

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

INFORMACJA O ZAWODZIE

Pracownik socjalny

(341205)



Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy społecznej

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Pracownik socjalny (341205)

Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy społecznej

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Pracownik socjalny (341205)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [375]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce (źródło): https://eu-youthaward.org/wp-content/uploads/sites/2/2018/03/hospice-1793998_960_720-1.jpg
[dostęp: 10.07.2018].



SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący	3
2. OPIS ZAWODU	4
2.1. Synteza zawodu	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)	5
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne	6
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie	8
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	9
2.7. Zawody pokrewne	10
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	10
3.1. Zadania zawodowe	10
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Udzielanie wsparcia i pomocy oraz prowadzenie współpracy z osobami potrzebującymi	11
3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Organizowanie pracy administracyjnej i doskonalenie warsztatu zawodowego	13
3.4. Kompetencje społeczne	14
3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu	14
3.6. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji	15
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO	15
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	15
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu	16
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	17
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie	18
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	18
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE	19
7. SŁOWNIK POJĘĆ	20
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)	20
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)	22

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Pracownik socjalny 341205

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Inspektor do spraw pracy socjalnej.
- Inspektor do spraw wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej.
- Inspektor wydziału pomocy społecznej.
- Pracownik pomocy społecznej.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 3412 Social work associate professionals.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe), źródeł internetowych oraz wyników badań i analiz prowadzonych w projekcie SPO RZL (2006-2007) „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”,
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- badań ankietowych prowadzonych w projekcie INFODORADCA+ w maju 2018 roku,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspercki:

- Mateusz Trochymiak – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Magdalena Sławińska – Centrum Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście w Warszawie, Warszawa.
- Małgorzata Korycka – Centrum Pomocy Społecznej im. prof. Andrzeja Tymowskiego w Warszawie, Warszawa.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Urszula Jeruszka – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Barbara Sajkiewicz – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Zdzisław Czajka – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Maciej Gruza – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Recenzenci:

- Magdalena Twardowska – Urząd Miasta St. Warszawa, Warszawa.
- Beata Szymańska – Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie, Warszawa.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Katarzyna Stanek – Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Kraków.
- Martyna Kawińska – Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Wydział Nauk Historycznych i Społecznych, Warszawa.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU**2.1. Synteza zawodu**

Pracownik socjalny organizuje pomoc osobom indywidualnym, rodzinom i/lub grupom społecznym w odzyskiwaniu lub wzmacnianiu zdolności do prawidłowego i samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie. Prowadzi także poradnictwo w sprawach socjalnych i pokrewnych, umożliwiając znalezienie i spożytkowanie środków do przezwycięzania trudności w osiągnięciu indywidualnych celów.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania**Opis pracy**

Pracownik socjalny udziela pomocy osobom lub rodzinom we wzmacnianiu lub odzyskiwaniu zdolności do samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie. Jego rolą jest diagnozowanie sytuacji i udzielanie wsparcia osobom potrzebującym, organizowanie im pomocy, udzielanie porad, kierowanie do właściwych instytucji zapewniających niezbędne wsparcie. Ponadto pracownik socjalny współpracuje z instytucjami państwowymi, organizacjami pozarządowymi, placówkami oświatowymi, służbami ratowniczymi, organami ścigania itp. Celem tej współpracy jest pomoc w rozwiązaniu sytuacji kryzysowych, w których znalazły się osoby lub rodziny.

Pracownik socjalny w szczególności udziela wsparcia i poradnictwa osobom i rodzinom ubogim, bezdomnym, chorym i niepełnosprawnym, uzależnionym, opuszczającym zakłady karne oraz uchodźcom. Ponadto w obszarze zainteresowań pracownika socjalnego są rodziny dysfunkcyjne (np. przeżywające trudności opiekuńczo-wychowawcze), osoby starsze, rodziny wielodzietne⁸, niepełne⁷ oraz osoby doświadczające i stosujące przemoc. Niekiedy pracownik socjalny niesie pomoc osobom i/lub rodzinom, które znalazły się w sytuacji kryzysowej lub doświadczyły kłesk żywiołowych⁴ i ekologicznych³. Ponadto wzmacnia zdolności grup i społeczności lokalnych¹⁰ do samodzielnego rozwiązywania własnych problemów oraz rozwoju. Pracownik socjalny jest odpowiedzialny za organizowanie i zarządzanie zróżnicowanymi formami pomocy.

WAŻNE:

Wykonywanie zawodu **pracownika socjalnego** jest regulowane ustawą o pomocy społecznej, która określa zadania w zakresie pomocy społecznej, rodzaje świadczeń z tym związanych, zasady i tryb ich udzielania, organizację pomocy społecznej, jak również zasady i tryb postępowania kontrolnego w zakresie pomocy społecznej.

Sposoby wykonywania pracy

Pracownik socjalny wykonuje pracę poprzez:

- diagnozowanie sytuacji życiowej osób i rodzin wymagających wsparcia,

- udzielanie zainteresowanym pełnej informacji o przysługujących im świadczeniach i dostępnych formach pomocy oraz wspieranie ich w uzyskiwaniu tej pomocy,
- kwalifikowanie do uzyskania świadczeń z pomocy społecznej,
- prowadzenie dokumentacji (np. rodzinny wywiad środowiskowy⁹, kontrakt socjalny⁵, notatka służbowa, opinie, decyzje) oraz gromadzenie i przechowywanie akt potwierdzających sytuację klienta,
- udzielanie pomocy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i zasadami etyki zawodowej,
- współpracę z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania skutków negatywnych zjawisk społecznych (działalność interdyscyplinarna¹),
- monitorowanie sytuacji klienta,
- inicjowanie nowych form pomocy z wykorzystaniem projektów socjalnych,
- monitorowanie i ewaluację realizowanych programów i działań,
- diagnozowanie potrzeb i problemów społecznych kształtujących właściwe relacje międzypokoleniowe,
- podejmowanie działań interwencyjnych i zaradczych w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa osób i rodzin,
- dążenie do podnoszenia jakości usług oraz systematyczne podwyższanie kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w różnych formach szkoleń i kształcenia,
- pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań wolontaryjnych i samopomocowych,
- tworzenie regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia mieszkańców.

