



REKOMENDACJA¹ NR 1/2018² RADY DS. KOMPETENCJI w sektorze Opieki Zdrowotnej i Pomocy Społecznej

(CZĘŚĆ 1 REKOMENDACJI NR 1/2018 – OPIEKA ZDROWOTNA)

1. Rekomendacja została wydana Uchwałą Rady nr 1/2018 z dnia 19.12.2018 r.
2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w pkt. 3.

Dotychczas prowadzone w ramach Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Opiece zdrowotnej analizy miały na celu identyfikację potrzeb w zakresie kompetencji wobec personelu medycznego, głównie lekarzy i pielęgniarek. Jej zagregowany efekt zaprezentowano na rysunku 1.

Z analiz wynika, że personel medyczny powinien cechować się: 1/ Kompetencjami specjalistycznymi (permanentna aktualizacja); 2/ Kompetencjami użytkowania technologii medycznych w ramach realizowanych przez siebie procesów pracy; 3/ Kompetencjami interpersonalnymi (komunikowanie się, praca w zespole); 4/ Kompetencjami menedżerskimi.

Z analiz literatury natomiast wynika, że luki pojawiać się mogą we wszystkich ww. kompetencjach, lecz najwyraźniej w 3 i 4 ponieważ one niepowiązane są sensu stricto z wiedzą medyczną.

¹ Pierwsza wersja wzoru rekomendacji. Dopuszcza się możliwość zmiany wzoru rekomendacji na dalszym etapie funkcjonowania Sektorowych Rad ds. Kompetencji.

² Numer rekomendacji wydanej przez Sektorową Radę ds. Kompetencji/ rok jej wydania.

Rysunek 1. Potrzeby kompetencyjne na poziomie wiedzy i umiejętności wobec personelu medycznego wynikające z antecedenencji makro- i mikro-ekonomicznych sektora ochrony zdrowia

Postęp wiedzy medycznej	Kompetencje specjalistyczne (permanentny rozwój)	Kompetencje specjalistyczne (permanentny rozwój)	Kompetencje specjalistyczne (permanentny rozwój)
Postęp technologii	Kompetencje dotyczące adaptowania technologii dla potrzeb terapii	Kompetencje dotyczące adaptowania technologii dla potrzeb opieki nad pacjentem	Kompetencje dotyczące adaptowania technologii – obsługa, edukacja w zakresie profilaktyki
Nowe leki	Wiedza w zakresie nowych leków	-	-
Pacjent	Umiejętność komunikowania się	Umiejętność komunikowania się	Umiejętność komunikowania się
	Umiejętność zachowania się w sytuacjach trudnych	Umiejętność zachowania się w sytuacjach trudnych	Umiejętność zachowania się w sytuacjach trudnych
	Znajomość podstaw prawa cywilnego	Znajomość podstaw prawa cywilnego	Znajomość podstaw prawa cywilnego
	Asertywność	Asertywność (poziom kompetencji sensu stricto związanych z opieką nad pacjentem powinien być najbardziej zaawansowany wśród grup personelu medycznego)	Asertywność

Performance management	Podstawowa wiedza z zakresu zarządzania i jakości świadczeń medycznych	Podstawowa wiedza z zakresu zarządzania i jakości świadczeń medycznych	Podstawowa wiedza z zakresu zarządzania i jakości świadczeń medycznych
Praca zespołowa	Umiejętność pracy w zespole	Umiejętność pracy w zespole	Umiejętność pracy w zespole
	Komunikowanie się	Komunikowanie się	Komunikowanie się
	Kompetencje menedżerskie	Kompetencje menedżerskie	Kompetencje menedżerskie

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy badania ewaluacyjnego potrzeb szkoleniowych pracowników sektora zdrowia, przeprowadzonego przez Departament Funduszy Europejskich i e-Zdrowia Ministerstwo Zdrowia w roku 2017, przeprowadzonych na próbie 1036 pracowników sektora wynikają następujące wnioski.

Kwalifikacje posiadane przez kadrę zarządzającą instytucjami ochrony zdrowia nie w pełni odpowiadają na wyzwania w zakresie zarządzania. Spory odsetek kadry zarządzającej w placówkach leczniczych poprzestaje na wykształceniu medycznym, uzupełnianym poprzez doraźne formy podnoszenia kwalifikacji. Może to wynikać z faktu, że wobec personelu medycznego wymagane kwalifikacje odnoszą się wyłącznie do wykształcenia medycznego i odpowiedniego stażu pracy oraz uzyskanych specjalizacji. Szczególnym obszarem deficytowym są: **1/ Główne procesy zarządzania:** kontraktowanie usług, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie informacją o pacjencie. **2/ Nadzór nad procesami pomocniczymi:** zaopatrzenie i transport, zarządzanie budynkami, umowy zewnętrzne, dezynfekcja i sterylizacja. **3/ Nadzór nad prawidłowością realizacji głównych procesów medycznych:** przyjęcie pacjenta, hospitalizacja (leczenie szpitalne), rehabilitacja. **4/ Koordynacja, kontrola, nadzór, współpraca:** koordynacja działania wszystkich komórek organizacyjnych, organizację kontroli wykonywania zadań poprzez komórki organizacyjne, współdziałanie z innymi podmiotami wykonującymi działalność leczniczą, realizację zadań zleconych przez podmiot tworzący.

Oferta kształcenia ustawicznego jest stosunkowo szeroka, odpowiada w dużym zakresie na istniejące potrzeby, ale nie na istniejące WYZWANIA, ponieważ dostępne studia podyplomowe oraz szkolenia koncentrują się na uzupełnianiu wiedzy i umiejętności w zakresie realizowania bieżących zadań (dostarczają gotowych recept bądź wskazówek), a nie na kształceniu w zakresie planowania strategicznego czy rozwijania umiejętności przydatnych w konkretnym procesie zarządzania. Niemniej jednak istotną barierą korzystania ze szkoleń czy kursów jest ich koszt i zbyt długi czas trwania.

