

# „Ewaluacja wsparcia systemowego z EFS na rzecz kadr systemu pieczy zastępczej”

## RAPORT KOŃCOWY

### **Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka**

Ul. Leszno 22b, 96-300 Żyrardów  
tel. 660 767 754  
badaniaspoleczne@autograf.pl

### **Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o. o.**

ul. Kierbedzia 4, 00-728 Warszawa  
tel. 22 256 39 00, fax. 22 256 39 10  
biuro@pag-uniconsult.pl

[www.pag-uniconsult.pl](http://www.pag-uniconsult.pl)

***BADANIA SPOŁECZNE MSK*** 

**PAG**  **Uniconsult**

Autorzy: Marzena Sochańska-Kawiecka (kierowniczka badania), Justyna Witkowska, Maciej Gajewski, Jan Szczucki, Robert Kubajek, Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska

Warszawa, 11 października 2023 r.

## SPIS TREŚCI

Wykaz używanych skrótów .....	3
Streszczenie .....	4
Executive summary .....	9
1 Przedmiot i cele ewaluacji .....	14
2 Koncepcja i metodyka badawcza .....	15
3 System pieczy zastępczej w Polsce.....	17
3.1 Główne założenia systemu pieczy zastępczej.....	17
3.2 Formy sprawowania pieczy zastępczej .....	18
3.3 System pieczy zastępczej w świetle badań i statystyk.....	23
4 Wsparcie systemowe z EFS na rzecz kadr systemu pieczy zastępczej.....	28
4.1 Charakterystyka wsparcia.....	28
4.2 Komplementarność .....	31
4.3 Stopień realizacji wskaźników .....	32
4.4 Bariery realizacyjne .....	35
5 Charakterystyka odbiorców wsparcia .....	39
6 Uwarunkowania uczestnictwa w szkoleniach .....	44
6.1 Źródła informacji .....	44
6.2 Rekrutacja .....	45
6.3 Dostępność szkoleń .....	50
7 Trafność wsparcia .....	53
8 Współpraca instytucji/sięciowość.....	58
9 Ogólna ocena wsparcia.....	62
10 Wielowymiarowa ocena wsparcia - wskaźniki oceny wsparcia .....	65
10.1 Całościowa ocena szkoleń – wskaźnik globalny .....	66
10.2 Wskaźnik efektywności wsparcia.....	69
10.3 Wymiary efektywności .....	71
10.4 Wpływ szkoleń na pozycję zawodową uczestników.....	72
11 Ocena technicznej strony szkoleń .....	75
12 Weryfikacja teorii interwencji - ewaluacja oparta na teorii.....	81
13 Wnioski i rekomendacje .....	84
Aneks metodologiczny .....	88
1. Charakterystyka zastosowanego modelu .....	88
2. Analizy – model wstępny i ostateczny oceny szkoleń .....	93
Studia przypadków.....	95
1. Studium przypadku – województwo zachodniopomorskie .....	95
2. Studium przypadku – województwo łódzkie .....	102
Spis wykresów, tabel, schematów i map .....	109
Bibliografia.....	113
Pytania badawcze .....	116

## Wykaz używanych skrótów

Skrót	Pełna nazwa/definicja
ADHD	Zespół nadpobudliwości psychoruchowej
CATI	Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (Computer-Assisted Telephone Interviewing)
CAWI	Wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (Computer-Assisted Web Interview)
DR	Analiza danych zastanych (Desk research)
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FAS	Alkoholowy zespół płodowy (Fetal alcohol syndrome)
FGI	Zogniskowane dyskusje grupowe (Focus Group Interview)
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony (Individual In-depth Interview)
IOK	Instytucja Organizująca Konkurs (IOK)
IZ	Instytucja Zarządzająca
JST	Jednostki samorządu terytorialnego
MRiPS	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
NGO	Organizacje pozarządowe (Non-Governmental Organization)
PE	Panel ekspertów
PO WER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
RAD	Reaktywne zaburzenie przywiązania (Reactive Attachment Disorder)
RDD	Rodzinny Dom Dziecka
ROPS	Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej
RPO	Regionalny Program Operacyjny
SOPZ	Szczegółowy Opis Przedmiotu Zamówienia
SP	Studium przypadku
SRUS	Strategia Rozwoju Usług Społecznych
TBE	Ewaluacja oparta na teorii (Theory-Based Evaluation)
WKE	Warsztat kreatywno-eksploracyjny