WAŻNE:

Pracownik socjalny wykonuje pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi. Dlatego powinien na bieżąco uzupełniać swoją wiedzę z tego zakresu.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2 i 3.3. Kompetencje zawodowe.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Charakter pracy **pracownika socjalnego** wymaga stałego kontaktu pracownika z klientem. Pracownik socjalny wykonuje swoje obowiązki zawodowe zarówno w pomieszczeniach biurowych, jak również w terenie, m.in. w miejscu zamieszkania lub pobytu klienta, siedzibach instytucji oraz organizacji.

Pracownik socjalny wykonuje wiele czynności biurowych, kontaktuje się z klientami osobiście, listownie, za pośrednictwem telefonu, jak również e-mailowo. Ze względu na specyfikę pracy pracownicy socjalni mogą spotkać się z agresją ze strony klientów zarówno w biurze, jak i podczas wykonywania obowiązków w terenie.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie.

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Pracownik socjalny w działalności zawodowej wykorzystuje m.in.:

- komputer z typowym oprogramowaniem biurowym lub dedykowanym oprogramowaniem umożliwiającym przygotowywanie prezentacji, zbieranie materiałów i danych niezbędnych do planowania i przygotowywania pracy,
- oprogramowanie do przeglądania zasobów internetu, wysyłania i odbierania poczty elektronicznej,

- typowe urządzenia biurowe, tj. drukarkę, ksero, faks, skaner,
- system informatyczny POMOST Std wykorzystywany przez ośrodki pomocy społecznej lub inny program specjalistyczny,
- telefon stacjonarny i komórkowy.

Organizacja pracy

Pracownik socjalny zazwyczaj pracuje w stałych godzinach w systemie jednozmianowym, przez osiem godzin dziennie. W zależności od miejsca zatrudnienia możliwa jest jednak inna organizacja czasu pracy, np. praca zmianowa.

Wykonywanie pracy zazwyczaj wiąże się z koniecznością dojazdów do miejsca zamieszkania lub pobytu klientów. Pracownik socjalny korzysta z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu swoich zadań w urzędach, instytucjach i innych placówkach.

Organy administracji publicznej są zobowiązane do udzielania pracownikowi socjalnemu pomocy w zakresie wykonywania tych czynności. Pracownikowi socjalnemu przysługuje ochrona prawna przewidziana dla funkcjonariuszy publicznych.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

W trakcie wykonywania zadań służbowych **pracownik socjalny** narażony jest na stres wywołany:

- odpowiedzialnością zawodową,
- wieloaspektowością i złożonością problemów występujących u klientów,
- zagrożonym poczuciem bezpieczeństwa w związku z agresją słowną i fizyczną ze strony klientów.

Przy przeprowadzaniu rodzinnego wywiadu środowiskowego oraz świadczeniu pracy socjalnej w środowisku może uczestniczyć drugi pracownik socjalny lub asystujący funkcjonariusz policji. Z uwagi na bezpośredni kontakt z ludźmi oraz pracę w miejscu zamieszkania klientów zawód pracownika socjalnego wiąże się z zagrożeniami, wynikającymi z kontaktu z osobami uzależnionymi, zakażonymi wirusem HIV oraz innymi chorobami zakaźnymi czy cierpiącymi na zaburzenia psychiczne. W trakcie wykonywania obowiązków zawodowych pracownik socjalny narażony jest również na zagrożenia bakteriologiczne, choroby odzwierzęce oraz bezpośrednią styczność z insektami i pasożytami. Istotnym czynnikiem ryzyka podczas wykonywania pracy w terenie jest narażenie na wypadki komunikacyjne podczas docierania do i powrotu z miejsca wykonywania pracy.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **pracownik socjalny** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych

- ogólna wydolność fizyczna,
- sprawność układu kostno-stawowego,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- sprawność narządów równowagi;

w kategorii sprawności sensomotorycznych

- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- spostrzegawczość,
- ostrość wzroku i słuchu,
- rozróżnianie barw,
- zmysł równowagi
- spostrzegawczość;

w kategorii sprawności i zdolności

- uzdolnienia organizacyjne i społeczne,
- zdolność koncentracji uwagi,
- zdolność współdziałania,
- zdolność przekonywania,
- zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi,
- zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji.
- podzielność uwagi,
- rozumowanie logiczne,
- dobra pamięć,
- łatwość wypowiadania się w mowie i piśmie;

w kategorii cech osobowościowych

- samodzielność,
- samokontrola,
- inicjatywność,
- odpowiedzialność za innych,
- odporność emocjonalna,
- empatia,
- odwaga,
- wytrwałość,
- dokładność,
- cierpliwość,
- wysoka kultura osobista,
- łatwość przerzucania się z jednej czynności na drugą,
- zainteresowana społecznie,
- gotowość do ustawicznego uczenia się oraz dzielenia się wiedzą.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.4. Kompetencje społeczne; 3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

Ze względu na charakter pracy zawód **pracownik socjalny** związany jest z przemieszczaniem się w terenie jego oddziaływania. Pracownik wykonujący ten zawód powinien odznaczać się sprawnością narządu wzroku oraz słuchu ze względu na konieczność przeprowadzania wielu rozmów i intensywną współpracę z innymi ludźmi.