Znakomita większość badanych uznała potrzebę podnoszenia kwalifikacji, z czego największy odsetek dotyczył przedstawicieli płatnika – aż 95%, 69% przedstawicieli podmiotów leczniczych i 57% badanych przedstawicieli podmiotu tworzącego również odczuwają potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji.

Znakomita większość badanych przedstawicieli podmiotów leczniczych odczuwa potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji, aż 86% dyrektorów i kierowników. Najmniej chętni w tej dziedzinie są pracownicy pionów administracyjnych – tylko 60% ankietowanych.

Przedstawiciele podmiotów leczniczych zdecydowanie najbardziej zainteresowani są poszerzaniem swoich kompetencji w zakresie prawa (52% badanych). Stosunkowo wysokim zainteresowaniem cieszą się także takie dziedziny, jak: prowadzenie dokumentacji medycznej (43%), umiejętności analityczne, interpersonalne i komunikacyjne (28%), zarządzanie zasobami, kontrola, audyt i wdrażanie certyfikatów zarządzania jakością (po 27%). Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się zagadnienia związane z marketingiem, PR i oceną technologii medycznych – zaledwie 7% ankietowanych wyraziło chęć podnoszenia kwalifikacji w tym zakresie.

Zalecana tematyka szkoleń – przedstawiciele podmiotów leczniczych: 1/ Personel zarządzający i administracyjny: analiza sytuacji placówki i wdrażanie rozwiązań w zakresie efektywności ekonom, umiejętności analityczne niezbędne do restrukturyzacji funkcjonalnej i organizacyjnej, zarządzanie zasobami ludzkimi w celu optymalizacji kosztów zatrudnienia, wdrażanie zintegrowanego systemu informatycznego związanego z przepływem informacji w szpitalu oraz zintegrowanego zarządzania materiałami medycznymi i lekami, tworzenie centrów odpowiedzialności za koszty w placówce, realizacja kontraktów z płatnikami w celu wyeliminowania sankcji finansowych **2/ Personel medyczny (pełniący funkcje administracyjne):** kwestie prawne związane z odpowiedzialnością personelu medycznego, prawami i obowiązkami pacjenta, ubezpieczeniem od

zdarzeń medycznych, prowadzenie dokumentacji medycznej (w tym kwestie zarządzania dokumentacją, skuteczny nadzór nad tym procesem); nowe technologie medyczne oraz podniesienie efektywności procedur medycznych (ordynatorzy); komunikacja z pacjentem i rodziną, a także radzenie sobie ze stresem i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.

Poza tematyką prawną, widoczna jest potrzeba szkoleń w zakresie komunikacji interpersonalnej (przydatne szczególnie podczas procesu negocjacyjnego przy kontraktacji świadczeń), umiejętności analitycznych (przydatnych przy konstruowaniu koszyka świadczeń oraz kontraktowaniu usług zdrowotnych dla zwiększenia optymalizacji wykorzystania zasobów).

Pytani o najbardziej oczekiwane formy podnoszenia kwalifikacji, badani w pierwszej kolejności wskazują na krótkie formy – **szkolenia i kursy**, a także **konferencje i seminaria**. Studia podyplomowe podjąłby co drugi przedstawiciel płatnika publicznego oraz powyżej 40% przedstawicieli podmiotów leczniczych i tworzących. **Studiami podyplomowymi** zainteresowane są szczególnie **naczelne pielęgniarki** (ponad połowa z nich), **dyrektorzy ds. administracyjnych i ekonomicznych** (43%) oraz **pielęgniarki oddziałowe** (42%).

W przypadku dyrektorów ds. administracyjnych i finansowych studia podyplomowe wydają się być optymalną formą podnoszenia kwalifikacji, zważywszy na bardzo szerokie zainteresowanie różnymi tematami szkoleń, a także dyrektorów szpitali (wielokierunkowe zarządzanie podmiotem), mimo że ta forma nie jest przez nich preferowana.

Analiza pokazuje, że potencjalni uczestnicy preferowaliby krótsze formy działań podnoszących kwalifikacje. Poza kursami i szkoleniami wysoki odsetek wskazań na seminaria i konferencje można wytłumaczyć tym, że jest to forma zajmująca najmniej czasu (przeważnie w dni powszednie, w odróżnieniu np. od studiów podyplomowych) i jednocześnie dostarczająca skondensowanej wiedzy. Istotny jest też czynnik finansowy, duża część konferencji i seminariów jest bezpłatna. Dodatkowo w przypadku przedstawicieli podmiotów leczniczych, jak wynika z wywiadów pogłębionych, duże zainteresowanie wynika z przyzwyczajenia do takich form, gdyż takie dominują w placówkach wśród szkoleń wewnętrznych.

Istnieje spore zainteresowanie także wizytami studyjnymi. Szczególnie są nimi zainteresowane pielęgniarki naczelne, przedstawiciele płatnika publicznego oraz dyrektorów i kierowników ds. administracyjnych i ekonomicznych szpitala. Przy czym pod uwagę brane są takie wizyty

w polskich placówkach a nie zagranicznych. Ze względu na relatywnie wysokie koszty wizyt studyjnych nie zaleca się tej formy podnoszenia kwalifikacji.