## Streszczenie

Niniejsze opracowanie przedstawia wyniki ewaluacji zrealizowanej na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) przez konsorcjum w składzie: Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka oraz Policy & Action Group Uniconsult sp. z o.o. w okresie od lipca do października 2023 r.

Celem badania ewaluacyjnego była ocena skuteczności i użyteczności wsparcia z EFS dla pracowników instytucji systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej. Przedmiot badania koncentrował się na analizie projektów wybranych do realizacji w konkursach ogłoszonych przez MRiPS: „Szkolenia kadr systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej w zakresie realizacji ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej” współfinansowanych w ramach Działania 2.8 PO WER - Rozwój usług społecznych świadczonych w środowisku lokalnym.

Badanie zrealizowano z wykorzystaniem szerokiego spektrum metod i technik badawczych, zapewniających wysoką jakość gromadzonych informacji, w tym: analizę danych zastanych, wywiady pogłębione z beneficjentami wsparcia i uczestnikami szkoleń (N=64), zogniskowane wywiady grupowe z odbiorcami ostatecznymi wsparcia, rekrutującymi się zarówno z systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, jak i jego otoczenia (N=2), warsztat kreatywno-eksploracyjny z udziałem uczestników szkoleń, przedstawicieli JST, administracji publicznej szczebla centralnego, jak i ekspertów oraz przedstawicieli NGO's, panel ekspertów studia przypadków dwóch wybranych województw oraz ankieta internetowa CAWI z uczestnikami projektów szkoleniowych (N=1044).

W ramach wspomnianych wyżej (dwóch) konkursów na dofinansowanie realizacji projektów szkoleniowych dla kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej dofinansowano łącznie 8 projektów – po dwa w każdym z czterech wyróżnionych makroregionów: 1) makroregion centralny obejmujący województwa: łódzkie, mazowieckie, kujawsko-pomorskie; 2) makroregion południowy, w ramach którego wchodziły województwa: małopolskie, śląskie, dolnośląskie, opolskie; 3) makroregion wschodni obejmujący województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie oraz 4) makroregion północno-zachodni, w skład którego wchodziły województwa: lubuskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie. Projekty realizowane były przez ośmiu beneficjentów: Stowarzyszenie SOS dla rodziny, Akademię Kultury Informacyjnej, Wyższą Szkołę Pedagogiczną im J. Korczaka w Warszawie, Lubelski Park Naukowo Technologiczny SA oraz Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej Województwa Małopolskiego, Śląskiego, Podkarpackiego i Wielkopolskiego. W ramach projektów o ogólnej wartości 35,3 mln zł przeszkolono łącznie 21 165<sup>1</sup> uczestników.

---

<sup>1</sup> Według stanu na 30 października 2023 r.

## Postęp rzeczowy

Realizacja większości spośród 8 analizowanych projektów została już zakończona, a założone w umowach wartości docelowe wskaźników zostały już osiągnięte, a nawet przekroczone. Również wartości docelowe wskaźników (zarówno produktu, jak i rezultatu), założone w PO WER już zostały zrealizowane.