Przeciwwskazaniami do podjęcia pracy w zawodzie są poważne zaburzenia równowagi i sprawności kończyn dolnych (z wyłączeniem stanowisk kierowniczych wykonywanych wyłącznie w formie pracy biurowej), zaburzenia układu krążenia, oddechowego, nerwowego i trawiennego oraz nosicielstwo chorób zakaźnych. Niepełnosprawność intelektualna wyklucza możliwość wykonywania tego zawodu.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Pracownik socjalny musi posiadać wykształcenie na poziomie średnim policealnym/pomaturalnym lub wykształcenie wyższe wskazane przepisami ustawy o pomocy społecznej.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Od dnia 1 stycznia 2014 r. kwalifikacje do wykonywania zawodu **pracownika socjalnego** można uzyskać, podejmując naukę i uzyskując dyplom potwierdzający ukończenie:

- studiów wyższych pierwszego stopnia (licencjackich) o kierunku praca socjalna lub
- studiów wyższych drugiego stopnia (uzupełniających magisterskich) o kierunku praca socjalna lub
- pomaturalnego kolegium pracowników służb społecznych kształtującego w zawodzie pracownik socjalny.

Pracownikiem socjalnym może być osoba, która od dnia 1 października 2008 r. rozpoczęła i najpóźniej do dnia 31 grudnia 2013 r. uzyskała dyplom ukończenia studiów wyższych o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia lub nauki o rodzinie.

Zawód ten mogą również wykonywać osoby, które spełniają przynajmniej jeden z poniższych warunków:

- przed dniem 1 stycznia 2007 r. otrzymały dyplom wyższej szkoły zawodowej o specjalności praca socjalna,
- do dnia 1 stycznia 2008 r. otrzymały dyplom uzyskania tytułu zawodowego w zawodzie pracownik socjalny,
- przed dniem 1 stycznia 2008 r. ukończyły lub kontynuowały studia wyższe o specjalności praca socjalna na jednym z kierunków: pedagogika, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia lub nauki o rodzinie,
- przed dniem 1 maja 2004 r. ukończyły studia wyższe na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia, politologia i nauki społeczne lub socjologia,
- w dniu 1 maja 2004 r. kontynuowały studia magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia i ukończyły te studia do dnia 31 października 2007 r.,
- przed dniem 1 maja 2004 r. rozpoczęły studia wyższe licencjackie lub wyższe magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia,
- przed dniem 1 maja 2004 r. były zatrudnione na stanowisku aspiranta pracy socjalnej, o ile w dniu 1 maja 2004 r. kontynuowały studia licencjackie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia i jednocześnie ukończyły ww. studia do dnia 31 października 2007 r.,
- przed dniem 1 maja 2004 r. były zatrudnione na stanowisku aspiranta pracy socjalnej, o ile w dniu 1 maja 2004 r. kontynuowały studia magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia i jednocześnie ukończyły studia do dnia 31 października 2009 r.

Osoby, które przed dniem wejścia w życie zmian w przepisach w tym zakresie były zatrudnione na stanowisku pracownika socjalnego na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują uprawnienia do wykonywania zawodu.

Najczęstszymi pozaustawowymi warunkami podjęcia pracy w tym zawodzie są:

- posiadanie obywatelstwa polskiego,
- niekaralność za przestępstwa popełnione umyślnie,
- posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych oraz korzystania z pełni praw publicznych,
- poświadczona znajomość przepisów ustawy o pomocy społecznej i kodeksu postępowania administracyjnego.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

Dla pracownika w zawodzie **pracownik socjalny** możliwa jest następująca ścieżka awansu zawodowego:

- Pracownik socjalny – wymagane jest posiadanie wykształcenia uprawniającego do wykonywania zawodu pracownik socjalny na podstawie przepisów ustawy o pomocy społecznej.
- Starszy pracownik socjalny – wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie pracownik socjalny oraz 5 lat stażu pracy.
- Specjalista pracy socjalnej – wykształcenie wyższe niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie specjalista pracy socjalnej lub dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny oraz 3 lata stażu pracy.
- Starszy specjalista pracy socjalnej – wykształcenie wyższe niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie specjalista pracy socjalnej lub dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny oraz 5 lat stażu pracy.
- Starszy specjalista pracy socjalnej – koordynator – wykształcenie wyższe niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie specjalista pracy socjalnej lub dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny oraz 5 lat stażu pracy.
- Główny specjalista – wykształcenie wyższe specjalistyczne oraz 5 lat stażu pracy lub wykształcenie wyższe niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny oraz 6 lat stażu pracy.

Ponadto pracownik socjalny może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe poprzez podejmowanie kształcenia i/lub szkolenia w zawodach pokrewnych oraz poprzez samokształcenie.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej ustalone są następujące stopnie specjalizacji zawodowej poświadczające kompetencje w zawodzie **pracownik socjalny**:

- I stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu uzupełnienie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych;
- II stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu pogłębienie wiedzy i doskonalenie umiejętności pracy z wybranymi grupami osób korzystających z pomocy społecznej.

Warunkiem uzyskania przez pracownika socjalnego I stopnia specjalizacji w zawodzie jest:

- posiadanie uprawnienia do wykonywania zawodu pracownik socjalny lub posiadanie decyzji o uznaniu kwalifikacji w zawodzie regulowanym pracownik socjalny na podstawie ustawy o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej,
- posiadanie co najmniej 2-letniego stażu w zawodzie pracownik socjalny,
- ukończenie szkolenia z zakresu I stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny,
- zdanie egzaminu przed Regionalną Komisją Egzaminacyjną do spraw stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych działającą (zgodnie z decyzją marszałka województwa) przy regionalnym ośrodku polityki społecznej lub przy innym podmiocie, którego organem prowadzącym jest samorząd województwa.