W przypadku **szkoleń w zakresie kwestii tzw. twardych**, np. interpretowania i stosowania przepisów prawnych, **e-learning będzie formą adekwatną**. W przypadku **szkoleń z zakresu zarządzania strategicznego i o bardziej kompleksowej tematyce istotny jest kontakt z prowadzącym**, możliwość omówienia konkretnych przykładów, a także kontakt i wymiana doświadczeń z innymi uczestnikami. **Respondenci okazują się być tradycjonalistami – preferują stacjonarny sposób realizacji szkoleń, z możliwością bezpośredniego kontaktu z prowadzącym**. Jednak są również otwarci na szkolenia mieszane, tj. łączące tradycyjne metody nauki ze szkoleniem e-learningowym. Szczególnie przedstawiciele płatników publicznych (88%) są zainteresowani taką formą.

Wychodząc ze zgromadzonej wiedzy (teorii kompetencji i badań ewaluacyjnych potrzeb szkoleniowych w sektorze ochrony zdrowia) eksperci Rady Sektorowej ds. Kompetencji pracujący w sektorze zdrowia, śladem amerykańskich rekomendacji³ przedstawili 5 kluczowych kompetencji pracowników sektora ochrony zdrowia, które powinny być rozwijane bez względu na wykonywany zawód lub piastowane stanowisko. Są to następujące kompetencje: **1/ Kompetencje z zakresu zapewnienia opieki skoncentrowanej na pacjencie obejmują:** umiejętności identyfikacji preferencji i potrzeb pacjentów, umiejętności łagodzenia bólu i cierpienia, umiejętności zapewnienia stałej opieki, umiejętności odpowiedniej komunikacji z pacjentami i ich edukację, umiejętności promowania zdrowego stylu życia (skupienie się na zdrowiu populacji). Kompetencje z tej grupy związane są z empatią pracowników służby zdrowia, szerokim spojrzeniem na pacjenta, jego potrzeby, wczucie się w jego sytuację, odpowiednie do niej postępowanie. **2/ Kompetencje z zakresu pracy w interdyscyplinarnych zespołach obejmują:** umiejętności dobrej komunikacji między pracownikami, współpracy w zintegrowanych zespołach w celu zapewnienia ciągłości i niezawodności opieki (np. współpraca i komunikacja między lekarzem, personelem, dietetykiem i farmaceutą. **3/ Kompetencje z zakresu korzystania z praktyk opartych na dowodach obejmują:** umiejętności łączenia wyników badań i wiedzy klinicznej dla jak najlepszej optymalnej opieki nad pacjentem oraz uczestniczenie w działaniach edukacyjnych i badawczych w możliwym zakresie (wykorzystanie wiedzy w praktyce, samodoskonalenie pracowników). **4/**

³ Health Professions Education: A Bridge to Quality

Kompetencje z zakresu ciągłej poprawy jakości obejmują: umiejętności identyfikacji błędów i zagrożeń w opiece zdrowotnej, umiejętności wdrażanie podstawowych zasad bezpieczeństwa, obserwacja i pomiar jakości opieki zdrowotnej z uwzględnieniem potrzeb pacjenta i społeczności, projektowanie, testowanie i wprowadzanie zmian w procesach i systemach opieki w celu poprawy jakości (identyfikacji niedoskonałości i umiejętność poprawy efektywności organizacji i dostarczania usług) **5/ Wykorzystanie narzędzi informatycznych** obejmuje: zarządzanie wiedzą, unikanie błędów i wspieranie podejmowania decyzji przy użyciu technologii informatycznej (umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii dla polepszenia jakości świadczonych usług). Wykwalifikowani pracownicy służby zdrowia powinni posiadać kompetencje zapewniające opiekę skoncentrowaną na pacjencie, jako członkowie interdyscyplinarnego zespołu, kładąc nacisk na praktykę opartą na dowodach, metody poprawy jakości i informatykę.

3. REKOMENDACJE RADY⁴

3a) Lista rekomendacji Rady mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora (innych niż wskazano w pkt. 3b)

3b) Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze.

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹

⁴ Należy wskazać cel wydania rekomendacji oraz jej odbiorców

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
1	Koordinacja opieki zdrowotnej	Zna i rozumie system koordynowanej opieki zdrowotnej. Potrafi współtworzyć i wdrażać system koordynowanej opieki zdrowotnej.	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe. Studia podyplomowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem	

⁵ Kolejność w tabeli oznacza ważność obszaru tematycznego. Ważność obszaru powinna uwzględniać potrzeby przedstawicieli sektora z punktu widzenia liczby osób potrzebnych o określonych kompetencjach/kwalifikacjach oraz wpływ tych kompetencji/kwalifikacji na rozwój danego sektora

⁶ Obszar tematyczny rozumiany jako kompetencja/kwalifikacja (rozumiana zgodnie z ZSK), w której powinno odbywać się kształcenie z uwagi na zidentyfikowane, aktualne potrzeby przedsiębiorców sektora, dla której możliwe jest określenie efektów uczenia się (szczegółowo opisanych w następnej kolumnie) możliwych do osiągnięcia poprzez szkolenia lub doradztwo, a w przypadku kwalifikacji – dodatkowo potwierdzonych przez uprawnioną instytucję certyfikującą. Jeden wiersz w tabeli powinien wskazywać jeden obszar tematyczny

⁷ Opis powinien być zgodny z definicjami pojęć zawartych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. w przypadku gdy opisywany zestaw efektów uczenia się wypełnia wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) i wskazanie poziomu oczekiwanej kwalifikacji

⁸ Stanowisko/a zawodowe lub grupy stanowisk zawodowych, na którym/ych brakuje osób z daną kompetencją/kwalifikacją

⁹ Szkolenie, szkolenie zawodowe, e-learning, studia podyplomowe, doradztwo, mentoring, coaching, egzamin. Kolumna nieobowiązkowa

¹⁰ Dodatkowo w każdym wierszu należy rozbić podaną łączną kwotę na iloczyn liczby osób i średniego jednostkowego kosztu szkolenia lub doradztwa

¹¹ Jeśli dotyczy, np. wskazanie województw/ regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe; wskazanie grupy przedsiębiorstw, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe, np. mikroprzedsiębiorstwa