## Komplementarność

Wsparcie szkoleniowe dla przedstawicieli kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej, oferowane w Działaniu 2.8 PO WER, jest częścią szerszych działań nakierowanych na zwiększenia jakości i efektywności usług oferowanych rodzinom i dzieciom umieszczonym w pieczy zastępczej. Wszystkie RPO w okresie 2014-2020 wspierały przedsięwzięcia obejmujące różnego rodzaju działania zmierzające do zwiększenia jakości i dostępności usług wspierania rodziny i deinstytucjonalizacji systemu pieczy zastępczej. Inaczej jednak niż w Działaniu 2.8 PO WER, nie koncentrowały się one na szkoleniu kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej, a przede wszystkim na objęciu rodzin wsparciem (konsultacjami i specjalistycznym poradnictwem), któremu tylko w części przypadków towarzyszyło wsparcie kadr systemu pieczy zastępczej i wsparcia rodziny. To wsparcie kadr było kierowane przede wszystkim do osób sprawujących rodzinną pieczę zastępczą, a tylko w mniej licznych przypadkach także do przedstawicieli innych instytucji. **Biorąc pod uwagę zakres wsparcia w Działaniu 2.8 PO WER można zatem ocenić, że było ono komplementarne do wsparcia oferowanego z poziomu regionalnego.**

## Źródła informacji, rekrutacja, dostępność

Głównym źródłem informacji o organizowanych przez beneficjentów szkoleniach byli pracodawcy uczestników (69%). W mniejszym stopniu wiadomości pochodziły od współpracowników (11%). Rekrutacja do projektu, zdaniem beneficjentów będących JST, nie sprawiała większych problemów.

Jeśli chodzi o rekrutację wybranych grupy docelowych, to wyzwaniem było zaproszenie do projektów osób z otoczenia systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej: przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości: sędziów i kuratorów, służb mundurowych (policja), przedstawicieli oświaty i zdrowia.

W opinii większości uczestników szkoleń były one łatwo dostępne (69%), z ich doświadczeń rekrutacyjnych wynika, że każdy kto chciał mógł wziąć udział w szkoleniach, jedynie nieco mniej niż 1/3 badanych oceniła, że udział w szkoleniu mieli zagwarantowani tylko wybrani pracownicy.

Wybór szkoleń, co do zasady następował przez ich uczestników, za zgodą przełożonych, jedynie niewielka część badanych (12%) wskazała, że wyboru danego szkolenia z oferty szkoleniowej dla konkretnych pracowników dokonywał pracodawca, kierując się zadaniami i obowiązkami danego pracownika.

## Związek szkoleń z wykonywaną pracą

Jeśli chodzi o zakres realizowanych szkoleń, to niemal wszyscy biorący udział w badaniu uznali, że były one tematycznie związane z wykonywaną przez nich pracą (96%). Niemal ¾ badanych ocenia, że tematyka szkoleń jest odpowiedzią na wyzwania, z którymi mają do czynienia w swojej pracy.

## Szkolenia a rozwój sieciowości

W przypadku sieciowości wytworzonej w wyniku analizowanych szkoleń wystąpiło ciekawe zjawisko – relatywnie intensywnych kontaktów i współpracy na poziomie indywidualnym, przy dość rzadkiej współpracy na poziomie instytucjonalnym.

Blisko trzech na czterech uczestników zadeklarowało, iż w trakcie szkoleń nawiązali kontakty z pracownikami innych instytucji. Przeważnie kontakty te miały charakter zawodowy, znacznie rzadziej osobisty. Co więcej, w znacznej mierze kontakty te były wykorzystywane w dalszej pracy zawodowej.

Tymczasem tylko w przypadku nieco więcej, niż jednej czwartej uczestników udział w szkoleniu zaowocował współpracą instytucji z innymi instytucjami. Jeśli jednak do takiej współpracy dochodziło, to w ogromnej większości przypadków była ona trwała i utrzymała się do momentu badania.

