

Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej



# RAPORT

**Wykształcenie oraz przygotowanie zawodowe pracowników  
Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie  
w Województwie Mazowieckim**

**W a r s z a w a , 2003 rok**

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	4
<b>Rozdział I</b> Struktura zatrudnienia w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie w województwie mazowieckim.....	8
<b>1.1.</b> Liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.....	8
<b>1.2.</b> Liczba osób zatrudnionych w ramach umowy cywilno-prawnej.....	8
<b>Rozdział II</b> Struktura wykształcenia pracowników PCPR.....	16
<b>2.1.</b> Wykształcenie.....	16
<b>2.2.</b> Specjalizacja z zakresu organizacji pomocy społecznej.....	17
<b>2.3.</b> Specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny.....	19
<b>Rozdział III</b> Staż pracy osób zatrudnionych w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie.....	21
<b>3.1.</b> Staż pracy ogółem.....	21
<b>3.2.</b> Staż pracy na danym stanowisku w pomocy społecznej.....	22
<b>Rozdział IV</b> Planowanie podnoszenia kwalifikacji pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie.....	24
<b>4.1.</b> Przewidywana liczba osób, które zostaną przeszkolone.....	24
<b>4.2.</b> Wysokość środków finansowych przewidzianych na szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji pracowników.....	25
<b>Rozdział V</b> Wolontariat w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie.....	26
<b>5.1.</b> Liczba placówek współpracujących z wolontariuszami.....	26
<b>5.2.</b> Liczba placówek nie współpracujących z wolontariuszami.....	26
<b>5.3.</b> Liczba wolontariuszy pracujących w PCPR.....	26
<b>5.4.</b> Średnia liczba wolontariuszy przypadających na jedną placówkę PCPR....	26
<b>5.5.</b> Sposoby pozyskiwania wolontariuszy przez PCPR.....	30
<b>Rozdział VI</b> Współpraca z organizacjami pozarządowymi.....	31
<b>6.1.</b> Liczba placówek współpracujących z organizacjami pozarządowymi.....	31
<b>6.2.</b> Placówki nie współpracujące z organizacjami pozarządowymi.....	31
<b>6.3.</b> Elementy z zakresu pracy socjalnej realizowane przy współpracy PCPR z organizacjami pozarządowymi.....	32

<b>Rozdział VII</b>	Możliwości prowadzenia szkoleń przez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie.....	33
7.1.	Liczba placówek posiadających możliwości przeprowadzenia szkoleń.....	33
7.2.	Liczba placówek nie posiadających możliwości przeprowadzenia szkoleń.....	33
<b>Rozdział VIII</b>	Propozycje tematów i zagadnień pomocnych w rozwiązywaniu problemów społecznych.....	34
<b>Wnioski i rekomendacje</b>	.....	37

**Opracowanie:**

Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej  
ul. Nowogrodzka 62<sup>a</sup>, 02-002 Warszawa  
tel. (0 22) 622 42 32, (0 22) 622 47 32  
e-mail: [mcps@mcps.it.pl](mailto:mcps@mcps.it.pl) <http://www.mcps.it.pl>

## Wstęp

Priorytetowym celem pomocy społecznej jest: **„...zaspokojenie niezbędnych potrzeb życiowych osób i rodzin oraz umożliwienie im bytowania w warunkach odpowiadających godności człowieka...”** (art. 2 ust.1 ustawy o pomocy społecznej z dnia 29 listopada 1990 r.). Ustawodawca zadanie to powierzył jednostkom pomocy społecznej oraz administracji rządowej. Pomoc społeczna stała się podstawą polskiego układu bezpieczeństwa socjalnego. Jej istotą stała się troska o człowieka, który po utracie podstaw egzystencji często zostaje dotknięty marginalizacją życia społecznego.

Art. 1 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej podkreśla, że pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne środki, możliwości i uprawnienia, natomiast w ust. 2 zapisano, że organizują ją organy administracji rządowej i samorządowej, współpracując w tym zakresie z organizacjami społecznymi, Kościołem Katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi, organizacjami pozarządowymi. Jednocześnie osoby i rodziny korzystające z pomocy społecznej są obowiązane do współdziałania w rozwiązywaniu ich trudnej sytuacji życiowej.

Pomoc społeczna powinna w miarę możliwości doprowadzić do życiowego usamodzielnienia osób i rodzin oraz ich integracji ze środowiskiem.

Ustawa o pomocy społecznej określiła, jakie zadania należą do samorządu powiatowego, a jakie do wojewódzkiego.

Powiatowe centra pomocy rodzinie będąc samodzielnymi jednostkami organizacyjno-budżetowymi podporządkowanymi bezpośrednio zarządowi powiatu i wchodzącymi w skład powiatowej administracji zespolonej wykonują zadania powiatu z zakresu pomocy społecznej, własne i z zakresu administracji rządowej (art. 47a 1).

Art. 10a ustawy o pomocy społecznej precyzuje, co należy do zadań z zakresu pomocy społecznej realizowanych przez powiat:

- 1) zapewnienie, organizowanie i prowadzenie usług o określonym standardzie w domu pomocy społecznej o zasięgu ponadgminnym, organizowanie mieszkań chronionych oraz kierowanie osób ubiegających się o przyjęcie do domu pomocy społecznej,

- 2) opracowanie powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych,
- 3) udzielanie informacji o prawach i uprawnieniach,
- 4) organizowanie i prowadzenie specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego dla rodzin naturalnych i zastępczych, a także terapii rodzinnej,
- 5) prowadzenie ośrodka interwencji kryzysowej,
- 6) zapewnienie opieki i wychowania dzieciom całkowicie lub częściowo pozbawionym opieki rodziców oraz dzieciom niedostosowanym społecznie, w szczególności poprzez prowadzenie i organizowanie ośrodków adopcyjno-opiekuńczych, placówek opiekuńczo- wychowawczych, w tym ognisk wychowawczych, świetlic i klubów środowiskowych o zasięgu ponadgminnym dla dzieci i młodzieży, a także tworzenie i wdrażanie programów pomocy dziecku i rodzinie,
- 7) zapewnienie szkolenia i doskonalenia zawodowego kadr pomocy społecznej z terenu powiatu,
- 8) doradztwo metodyczne dla ośrodków pomocy społecznej i pracowników socjalnych,
- 9) finansowanie powiatowych ośrodków wsparcia, z wyłączeniem ośrodków, o których mowa w art. 11a pkt 1,
- 10) pomoc w integracji ze środowiskiem osób opuszczających zakłady karne oraz niektóre rodzaje placówek opiekuńczo-wychowawczych, resocjalizacyjnych, zakłady dla nieletnich i rodziny zastępcze,
- 11) przyznawanie pomocy pieniężnej na usamodzielnienie oraz pokrywanie wydatków związanych z kontynuowaniem nauki osobom opuszczającym niektóre typy placówek opiekuńczo-wychowawczych, schroniska, zakłady poprawcze, domy pomocy społecznej i rodziny zastępcze,
- 12) organizowanie opieki w rodzinach zastępczych oraz udzielanie pomocy pieniężnej na częściowe pokrycie kosztów utrzymania umieszczonych w nich dzieci,
- 13) podejmowanie innych działań wynikających z rozeznanych potrzeb,
- 14) realizacja innych zadań przewidzianych w odrębnych ustawach.

Z kolei do zadań z zakresu administracji rządowej realizowanych przez powiat (art. 11a) należy:

- 1) organizowanie i zapewnianie funkcjonowania powiatowych ośrodków wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi,
- 2) pomoc uchodźcom,

- 3) utworzenie i utrzymywanie powiatowego centrum pomocy rodzinie i zapewnianie środków na wynagrodzenie pracowników realizujących zadania określone powyżej.

Zadania z zakresu pomocy społecznej realizowane przez samorząd województwa to m.in. organizowanie kształcenia (art. 11b, ust. 1, pkt 3), w tym prowadzenie szkół służb społecznych oraz szkolenia zawodowego kadr pomocy społecznej, inspirowanie i promowanie nowych rozwiązań w zakresie polityki społecznej, w tym pomocy społecznej (pkt 5). Działania związane z kształceniem oraz podnoszeniem kwalifikacji przypisane samorządowi wojewódzkiemu realizuje Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.

Do podstawowych zadań Centrum z zakresu kształcenia między innymi należy *„organizowanie szkolenia pracowników służb socjalnych i pracowników promocji zdrowia”* (Statut Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej § 2, pkt. 7). Zadania z zakresu kształcenia i szkolenia zostały szczegółowo sprecyzowane w § 15 Regulaminu organizacyjnego Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej.

W latach 1999-2002 Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej przeszkoliło 2 677 pracowników jednostek pomocy społecznej z terenu województwa mazowieckiego

Tematyka rocznych programów podnoszenia kwalifikacji pracowników służb pomocowych z terenu województwa, planowanych i przygotowywanych merytorycznie i organizacyjnie przez Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej uzależniona była od potrzeb osób zatrudnionych w jednostkach pomocy społecznej. Niektóre szkolenia były monotematyczne tzn. poświęcone jednemu zagadnieniu, inne obejmowały różnorodną problematykę. Wszystkie cieszą się dużym zainteresowaniem i spełniają swe zadania – uzupełniają wiedzę z dziedziny polityki społecznej.

Zajęcia kształciły konkretne umiejętności, niezbędne przy prawidłowej i nowoczesnej organizacji i realizacji zadań polityki społecznej w takich formach jak zarządzanie projektami, opracowywanie strategii, monitoring i ewaluacja. Wiąże się to z kreowaniem i upowszechnianiem wśród pracowników nowych ról zawodowych, które daleko wykraczają poza wąskie funkcje urzędniczo-usługowe i wymagają postaw aktywnych, twórczych, inicjatorskich. Aby temu sprostać niezbędne jest posiadanie coraz większej wiedzy, o charakterze interdyscyplinarnym.

W środowisku służb socjalnych istnieje stałe zapotrzebowanie na podnoszenie i uzupełnianie poziomu wykształcenia, albowiem w ich pracy niezbędny staje się autentyczny profesjonalizm.

Ważne staje się podejmowanie współpracy ze strukturami samorządu lokalnego i trzeciego sektora, w celu wspólnego, aktywnego rozwiązywania trudnych i narastających problemów, charakterystycznych dla danych społeczności lokalnych. Samorząd lokalny, jako administracja publiczna odpowiedzialna za strategię rozwojową danego terenu oczekuje, że służby społeczne będą zaangażowane w realizację takich zadań jak diagnozowanie i monitorowanie kwestii społecznych, a także będą koordynować wiele przedsięwzięć mających na celu rozwiązywanie lokalnych problemów

Konieczności zmian w systemie pomocy społecznej i nowe wymagania wobec pracowników socjalnych wiążą się również z przygotowaniem Polski, jako państwa przystępującego do Unii Europejskiej. Obok kwestii finansowych i organizacyjnych konieczne stanie się budowanie świadomości, że praca socjalna to nowe, trudne obszary zadań do rozwiązania, wymagające wiedzy i praktyki w zakresie stosowania adekwatnych metod realizacji.

Ze względu na aktualność i wagę tego problemu Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, jako jednostka odpowiedzialna za kreowanie polityki społecznej w regionie przystąpiło do dokładnego zdiagnozowania zasobów kadrowych w instytucjach pomocy społecznej w województwie, w zakresie struktury zatrudnienia, przygotowania zawodowego i poziomu wykształcenia.