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
		Rozumie potrzebę tworzenia systemu koordynowanej opieki zdrowotnej.		(min. 160 h)	wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500 PLN =300.000 PLN Studia podyplomowe (10 zjazdów dwudniowych). Koszt na uczestnika 5500 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania).	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
					ŁĄCZNY KOSZT = 60 x 6500=390.000 PLN	
2	Zarządzanie efektywnością placówki medycznej	Potrafi przeprowadzić analizę placówki medycznej w kontekście efektywności ekonomicznej. Wie, jak wprowadzić odpowiednie rozwiązania poprawiające efektywność placówki medycznej. Umie wyznaczać cele	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/ weekendowe dwudniowe Studia podyplomowe (min. 160 h)	Koszt szkolenia (materiały, testy) 2dniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET=	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
		placówki i wie, jak zarządzać ich realizacją			200 x 1500 PLN=300.000 PLN. Studia podyplomowe (10 zjazdów dwudniowych). Koszt na uczestnika 5500 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). ŁĄCZNY KOSZT = 60 x 6500=390.000 PLN	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
3	Rozliczenia z płatnikiem	Wie, w jaki sposób należy realizować kontrakt z płatnikiem zgodnie z regulacjami prawnymi. Umie eliminować ryzyko ponoszenia sankcji finansowych podczas realizacji kontraktu. Potrafi negocjować w imię realizacji celów podmiotu leczniczego	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe dwudniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
4	Umiejętności analityczne na potrzeby restrukturyzacji i zarządzania rozwojem placówki	Potrafi przeprowadzić analizę i restrukturyzację podmiotu medycznego w zakresie funkcjonalnym i organizacyjnym. Umie przeprowadzić audyt organizacji w celu optymalizacji rozwoju organizacji.	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe dwudniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) 2dniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
5	Zarządzanie zasobami ludzkimi w placówce medycznej	Potrafi zarządzać zespołem pracowników szczególnie w kontekście optymalizacji kosztów zatrudnienia. Potrafi budować zespół wokół wizji zmiany i efektywnie komunikować się z jego członkami	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe 2dniowe Studia podyplomowe (160 h)	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN Studia podyplomowe (10 zjazdów	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
					2dniowych). Koszt na uczestnika 5500 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). ŁĄCZNY KOSZT = 60 x 6500=390.000 PLN	
6	Zarządzanie informacją w placówce medycznej	Wie, jak wdrażać systemy służące właściwemu przepływowi informacji. Potrafi zarządzać materiałami medycznymi i lekami w placówce medycznej. Rozumie istotę i wagę	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/ weekendowe 2dniowe Studia podyplomowe (160 h)	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
		zarządzania informacją w placówce.			<p>grupa uczestników liczy od 20-25 osób.</p> <p>ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN</p> <p>Studia podyplomowe (10 zjazdów 2dniowych). Koszt na uczestnika 5500 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania).</p> <p>ŁĄCZNY KOSZT = 60 x 6500=390.000 PLN</p>	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
7	Zarządzanie kosztami w placówce medycznej	Potrafi stworzyć centrum odpowiedzialności za koszty w placówce medycznej. Umie dokonywać analizy kosztów. Wie, w jaki sposób zarządzać kosztami w celu optymalizacji tego procesu.	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) 2dniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
8	Prawa pacjenta i odpowiedzialność placówki za zdarzenia medyczne	Ma wiedzę na temat praw pacjenta i rozumie relacje pomiędzy ich przestrzeganiem a efektywnością placówki medycznej. Zna i rozumie odpowiedzialność swoją oraz placówki medycznej, zna prawa i obowiązki pacjenta. Zna pojęcie i rodzaje ryzyka działalności w placówce medycznej. Umie przeprowadzić mapowanie ryzyka w placówce medycznej.	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) 2dniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
9	Prowadzenie dokumentacji medycznej	Potrafi prowadzić dokumentację medyczną oraz skutecznie nadzorować ten proces. Zna przepisy i regulacje dotyczące prowadzenia dokumentacji medycznej. Zna pojęcie danych wrażliwych i zasady administrowania nimi. Ma wiedzę nt. przepisów regulujących ochronę danych osobowych w placówce medycznej, również	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) 2dniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
		w kontekście regulacji RODO				
10	Nowe technologie medyczne	Zna nowoczesne technologie medyczne i potrafi podnosić efektywność procedur medycznych przy ich wykorzystaniu. Rozumie potrzebę podążania za rozwojem technologicznym w ochronie zdrowia.	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe 2dniowe Studia podyplomowe (min. 160 h)	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN Studia	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
					podyplomowe (10 zjazdów 2-dniowych). Koszt na uczestnika 5500 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). ŁĄCZNY KOSZT = 60 x 6500=390.000 PLN	
11	Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna w placówce medycznej (w tym m.in. z pacjentem i rodziną, radzenie	Zna narzędzia właściwej komunikacji wewnątrz organizacji oraz komunikacji z jej otoczeniem. Kompetentnie komunikuje się	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/ weekendowe 2dniowe Studia podyplomowe (min. 160 h)	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
	sobie ze stresem i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu)	z pacjentem i jego rodziną. Potrafi radzić sobie ze stresem, zna metody przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Potrafi zarządzać stresem własnym i innych osób.			1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500 PLN =300.000 PLN Studia podyplomowe (10 zjazdów 2 dniowych). Koszt na uczestnika 5500 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). ŁĄCZNY KOSZT = 60 x 6500=390.000	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
					PLN	
12	Zarządzanie danymi w ochronie zdrowia	Umiejętnie integruje dane z wielu systemów, w tym z map potrzeb zdrowotnych, Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia i podmiotów leczniczych. Potrafi pracować na zbiorach danych. Umie zarządzać efektywnością danych. Zna pojęcie danych wrażliwych i zasady administrowania nimi. Ma wiedzę nt.	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/weekendowe 2dniowe Studia podyplomowe (180 h)	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN Studia	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
		przepisów regulujących ochronę danych osobowych w placówce medycznej, również w kontekście regulacji RODO			podyplomowe (10 zjazdów 2dniowych). Koszt na uczestnika 5500 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). ŁĄCZNY KOSZT = 60 x 6500=390.000 PLN	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
13	Restrukturyzacja placówki medycznej	Potrafi dokonać analizy i diagnozy organizacji w celu polepszenia jej efektywności i skuteczności. Potrafi przeprowadzić restrukturyzację zasobów w placówkach zdrowotnych w celu racjonalnego wykorzystania ich zasobów.	Personel zarządzający i administracyjny podmiotów leczniczych	Kursy stacjonarne/ weekendowe 2dniowe Studia podyplomowe (min. 160 h)	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem i certyfikatem wynosi średnio ok 1500 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy od 20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 200 x 1500PLN =300.000 PLN Studia podyplomowe (10 zjazdów	