Warunkiem uzyskania przez pracownika socjalnego II stopnia specjalizacji w zawodzie jest:

- posiadanie uprawnienia do wykonywania zawodu pracownik socjalny lub posiadanie decyzji o uznaniu kwalifikacji w zawodzie regulowanym pracownik socjalny na podstawie ustawy

o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej,

- posiadanie I stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny lub dyplomu potwierdzającego ukończenie studiów (o których mowa w par. 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny) oraz posiadanie co najmniej 5-letniego stażu w zawodzie pracownik socjalny,
- ukończenie szkolenia z zakresu II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny,
- zdanie egzaminu przed Centralną Komisją Egzaminacyjną do spraw stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych działającą przy ministrze właściwym do spraw zabezpieczenia społecznego.

Dyplom uzyskania I i II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny jest wydawany na podstawie dokumentacji egzaminów odpowiednio I i II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny.

Ponadto pracując na stanowisku pracownika socjalnego można uczestniczyć w szkoleniach lub korzystać z usług szkoleniowych firm komercyjnych lub szkół wyższych w zakresie dedykowanych studiów podyplomowych oraz kursów tematycznych, po ukończeniu których można otrzymać dyplom lub nieformalne certyfikaty.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **pracownik socjalny** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Kierownik domu pomocy społecznej	134402
Kierownik działu w instytucjach pomocy społecznej	134403
Kierownik ośrodka pomocy rodzinie	134404
Specjalista pracy socjalnej	263504
Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	263508
Specjalista do spraw adopcji	263509

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **pracownik socjalny** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Analizowanie i ocenianie zjawisk powodujących zapotrzebowanie klientów na świadczenia z pomocy społecznej oraz kwalifikowanie ich do uzyskania tych świadczeń.
- Z2 Udzielanie informacji, wskazówek i pomocy osobom będącym w trudnej sytuacji życiowej i ich najbliższemu otoczeniu zgodnie z zasadami etyki zawodowej.
- Z3 Wywoływanie korzystnych zmian poprzez optymalne wykorzystanie zasobów klienta.
- Z4 Podejmowanie interwencji w razie zaistnienia zdarzeń losowych, sytuacji kryzysowych, klęsk żywiołowych i ekologicznych oraz w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia osób zależnych.
- Z5 Współdziałanie z organizacjami, instytucjami i specjalistami w zakresie rozwiązywania istniejących problemów jednostek, grup i środowiska lokalnego.

26 Prowadzenie dokumentacji pracy socjalnej zgodnie z obowiązującymi wymaganiami.

27 Podnoszenie umiejętności w zakresie warsztatu i samooceny wykonywanej pracy.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Udzielanie wsparcia i pomocy oraz prowadzenie współpracy z osobami potrzebującymi

Kompetencja zawodowa Kz1: Udzielanie wsparcia i pomocy oraz prowadzenie współpracy z osobami potrzebującymi obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Analizowanie i ocenianie zjawisk powodujących zapotrzebowanie klientów na świadczenia z pomocy społecznej oraz kwalifikowanie ich do uzyskania tych świadczeń	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Rodzaje i specyfikę problemów społecznych; - Zadania państwa i organów samorządu terytorialnego w zakresie pomocy społecznej; - Regulacje prawne w zakresie udzielania świadczeń pomocy społecznej; - Regulacje prawne w zakresie kompetencji pracownika socjalnego; - Zasady przeprowadzania rodzinnych wywiadów środowiskowych; - Źródła i sposoby pozyskiwania informacji w pracy socjalnej; - Przepisy ustawy o pomocy społecznej – kryteria przyznawania pomocy wynikające z ustawy o pomocy społecznej i innych przepisów prawnych.	- Rozpoznawać, monitorować i analizować problemy osób i środowiska lokalnego; - Charakteryzować zadania państwa i organów samorządu terytorialnego w zakresie pomocy społecznej; - Wykonywać zadania zawodowe zgodnie z regulacjami prawnymi w zakresie udzielania świadczeń pomocy społecznej; - Przeprowadzać rodzinne wywiady środowiskowe w celu ustalenia sytuacji bytowej osób/rodzin ubiegających się o pomoc; - Gromadzić i analizować materiał diagnostyczny dotyczący sytuacji finansowej, rodzinnej, mieszkaniowej, zawodowej i zdrowotnej; - Zapewniać klientom pomoc w zakresie wynikającym z ustawy o pomocy społecznej i innych przepisów prawnych.

Z2 Udzielanie informacji, wskazówek i pomocy osobom będącym w trudnej sytuacji życiowej i ich najbliższemu otoczeniu zgodnie z zasadami etyki zawodowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Zasady etyki zawodowej; - Zasady komunikacji ze współpracownikami i klientami; - Zasady zachowania postawy szacunku i akceptacji wobec klienta, wolnej od oceny oraz osądzania; - Rodzaje i zasady udzielania przysługujących świadczeń z pomocy społecznej; - Możliwości rozwiązywania problemów klienta przez specjalistów z danej dziedziny; - Zasadność osobistego uczestnictwa i pomocy przy realizacji działania, z którym klient sobie nie radzi samodzielnie; - Zasady wyszukiwania, gromadzenia i aktualizowania informacji dotyczących świadczeń z pomocy społecznej.	- Przestrzegać zasad etyki zawodowej; - Komunikować się w prawidłowy sposób ze współpracownikami oraz klientami; - Zapewniać przyjazną atmosferę zaufania i szacunku w trakcie kontaktów z klientem; - Udzielać pełnej informacji o przysługujących klientowi świadczeniach i dostępnych formach pomocy ze strony instytucji państwowych, samorządowych i organizacji pozarządowych; - Udzielać porad w zakresie rozwiązywania problemu klienta i/lub kierować do specjalistów z danej dziedziny; - Wyznaczać zadania swoje i klienta oraz wyznaczać termin ich realizacji; - Wyszukiwać, gromadzić i aktualizować informacje dotyczące świadczeń z pomocy społecznej.