**Na poziomie ogólnym wskaźnik rozwoju sieciowości przyjął wartość 46,6 punktu na 100 możliwych**, co oznacza, iż potencjał do budowy współpracy i kontaktów w dużej mierze nie został wykorzystany. Wyraźnie niższą wartość wskaźnik przyjął w makroregionie centralnym, podczas gdy w pozostałych makroregionach jego wartości średnie były zbliżone.

## Ocena szkoleń

**Szkolenia zostały przez ogromną większość ich uczestników ocenione bardzo korzystnie pod względem ich jakości.** Co trzeci uczestnik wskazał na najwyższą możliwą ocenę, a niemal połowa badanych – prawie najwyższą.

Również kadra prowadząca szkolenia została przez ich uczestników oceniona bardzo wysoko – dwóch na pięciu badanych wskazało najwyższą możliwą ocenę, a tylko nieznacznie mniej – prawie najwyższą.

Spośród branych pod uwagę aspektów szkoleń szczególnie wysoko uczestnicy ocenili takie elementy jak: zakres programu szkolenia; formę szkolenia; poziom wiedzy, jaki wynieśli ze szkolenia; prezentacje i materiały wykorzystywane w trakcie szkolenia, a także poziom umiejętności, jakie uczestnicy wynieśli ze szkolenia. Należy jednak zaznaczyć, iż w przypadku wszystkich ocenianych aspektów przeważały oceny wysokie lub bardzo wysokie.

## Wielowymiarowa ocena wsparcia - wskaźniki oceny wsparcia

W badaniu zgromadzono bardzo szeroką paletę wskaźników, za pomocą których można dokonać wielowymiarowej oceny szkoleń. **Aby w sposób wielopłaszczyznowy, ale jednocześnie zestandaryzowany móc spojrzeć na ocenę szkoleń, a także zaobserwować jak poszczególne wymiary wpływają na ocenę efektywności, utworzono model analityczny.** Model zaprojektowano maksymalnie szeroko – tak, aby objąć nim najważniejsze wymiary oceny. Został on zbudowany na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick.

**Wskaźnik globalny oceny szkoleń uzyskał przeciętną wartość 75,8, co należy uznać za poziom stosunkowo wysoki**, aczkolwiek wskazujący na istnienie obszarów, w których możliwa jest poprawa funkcjonowania systemu. Wartości wskaźników częściowych pokazują, iż poprawy wymaga przede wszystkim wymiar efektywności wsparcia (przeciętna wartość wskaźnika 73,9), w szczególności zaś kwestia wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce (przeciętna wartość podwskaźnika 51,8). Natomiast za wysoką uznać można wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb (84,2) – ocena tego obszaru jest satysfakcjonująca.

Wskaźnik globalny wykazuje zróżnicowanie ze względu na makroregion. Relatywnie najlepiej wsparcie ocenili uczestnicy szkoleń z makroregionów południowego i północno-zachodniego, niższej zaś osoby z makroregionu centralnego.

Najlepiej oceniony został wymiar dopasowania szkoleń do potrzeb uczestników (84,2 punkty). Co warto zauważyć, nie odnotowano w tym względzie szczególnie wyraźnych zróżnicowań przeciętnych wartości wskaźnika, co oznacza, iż badani w znacznej części uznali szkolenia za dobrze dopasowane.

Z kolei wskaźnik efektywności wsparcia (73,9) wskazuje na istnienie zróżnicowań w tym wymiarze. Niższą wartość wskaźnika odnotowano w przypadku szkoleń on-line, co wskazuje, iż forma ta jest znacząco mniej efektywna, niż szkolenia stacjonarne.

Wśród wyrażanych w sposób otwarty sugestii na temat możliwych zmian w szkoleniach ich uczestnicy dość często podkreślali na potrzebę jak największego nastawienia na wymiar praktyczny szkoleń, na stosowanie zdobywanej wiedzy i umiejętności w praktyce.

