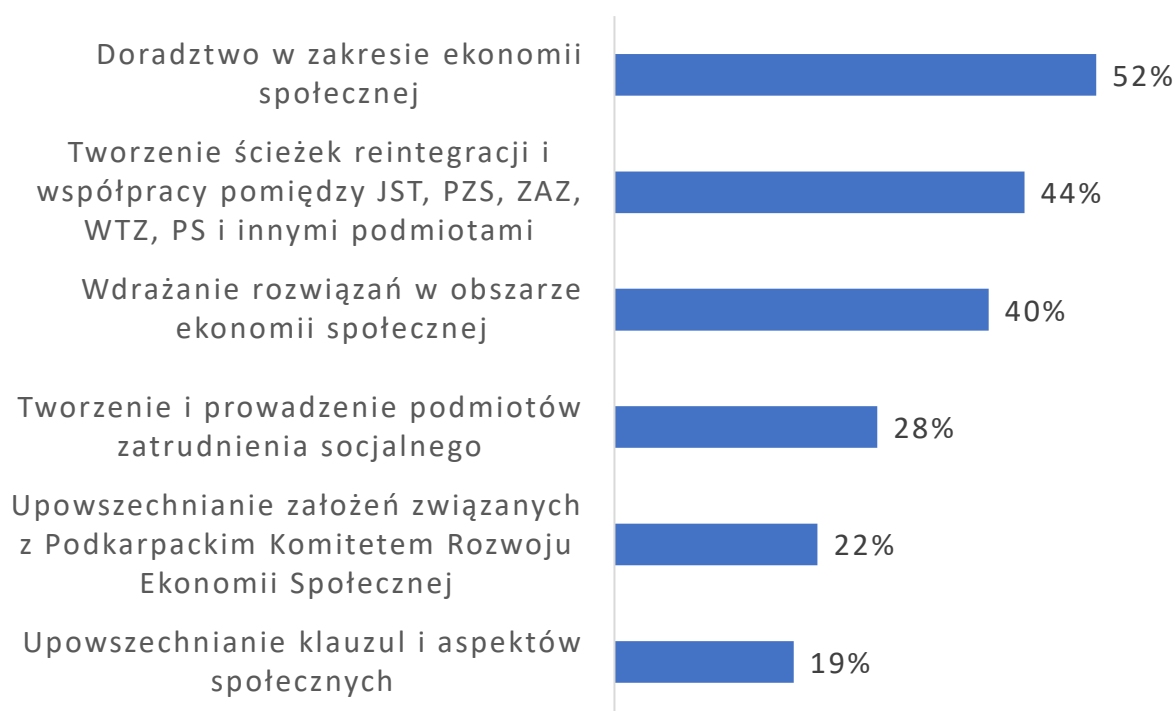


Powyższy wykres pokazuje, że największym zainteresowaniem wśród respondentów cieszą się coaching grupowy oraz bezpłatne konsultacje prawne (po 67%). Niewiele mniejsze jest zapotrzebowanie na superwizje grupowe (60%). Indywidualne formy rozwoju kompetencji wskazywało nieco mniej badanych, choć nadal około połowy – coaching indywidualny wskazało 50%, a superwizje indywidualne 47% ankietowanych. Podobnie jak w przypadku przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, respondenci preferują wsparcie o charakterze bardziej zespołowym, niż indywidualnym.

Wsparcie doradcze

Wsparcie w formie doradztwa zostało wskazane przez 234 osoby tj. aż 70% ankietowanych. W narzędziu wskazano 6 kluczowych obszarów doradztwa oraz dodano opcję „inne”. Respondenci mogli zaznaczyć dowolną ilość tematów doradztwa. Średnio każda osoba wybierała 2,05 opcji, z uwagi na to, odsetek osób na poniższym wykresie, nie sumuje się do 100%.