Przedstawiony Raport stanowi opracowanie Kart Informacyjnych skierowanych do działów personalnych wszystkich powiatowych centrów pomocy rodzinie województwa mazowieckiego oraz czterech miejskich centrów pomocy rodzinie (ośrodków pomocy społecznej) z terenu miast grodzkich. Materiał został przygotowany wspólnie ze studentem Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, w ramach jego praktyk zawodowych.

## Rozdział I

### Struktura zatrudnienia w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie w Województwie Mazowieckim

#### Stan zatrudnienia w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie

##### 1.1. Liczba osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – **1107 osób**

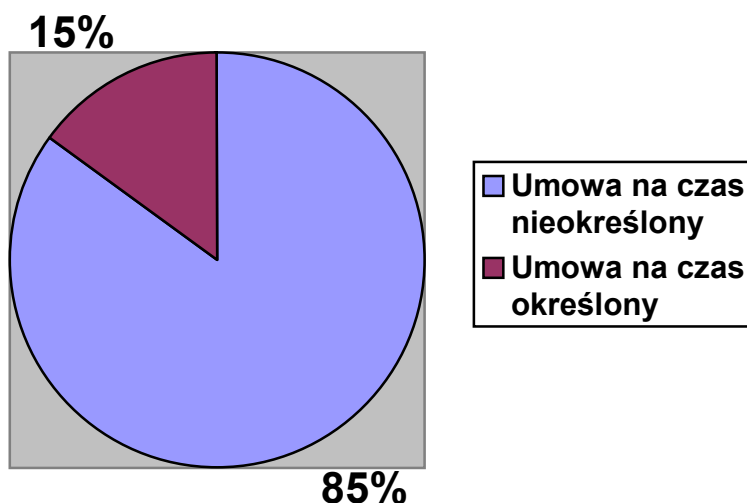
- a) na czas nieokreślony: **941 osób**
- b) na czas określony: **166 osób**
- c) na czas wykonywania określonej pracy: **0**

##### 1.2. Liczba osób zatrudnionych w ramach umowy cywilno-prawnej:

- a) umowa zlecenie: **158 osób**
- b) umowa o dzieło: **3 osoby**
- c) inne formy zatrudnienia:
  - roboty publiczne: **2 osoby** (Ożarów Mazowiecki),
  - staże absolwenckie finansowane przez Urząd Pracy: **5 osób** (Nowy Dwór Mazowiecki i Wyszaków)
  - prace porządkowe w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie: **1 osoba** (Pruszków).

#### Wykres 1.

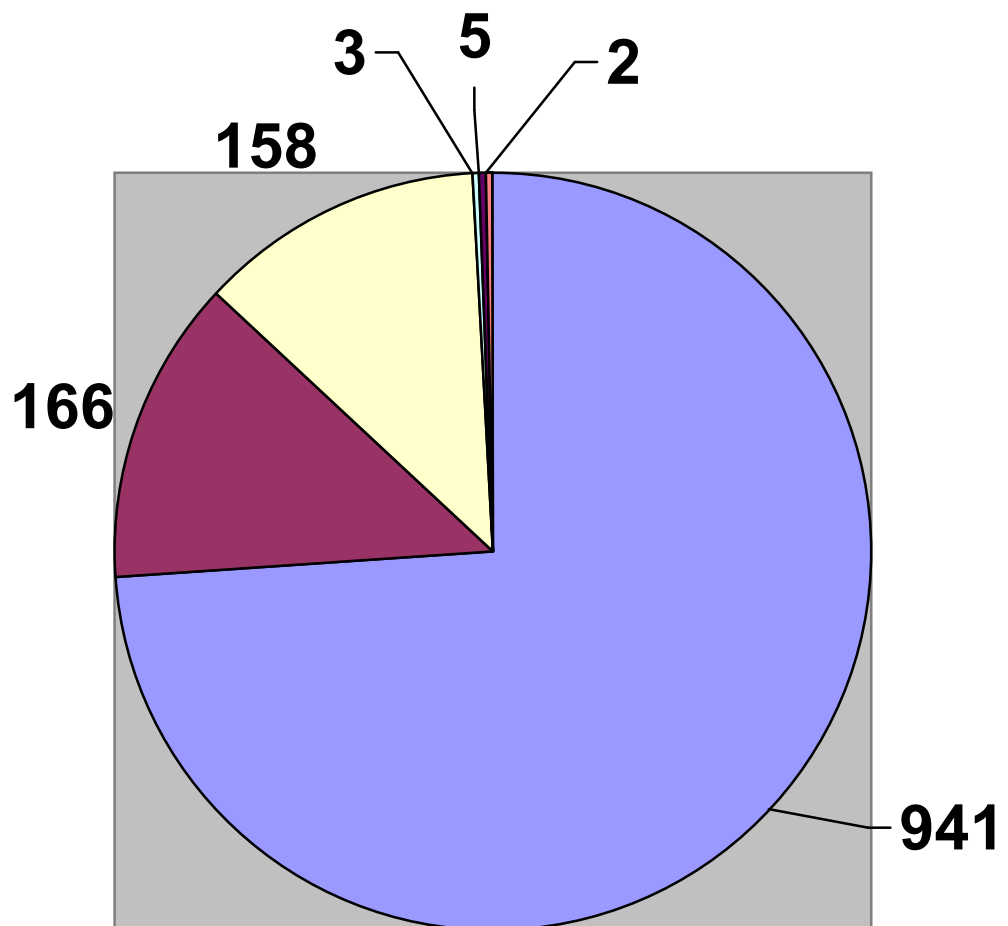
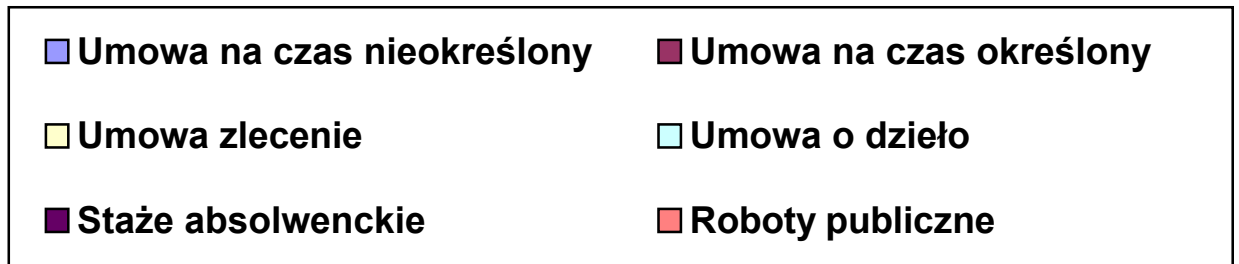
*Liczba osób zatrudnionych w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie na podstawie umowy o pracę*





Wykres 2.

Struktura zatrudnienia w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie



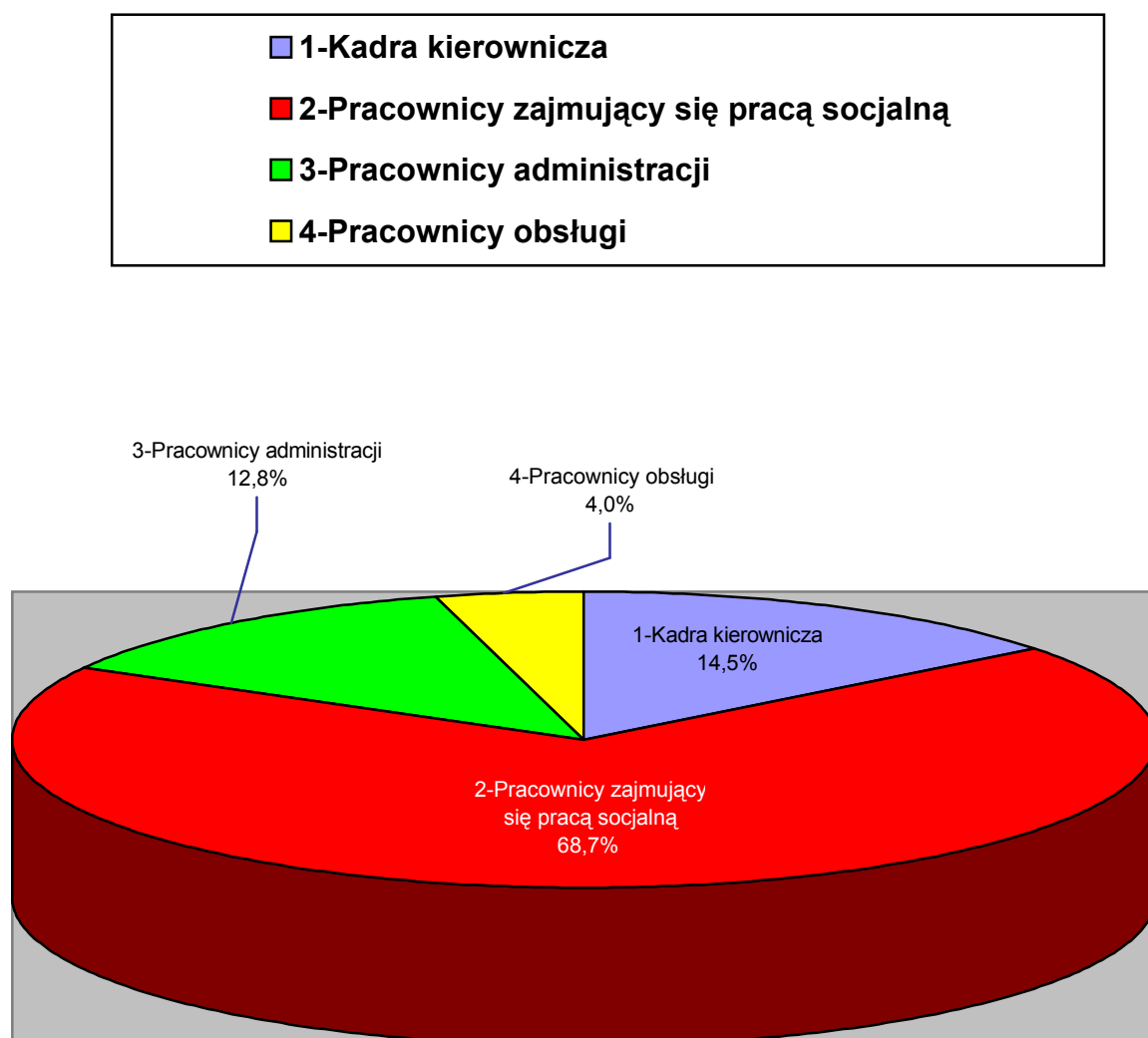
**Tabela 1 Liczba osób zatrudnionych w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie oraz liczba mieszkańców, przypadająca na jednego pracownika PCPR**

<b>L/p</b>	<b>Nazwa jednostki</b>	<b>Liczba zatrudnionych</b>	<b>Ludność powiatu ogółem</b>	<b>Liczba mieszkańców / 1 pracownika</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	PCPR Białobrzegi	3	34 223	11 407,6
2	PCPR Ciechanów	15	94 063	6 270,7
3	PCPR Garwolin	5	108 607	21 721,4
4	PCPR Gostynin	7	49 428	7 061,1
5	PCPR Grodzisk Mazowiecki	10	72 505	7 250,5
6	PCPR Grójec	5	108 797	21 759,4
7	PCPR Kozienice	4	66 311	16 577,8
8	PCPR Legionowo	8	88 701	11 087,6
9	PCPR Lipsk	5	40452	8 090
10	PCPR Łosice	3	34 807	11 602,3
11	PCPR Maków Mazowiecki	7	49 548	7 078,3
12	PCPR Mińsk Mazowiecki	10	152 159	15 215,9
13	PCPR Mława	21	75 950	3 616,6