## Ocena strony technicznej szkoleń

Jeśli chodzi o organizację i techniczną stronę realizowanych szkoleń - szkolenia prowadzone były w formie zarówno stacjonarnej, jak i on-line. Jeśli chodzi o ocenę szkoleń realizowanych w formule on-line i stacjonarnej, wyższe noty za otrzymywały szkolenia tradycyjne.

**Co do kwestii technicznych związanych z realizacją szkoleń stacjonarnych, a więc związanych z zakwaterowaniem, cateringiem, zapewnieniem zwrotu kosztów dojazdu, długością szkolenia, czasem przeznaczonym na część ćwiczeniową szkolenia, a także wielkością grup szkoleniowych uzyskały bardzo wysokie oceny.**

**Przedmiotowe badanie ewaluacyjne pozwala ocenić pozytywnie interwencję, zrealizowaną zgodnie z przyjętymi założeniami, kształtującymi teorię interwencji w analizowanym obszarze.**

Na podstawie uzyskanych wyników zaproponowano następujące rekomendacje:

- Wypracowanie dobrych praktyk, które byłyby wskazówką, jak efektywnie realizować projekty w partnerstwie.
- Należy zadbać o większy udział w szkoleniach pracowników otoczenia systemu: przede wszystkim przedstawicieli sądownictwa i służb mundurowych, ale także oświaty i ochrony zdrowia.
- Rekomenduje się wprowadzanie do realizowanych projektów komponentu nastawionego na budowanie sieciowości i wymianę informacji pomiędzy instytucjami, lub też zrealizowanie osobnego projektu nastawionego na ten cel.
- Należy ograniczyć szkolenia on-line, jako mniej efektywne, do szkoleń czysto teoretycznych (np.: zmiany w przepisach).
- Proces szkolenia powinien być realizowany z wykorzystaniem ścieżek szkoleniowych, a nie pojedynczych szkoleń. Ścieżka szkoleniowa powinna zawierać zarówno szkolenia specjalistyczne skierowane do pracowników, o określonych zakresach obowiązków zawodowych, jak również szkolenia ogólne adresowane do szerszego grona (np.: wypalenie zawodowe, radzenie sobie ze stresem, budowanie osobistego potencjału, stawianie granic itp.). Należy premiować szkolenia prowadzone przez praktyków, w formie warsztatowej.
- Potrzebna jest standaryzacja badań ewaluacyjnych – wystandaryzowane kwestionariusze oceny szkoleń, wystandaryzowany sposób prowadzenia ewaluacji wewnętrznej.



## Executive summary

This study presents the results of an evaluation conducted at the request of the Ministry of Family and Social Policy (MRiPS) by a consortium consisting of Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka and Policy & Action Group Uniconsult sp. z o.o. in the period from July to October 2023.

The aim of the evaluation study was to assess the effectiveness and usefulness of ESF support for employees of family support and foster care institutions. The subject of the study focused on the analysis of projects selected for implementation in competitions announced by the Ministry of Family and Social Development - "Training of staff of the family support and foster care system in the implementation of the Act of 9 June 2011 on family support and the foster care system" co-financed under Measure 2.8 of OP KED.

The study was performed using a wide range of research methods and techniques, ensuring high quality of the information collected, including: desk research, in-depth interviews with beneficiaries of support and training participants (N = 64), focus group interviews with final recipients of support (N = 2) from both the family support and foster care system and its environment, creative and exploratory workshop with the participation of training participants, representatives of local government units, public administration at the central level, as well as experts and representatives of NGOs, a panel of experts, case studies of two selected voivodeships and a CAWI online survey with participants of training projects (N=1044).