Lp. ⁵	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ⁶	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ⁷	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ⁸	Rekomendowane formy wsparcia ⁹	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁰	Dodatkowe uwagi ¹¹
					2dniowych). Koszt na uczestnika 5500 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). ŁĄCZNY KOSZT = 60 x 6500=390.000 PLN	

(CZĘŚĆ 2 REKOMENDACJI NR 1/2018 - POMOC SPOŁECZNA)

1. Rekomendacja została wydana Uchwałą Rady nr 1/2018 z dnia 19.12.2018 r.
2. Analiza stanu sektora z punktu widzenia potrzeb kompetencyjnych, w tym szczegółowe uzasadnienie dotyczące przedstawionych rekomendacji w pkt. 3.

Do tej pory, badania dotyczących kompetencji pracowników pomocy społecznej, były prowadzone fragmentarycznie. Opracowania np. Profesjonalny pracownik socjalny – profesjonalne działanie na rzecz osób wykluczonych czy Zespołu M. Rymszy pochodzą sprzed kilku lat (2010-2011) i koncentrowały się na opiniach tylko pracowników socjalnych bez szerokiego ujęcia sektora służb społecznych. Specyfika sektora pomocy społecznej, który ma charakter w dużej mierze publiczny tj. realizacja zadań wykonywana jest przez instytucje publiczne, powodował, że nie badano potrzeb pracodawców w tym zakresie, ograniczając się głównie do informacji zawartych w sprawozdaniach podmiotów pomocy społecznej do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (tzw. Sprawozdanie MPIPS 3). Informacje zawarte w Sprawozdaniach przesyłanych do Ministerstwa nie zawierają jednak szczegółowych danych dotyczących kompetencji, ograniczają się do kilku podstawowych danych nt. formalnych kwalifikacji. Należy podkreślić, że pewne dane o kompetencjach kadr służb społecznych istnieją, ale mają one charakter rozproszony i niespójny. Takie informacje zawierają badania i raporty Instytutu Rozwoju Służb Społecznych z lat ubiegłych, ale IRSS został w roku 2017 rozwiązany i co zrozumiałe nie będzie już kontynuował tego typu analiz. Niektóre dane nt. kształcenia ustawicznego służb społecznych są dostępne w ograniczonym zakresie w regionalnych ośrodkach polityki społecznej, które prowadzą szkolenia i kursy dla kadr pomocy społecznej. Brak jest jednak całościowej diagnozy potrzeb edukacyjnych w zakresie służb społecznych. Generalnie rozpoznanie sektora prywatnego w obszarze pomocy społecznej jest bardzo znikome, stąd też potrzebne są zarówno badania tego podsektora jak i szkolenia dla pracowników zatrudnionych w tych firmach. Wybiórczo pewne dane posiada Główny Urząd Statystyczny, ale generalna ocena jest taka, że niewiele wiadomo w Polsce na temat kompetencji służb społecznych i potrzeb w tym zakresie. Należy podkreślić również, że wiedza na zapotrzebowania kompetencyjne jest nierówna także z uwagi na wielość i różnorodność zawodów społecznych. O ile najbardziej uregulowany jest zawód pracownika socjalnego to wiedza w zakresie jego kwalifikacji i kompetencji jest stosunkowo najlepsza. Znacznie mniej wiemy o zawodach asystenckich, a zupełnie niewiele wiadomo o zawodach opiekuńczych, pomocniczych i technicznych.

Z uwagi na powyższe Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka przeprowadziła kilka własnych, pilotażowych badań ankietowych, a także pogłębione wywiady indywidualne oraz dokonała badań focusowych (badania Delikowska K., Żebrowska A. 2018)W celu zdiagnozowania deficytów kompetencyjnych pracowników jednostek pomocy społecznej WSP w swoich badaniach posłużyło się następującymi metodami i narzędziami: - sondażem diagnostycznym - narzędziem był kwestionariusz ankiety zawierający 19 pytań zamkniętych,- kwestionariuszem wywiadu - narzędziem były dyspozycje do wywiadu. Badaniami objęto 9 województw: dolnośląskie, lubuskie, wielkopolskie, śląskie, opolskie, małopolskie, łódzkie, mazowieckie, zachodniopomorskie. z województwa zachodniopomorskiego i małopolskiego informacji udzieliły nam ROPS-y.

Jednostki pomocy społecznej w w/w województwach wybrano losowo. Posłużono się probabilistycznym dobozem próby polegającym na losowaniu indywidualnym nieograniczonym. w badaniu udział wzięły 55 placówek jednostek pomocy społecznej, w tym 2 ROPS-y. Kwestionariusz ankiety wypełniło 290 osób (pracownicy jednostek pomocy społecznej, pracownicy socjalni, asystenci rodzin, opiekunowie w domu pomocy społecznej, itd.). 55 osób z jednostek pomocy społecznej wzięły udział w wywiadzie swobodnym.