14	PCPR Nowy Dwór Mazowiecki	<b>5</b>	<b>74 586</b>	<b>14 917,2</b>
15	PCPR Ostrołęka	<b>9</b>	<b>84 612</b>	<b>9 401,3</b>
16	PCPR Ostrów Mazowiecka	<b>11</b>	<b>78 701</b>	<b>7 154,6</b>
17	PCPR Otwock	<b>13</b>	<b>112 457</b>	<b>8 650,5</b>
18	PCPR Piaseczno	<b>11</b>	<b>109 353</b>	<b>9 941,2</b>
19	PCPR Płock	<b>11</b>	<b>107 303</b>	<b>9 754,8</b>
20	PCPR Płońsk	<b>10</b>	<b>90849</b>	<b>9 084,9</b>
21	PCPR Pruszków	<b>10</b>	<b>55 214</b>	<b>5 521,4</b>
22	PCPR Przasnysz	<b>4</b>	<b>55 214</b>	<b>13 803,5</b>
23	PCPR Przysucha	<b>3</b>	<b>46 855</b>	<b>15 618,3</b>
24	PCPR Pułtusk	<b>9</b>	<b>51 715</b>	<b>5 746,1</b>
25	PCPR Radom	<b>12</b>	<b>143 758</b>	<b>11 979,8</b>
26	PCPR Siedlce	<b>7</b>	<b>81 590</b>	<b>11 655,7</b>
27	PCPR Sierpc	<b>4</b>	<b>56 104</b>	<b>14 026</b>
28	PCPR Sochaczew	<b>9</b>	<b>84 860</b>	<b>9 428,8</b>
29	PCPR Sokołów Podlaski	<b>3</b>	<b>60 852</b>	<b>20 284</b>

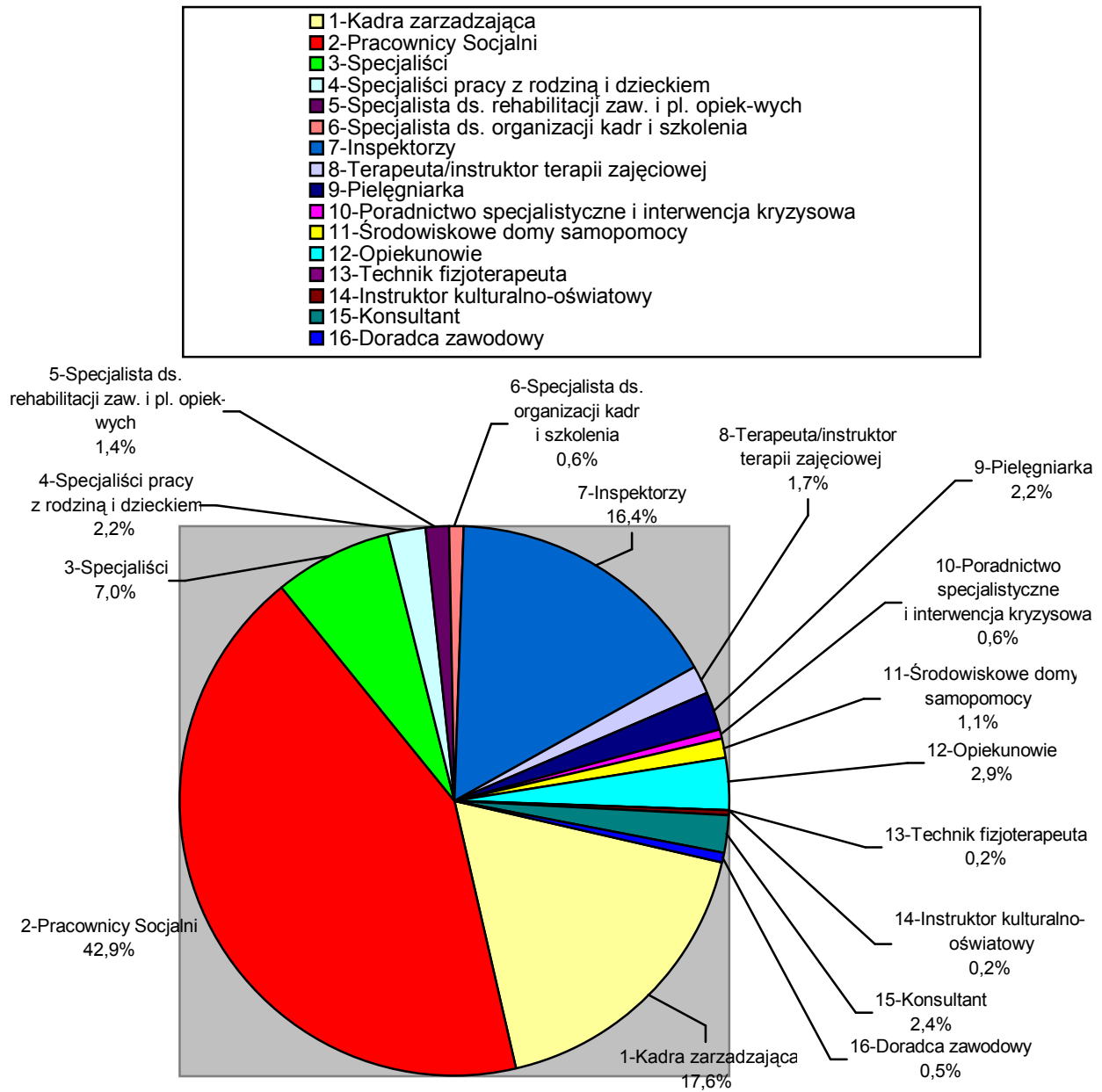
30	PCPR Szydłowiec	<b>3</b>	<b>42 930</b>	<b>14 310</b>
31	WCPR Warszawa	<b>57</b>	<b>1 610 471</b>	<b>28 253,9</b>
32	PCPR Warszawa - Zachód	<b>7</b>	<b>88 930</b>	<b>12 704,3</b>
33	PCPR Węgrów	<b>5</b>	<b>70 878</b>	<b>14 177,6</b>
34	PCPR Wołomin	<b>12</b>	<b>184 089</b>	<b>15 340,6</b>
35	PCPR Wyszków	<b>7</b>	<b>72 044</b>	<b>10 292</b>
36	PCPR Zwoleń	<b>2</b>	<b>38 324</b>	<b>19 162</b>
37	PCPR Żuromin	<b>9</b>	<b>42 116</b>	<b>4 679,6</b>
38	PCPR Żyrardów	<b>8</b>	<b>76 579</b>	<b>9 572,3</b>
39	MOPR Ostrołęka	<b>90</b>	<b>55 818</b>	<b>620,2</b>
40	MOPS Płock	<b>193</b>	<b>130 830</b>	<b>677,9</b>
41	MOPS Radom	<b>406</b>	<b>231 341</b>	<b>569,8</b>
42	MOPR Siedlce	<b>74</b>	<b>76 667</b>	<b>1 036</b>

**Wykres 3.**  
**Struktura zatrudnienia w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie**



#### Wykres 4.

### Struktura zatrudnienia pracowników zajmujących się pracą merytoryczną w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie



Na terenie województwa mazowieckiego w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie jest zatrudnionych 1107 osób na podstawie umowy o pracę. Wśród nich 941 osób (85%) posiada umowę na czas nieokreślony, natomiast 160 pracowników (15%) jest zatrudnionych na czas określony.

Struktura zatrudnienia w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie jest bardzo zróżnicowana. W przeliczeniu na liczbę mieszkańców najmniej pracowników zatrudnia WCPR w Warszawie – 1 pracownik przypada na prawie 28 254 mieszkańców. Niecałe 22 000 ludności przypada na 1 pracownika w powiecie garwolińskim i grójeckim i ponad 19 000 w powiecie zwoleńskim. Największa liczba osób w przeliczeniu na liczbę mieszkańców jest zatrudnionych w powiecie mławskim – 1 pracownik na około 3 617 mieszkańców; w żuromińskim – na prawie 4 680 i w pułtuskim – na prawie 5 746 mieszkańców.

Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie zlokalizowane w czterech miastach grodzkich (na prawach powiatu: Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach) realizują nie tylko zadania powiatu, ale równolegle spełniają na swym terenie rolę ośrodków pomocy rodzinie. Dlatego też w tych placówkach zatrudnienie jest zdecydowanie wyższe niż w jednostkach wyłącznie realizujących zadania powiatu.

Zatrudnienie w tych czterech jednostkach waha się od 1 pracownika na 569,8 mieszkańców w Radomiu, do 1 pracownika na 1 036 mieszkańców w Siedlcach.

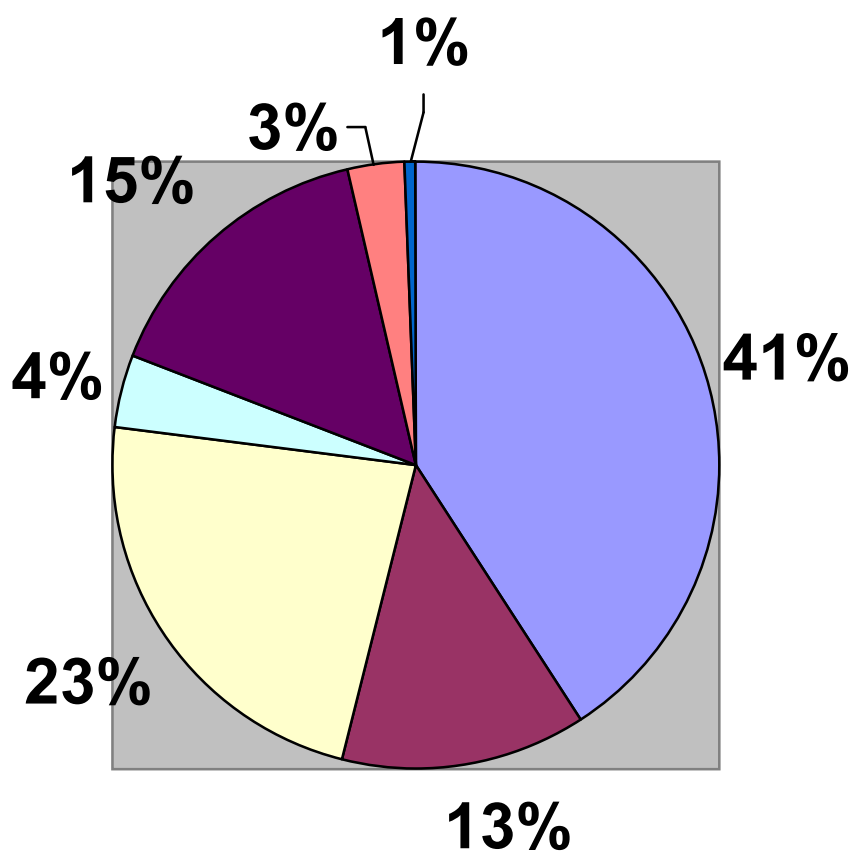
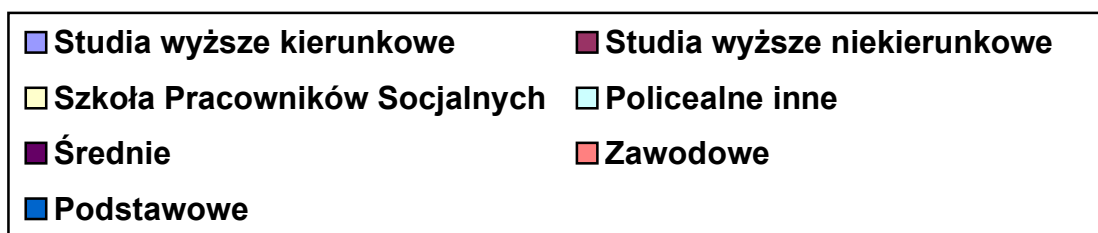
## Rozdział II

### Struktura wykształcenia pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie

#### 2.1. Wykształcenie

Wykres 5.