Z3 Wywoływanie korzystnych zmian poprzez optymalne wykorzystanie zasobów klienta	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Podstawy psychologii i motywacji; • Zasady komunikacji werbalnej i niewerbalnej; • Zasady aktywizowania i usamodzielniania klientów pomocy społecznej; • Techniki i metody aktywizowania i usamodzielniania klientów pomocy społecznej; • Procesy rozwoju człowieka; • Mechanizmy funkcjonowania grup społecznych; • Dynamikę, funkcję i metody wzbudzania i podtrzymywania zaangażowania; • Zasady tworzenia planu pomocowego/planu pracy z klientem; • Podstawy funkcjonowania systemów (rodzina, społeczność lokalna); • Zasady poszanowania odrębności, poglądów i wartości wyznawanych przez klienta.	• Wzmacniać poczucie własnej wartości i możliwości klienta; • Mobilizować i wyznaczać zadania pomocne w dążeniu do zmiany sytuacji klienta; • Dostosować sposób prowadzenia rozmowy do możliwości intelektualnych i poznawczych klienta oraz rodzaju problemu; • Aktywizować i usamodzielniać klientów pomocy społecznej; • Rozpoznawać siły i możliwości klienta; • Interpretować fizyczne, emocjonalne i umysłowe procesy rozwoju człowieka; • Określać cele główne i szczegółowe w pracy z klientem; • Uwzględniać uwarunkowania systemów, których klient jest częścią; • Szanować odrębność, poglądy, wartości wyznawane przez klienta.

Z4 Podejmowanie interwencji w razie zaistnienia zdarzeń losowych, sytuacji kryzysowych, klęsk żywiołowych i ekologicznych oraz w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia osób zależnych	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Wybrane zagadnienia z psychologii, socjologii i pedagogiki, polityki społecznej, organizacji z zarządzania, medycyny społecznej, prawa rodzinnego; • Zasady działania i kompetencje służb ratowniczych i organów ścigania oraz konieczność ich powiadamiania w sytuacjach zagrożenia; • Procedury postępowania w przypadku podejrzenia lub zidentyfikowania zjawiska przemocy w rodzinie; • Hierarchię potrzeb człowieka; • Zasady udzielania wsparcia pokrzywdzonym; • Zasady działania i kompetencje służb i instytucji świadczących pomoc; • Zjawisko przemocy w rodzinie; • Wybrane zagadnienia z zakresu prawa rodzinnego, karnego i, administracyjnego; • Podstawy teoretyczne, metody i sposoby prowadzenia <u>interwencji kryzysowej</u>².	• Identyfikować postawy i zachowania ludzkie w sytuacjach stresu i zagrożenia; • Ocenić stopień zagrożenia oraz reagować w celu rozeznania sytuacji niezwłocznie po uzyskaniu informacji o istniejącym zagrożeniu; • Dbać o bezpieczeństwo osób zależnych (dzieci, osób w podeszłym wieku, osób ubezwłasnowolnionych), w tym podejmować decyzje o natychmiastowym zabezpieczeniu osób zależnych (głównie dzieci) w sytuacjach zagrażających ich zdrowiu i życiu; • Identyfikować i zapewniać podstawowe potrzeby (żywność, schronienie, opieka medyczna itd.) osobom pokrzywdzonym; • Udzielać adekwatnego wsparcia pokrzywdzonym; • Powiadomić zgodnie z kompetencjami służby ratownicze i/lub organy ścigania w przypadku stwierdzenia występowania niebezpiecznych zachowań; • Identyfikować zjawisko przemocy w rodzinie; • Przeprowadzić interwencję zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Z5 Współdziałanie z organizacjami, instytucjami i specjalistami w zakresie rozwiązywania istniejących problemów jednostek, grup i środowiska lokalnego	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Instytucje i organizacje wsparcia społecznego, ich kompetencje i zakres działania; - Zasady działania i kompetencje służb ratowniczych i organów ścigania, sądów, instytucji oświatowych i organizacji pozarządowych; - Funkcje i zadania organizacji pozarządowych, ze szczególnym uwzględnieniem działających w obszarze pomocy społecznej.	- Dokonywać wyboru osób i instytucji do tworzenia sieci socjalnej; - Pozyskiwać współpracowników do działań socjalnych na rzecz klienta; - Formułować oczekiwania wobec osób i instytucji tworzących sieć socjalną; - Reprezentować i występować w obronie interesów jednostek, grup i środowiska lokalnego.

3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Organizowanie pracy administracyjnej i doskonalenie warsztatu zawodowego

Kompetencja zawodowa Kz2: Organizowanie pracy administracyjnej i doskonalenie warsztatu zawodowego obejmuje zestaw zadań zawodowych Z6, Z7, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z6 Prowadzenie dokumentacji pracy socjalnej zgodnie z obowiązującymi wymaganiami	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Zasady sporządzania pism i wypełniania podstawowych druków i formularzy w pracy socjalnej (np. formularze rodzinnego wywiadu środowiskowego, kontraktu socjalnego, formularze „Niebieska Karta”⁶⁾); - Podstawy obsługi komputera, internetu i urządzeń peryferyjnych; - Zasady i przepisy dotyczące przechowywania, ewidencjonowania i ochrony informacji niejawnych i danych osobowych; - Zasady korzystania z systemu informatycznego „POMOST”.	- Wykorzystywać obowiązujące przepisy prawa w działalności zawodowej; - Wypełniać i stosować podstawowe dokumenty i formularze; - Prowadzić korespondencję z instytucjami i osobami; - Wykorzystywać podstawowe techniki komputerowe do pozyskiwania, wyszukiwania, przetwarzania i gromadzenia informacji; - Przestrzegać przepisów odnoszących się do poufności i tajności informacji oraz danych; - Korzystać z systemu informatycznego „POMOST”.