W wyniku przeprowadzonych badań otrzymano materiał empiryczny, który poddano analizie statystycznej i jakościowej. Analiza ilościowa i jakościowa pozwoliła nam na sformułowanie poniższych wniosków. **1/ Kompetencje z zakresu zapewnienia wielowymiarowego wsparcia klientów:** umiejętności identyfikacji preferencji i potrzeb klientów, umiejętności związane z pracą ze szczególnym typem klientów, umiejętności tworzenia pakietów usług, umiejętności odpowiedniej komunikacji z klientami pomocy społecznej, umiejętności promowania zdrowego stylu życia oraz profilaktyki zachowań ryzykownych. Kompetencje z tej grupy związane są z empatią pracowników służb społecznych, szerokim spojrzeniem na klienta i jego otoczenie społeczne, jego potrzeby, wczucie się w jego sytuację, odpowiednie do niej postępowanie.

2/ Kompetencje z zakresu pracy w interdyscyplinarnych zespołach obejmują: umiejętności dobrej komunikacji między pracownikami, współpracy w zintegrowanych zespołach, zarządzania zespołami multiprofesjonalnymi, zarządzania zintegrowanymi usługami społecznymi w celu zapewnienia ciągłości i niezawodności opieki (np. współpraca i komunikacja między lekarzem, personelem, dietetykiem i farmaceutą

3/ Kompetencje z zakresu umiejętności interpersonalnych w pomocy społecznej: znajomość technik i metod w mediacjach i negocjacjach, umiejętności komunikacji, kontakt z dziennikarzami, mediami, radzenie sobie ze stresem ☒ motywowanie, rozwiązywanie konfliktów

4/ Kompetencje z zakresu zarządzanie jednostkami pomocy społecznej: umiejętności rozpoznawania preferencji i oczekiwań lokalnych

społeczności w zakresie usług społecznych, umiejętności w zakresie opracowania procedury postępowania i relacje we współpracy między różnymi podmiotami, członkami grup, zespołów zadaniowych, umiejętności nadzorowania wykonania procedur postępowania między zespołami, umiejętności przywódcze oraz kierowania zespołami, umiejętności monitorowania realizacji przyjętych standardów usług/ pakietów usług świadczonych na rzecz mieszkańców danej społeczności, **5/ Wykorzystanie narzędzi informatycznych** obejmuje: zarządzanie wiedzą, unikanie błędów i wspieranie podejmowania decyzji przy użyciu technologii informatycznej (umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii dla polepszenia jakości świadczonych usług), Wykwalifikowani pracownicy służb społecznych, w tym w szczególności pracowników socjalnych powinni posiadać kompetencje zapewniające pomoc w formie wielowymiarowych oddziaływań interdyscyplinarnego zespołu, kładąc nacisk na praktykę opartą na dowodach, metody poprawy jakości usług i informatykę.

3. REKOMENDACJE RADY¹²

3a) Lista rekomendacji Rady mających na celu poprawę dopasowania kompetencji do potrzeb sektora (innych niż wskazano w pkt. 3b)

Istnieje konieczność wprowadzenia modułowego kształcenia dla służb społecznych. Należałoby się zastanowić nad wprowadzeniem zamawianego kształcenia (ze środków publicznych) na kierunkach: polityka społeczna, praca socjalna, nauki o rodzinie, gereontologia. Należy wprowadzić / upowszechnić superwizję i coaching społeczny.

¹² Należy wskazać cel wydania rekomendacji oraz jej odbiorców.

3b) Zapotrzebowanie na kompetencje/kwalifikacje w sektorze.

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
STUDIA PODYPLOMOWE						
1	Zarządzanie placówką całodobowej opieki	Zna metody i techniki zarządzania	Szeroko rozumiane prywatne instytucje	Studia podyplomowe	Studia podyplomowe (10	

¹³ Kolejność w tabeli oznacza ważność obszaru tematycznego. Ważność obszaru powinna uwzględniać potrzeby przedstawicieli sektora z punktu widzenia liczby osób potrzebnych o określonych kompetencjach/kwalifikacjach oraz wpływ tych kompetencji/kwalifikacji na rozwój danego sektora

¹⁴ Obszar tematyczny rozumiany jako kompetencja/kwalifikacja (rozumiana zgodnie z ZSK), w której powinno odbywać się kształcenie z uwagi na zidentyfikowane, aktualne potrzeby przedsiębiorców sektora, dla której możliwe jest określenie efektów uczenia się (szczegółowo opisanych w następnym kolumnie) możliwych do osiągnięcia poprzez szkolenia lub doradztwo, a w przypadku kwalifikacji – dodatkowo potwierdzonych przez uprawnioną instytucję certyfikującą. Jeden wiersz w tabeli powinien wskazywać jeden obszar tematyczny.

¹⁵ Opis powinien być zgodny z definicjami pojęć zawartych w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. w przypadku gdy opisywany zestaw efektów uczenia się wypełnia wymagania kwalifikacji, rekomenduje się odniesienie się do Sektorowej Ramy ds. Kwalifikacji (jeśli istnieje) i wskazanie poziomu oczekiwanej kwalifikacji.

¹⁶ Stanowisko/a zawodowe lub grupy stanowisk zawodowych, na którym/ych brakuje osób z daną kompetencją/kwalifikacją.

¹⁷ Szkolenie, szkolenie zawodowe, e-learning, studia podyplomowe, doradztwo, mentoring, coaching, egzamin. Kolumna nieobowiązkowa.