Wykształcenie pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie

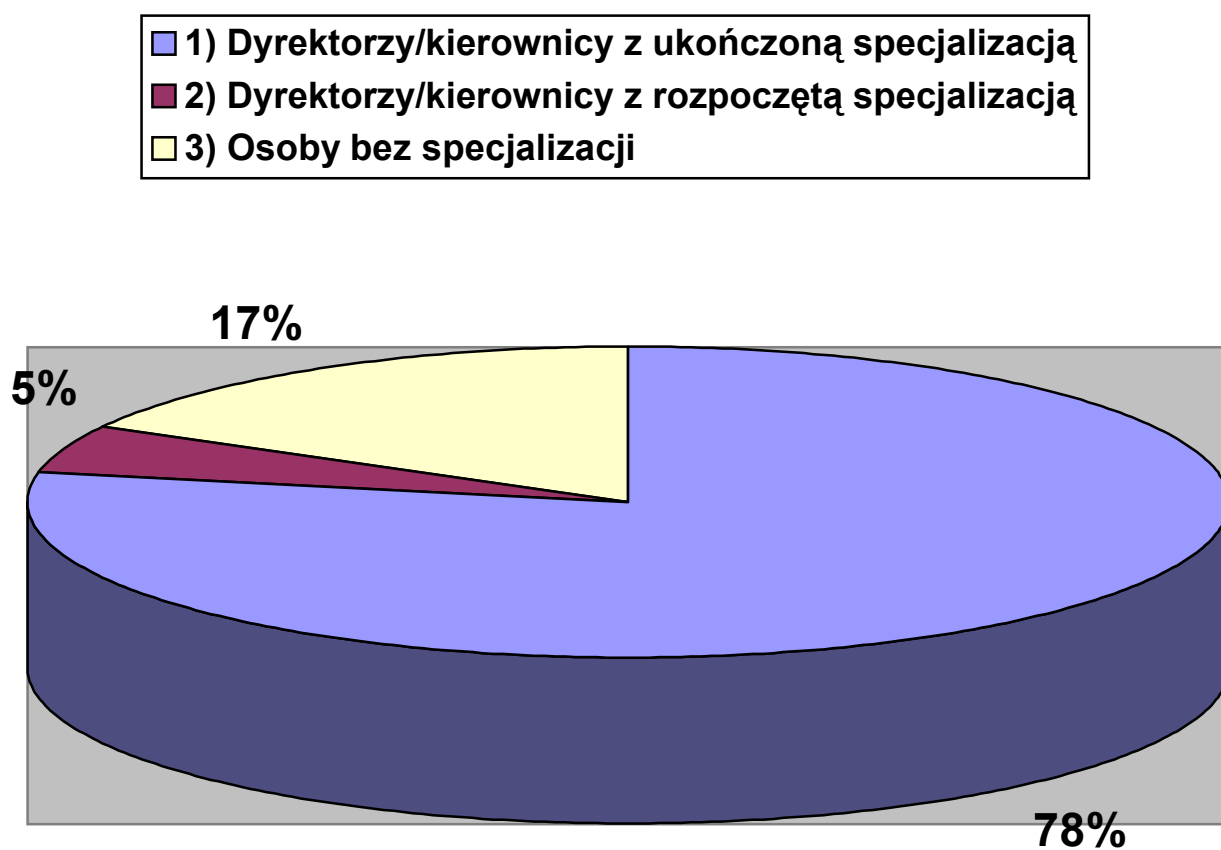




## 2.2. Specjalizacja z zakresu organizacji pomocy społecznej

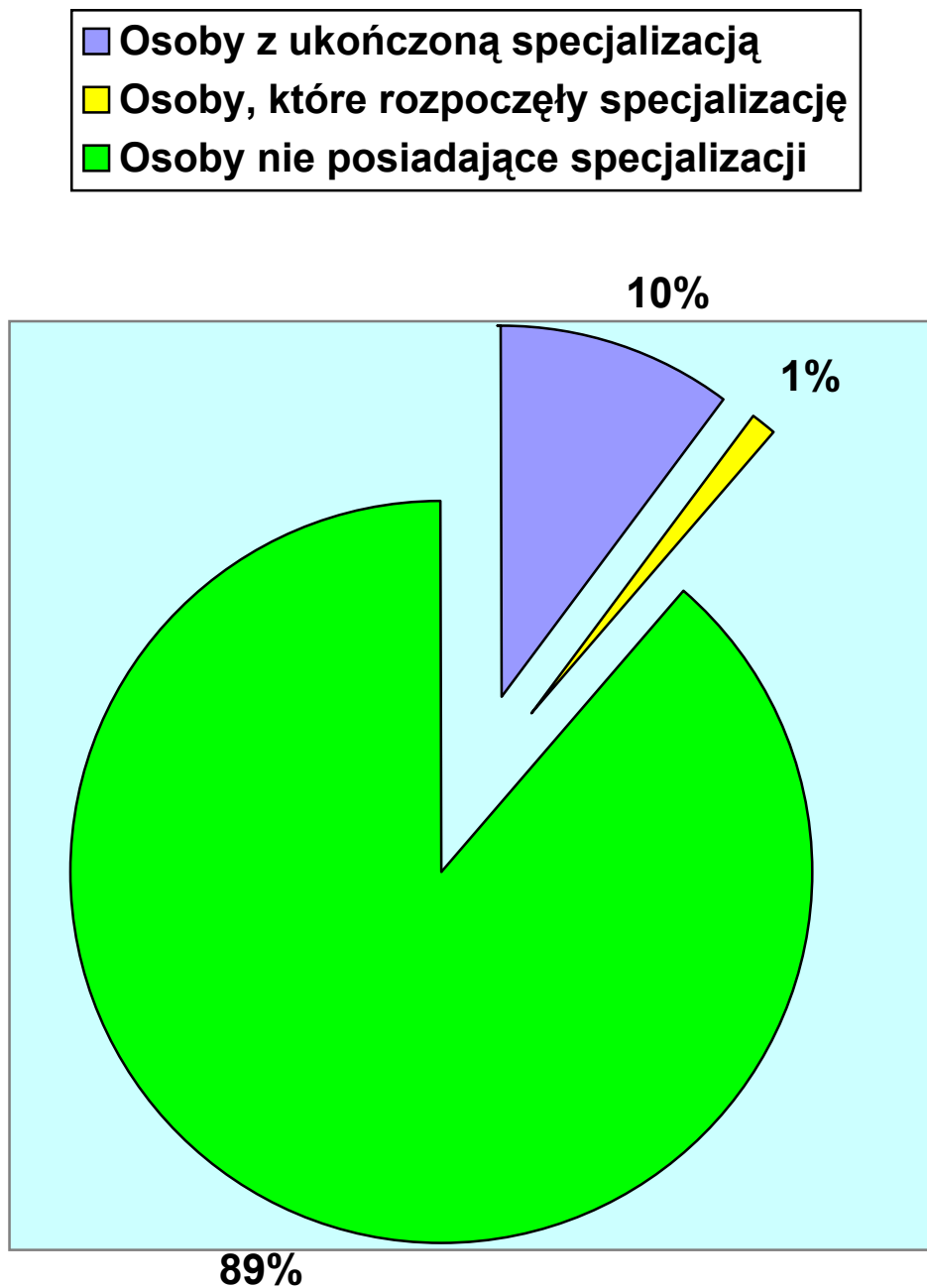
Wykres 6.

*Specjalizacja z zakresu organizacji pomocy społecznej wśród dyrektorów/kierowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie w Województwie Mazowieckim*



Wykres 7.

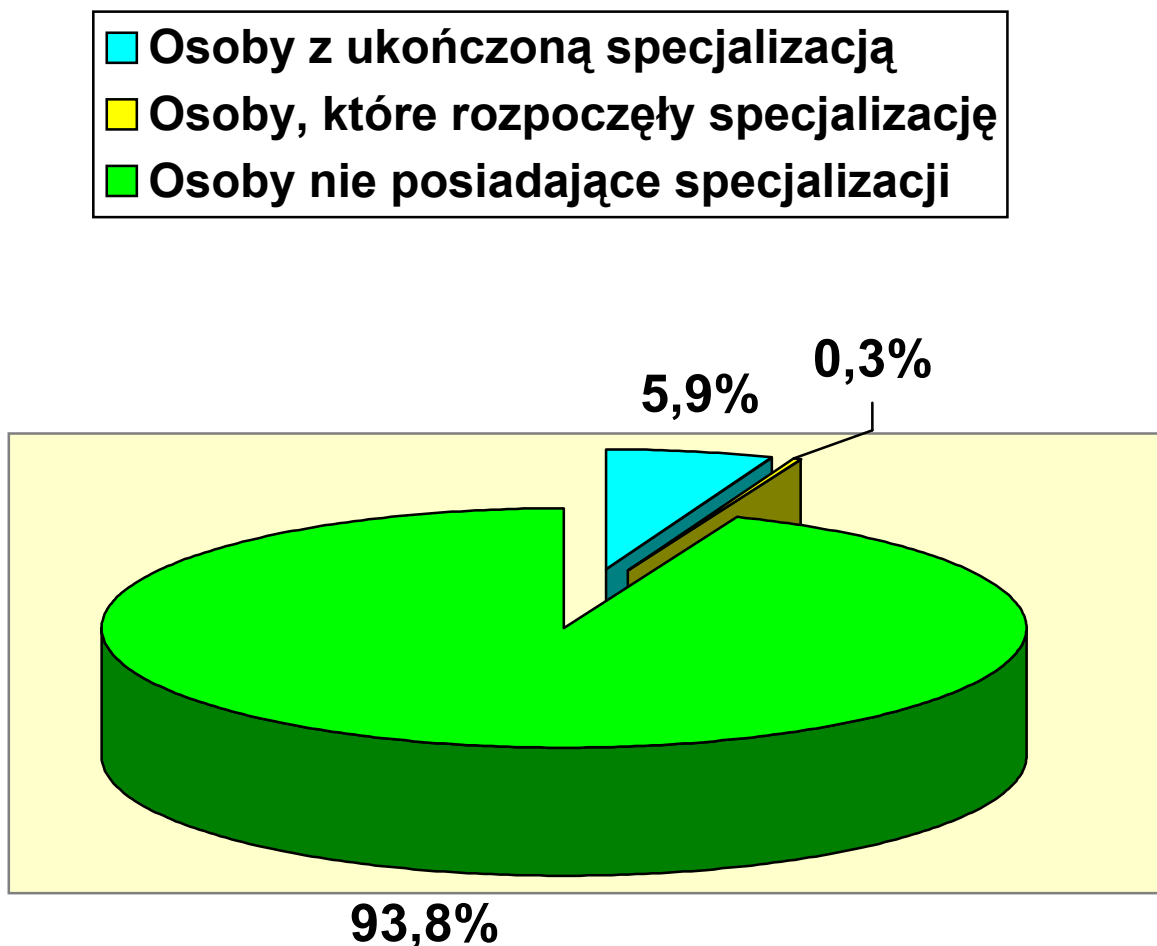
*Specjalizacja z zakresu organizacji pomocy społecznej wśród wszystkich pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie w Województwie Mazowieckim*



### 2.3 Specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny

Wykres 8.