## Characteristics of the support offered under Measure 2.8

Within the framework of the above-mentioned (two) competitions for co-financing the implementation of training projects for the staff of the family support and foster care system, a total of 8 projects were co-financed – two in each of the four awarded macro-regions: 1) the central macro-region comprising the following voivodeships: Łódzkie, Mazowieckie, Kujawsko-Pomorskie; 2) the southern macro-region, which included the following voivodeships: Małopolskie, Śląskie, Dolnośląskie, Opolskie; 3) the eastern macro-region comprising the following voivodeships: Lubelskie, Podkarpackie, Podlaskie, Świętokrzyskie and 4) the north-western macro-region, which included the following voivodeships: Lubuskie, Wielkopolskie, Zachodniopomorskie, Pomorskie, Warmińsko-Mazurskie. The projects were implemented by eight beneficiaries: Stowarzyszenie SOS dla Rodziny, Akademia Kultury Informacyjnej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im J. Korczaka in Warsaw, Lubelski Park Naukowo-Technologiczny SA and Regional Centres for Social Policy of the Małopolskie, Śląskie, Podkarpackie and Wielkopolskie Voivodeships. As part of the projects with a total value of PLN 35.3 million a total of 21 165<sup>2</sup> participants were trained.

---

<sup>2</sup> As of October 30, 2023.

## Material progress

Most of the 8 projects analysed have already been completed and the target values of the indicators set in the contracts have already been achieved or even exceeded. Also, the target values of indicators (both product and result) assumed in OP KED have already been achieved.

## Complementarity

Training support for representatives of the foster care support system, offered under Measure 2.8 of the OP KED, is part of broader activities aimed at increasing the quality and effectiveness of the services provided to families and children placed in foster care. In 2014-2020, all ROPs supported projects covering various types of activities aimed at increasing the quality and availability of family support services and deinstitutionalising the foster care system. However, unlike in Measure 2.8 of the OP KED, they did not focus on training the staff of the foster care support system, but above all on providing support to families (consultations and specialist counselling), which was accompanied only in some cases by the support of the staff of the foster care and family support system. This support for human resources was directed primarily to people providing family foster care, and only in a smaller number of cases also to representatives of other institutions. **Considering the scope of support under Measure 2.8 of OP KED, it can be assessed that it provided a good complement to the support offered at the regional level.**

## Sources of information, recruitment, availability

The primary source of information about the training organised by the beneficiaries was the participants' employers (69%). To a lesser extent, the information came from colleagues (11%). According to the beneficiaries, who are local government units, recruitment to the project did not cause any significant problems.

When it comes to recruiting selected target groups, the challenge was to invite people from the environment of the family support and foster care system to participate in the projects: representatives of the judiciary - judges and probation officers, uniformed services (police), representatives of education and health institutions.

In the opinion of the majority of training participants, they were easily accessible (69%); their recruitment experience shows that anyone who wanted could take part in the training, only slightly less than 1/3 of the respondents assessed that participation in the training was guaranteed only to selected employees.

The choice of training generally was made by the participants, with the approval of their supervisors. Only a small part of those surveyed (12%) indicated that the selection of a specific training course from the training offer for individual employees was made by the employer based on the tasks and responsibilities of that particular employee.

## Relationship between training and the performed work

When it comes to the scope of training, almost all participants in the survey stated that they were thematically related to the work they were performing (96%). Almost 3/4 of the respondents believe that the subject matter of training is a response to the challenges they face in their work.

## Training and networking development

In the case of networking created as a result of the analysed training, an interesting phenomenon occurred – relatively intensive contacts and cooperation at the individual level, with relatively rare collaboration at the institutional level.

Nearly three out of four participants declared they had established contacts with employees of other institutions during the training. Most of these contacts were professional, much less often of a personal nature. What is more, to a large extent, these contacts were used in further professional work.

However, for just slightly over one-fourth of the participants, their participation in the training resulted in collaboration between their institution and other institutions. Nevertheless, when such collaboration did occur, in the vast majority of cases, it was long-lasting and persisted until the time of the study.

**At the overall level, the networking development index was equal to 46.6 points out of a possible 100**, which means that the potential for building cooperation and contacts has largely been untapped. The indicator was significantly lower in the central macro-region, while in the other macro-regions its average values were similar.