¹⁸ Dodatkowo w każdym wierszu należy rozbić podaną łączną kwotę na iloczyn liczby osób i średniego jednostkowego kosztu szkolenia lub doradztwa

¹⁹ Jeśli dotyczy, np. wskazanie województw/ regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe; wskazanie grupy przedsiębiorstw, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje jest największe, np. mikroprzedsiębiorstwa.

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		organizacją. Zna specyfikę placówki całodobowej opieki	pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki,	dwusemestralne 180 godz	zjazdów 2dniowych). Koszt na uczestnika 6.300 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt = 60 x 6300=378.000 PLN. Koszt na uczestnika 9.500 PLN brutto (z kosztami dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		60x9.500 PLN = 570.000 PLN	
2	Przywództwo i kierowanie instytucją pomocy społecznej	Zna metody, techniki kierowania instytucją społeczną. Posiada wiedzę z zakresu cech przywództwa	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe	Studia podyplomowe dwusemestralne 180 godz.	Studia podyplomowe (10 zjazdów 2dniowych). Koszt na uczestnika 6.300 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania).	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi		Łączny koszt = 60 x 6300=378.000 PLN. Koszt na uczestnika 9.500 PLN brutto (z kosztami dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt 60x9.500 PLN = 570.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			społeczne			
3	Mediacje, negocjacje rzecznictwo socjalne	Zna podstawowe techniki mediacji i negocjacji. Wie na czym polega rzecznictwo socjalne.	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy;	Studia podyplomowe dwusemestralne 180 godz.	Studia podyplomowe (10 zjazdów 2dniowych). Koszt na uczestnika 6.300 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt = 60 x 6300=378.000 PLN. Koszt na uczestnika 9.500 PLN brutto	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		(z kosztami dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt 60x9.500 PLN = 570.000 PLN	
4	Zarządzanie i koordynacja lokalnymi usługami społecznymi	Zna reguły koordynacji i zarządzania usługami społecznymi. Wie na czym polega	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki	Studia podyplomowe dwusemestralne 180 godz.	Studia podyplomowe (10 zjazdów 2dniowych). Koszt na uczestnika 6.300	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		integracja usług i zarządzanie przypadkiem	całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne,		PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt = 60 x 6300=378.000 PLN. Koszt na uczestnika 9.500 PLN brutto (z kosztami dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt 60x9.500 PLN = 570.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne.			
5	Komunikacja i PR w pomocy społecznej	Potrafi wykorzystać elementy komunikacji i PR w działaniach własnej organizacji Ma teoretyczne przygotowanie z zakresu PR i komunikacji	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny	Studia podyplomowe dwusemestralne 180 godz.	Studia podyplomowe (10 zjazdów 2dniowych). Koszt na uczestnika 6.300 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt = 60 x 6300=378.000 PLN. Koszt na uczestnika	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		9.500 PLN brutto (z kosztami dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt 60x9.500 PLN = 570.000 PLN	
KURSY						