Liczba osób posiadających specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny



Poziom wykształcenia pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie w województwie mazowieckim jest wysoki, bowiem 54% osób zatrudnionych w tych jednostkach deklaruje ukończenie studiów wyższych, w tym aż 41% studiów wyższych kierunkowych, związanych tematycznie z wykonywanym zawodem. 23% pracowników ukończyło szkoły pracowników socjalnych, a zatem osób z wykształceniem wyższym kierunkowym i niekierunkowym oraz po szkole pracowników socjalnych jest w sumie ponad

75%. Wśród pozostałych niespełna 25% pracowników z wykształceniem policealnym (innym niż szkoła służb społecznych), średnim, zawodowym i podstawowym znajdują się najczęściej osoby wykonujące zawody, w których bezpośrednio nie pracuje się z ludźmi, a raczej wykonuje się prace wspomagające działanie instytucji Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Do takich zawodów należą: kucharz, pomoc kuchni, goniec, sekretarka, kierowca, sprzątaczką, konserwator.

Specjalizacja z zakresu organizacji pomocy społecznej przeznaczona jest dla osób kierujących lub przygotowujących się do kierowania jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej. Wśród dyrektorów/kierowników PCPR posiada ją 32 osoby, czyli 78% osób zatrudnione na tych stanowiskach. 2 osoby, czyli 5% dyrektorów / kierowników powiatowych centrów pomocy rodzinie rozpoczęło tę specjalizację. Pozostałych 7 osób (17%) nie posiada specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej. A zatem 34 osoby (83% dyrektorów / kierowników PCPR) w województwie mazowieckim posiada ukończoną, bądź rozpoczęło specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej.

Spośród wszystkich pracowników opisywanych placówek 78 osób (10%) ukończyło, a 8 osób (1%) rozpoczęło tę specjalizację. 675 osób (89% pracowników) nie posiada takiej specjalizacji, ale zgodnie z rozporządzeniem ministra ds. zabezpieczenia społecznego jest ona wymagana tylko od osób kierujących placówkami Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie.

Specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny jest przeznaczona dla czynnych zawodowo pracowników socjalnych (wymagane minimum 3 lata w zawodzie). Jej celem jest aktualizacja oraz poszerzenie wiedzy i umiejętności jej uczestników. Po uzyskaniu specjalizacji powinna zwiększyć się skuteczność pracy socjalnej, m.in. dzięki pogłębieniu umiejętności interpersonalnych, systemu prawnego w pomocy społecznej czy doskonaleniu metod i technik pracy socjalnej.

Specjalizację I stopnia w zawodzie pracownik socjalny posiada niewielu pracowników PCPR. Jedynie 45 osób zatrudnionych w PCPR deklaruje jej posiadanie.

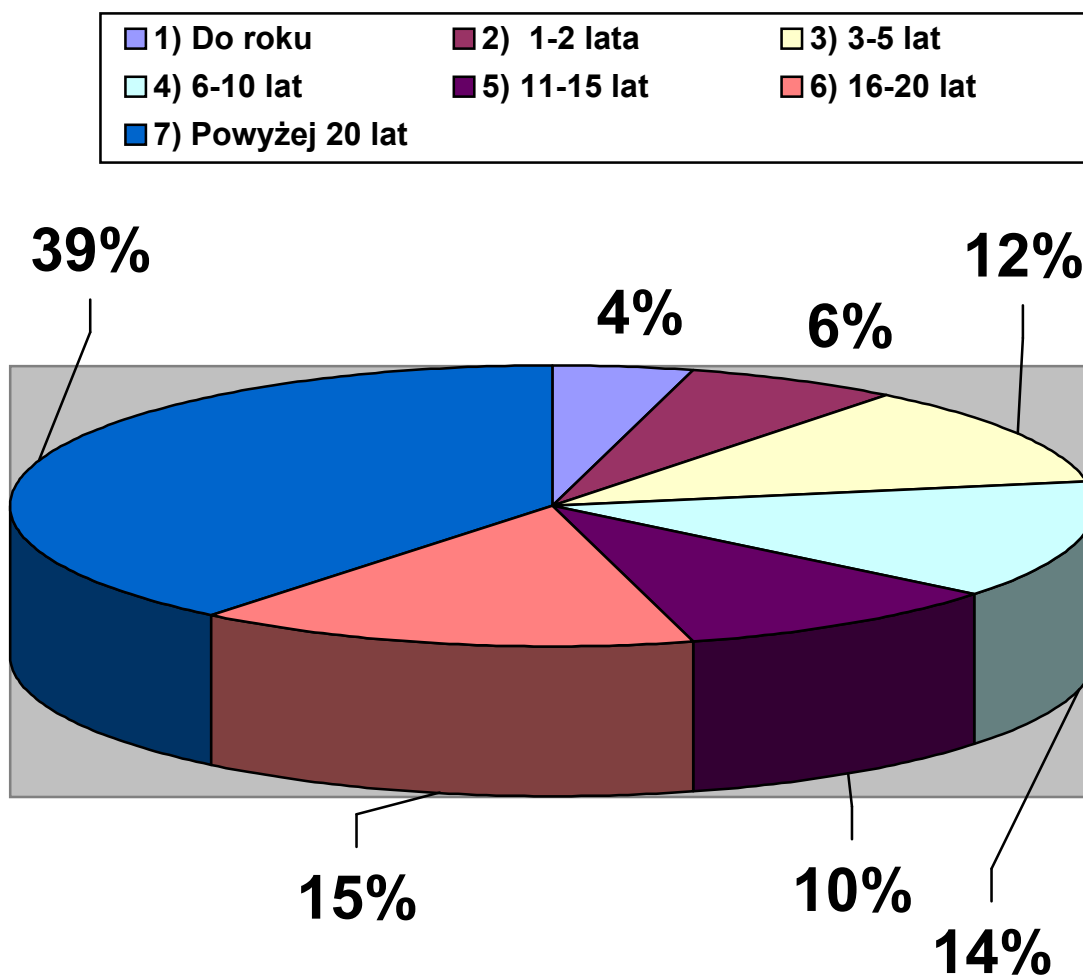
## Rozdział III

### Staż pracy osób zatrudnionych w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie

#### 3.1. Staż pracy ogółem

Wykres 9.

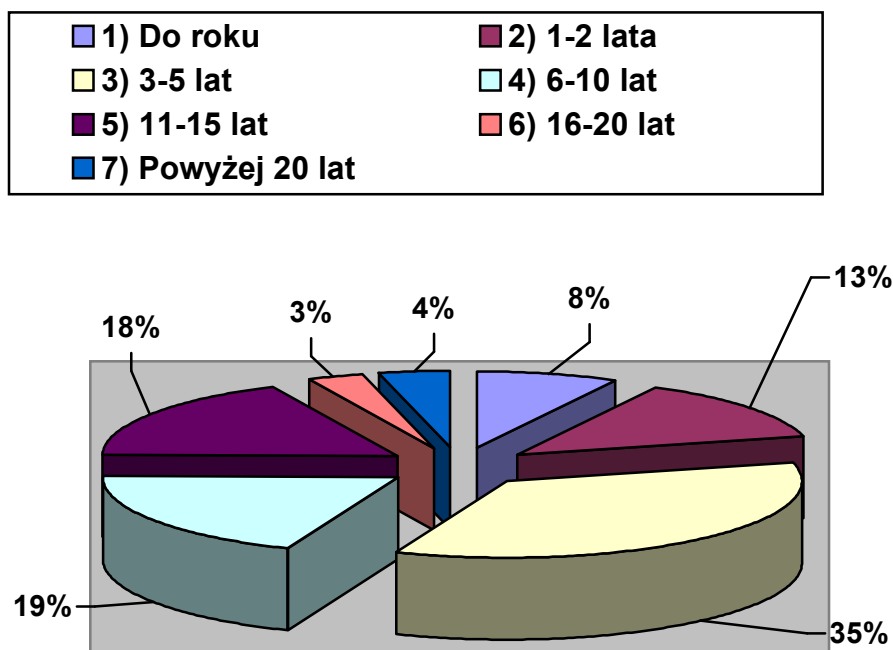
*Staż pracy ogółem pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie w Województwie Mazowieckim*



### 3.2. Staż pracy na danym stanowisku w pomocy społecznej

Wykres 10.

*Staż pracy ogółem osób zatrudnionych w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie na poszczególnych stanowiskach*



Bardzo istotnym, a zarazem satysfakcjonującym faktem jest to, iż w powiatowych centrach pomocy rodzinie w województwie mazowieckim zdecydowanie przeważa liczba doświadczonych, długo zatrudnionych osób. Najwięcej, bo aż 39% pracowników PCPR ma za sobą ponad 20 letni staż pracy, a 15% pracuje 16-20 lat, a więc w sumie 54% jest zatrudnionych 16 lat i więcej.

W Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie województwa mazowieckiego najmniejszy procent zatrudnionych stanowią osoby pracujące do jednego roku. Osoby pracujące od 0-2 lata stanowią ogółem 10% pracowników.

Spośród osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pomocy społecznej, pracujących w PCPR największą liczbę stanowią pracownicy zatrudnieni na konkretnym stanowisku 3-5 lat – 35%.

19 % pracuje na danym stanowisku 6-10 lat, a 18 % 11-15 lat. 21% osób zatrudnionych w PCPR pracuje na danym stanowisku od 0 do 2 lat.

W sumie około 25% pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie pracuje nieprzerwanie ponad 11 lat na tym samym stanowisku. Dane te można interpretować dwojako: jako stabilność zatrudnienia, co na pewno daje duże poczucie bezpieczeństwa pracownikom, ale z drugiej strony mała rotacja stanowisk, niewielkie możliwości awansu zdecydowanie hamują ich rozwój zawodowy.

Reforma administracyjna w 1999 roku wprowadziła zmiany, w wyniku których powstały zarówno powiatowe centra pomocy rodzinie jak i regionalne ośrodki polityki społecznej. Wiele osób zajmujących się problemami społecznymi, a zatrudnionych w dotychczasowych istniejących strukturach znalazło swe miejsce w placówkach nowotworzonych.

## Rozdział IV

### Planowanie podnoszenia kwalifikacji pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie

Finansowanie szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji pracowników:

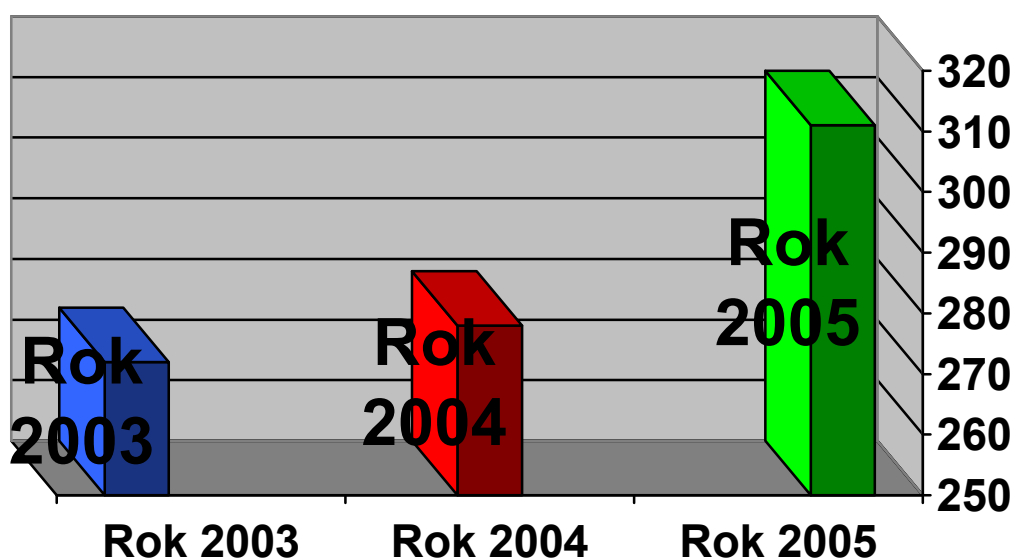
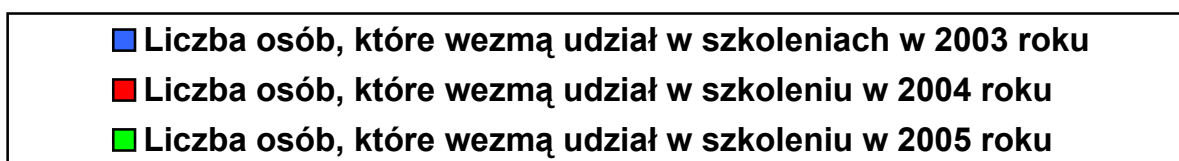
4.1. Przewidywana liczba osób, które zostaną przeszkolone w okresie 2003-2005.