Z7 Podnoszenie umiejętności w zakresie warsztatu i samooceny wykonywanej pracy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Procesy i zasady indywidualnego rozwoju zawodowego pracownika socjalnego; - Znaczenie ciągłego doskonalenia się i rozwoju w zawodzie pracownik socjalny; - Ofertę usług edukacyjnych w zakresie rozwoju zawodowego pracowników socjalnych; - Problem wypalenia zawodowego – psychologiczne i społeczne skutki oraz metody przeciwdziałania.	- Dokonywać samooceny i doskonalić metody własnej pracy; - Poszukiwać aktywnie nowych informacji użytecznych w rozwoju zawodowym; - Przeciwdziałać zjawisku wypalenia zawodowego poprzez udział w <u>superwizjach</u>¹¹, szkoleniach zewnętrznych, seminariach i konferencjach; - Stosować w praktyce wiedzę na temat metod skutecznego radzenia sobie ze stresem i technik relaksacyjnych.

3.4. Kompetencje społeczne

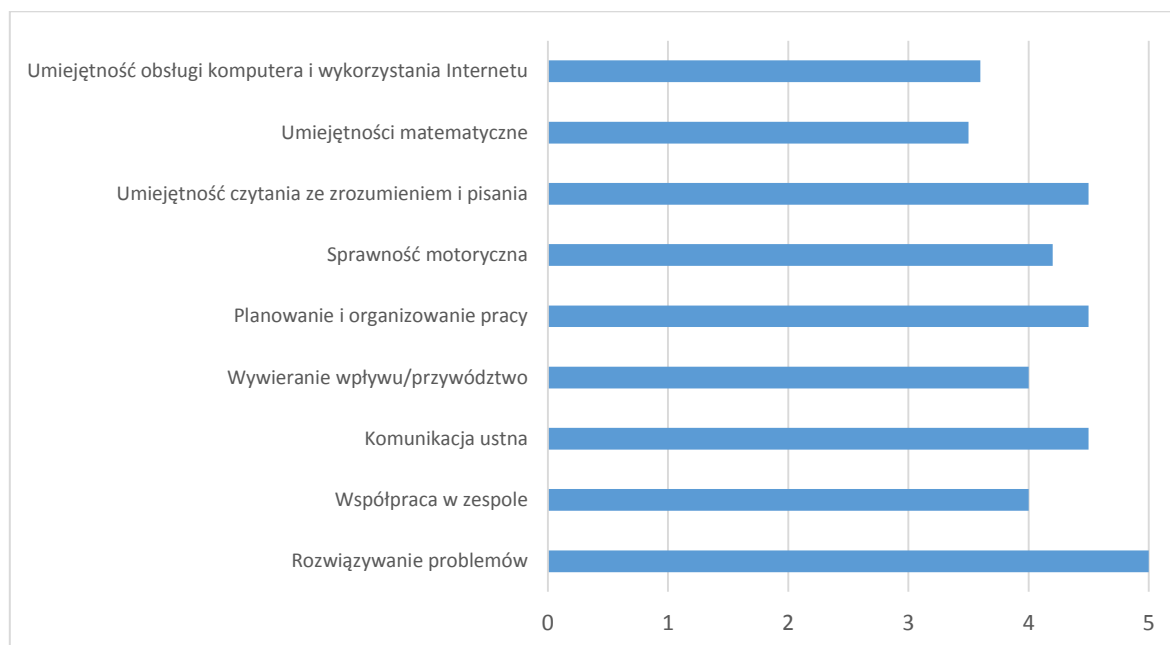
Pracownik w zawodzie **pracownik socjalny** powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań w zakresie realizacji założeń ustawy o pomocy społecznej.
- Kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami.
- Przestrzegania określonych w standardach etycznych i normach zawodowych zasad uczciwości, rzetelności, poufności oraz zapobiegania konfliktom interesów w realizacji celów pomocy społecznej.
- Rozwijania kompetencji osobistych i zawodowych, w tym ustawicznego aktualizowania i podwyższania swoich kompetencji.
- Oceniania i dostosowania własnych postaw i zachowań oczekiwań osób korzystających z pomocy społecznej.
- Przyjmowania odpowiedzialności za rolę społeczną, jaką pełni, w szczególności w kontekście wpływu na sytuację jednostek, grup i środowiska lokalnego.
- Współpracy z innymi osobami i instytucjami w realizacji różnorodnych usług pomocy społecznej.
- Ustawicznego podnoszenia umiejętności zawodowych w kontekście zmian prawnych i nowych rozwiązań organizacyjnych właściwych dla pomocy społecznej.
- Funkcjonowania w zespole pracowniczym w różnych miejscach i na stanowiskach pracy właściwych dla pomocy społecznej.
- Wykazywania empatii, pomocy w identyfikowaniu potrzeb, udzielania informacji pozwalających na wspieranie osób i rodzin w wyjściu z trudnej sytuacji życiowej.

3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego ważność kompetencji kluczowych dla zawodu **pracownik socjalny**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **pracownik socjalny**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.6. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **pracownik socjalny** w aktualnej sytuacji prawnej (2018 r.) nie mają bezpośredniego odniesienia do poziomów kwalifikacji w Polskiej Ramie Kwalifikacji/Sektorowej Ramie Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <https://www.kwalifikacje.gov.pl>
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Pracownik socjalny może być zatrudniony w organizacjach samorządowych oraz pozarządowych. Zazwyczaj są to:

- ośrodki pomocy społecznej,
- domy pomocy społecznej,
- środowiskowe domy samopomocy,
- powiatowe centra pomocy rodzinie,
- szpitale i inne placówki służby zdrowia,
- jednostki właściwe w sprawach zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu,
- placówki opiekuńczo-wychowawcze,
- organizacje pozarządowe,
- centra i kluby integracji społecznej,
- regionalne ośrodki polityki społecznej,
- miejsca schronienia (noclegownie, schroniska, ogrzewalnie),
- ośrodki interwencji kryzysowej,
- specjalistyczne ośrodki przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Obecnie (2018 r.) obserwowany jest wzrost zapotrzebowania na pracę pracowników socjalnych oraz zawodów pokrewnych, tj. specjalistów do spraw społecznych oraz pracowników wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej. Wzrost zapotrzebowania na pracę w tym sektorze związany jest z:

- powstawaniem nowych punktów usług społecznych;
- pracą przy programie 500+ oraz realizacją ustawy „Za życiem”;
- zwiększonym zapotrzebowaniem wśród społeczeństwa na usługi socjalne;
- starzeniem się społeczeństwa i dynamicznie rosnącą populacją osób starszych;
- wzrostem liczby obcokrajowców posiadających lub ubiegających się o status uchodźcy.