## Training evaluation

**The training programs were very positively evaluated by the vast majority of their participants in terms of their quality.** Every third participant indicated the highest possible rating, and almost half of the respondents – almost the highest.

The training staff was also rated very highly by the participants – two out of five respondents indicated the highest possible rating, and only slightly less – almost the highest.

Among the aspects of the training taken into account, the participants rated the following elements particularly highly: the scope of the training program; form of training; the level of knowledge they have gained from the training; presentations and materials used during the training, as well as the level of skills that participants have gained from the training. It should be noted, however, that in the case of all the aspects assessed, high or very high marks prevailed.

## Multidimensional evaluation of support - indicators of support evaluation

The study gathers a wide range of indicators, which can be used for a multidimensional evaluation of the training. **To be able to assess the evaluation of training in a multidimensional but standardized way, as well as to observe how individual dimensions influence the evaluation of effectiveness, an analytical model was created.** The model has been designed as broadly as possible to cover the most critical dimensions of the evaluation. It was built based on the most common training evaluation model, which was developed by Donald Kirkpatrick.

**The global indicator of the evaluation of training received an average value of 75.8, which should be considered a relatively high level;** however, it points to areas where the system's functioning can be improved. The values of partial indicators show that the dimension that primarily requires improvement is the effectiveness of support (average indicator value of 73.9), particularly regarding the application of acquired skills in practice (average sub-indicator value of 51.8). On the other hand, the value of the fitness-to-needs indicator (84.2) can be considered high – the evaluation of this area is satisfactory.

The global indicator shows differentiation by macro-region. Participants from the southern and northwestern macro-regions rated the support relatively more favourably, while those from the central macro-region gave lower ratings.

The fitness of the training to the participants' needs was rated the best (84.2 points). It is worth noting that in this respect there were no particularly clear differences in the average values of the indicator, which means that the respondents, in large part, considered the training to be well-matched.

On the other hand, the support effectiveness indicator (73.9) points to the existence of differences in this dimension. A lower indicator value was recorded in the case of online training, which shows that this form is significantly less effective than stationary training.

Among the openly expressed suggestions on possible training changes, their participants often underlined the need for a strong emphasis on the practical dimension of the training and the application of the knowledge and skills acquired in practice.

### Evaluation of the technical side of training

As far as the organisation and technical side of the training are concerned, , the training was conducted both in stationary form and online. When it comes to the evaluation of online and stationary training, higher marks were given to traditional training.

**As for the technical issues related to the implementation of stationary training, i.e. related to accommodation, catering, reimbursement of travel costs, training duration, time allocated for the practical part of the training, and the size of the training groups, they received very high ratings.**

**This evaluation study allows for a positive assessment of the intervention, implemented in accordance with the adopted assumptions, shaping the theory of intervention in the analysed area.**

Based on the results obtained, the following recommendations were proposed:

- Good practices should be developed that would be a guideline on how to implement projects in partnership effectively.
- It is necessary to ensure greater participation in the training of employees of the system's environment: first of all, representatives of the judiciary and uniformed services, but also education and health care.
- It is recommended to incorporate a component focused on building networking and information exchange between institutions into the ongoing projects or to implement a separate project aimed at this goal.
- Online training, as it is less effective, should be limited to purely theoretical training (e.g. changes in the law).
- The training process should be carried out using training paths, not individual training courses. The training path should include both specialized training addressed to employees with specific scopes of professional responsibilities, as well as general training addressed to a wider group (e.g. burnout, coping with stress, building personal potential, setting boundaries, etc.). Training led by practitioners in a workshop form should be rewarded.
- There is a need for standardization of evaluation research – standardized training evaluation questionnaires, a standardized way of conducting internal evaluation.