**Razem: 860 osób**

- a) w 2003 roku: **272 osoby**
- b) w 2004 roku: **278 osób**
- c) w 2005 roku: **311 osób**

*Wykres 11.*

*Liczba osób, które wezmą udział w szkoleniach w PCPR w latach 2003-2005*



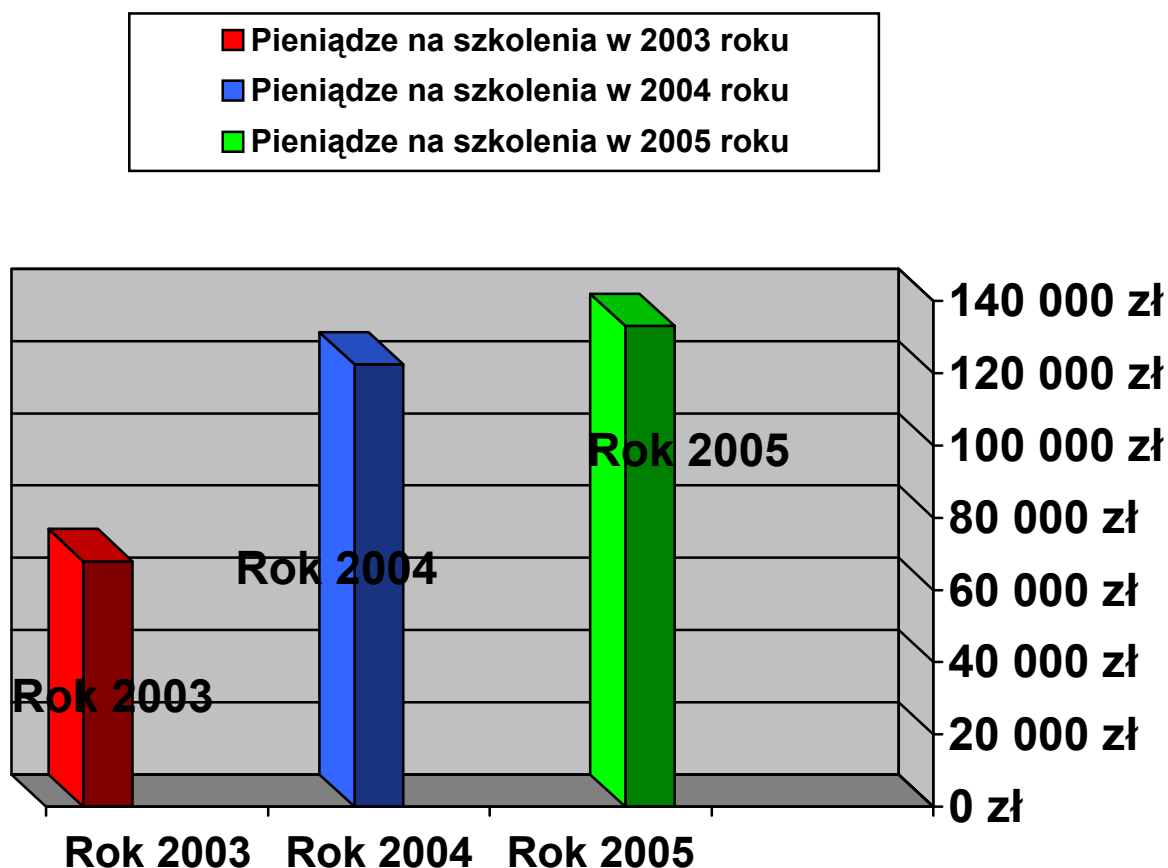


4.2. Wysokość środków finansowych przewidzianych na szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji pracowników w okresie 2003-005 – **Razem: 323 600zł.**

- a) w roku 2003: **68 000 zł.**
- b) w roku 2004: **122 450 zł.**
- c) w roku 2005: **133 150 zł**

*Wykres 12.*

*Wysokość środków finansowych, przeznaczonych na szkolenia w latach 2003-2005*



Na podstawie opracowanych Kart Informacyjnych widać, że planowanie szkoleń i przewidywana wysokość środków finansowych przeznaczonych na ten cel wykazuje tendencję wzrostową, jednak jest to uzależnione od możliwości finansowych placówek.

Potrzeba podnoszenia kwalifikacji przez pracowników jednostek wyraża się m.in. tym, że w 2005 roku planowany jest dwukrotnie wyższy budżet na ten cel w porównaniu do 2003 roku.

## Rozdział V

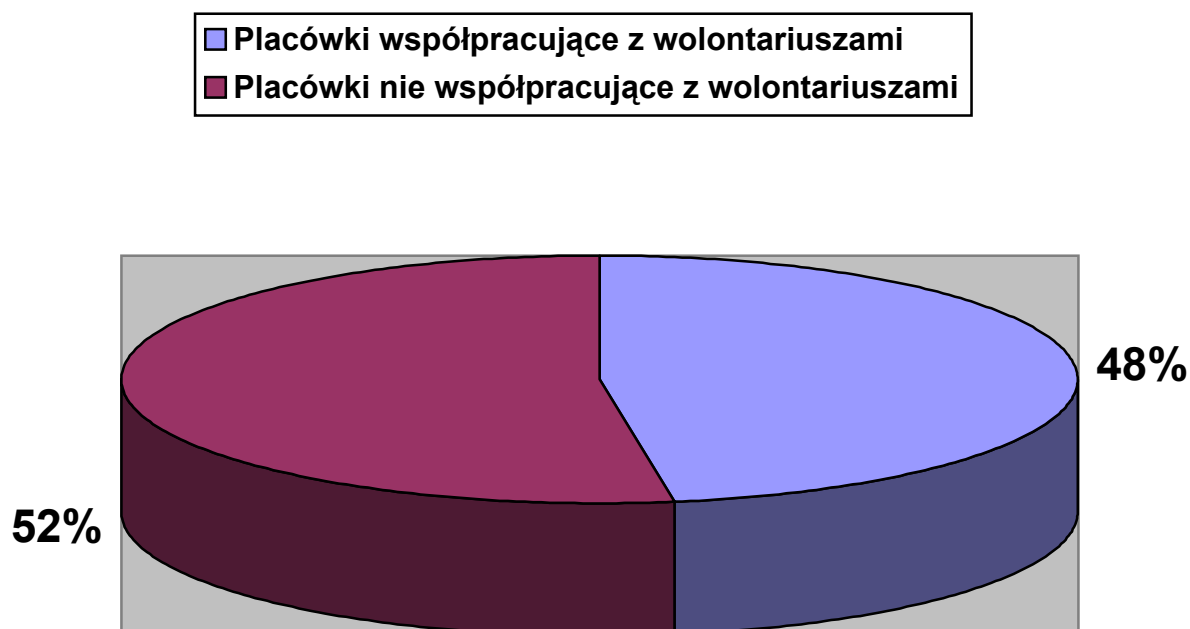
### Wolontariat w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie

5.1. Liczba placówek współpracujących z wolontariuszami: 20

5.2. Liczba placówek nie współpracujących z wolontariuszami: 22

Wykres 13.

*Wolontariat w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie w Województwie Mazowieckim*



5.3. Liczba wolontariuszy pracujących w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie w Województwie Mazowieckim: 394

5.4. Średnia liczba wolontariuszy przypadających na jedną placówkę PCPR w Województwie Mazowieckim: 9,3

**Tabela 2 Współpraca Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie z wolontariuszami.**

<b>L/p</b>	<b>Nazwa jednostki współpracującej z wolontariuszami</b>	<b>Liczba wolontariuszy</b>	<b>Nazwa jednostki nie współpracującej z wolontariuszami</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>			<b>PCPR Białobrzegi</b>
<b>2</b>			<b>PCPR Ciechanów</b>
<b>3</b>			<b>PCPR Garwolin</b>
<b>4</b>			<b>PCPR Gostynin</b>
<b>5</b>	<b>PCPR Grodzisk Mazowiecki</b>	<b>Nie podano liczby wolontariuszy</b>	
<b>6</b>			<b>PCPR Grójec</b>
<b>7</b>			<b>PCPR Kozienice</b>
<b>8</b>	<b>PCPR Legionowo</b>	<b>10</b>	
<b>9</b>	<b>PCPR Lipsk</b>	<b>20</b>	
<b>10</b>			<b>PCPR Łosice</b>
<b>11</b>	<b>PCPR Maków Mazowiecki</b>	<b>10</b>	
<b>12</b>	<b>PCPR Mińsk Mazowiecki</b>	<b>1</b>	
<b>13</b>			<b>PCPR Mława</b>

14	<b>PCPR Nowy Dwór Mazowiecki</b>	<b>3</b>	
15	<b>PCPR Ostrołęka</b>	<b>3</b>	
16	<b>PCPR Ostrów Mazowiecka</b>	<b>8</b>	
17	<b>PCPR Otwock</b>	<b>Nie podano liczby wolontariuszy</b>	
18	<b>PCPR Piaseczno</b>	<b>30</b>	
19			<b>PCPR Płock</b>
20			<b>PCPR Płońsk</b>
21			<b>PCPR Pruszków</b>
22			<b>PCPR Przasnysz</b>
23			<b>PCPR Przysucha</b>
24	<b>PCPR Pułtusk</b>	<b>5</b>	
25			<b>PCPR Radom</b>
26	<b>PCPR Siedlce</b>	<b>2</b>	
27			<b>PCPR Sierpc</b>
28	<b>PCPR Sochaczew</b>	<b>2</b>	
29			<b>PCPR Sokolów Podlaski</b>

<b>30</b>			<b>PCPR Szydłowiec</b>
<b>31</b>			<b>PCPR Warszawa</b>
<b>32</b>	<b>PCPR Warszawa – Zachód</b>	<b>Nie podano liczby wolontariuszy</b>	
<b>33</b>			<b>PCPR Węgrów</b>
<b>34</b>			<b>PCPR Wołomin</b>
<b>35</b>	<b>PCPR Wyszków</b>	<b>2</b>	
<b>36</b>			<b>PCPR Zwoleń</b>
<b>37</b>	<b>PCPR Żuromin</b>	<b>35</b>	
<b>38</b>	<b>PCPR Żyrardów</b>	<b>6</b>	
<b>39</b>			<b>MOPR Ostrołęka</b>
<b>40</b>	<b>MOPS Płock</b>	<b>21</b>	
<b>41</b>	<b>MOPS Radom</b>	<b>226</b>	
<b>42</b>	<b>MOPR Siedlce</b>	<b>10</b>	

### **5.5. Sposoby pozyskiwania wolontariuszy przez PCPR:**

- Nawiązywanie kontaktów ze szkołami ponadpodstawowymi, wyższymi uczelniami, Szkołami Policealnymi Pracowników Służb Społecznych.
- Ogłoszenia w lokalnej prasie, telewizji, radio.
- Nawiązywanie kontaktu z Centrami Wolontariatu, mieszczącymi się w danym mieście np. w Warszawie przy ul. Nowolipie.
- Ogłoszenia w Kościołach.
- Ulotki informacyjne.
- Osobiste kontakty.
- Rozmowy z zaprzyjaźnionymi osobami.
- Pozyskiwanie wolontariuszy przez Pracowników Socjalnych.
- Pozyskiwanie spośród klientów.
- Spośród ofert osób bezrobotnych.
- Współpraca z Urzędem Pracy.