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
1	Język angielski/niemiecki (branżowy)	umie posługiwać się językiem obcym na poziomie podstawowym - komunikacja podstawowa z klientami	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min.	Kurs stacjonarny/limit godzin: 100 lekcji x 60 minut (jedno spotkanie obejmuje 2 lekcje x 60 minut) dwa razy w tygodniu	Koszt szkolenia (materiały, testy) bez noclegu, z przerwą kawową i zwrotem kosztów dojazdu oraz certyfikatem wynosi średnio ok 1700 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 x 1700 PLN=170.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne			
2	Organizacja pracy w zespole	Potrafi tworzyć zespoły pracowników, zna metody tworzenia zespołów projektowych i zadaniowych, potrafi motywować	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki,	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		i oceniać prace pracowników w zespołach.	organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne,		i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN =140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne			
3	Delegowanie zadań	Zna metody delegowania zadań na pracowników, - Rozumie procedury outsourcingu, Potrafi rozliczać pracę i rozkładać zadania na poszczególne osoby.	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający,	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 x 1400 PLN= 140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
4	Metodyka superwizji i coachingu	zna podstawy komunikacji interpersonalnej; zna techniki rozwiązywania konfliktów z elementami mediacji; umie pracować z grupą zna techniki coachingu -umie pracować metodami coachingowymi	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min.	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		PLN=140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
5	Radzenie sobie ze stresem	Zna mechanizmy stresu - zna zasad skutecznego i długotrwałego zarządzania swoim stresem umie skutecznie pokonywać presję w życiu zawodowym - ma wiedzę jak rozwinąć własną strategię zarządzania stresem ma wiedzę jak poprawić swój stan emocjonalny w sytuacjach stresu wie jak szybko	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min.	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN=140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		odzyskać równowagę po przeżyciu sytuacji stresowej	placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne.			
6	Praca w interdyscyplinarnym zespole	1. Wie jak tworzyć zespoły interdyscyplinarne Potrafi łączyć potencjały i tworzyć wartość dodaną ze współpracy	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki,	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne,		i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 x 1400 PLN=140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			prywatne podmioty oferujące usługi społeczne			
7	Zarządzanie czasem	Zna techniki zarządzania czasem . Potrafi planować działania i łączyć je z harmonogramem	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET=	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		100 x 1400 PLN =140.000 PLN	
8	Motywowanie pracowników	zna narzędzia motywowania zna zasady doboru motywatorów do poziomu kompetencji i motywacji	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		pracownika umie formułować informacji zwrotnej umie rozpoznawać potrzeby, przeświadczenia, zachowania pracowników umie pokazać związek między wysiłkiem a rezultatem i relacje między efektywnością a nagrodą - umie zidentyfikować reakcję na czynniki motywujące i spersonalizować	całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne,		dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN =140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		strategie motywacyjne - wie jak reagować na demotywujące sytuacje w pracy.	spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne			
9	Rozwiązywanie konfliktów	umie identyfikować źródła konfliktów w organizacji zna mechanizmy i naturę sporów umie rozwiązywać nieporozumienia w praktyce - zna strategię zarządzania konfliktami umie kontrolować i zakańczać sytuacje	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający,	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		konfliktowe czynniki i okoliczności, które sprzyjają konfliktom	administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN =140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
10	Zastosowanie technologii w usługach społecznych	Posiada wiedzę nt. nowych technologii Posiada umiejętności kreacji nowych usług z wykorzystaniem technologii	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min.	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 x 1400 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		=140.000PLN	
11	Mediacje i negocjacje	Zna różnice między negocjacjami i mediacjami oraz arbitrażem, - zna podstawy postawy prawno-instytucjonalne	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki,	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		<p>prowadzenia negocjacji i mediacji. Zna mechanizmy komunikacji interpersonalnej - umie przeprowadzić komunikaty perswazyjne, stosować techniki aktywnego słuchania zna zasady, style, strategię i taktykę negocjacji i mediacji</p>	<p>organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne,</p>		<p>i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN =140.000 PLN</p>	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			prywatne podmioty oferujące usługi społeczne			
12	Trening umiejętności społecznych wg metodyki prof. A. Goldsteina (z praktyką i superwizją)	Ma umiejętności społeczne. Posiada wiedzę jak zastosować metodykę Goldsteina.	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy;	Kursy stacjonarne/weekendowe 2dniowe (3 spotkania po 2 dni) 36 godz.	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 2.000 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób.	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		ŁĄCZNY BUDŻET= 100 x 2.000 PLN =200.000 PLN	
13	Kontrola zarządcza	Zna techniki i metody kontroli zarządczej. Rozumie funkcje kontroli i ewaluacji	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem,	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		Rozróżnia kontrolę od audytu i ewaluacji	Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej,		wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN =140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne			
14	Komunikacja interpersonalna	Zna techniki komunikacji interpersonalnej Potrafi zdiagnozować problemy komunikacyjne. Potrafi wykorzystywać komunikację do skutecznego zarządzania	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN =140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
15	PR w pracy społecznej	Wie do czego służy i jak wykorzystać PR Potrafi komunikować projekty społeczne w ramach współpracy z mediami.	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min.	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN =140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne			
16	Creative thinking	Potrafi zastosować metodę myślenia kreatywnego w ramach pracy socjalnej i środowiskowej Rozumie proces	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki,	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		i etapy towarzyszące tej metodzie.	organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne,		i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 X 1400 PLN =140.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			prywatne podmioty oferujące usługi społeczne.			
17	Ekonomia społeczna i CSR	Posiada wiedzę teoretyczną z zakresu ekonomii społecznej i CSR. Potrafi zastosować wiedzę w ramach aktywnej polityki społecznej.	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy;	Studia podyplomowe dwusemestralne 180 godz.	Studia podyplomowe (10 zjazdów 2dniowych). Koszt na uczestnika 6.300 PLN brutto (bez kosztów dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt = 60 x 6300=378.000 PLN. Koszt na uczestnika	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne.		9.500 PLN brutto (z kosztami dojazdu i zakwaterowania). Łączny koszt 60x9.500 PLN = 570.000 PLN	
18	Warsztat budowania relacji i kooperacji ponadsektorowej	Zna reguły wielosektorowej polityki społecznej Umie zastosować	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy	Kursy stacjonarne/ weekendowe 2-dniowe (3	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem,	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
		partnerstwo i współpracę w praktyce	Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej,	spotkania po 2 dni) 36 godz.	wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 2.000 PLN brutto, przy założeniu, że grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 x 2.000 PLN =200.000 PLN	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
			przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne			
19	Podstawowe umiejętności interpersonalne (np. wyrażanie uczuć i myśli, otwartość i zaufanie, słuchanie i akceptacja, rozwiązywanie problemów i konfliktów) i dot. form pomocy	Zna techniki i metody praktyki kształtowania umiejętności interpersonalnych. Umie wykorzystać empatię i aktywne słuchanie jako miękkie kompetencje.	Szeroko rozumiane prywatne instytucje pomocy społecznej, niepubliczne Domy Pomocy Społecznej, placówki całodobowej opieki, organizacje pozarządowe i rynkowe pomocy społecznej - personel	Kursy stacjonarne/ 2dniowe	Koszt szkolenia (materiały, testy) dwudniowego z noclegiem, wyżywieniem, zwrotem kosztów dojazdu i certyfikatem wynosi średnio ok 1400 PLN brutto, przy założeniu, że	

Lp. ¹³	Obszar tematyczny (kompetencje/kwalifikacje) ¹⁴	Oczekiwany przez przedstawicieli sektora efekt uczenia się tj. wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne ¹⁵	Rekomendowana grupa docelowa podnosząca/zdobywająca nowe kompetencje/kwalifikacje ¹⁶	Rekomendowane formy wsparcia ¹⁷	Szacowany łączny koszt dostarczenia danej kompetencji/kwalifikacji na potrzeby sektora ¹⁸	Dodatkowe uwagi ¹⁹
	psychologicznej (np. budowanie relacji wsparcia, pierwszy kontakt, koncentracja na rozwiązaniach, techniki i strategię w interwencji, narzędzia i formy kontaktu, kwestie poufności i bezpieczeństwa - klienta i interwenienta)		zarządzający, administracyjny i terenowy; niepubliczne placówki pomocy społecznej min. placówki całodobowej opieki, prywatne domy pomocy społecznej, przedsiębiorstwa społeczne, spółdzielnie socjalne, prywatne podmioty oferujące usługi społeczne		grupa uczestników liczy ok.20-25 osób. ŁĄCZNY BUDŻET= 100 x 1400 PLN =140.000 PLN	