Wykres 22. Zakres doradztwa wybierany przez respondentów



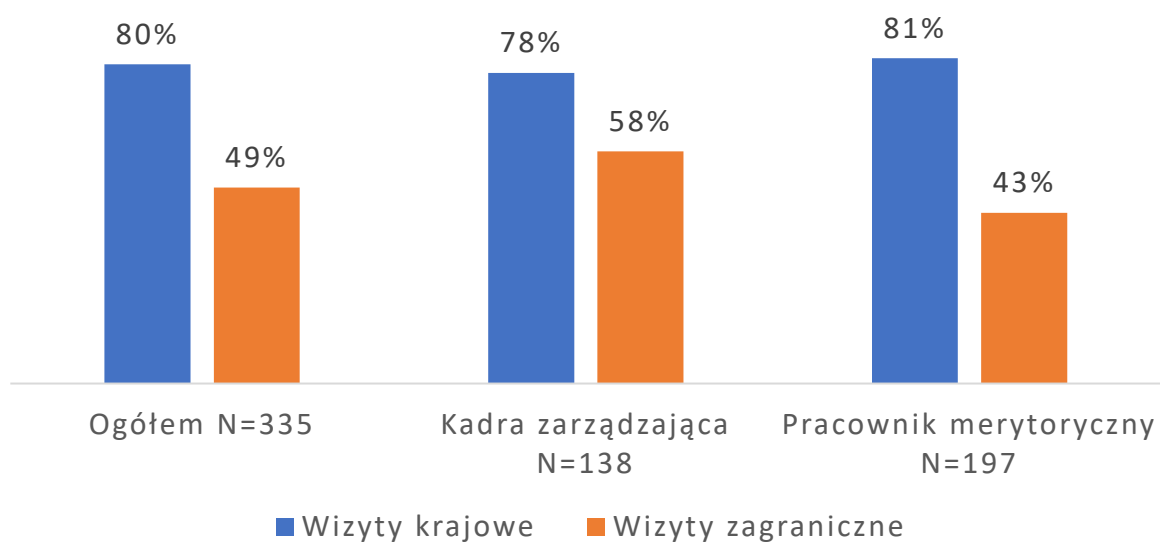
Dane pokazują, że respondenci najczęściej oczekują ogólnego doradztwa w zakresie ekonomii społecznej (52%). Nieco rzadziej wskazywano na doradztwo z zakresu tworzenia ścieżek reintegracji i współpracy międzyinstytucjonalnej (44%) oraz z zakresu wdrażania rozwiązań w obszarze ekonomii społecznej (40%), co podkreśla zapotrzebowanie na praktyczne i wdrożeniowe formy pomocy. Rzadziej wybierano doradztwo w zakresie zakładania i prowadzenia podmiotów zatrudnienia socjalnego (28%).

Opcję inne wybrało jedynie 7 osób a zgłoszone propozycje dotyczyły doradztwa z obszaru prawa, w tym prawa pracy (3 osoby), zaś pojedyncze osoby wskazywały na zagadnienia finansowo-księgowe, wykorzystanie AI w praktyce, pisanie biznesplanów i wniosków o dofinansowanie oraz na doradztwo w zakresie pracy z rodziną, interwencji kryzysowej i koordynacji wsparcia instytucjonalnego.

Wizyty studyjne

Respondentom zadano również pytanie, czy są zainteresowani udziałem w wizytach studyjnych, których celem jest poznanie dobrych praktyk oraz innowacyjnych rozwiązań. Zainteresowanie wizytami w kraju wyraziło 267 osób (80%), zaś zagranicznymi 164 osoby (49%). Większe zainteresowanie wizytami studyjnymi za granicą wykazywała kadra zarządzająca niż pracownicy (58% vs 43%).

Wykres 23. Zainteresowanie wsparciem w formie wizyt studyjnych wśród pracowników podmiotów ekonomii społecznej



Podsumowanie

Wyniki badania potrzeb szkoleniowych, przeprowadzonego na przełomie 2025 i 2026 roku, wskazują na bardzo wysokie zapotrzebowanie na rozwój kwalifikacji i kompetencji we wszystkich trzech grupach respondentów.

W grupie instytucji systemu pomocy społecznej widoczny jest najwyższy odsetek osób dostrzegających potrzebę szkolenia – aż 92%. Kluczowymi obszarami zainteresowań są praca z rodziną, przemocą i uzależnieniami (50%) oraz kompetencje osobiste i zarządcze (48%). Wśród konkretnych tematów dominuje zarządzanie stresem, nowoczesne zarządzanie kadrą oraz praca z osobami w kryzysie psychicznym.