Praca wolontariuszy ma nieocenioną wartość. Wiele jednostek posiada znikomą liczbę pracowników. Wolontariat jest znaczącym czynnikiem wpływającym na jakość i efektywność realizowanych zadań z zakresu pomocy społecznej. Jednocześnie wolontariat dla osób pozostających długotrwale bezrobotnymi staje się jedyną szansą realizacji potrzeby pracy. Zdobywając nowe umiejętności i doświadczenia bezrobotni mają większe możliwości uzyskania zatrudnienia. Podkreślić należy znaczenie wolontariatu dla osób starszych czy niepełnosprawnych, którzy dzięki takiej pracy czują się potrzebni społeczeństwu.

Z danych uzyskanych z Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie wynika, że w prawie połowie placówek istnieje wolontariat. Liczba wolontariuszy waha się od 1 w PCPR w Mińsku Mazowiecki do 226 w MOPS w Radomiu.

Dotychczas dużym utrudnieniem w pozyskiwaniu wolontariuszy był brak uregulowań prawnych (m. in. niemożność świadczenia pracy bez wynagrodzenia). Obecnie mająca w najbliższym czasie wejść w życie ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie definiuje pojęcie wolontariusza oraz precyzuje uprawnienia związane z wolontariatem. W ustawie tej zawarte będą również nowe rozwiązania podatkowe dla podmiotów zawierających umowy z wolontariuszami.

Jednostki pomocy społecznej mogą uzyskać wsparcie i pomoc zgłaszając się do organizacji pozarządowych statutowo zajmujących się wolontariatem, np. Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie przy ul. Nowolipie 9/11.

## Rozdział VI

### Współpraca z organizacjami pozarządowymi

6.1. Liczba placówek współpracujących z organizacjami pozarządowymi: 39

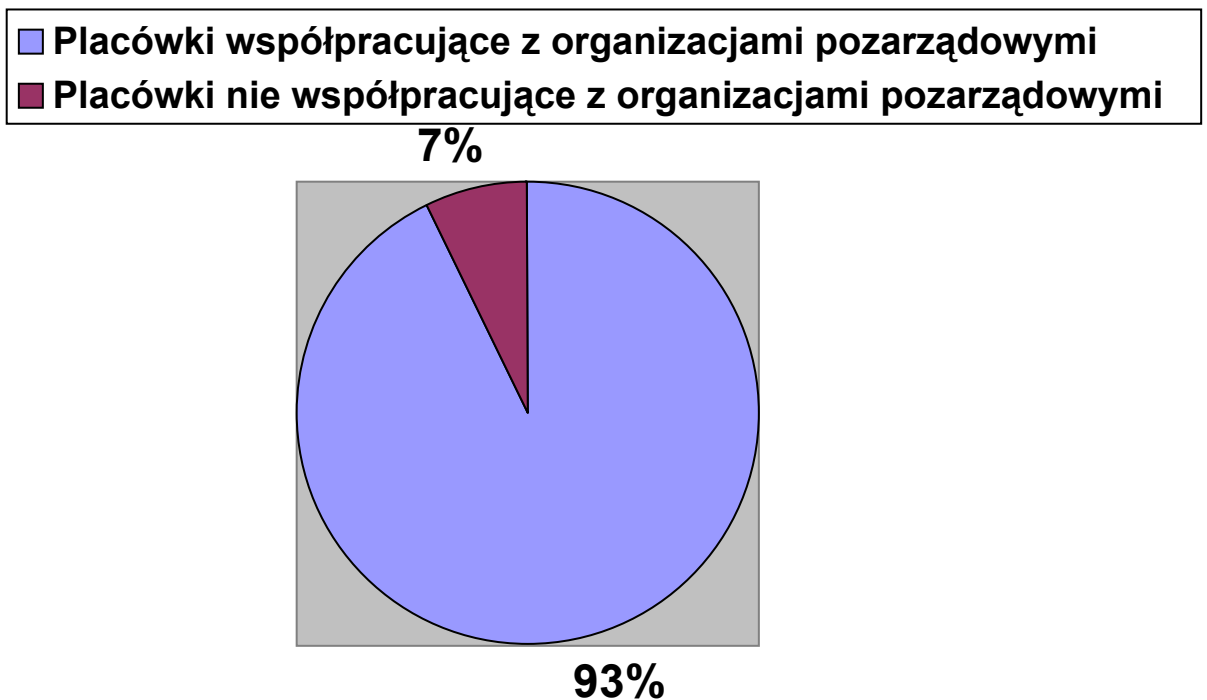
6.2. Liczba jednostek nie współpracujących z organizacjami pozarządowymi: 3

Jednostkami nie współpracującymi z organizacjami pozarządowymi są:

- PCPR w Płońsku
- PCPR w Grójcu
- PCPR w Pułtusku

*Wykres 14.*

*Współpraca Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie z organizacjami pozarządowymi*



### **6.3. Elementy z zakresu pracy socjalnej realizowane przez PCPR przy współpracy z organizacjami pozarządowymi.**

- współpraca z MONAR w zakresie profilaktyki uzależnień, poradnictwa i terapii osób niepełnosprawnych oraz upowszechnianie form pomocy tym osobom,
- interwencja kryzysowa,
- udzielanie schronienia dla samotnych matek z dziećmi,
- pomoc kobietom maltretowanym przez mężów,
- tworzenie warunków organizacyjnych, kształtowanie niezbędnej infrastruktury,
- zapobieganie procesom marginalizacji poszczególnych grup społecznych,
- inicjowanie, wdrażanie programów celowych, podejmowanie akcji pomocowych,
- organizacja akcji letniej,
- poradnictwo rodzinne w miejscu zamieszkania,
- zaopatrzenie w ubrania, obuwie, art. chemiczne, art. gosp. domowego,
- program profilaktyczny HIV/AIDS przy współpracy z „Res Humanae” (PCPR Legionowo),
- współpraca w doborze kandydatów na rodziny zastępcze z organizacją „Misja Nadziei” (PCPR Legionowo),
- program profilaktyczny „Akcja Człowiek” dla dzieci z rodzin zastępczych (PCPR Legionowo).

Organizacje pozarządowe są znaczącą siłą nowoczesnej struktury społecznej opartej na zasadzie subsydiarności (pomocniczości) zawartej w preambule Konstytucji.

Ich rozwój jest charakterystyczny dla prawidłowo funkcjonującego społeczeństwa demokratycznego. Organizacje pozarządowe tworzą się ze społecznej potrzeby i dla społeczeństwa. Podstawą działania jest udział wolontariuszy, a usługi świadczone w oparciu o zasadę zmniejszania kosztów i ekonomicznej efektywności mają wysoki standard.

Ważnym elementem pracy jednostek pomocy społecznej jest stałe rozwijanie współpracy z organizacjami pozarządowymi. Tendencją współczesnej polityki społecznej i funkcjonowania administracji publicznej jest coraz szersza kooperacja ze strukturami pozarządowymi w zakresie dostarczania usług obywatelom.

Wydaje się, że po zmianach, jakie już zaszły w pomocy społecznej, powinnością państwa pozostaje wyznaczanie standardów świadczonych usług i kontrola ich wykonania, przy wycofaniu się z bezpośredniej roli świadczącego usługi.



## Rozdział VII

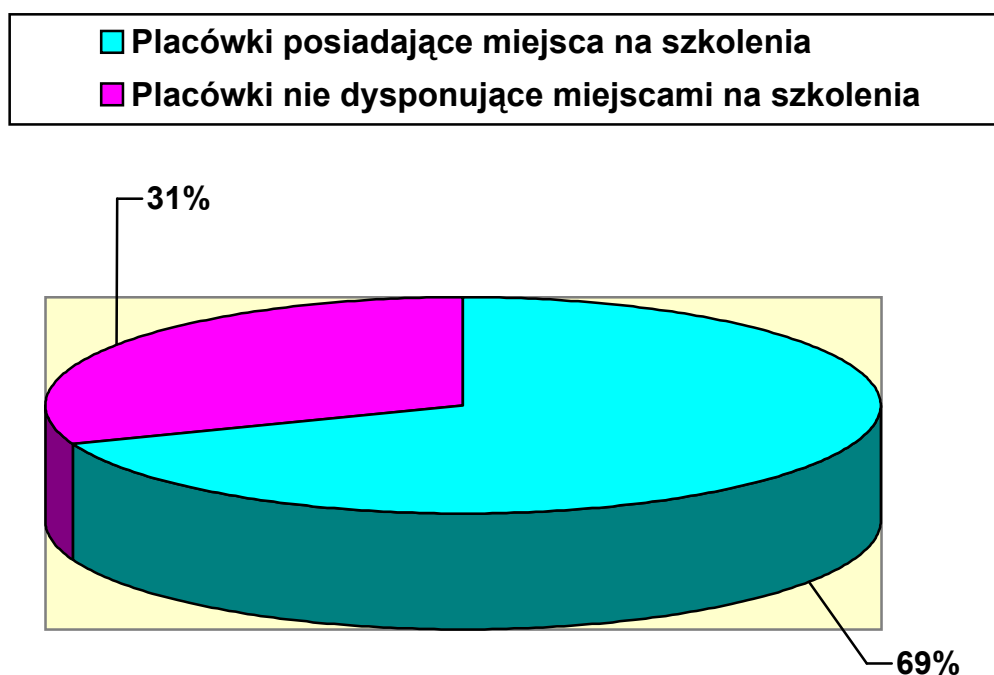
### Możliwości prowadzenia szkoleń przez jednostki Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie

7.1. Liczba placówek posiadających możliwości przeprowadzenia szkoleń: **29**

7.2. Liczba jednostek, które takiej możliwości nie posiadają: **13**

*Wykres 15.*

*Możliwości prowadzenia szkoleń przez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie Województwa Mazowieckiego*



Większość Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie w województwie mazowieckim posiada możliwości prowadzenia szkoleń na swoim terenie. Jest to bardzo istotne chociażby ze względu na ustawowe zobowiązanie powiatu do zapewnienia szkolenia i doskonalenia zawodowego kadr pomocy społecznej ze swego terenu.