Można zatem wnioskować, że jest to zawód rozwojowy, w którym liczba dostępnych miejsc pracy będzie wzrastała. Warto zauważyć, że zgodnie z obowiązującymi przepisami ośrodek pomocy społecznej ma obowiązek zatrudniać pracowników socjalnych proporcjonalnie do liczby ludności gminy w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na 2000 mieszkańców lub proporcjonalnie do liczby rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na nie

więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących. Ponadto ośrodek pomocy społecznej ma obowiązek zatrudniania w pełnym wymiarze czasu pracy nie mniej niż trzech pracowników socjalnych.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bazie Ofert Pracy:**

<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zawody-deficytowe-zrownowazone-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>

Pomorskie – <http://www.porp.pl>

Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>

Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>

Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-ryнку-pracy>

Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>

Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia:

<http://zielonalinia.gov.pl>

Portal Prognozowanie Zatrudnienia:

www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Portal EU Skills Panorama:

<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Europejski portal mobilności zawodowej EURES:

<https://eures.praca.gov.pl>

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Kształcenie

Obecnie (w 2018 r.) w zawodzie **pracownik socjalny** kształcenie prowadzone jest przez:

- pomaturalne trzyletnie kolegia pracowników służb społecznych kształcące w zawodzie pracownik socjalny,
- szkoły wyższe na studiach I i II stopnia na kierunku praca socjalna.

WAŻNE:

Osoby pracujące na stanowisku **pracownika socjalnego** mają prawo do korzystania z superwizji pracy socjalnej prowadzonej przez wykwalifikowanych superwizorów¹². Celem superwizji jest rozwój zawodowy pracowników socjalnych, poszukiwanie źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania. Dzięki temu możliwe jest utrzymanie wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowanie i wzmacnianie kompetencji zawodowych oraz uzyskiwanie wsparcia.

Szkolenie

W zawodzie **pracownik socjalny** bardzo istotne jest stałe podnoszenie kompetencji oraz systematyczne doskonalenie umiejętności praktycznych w zakresie metodyki i metodologii pracy socjalnej, poprzez udział w:

- szkoleniach i kursach (realizowanych przez firmy komercyjne, organizacje zawodowe i profesjonalne oraz szkoły wyższe),
- szkoleniach z zakresu superwizji,
- szkoleniach dających możliwość zdobycia specjalizacji zawodowej (I i II stopnia),
- superwizji prowadzonej przez certyfikowanych superwizorów pracy socjalnej.

Z reguły organizatorzy tych szkoleń poświadczają uzyskane przez uczestników kompetencje stosownymi certyfikatami/zaświadczeniami.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wyberzstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://www.ore.edu.pl/category/ksztalcenie-zawodowe-i-ustawiczne>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wyberam-zawod>

<https://zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Learning Opportunities and Qualifications in Europe – <https://ec.europa.eu/ploteus>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Obecnie (2018 r.) przeciętne wynagrodzenie miesięczne w zawodzie **pracownik socjalny** wynosi 2700 zł brutto. Połowa pracowników socjalnych otrzymuje wynagrodzenie w granicach od 2350 zł do 3300 zł brutto.

Poziom wynagrodzeń osób wykonujących zawód pracownik socjalny uzależniony jest od:

- regionu Polski oraz wielkości aglomeracji (różnice między wsią a miastem),
- zajmowanego stanowiska,
- rodzaju pracodawcy (miejsce wykonywania pracy),
- stanowiska i stażu pracy.

Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł i zazwyczaj zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez niego czynności zawodowych.

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczegolach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

Zawód **pracownik socjalny** może być wykonywany przez osoby z niepełnosprawnościami. Potwierdzony przez lekarza medycyny pracy stan zdrowia pracownika powinien pozwalać na wykonywanie określonych obowiązków pracowniczych. Zatrudniony pracownik posiadający orzeczenie o niepełnosprawności ma prawo do: skróconego czasu pracy, dodatkowej przerwy oraz dodatkowego urlopu.

W zawodzie pracownik socjalny możliwe jest zatrudnienie osób:

- z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych i górnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie oraz należytego wykonywania zadań zawodowych;
- z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada wzroku skorygowana jest odpowiednimi szklami lub soczewkami, co umożliwia prawidłowe wykonywanie czynności służbowych;
- z dysfunkcją słuchu (03-L), jeśli posiadana wada po skorygowaniu aparatem słuchowym nie utrudnia skutecznej komunikacji;
- chorych na epilepsję (06-E), jeśli ryzyko występowania ataków jest możliwe do oszacowania.

Osoby z innymi rodzajami niepełnosprawności również mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego, jeśli choroba nie ogranicza ich możliwości w przemieszczaniu się, pokonywaniu barier architektonicznych oraz nie ma wpływu na jakość kontaktu z klientem.

WAŻNE:

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- **Zawody:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- **Umiejętności/Kompetencje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- **Kwalifikacje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

Stan prawny na dzień: 30.06.2018 r.

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 998, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1390).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 sierpnia 2016 r. w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1788).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2015 r. w sprawie udzielania pomocy cudzoziemcom (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1837).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 734).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 kwietnia 2012 r. w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny (Dz. U. poz. 486).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury „Niebieskie Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta” (Dz. U. Nr 209, poz. 1245).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 listopada 2010 r. w sprawie wzoru kontraktu socjalnego (Dz. U. Nr 218, poz. 1439).