Wśród pracowników jednostek samorządu terytorialnego potrzebę rozwoju deklaruje 88% badanych. Największym wyzwaniem dla urzędników jest obciążenie pracą i kontakt z trudnym klientem (46%) oraz kwestie dostępności i zamówień publicznych. Respondenci z JST często wskazują na konieczność aktualizacji wiedzy prawnej (KPA, prawo budowlane, finanse publiczne) ze względu na dużą dynamikę zmian w przepisach.

W grupie pracowników podmiotów ekonomii społecznej potrzeba szkolenia jest nieco niższa choć nadal wysoka (83%). Grupa zdecydowanie rzadziej niż dwie pozostałe brała udział w szkoleniach w ostatnim roku (65% wobec 80% w pozostałych grupach). Najważniejszymi tematami są profilaktyka wypalenia zawodowego (35%), komunikacja zespołowa (33%) oraz pozyskiwanie środków i fundraising (31%).

We wszystkich grupach główną barierą w podnoszeniu kompetencji jest brak czasu i przeciążenie pracą (wskazywane przez ok. 42-43% osób niechętnych szkoleniom) oraz zbliżanie się do wieku emerytalnego.

Jeżeli chodzi o tematykę szkoleń, to pracownicy pomocy społecznej koncentrują się na specjalistycznej pracy z podopiecznym (przemoc, niepełnosprawność), podczas gdy kadry JST kładą większy nacisk na procedury administracyjne i prawne. Podmioty ekonomii społecznej natomiast wykazują unikalne zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu reintegracji społeczno-zawodowej oraz marketingu i AI.

Temat stresu i wypalenia zawodowego jest istotny dla wszystkich, ale najsilniej wybrzmiewa w sektorze ekonomii społecznej (35%) oraz wśród kadry merytorycznej JST (46%). Wskazuje to na potrzebę dbania o dobrostan pracowników.

W obszarze kształcenia podyplomowego najpopularniejszym kierunkiem studiów, łączącym wszystkie grupy, jest zarządzanie zasobami ludzkimi.

Z kolei w jednostkach pomocy społecznej i PES dużą popularnością cieszą się mediacje (odpowiednio 32% i 24% wskazań), podczas gdy w JST priorytetem jest pozyskiwanie i zarządzanie funduszami europejskimi (33%).

W zakresie form wsparcia doradczego konsultacje prawne są najbardziej pożądaną formą wsparcia uzupełniającego w pomocy społecznej (66%) i JST (60%). W sektorze PES równie wysoko ceniony jest coaching grupowy (67%).

Wszystkie grupy wykazują bardzo duże zainteresowanie krajowymi wizytami studyjnymi (72-80%). Zainteresowanie wyjazdami zagranicznymi jest niższe – oscyluje wokół 41-49%.

Raport ujawnił różnice między kadrami zarządzającą a merytoryczną jeżeli chodzi o wybierane obszary podnoszenia kwalifikacji. W każdej z trzech grup występuje podobna prawidłowość: kadra zarządzająca częściej wybiera tematy strategiczne, finansowe i organizacyjne, natomiast pracownicy merytoryczni skupiają się na narzędziach do bezpośredniej pracy z klientem oraz na radzeniu sobie z emocjonalnymi kosztami pracy.