## **Rozdział VIII**

### **Propozycje tematów i zagadnień pomocnych w rozwiązywaniu problemów pomocy społecznej**

- Zintegrowany system pomocy dziecku i rodzinie dysfunkcyjnej.
- Formy i metody pracy z podopiecznym w pomocy społecznej na rzecz ich usamodzielnienia.
- Opieka nad dzieckiem i rodziną w świetle ustawy o pomocy społecznej.
- Konflikty rodzice zastępczy – dzieci, dramat, czy szansa?
- Integracja osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze, resocjalizacyjne i rodziny zastępcze ze środowiskiem.
- Rodzinne formy opieki zastępczej.
- Zagadnienia z zakresu pozainstytucjonalnych form pomocy dziecku i rodzinie.
- Restrukturyzacja placówek opiekuńczo-wychowawczych.
- Organizowanie wsparcia społecznego dla osób z zaburzeniami psychicznymi i członków ich rodzin w gminach wiejskich oddalonych od siebie.
- Jak radzić sobie z przemocą w domu?
- Projekt socjalny w pomocy z rodziną wieloproblemową.
- Praca z rodziną, w której dzieci weszły w konflikt z prawem.
- Szkolenia z zakresu terapii problemowej rodziny.
- Szkolenia z zakresu terapii systemowej rodziny.
- Nowe zadania PFRON przejęte przez samorządy.
- Kryzys bezrobocia – praca z bezrobotnym i jego rodziną.
- Osoba niepełnosprawna w świetle aktów prawnych.
- Rehabilitacja społeczna i zawodowa.
- Rehabilitacja społeczna w świetle norm rozwiązań ustawowych – realizacja zadań ze środków PFRON.
- Asertywność – sztuką mówienia nie.
- Poczucie własnej wartości.
- Szkolenia związane ze zmieniającymi się przepisami i uregulowaniami z zakresu pomocy społecznej.

- Wzorcowe przykłady pozyskiwania środków z funduszy Unii Europejskiej.
- Pomoc społeczna w Polsce po przystąpieniu do UE.
- Współpraca instytucji szczebla samorządowego z organizacjami pozarządowymi.
- Strategia, programy i projekty rozwiązywania problemów społecznych.
- Nowelizacja ustawy o pomocy społecznej.
- Diagnoza problemów społecznych.
- Zagadnienia związane z umieszczaniem osób w DPS.
- Jak tworzyć diagnozę rozwiązywania problemów społecznych?
- Jak radzić sobie ze stresem?
- Orzecznictwo powiatowych zespołów ds. orzekania o stopniu niepełnosprawności.
- Szczegółowe omówienie KPA i Prawa Pracy.
- Szkolenia dla instruktorów terapii zajęciowej w ŚDS.
- Pracownik socjalny – możliwości i zagrożenia wynikające z wykonywanej pracy.
- Pragmatyzm działań pracownika socjalnego w odniesieniu do jego pracy.
- Aktywizacja długotrwale bezrobotnych.
- Specjalizacja I stopnia z zakresu pomocy społecznej.
- Zarządzanie w pomocy społecznej.
- Motywowanie osoby uzależnionej i współuzależnionej do podjęcia leczenia.
- Praca socjalna z mniejszościami narodowymi.
- Praca socjalna oraz podejmowanie działań na rzecz osób przebywających w zakładach karnych oraz pomoc w adaptacji po opuszczeniu zakładu.
- Współpraca PCPR z sądem.
- Uchodźstwo.
- Wywiad środowiskowy jako szczególna forma postępowania wyjaśniającego.
- Zajęcia warsztatowe na wymienione niżej zagadnienia:
  - Komunikacja interpersonalna.
  - Terapia ofiar przemocy.
  - Terapia sprawców przemocy.
  - Terapia osób z zaburzeniami psychicznymi.
  - Terapia osób niepełnosprawnych intelektualnie.

- Praca z klientem trudnym (agresja, alkoholizm).
- Umiejętności psychospołeczne.
- Przygotowywanie projektów w celu ubiegania się o środki z programów międzynarodowych.

## **Wnioski i rekomendacje**

Raport dotyczący struktury zatrudnienia, przygotowania zawodowego i poziomu wykształcenia pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie z terenu województwa mazowieckiego przedstawia wyniki uzyskane w 2002 roku. Materiał zebrany z inicjatywy Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej wskazuje, że ogólny poziom wykształcenia osób zatrudnionych w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie na Mazowszu jest wysoki, a zatrudnienie charakteryzuje się stabilną strukturą.

1. Osoby zatrudnione w PCPR na terenie województwa legitymują się odpowiednim przygotowaniem zawodowym. Prawie 80% pracowników posiada wykształcenie wyższe (kierunkowe i inne) i policealne zawodowe (Szkoła Pracowników Socjalnych). Trzeba zaznaczyć, że nie wszyscy dyrektorzy/kierownicy posiadają wymaganą specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej. Bardzo niewiele osób pracujących w centrach pomocy rodzinie ukończyło specjalizację I stopnia z zakresu pracownik socjalny. Być może część pracowników pomocy społecznej traktuje ją równoznacznie z wykształceniem wyższym kierunkowym. Znaczna część pracowników powiatowych centrów pomocy rodzinie wiele lat pracuje na tym samym stanowisku. Ta stabilność zatrudnienia daje duże poczucie bezpieczeństwa pracownikom, ale jednocześnie tak długie zajmowanie tych samych miejsc pracy może skutkować pewną stagnacją. Mała rotacja stanowisk, niewielkie możliwości awansu zdecydowanie hamują rozwój zawodowy, zwłaszcza osób młodych. Szczególnie dla nich istotne jest prawidłowe zaplanowanie ścieżki kariery.
2. Poziom zatrudnienia w zdecydowanej większości Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie jest niski i nie odpowiada stale narastającym potrzebom społecznym. Zwłaszcza jest to widoczne w Warszawie, gdzie jest zatrudnionych 57 osób, ale w przeliczeniu na liczbę mieszkańców sytuacja zdecydowanie niekorzystnie odbiega od przeciętnej na Mazowszu. Przy tak dużym zakresie zadań wydaje się celowe zwiększenie zatrudnienia, przynajmniej w części PCPR województwa.
3. Wszystkie placówki są chętne do podnoszenia kwalifikacji swych pracowników poprzez kierowanie ich na różnego rodzaju szkolenia. Zarówno przewidywana liczba pracowników, jak i wysokość środków, przeznaczonych na ten cel wykazuje tendencje wzrostowe. Z drugiej strony, ogólny poziom możliwości finansowych, nawet na obligatoryjne zadania ustawowe w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników socjalnych jest zdecydowanie niezadawalający. Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, przy także rokrocznie ograniczanych środkach na kształcenie, w roku 2003 organizuje

szkolenia jednodniowe, wykorzystując salę konferencyjną w swojej siedzibie, co pozwala na znaczne ograniczenie kosztów. Uczestnicy płacą jedynie za dojazd. Bardzo istotną informacją jest fakt, iż ponad 2/3 jednostek posiada możliwości lokalowe do prowadzenia szkoleń dla swych pracowników. Jednocześnie stałe podnoszenie kwalifikacji przyczynia się do wzrostu poczucia wartości i rangi wykonywanego zawodu pracownika socjalnego, ma wpływ na sposób jego postrzegania w społecznym odbiorze. W efekcie stwarza możliwości dla podniesienia prestiżu pracowników i instytucji pomocy społecznej w świadomości obywateli, co jest niezbędne dla skuteczności podejmowanych wysiłków.

4. Jednostki pomocy społecznej powinny wykorzystać nowe rozwiązania prawne (ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie) i aktywnie promować, inicjować i współpracować z organizacjami pozarządowymi. Zdecydowana większość jednostek pomocy społecznej docenia rolę współpracy z organizacjami pozarządowymi (39 PCPR na Mazowszu współpracuje z organizacjami pozarządowymi). Placówki, które wspólnie podejmują realizację zadań zdecydowanie rozszerzyły swoją aktywność i zakres świadczonych usług. Jak wspomniano już, tendencją współczesnej polityki społecznej a także administracji publicznej jest szeroka kooperacja ze strukturami pozarządowymi w zakresie dostarczania usług. Na terenie województwa mazowieckiego jest jeszcze wiele placówek, które nie korzystają z pracy wolontariuszy (20 jednostek nie współpracuje na 22 współpracujące). Można śmiało stwierdzić, że w zakresie korzystania z wolontariatu jest jeszcze wiele do zrobienia. Przede wszystkim konieczne jest stałe podnoszenie świadomości, że wolontariat to szczególnie potrzebna i efektywna forma działań w obszarze pomocy społecznej. Tworzenie i rozwój wolontariatu przy placówkach pomocy społecznej w zasadniczy sposób może uatrakcyjnić i podnieść efektywność ich pracy. PCPR, w których nie pracują wolontariusze mogą np. skorzystać z doświadczeń organizacji pozarządowych, statutowo zajmujących się wolontariatem (np. Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie, ul. Nowolipie 9/11, tel. (22) 635 27 73) lub placówek pomocy społecznej, które potrafiły zgromadzić wokół siebie rzeszę osób pracujących społecznie (np. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Radomiu przy ul. Limanowskiego 134, tel. (48) 360 84 88).
5. Konieczność zmian w systemie pomocy społecznej i nowe wymagania wobec pracowników socjalnych wiążą się również z przygotowaniem Polski, jako państwa przystępującego do Unii Europejskiej. Obok kwestii finansowych i organizacyjnych konieczne stanie się budowanie świadomości, że praca socjalna to nowe, trudne obszary zadań do rozwiązania, wymagające wiedzy i praktyki w zakresie stosowania adekwatnych

metod realizacji. Szkolenia dla pracowników powinny być dopasowane do zmieniających się warunków i potrzeb środowiska. Warto podejmować do realizacji nowe tematy, wynikające ze zmian, które zachodzą w życiu społecznym i gospodarczym województwa mazowieckiego, a w szczególności dotyczące przepisów określających zadania jednostek pomocy społecznej.

Zasadniczym celem szkoleń organizowanych przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej jest poszerzenia wiedzy teoretycznej i praktycznej z zakresu pomocy społecznej. Podniesienie poziomu usług pomocowych świadczonych przez pracowników służb społecznych powinno zintensyfikować ich działania na rzecz pełnego usamodzielnienia podopiecznych. Wszystkie przedsięwzięcia dotyczące zagadnień podnoszenia kwalifikacji pracowników służb pomocowych są szczególnie istotne w momencie definiowania strategii rozwoju i przyszłych kierunków kształtowania polityki społecznej województwa mazowieckiego. W opracowaniach dotyczących rozwoju społeczno- ekonomicznego województwa mazowieckiego podkreśla się duże zróżnicowanie terytorialne, które obejmuje przede wszystkim dysproporcje w poziomie i jakości życia mieszkańców. Istnieje teza, iż związek między sukcesem gospodarczym a społecznym nie jest bezpośredni, a wręcz przeciwnie najczęściej narasta zróżnicowanie społeczeństwa. Założenie to potwierdza się również na poziomie regionu mazowieckiego. Intensywny rozwój gospodarczy Warszawy nie zaowocował wzrostem poziomu życia na terenie całego województwa. Byłe miasta wojewódzkie, które po reformie administracyjnej weszły w obręb Mazowsza walczą z przerastającymi ich siły problemami. Prawidłowo realizowana polityka społeczna powinna ograniczać występowanie kwestii społecznych. Obecnie skala tych zjawisk w wielu środowiskach zagraża normalnemu funkcjonowaniu społeczeństwa. Wobec powyższego celem strategicznym polityki społecznej województwa powinien być rozwój zrównoważony. Oznacza to, że polityka społeczna jest partnerem dla polityki gospodarczej regionu, a decyzje dotyczące sfery społecznej mają również określone skutki gospodarcze. Obserwując zachodzące zmiany gospodarcze zarówno w regionie mazowieckim jak i w Polsce można śmiało przewidzieć ogromne zadania stojące w najbliższym czasie przed pomocą społeczną. Tymczasem działania ustawowe zmierzają w kierunku ograniczania środków, kierowanych do tego sektora. Komplementarny charakter wszystkich segmentów życia społecznego i gospodarczego wymusza potrzebę systematycznego zabiegania o podnoszenie kwalifikacji pracowników pomocy społecznej w województwie mazowieckim.