Literatura branżowa:

- Dutkiewicz M. (red.), Pracownicy socjalni: pomiędzy instytucją pomocy społecznej a środowiskiem lokalnym. Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa 2011.
- Flażyńska E.: Bezrobocie. Bezrobotny. Praca socjalna. Biblioteka pracy socjalnej. Difin, Warszawa 2018.
- Fonkowicz E. (red.), Zatrudnianie pracowników socjalnych i innych pracowników ośrodków pomocy społecznej. Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Krasiejko I., Metodyka działania asystenta rodziny. Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach w pracy socjalnej. Wydawnictwo Mazowieckiego Centrum Pomocy Społecznej, Katowice 2010.

Zasoby internetowe [dostęp: 10.07.2018]:

- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>
- Kwalifikacje pracownika socjalnego: <https://www.gov.pl/web/rodzina/pracownik-socjalny>
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Pracownik socjalny: zawód trudny i potrzebny: <https://www.gov.pl/web/rodzina/pracownik-socjalny-zawod-trudny-i-potrzebny>
- Portal Pomocy Społecznej: <http://ops.pl>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: <http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>
- Superwizja pracy socjalnej w: <http://www.poradnictwo.org.pl/superwizja-pracy-socjalnej>
- Wyszukiwarka opisów zawodów: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ**7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)**

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.
Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.
Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.

Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.
Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.
Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.
Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.

Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.
Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Działalność interdyscyplinarna	Podejmowanie współpracy z przedstawicielami służb (np. policja) instytucji (np. sąd, szkoły) i organizacji (np. fundacje) działających na rzecz poprawy sytuacji osób i rodzin.	Opracowanie własne zespołu eksperckiego na podstawie: Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.)
2	Interwencja kryzysowa	Działania podejmowane na rzecz osób i rodzin będących w stanie kryzysu. Działania te mają na celu przywrócenie równowagi psychicznej, umiejętności samodzielnego radzenia sobie, a dzięki temu zapobieganie przejściu reakcji kryzysowej w stan chronicznej niewydolności psychospołecznej. Polega na udzieleniu natychmiastowej specjalistycznej pomocy psychologicznej, a w zależności od potrzeb poradnictwa socjalnego lub prawnego.	Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.)

3	Kłęska ekologiczna	Trwałe (nieodwracalne w naturalny sposób) uszkodzenie lub zniszczenie dużego obszaru środowiska przyrodniczego wpływające negatywnie, bezpośrednio lub pośrednio, na zdrowie, często życie ludzi.	https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/katastrofa-ekologiczna;3921133.html [dostęp: 10.07.2018]
4	Kłęska żywiołowa	Katastrofa naturalna lub awaria techniczna, której skutki zagrażają życiu lub zdrowiu dużej liczby osób, mieniu w wielkich rozmiarach albo środowisku na znacznych obszarach, a pomoc i ochrona mogą być skutecznie podjęte tylko dzięki zastosowaniu nadzwyczajnych środków, we współdziałaniu różnych organów i instytucji oraz specjalistycznych służb i formacji działających pod jednolitym kierownictwem.	http://www.ekologia.pl/wiedza/slowniki/slownik-terminow-prawnych/kleska-zywiołowa [dostęp: 10.07.2018]
5	Kontrakt socjalny	Jedno z narzędzi wykorzystywanych w pracy pracownika socjalnego. Jest to dokument zawierający wzajemne ustalenia (zadania do wykonania z uwzględnieniem terminów ich realizacji) między pracownikiem socjalnym a osobą lub rodziną, która ubiega się o pomoc.	Opracowanie własne zespołu eksperckiego na podstawie: Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.)
6	„Niebieska Karta”	Dokument wypełniany w sytuacji podejrzenia występowania przemocy w rodzinie.	Opracowanie własne zespołu eksperckiego na podstawie: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury „Niebieskie Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta” (Dz. U. nr 209, poz. 1245)
7	Rodzina niepełna	Rodzina, w której dziecko/dzieci wychowywane są przez jednego z rodziców.	Opracowanie własne zespołu eksperckiego na podstawie: Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.)
8	Rodzina wielodzietna	Rodzina, w której wychowuje się troje lub więcej dzieci.	Opracowanie własne zespołu eksperckiego na podstawie: Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.)
9	Rodzinny wywiad środowiskowy	Podstawowe narzędzie diagnostyczne w pracy pracownika socjalnego służące ustaleniu sytuacji osobistej, rodzinnej, dochodowej i majątkowej osoby lub rodziny ubiegającej się o pomoc.	Opracowanie własne zespołu eksperckiego na podstawie: http://dziennikustaw.gov.pl/du/2016/1406/1 [dostęp: 10.07.2018]
10	Spółeczność lokalna	Zbiorowość związana z pewnym terytorium, w której ramach wytworzyła się sieć odrębnych instytucji i interakcji społecznych oraz poczucie przynależności do tej zbiorowości.	https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/spolecznosc-lokalna;3978393.html [dostęp: 10.07.2018]

11	Superwizja pracy socjalnej	Superwizja pracy socjalnej polega na ustawicznym rozwoju zawodowym pracowników socjalnych, służącym utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, udzielaniu wsparcia, poszukiwaniu źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania. Superwizja ma na celu rozwiązanie trudności merytorycznych i emocjonalnych związanych z wykonywaniem pracy, poprawa jakości pracy pracowników socjalnych, zwiększenie skuteczności pracy z rodziną i zwiększenie zadowolenia z wykonywanej pracy.	Opracowanie własne zespołu eksperckiego na podstawie: Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.)
12	Superwizor	Osoba prowadząca superwizję. Superwizorem pracy socjalnej może być osoba, która ukończyła szkolenie dla superwizorów pracy socjalnej, przystąpiła do egzaminu, zdała egzamin i uzyskała certyfikat superwizora pracy socjalnej.	Opracowanie własne zespołu eksperckiego na podstawie: Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, z późn. zm.)

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.