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura uczestników badania według typu jednostki (N=708)	6
Wykres 2. Kto był organizatorem szkoleń, w których brał/a Pan/i udział w 2025 r.? (Instytucje pomocy społecznej, N=569)	8
Wykres 3. Czy aktualnie dostrzega Pan/i potrzebę podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych? (instytucje pomocy społecznej, N=708)	9
Wykres 4. Inne formy wsparcia wskazywane przez pracowników jednostek systemu pomocy społecznej	19
Wykres 5. Zainteresowanie wsparciem w formie wizyt studyjnych wśród pracowników jednostek systemu pomocy społecznej	21
Wykres 6. Struktura uczestników badania według poziomu jednostki (N=610)	22
Wykres 7. Staż pracy respondentów badania	24
Wykres 8. Czy w ciągu ostatniego roku brał/a Pan/Pani udział w szkoleniach podnoszących kompetencje i/lub kwalifikacje zawodowe?	24
Wykres 9. Kto był organizatorem szkoleń, w których brał/a Pan/i udział w 2025 r.? (jednostki samorządu terytorialnego, N=487)	25
Wykres 10. Czy aktualnie dostrzega Pan/i potrzebę podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych? (jednostki samorządu terytorialnego, N=610)	25
Wykres 11. Proszę uzasadnić, dlaczego nie widzi Pan/i potrzeby podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych? (jednostki samorządu terytorialnego, N=74)	26
Wykres 12. Zainteresowanie innymi formami podnoszenia kompetencji	33
Wykres 13. Zakres doradztwa wybierany przez respondentów	34
Wykres 14. Zainteresowanie wsparciem w formie wizyt studyjnych wśród pracowników jednostek samorządu terytorialnego	35
Wykres 15. Struktura uczestników badania według typu podmiotu (N=406) ...	36
Wykres 16. Staż pracy respondentów badania	38
Wykres 17. Czy w ciągu ostatniego roku brał/a Pan/Pani udział w szkoleniach podnoszących kompetencje i/lub kwalifikacje zawodowe?	38
Wykres 18. Kto był organizatorem szkoleń, w których brał/a Pan/i udział w 2025 r.? (podmioty ekonomii społecznej, N=263)	39
Wykres 19. Czy aktualnie dostrzega Pan/i potrzebę podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych?	39
Wykres 20. Proszę uzasadnić, dlaczego nie widzi Pan/i potrzeby podnoszenia swoich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych?	40
Wykres 21. Zainteresowanie innymi formami podnoszenia kompetencji	46
Wykres 22. Zakres doradztwa wybierany przez respondentów	47
Wykres 23. Zainteresowanie wsparciem w formie wizyt studyjnych wśród pracowników podmiotów ekonomii społecznej	48

Spis tabel

Tabela 1. Obszary szkoleń wybieranych przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej województwa podkarpackiego	10
Tabela 2. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej z obszaru kompetencje osobiste, zespołowe i zarządcze	11
Tabela 3. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej z obszaru pracy z osobami starszymi, z niepełnosprawnościami i w kryzysie zdrowia psychicznego	12
Tabela 4. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej z obszaru rodziny, przemocy, agresji oraz uzależnień	13
Tabela 5. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej z obszaru aspektów prawnych i proceduralnych	14
Tabela 6. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej z obszaru deinstytucjonalizacji i rozwoju usług społecznych	15
Tabela 7. Szkolenia wybierane przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej z obszaru Centra Usług Społecznych	16
Tabela 8. Kierunki studiów podyplomowych, którymi są zainteresowani pracownicy jednostek sytemu pomocy społecznej	17
Tabela 9. Zakres doradztwa wybierany przez pracowników jednostek sytemu pomocy społecznej	20
Tabela 10. Szkolenia wraz z liczbą wskazań oraz odsetkiem osób w podziale na kadrę zarządzającą i pracowników merytorycznych	27
Tabela 11. Kierunki studiów wraz z liczbą wskazań i odsetkiem osób w podziale na kadrę zarządzającą i pracowników merytorycznych	30
Tabela 12. Szkolenia wraz z liczbą wskazań oraz odsetkiem osób w podziale na kadrę zarządzającą i pracowników merytorycznych	41
Tabela 13. Kierunki studiów wraz z liczbą wskazań i odsetkiem osób w podziale na kadrę zarządzającą i pracowników merytorycznych	44

Spis map

Mapa 1. Liczba respondentów badania według lokalizacji reprezentowanej jednostki sytemu pomocy społecznej w podziale na powiaty (N=708)	7
Mapa 2. Liczba respondentów badania według lokalizacji reprezentowanej jednostki samorządu terytorialnego w podziale na powiaty	23
Mapa 3. Liczba respondentów badania według lokalizacji reprezentowanego podmiotu ekonomii społecznej w podziale na powiaty	37