## 1 Przedmiot i cele ewaluacji

Niniejszy dokument prezentuje wyniki prac wykonanych w ramach ewaluacji pt. „Ewaluacja wsparcia systemowego z EFS na rzecz kadr systemu pieczy zastępczej”, której przedmiot badawczy stanowiły projekty, których realizację wspierano ze środków polityki spójności na lata 2014-2020 w ramach Działania 2.8 PO WER.

Przedmiotową ewaluację skoncentrowano na ocenie efektów w zakresie wsparcia szkoleniowego kadr systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej w zakresie realizacji ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

W związku z tak określonym przedmiotem ewaluacji, sformułowany został cel główny badania, uzupełniony o dziewięć celów szczegółowych:

### Schemat 1. Cele badania

[1] Ocena efektów i jakości projektów szkoleniowych zrealizowanych/realizowanych w ramach Działania 2.8 PO WER wraz z podsumowaniem doświadczeń uczestników oraz wnioskodawców, pod kątem ich wpływu na osiągnięcie celów oraz wskaźnika określonego dla ww. Działania	[2] Ocena skuteczności i trafności działań podejmowanych w ramach Działania 2.8 PO WER realizowanych poprzez wsparcie szkoleniowe dla pracowników instytucji systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej	[3] Ocena użyteczności wsparcia uzyskanego w ramach Działania 2.8 PO WER w pracy zawodowej uczestników projektu i ich zgodności z zatrudnieniem w systemie wspierania rodziny i pieczy zastępczej
[4] Ocena realizacji zakresu szkoleń w kontekście pełnej realizacji podstawy programowej wskazanej w regulaminie Konkursu	[5] Ocena dostępności szkoleń i podjętych działań promocyjnych	[6] Ocena efektywności prowadzonego naboru na szkolenia
[7] Ocena uzupełniania się/komplementarności wsparcia szkoleniowego oferowanego w ramach Działania 2.8 PO WER z innymi dostępnymi działaniami dla pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej	[8] Ocena jakości szkoleń pod względem zawartości merytorycznej, profesjonalizmu oraz efektywności	[9] Ocena włączenia tzw. otoczenia systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej w działania szkoleniowe
		
<b>Ocena, skuteczności i użyteczności wsparcia z EFS dla pracowników instytucji systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej</b>		

Źródło: Szczegółowy Opis Przedmiotu Zamówienia

## 2 Koncepcja i metodyka badawcza

Realizacja celów badania możliwa była dzięki uwzględnieniu w badaniu różnorodnych perspektyw - beneficjentów wsparcia i uczestników realizowanych przez nich projektów oraz ekspertów i praktyków zajmujących się wspieraniem rodziny i pieczę zastępczą. Taki układ perspektyw pozwolił na pozyskanie opinii i ocen cząstkowych, które odzwierciedlały różne punkty spojrzenia na analizowaną problematykę oraz umożliwiały zebranie bogatego materiału badawczego.

### Schemat 2. Główne perspektywy oglądu tematyki badania

Perspektywa beneficjentów	
•	przedstawiciele beneficjentów wsparcia
Perspektywa uczestników projektów	
•	przedstawiciele odbiorców ostatecznych wsparcia tj. uczestników szkoleń
Perspektywa ekspercka	
•	eksperci i praktycy zajmujący się wspieraniem rodziny i pieczę zastępczą
•	członkowie zespołu eksperckiego Wykonawcy

Źródło: Opracowanie własne.

Zastosowanie szerokiego wachlarza technik badawczych, mieszczących się w zakresie rozmaitych metod badawczych, umożliwiło pozyskiwanie danych badawczych i ich późniejszą analizę. Dane gromadzone były przy zastosowaniu technik badawczych, wśród których znalazły się zarówno techniki jakościowe, jak i ilościowe, a także analiza desk research (danych zastanych) oraz analizy ekonometryczne. Zestawienie wykorzystanych w badaniu metod i technik wraz z dodatkowymi informacjami przedstawia poniższa tabela.

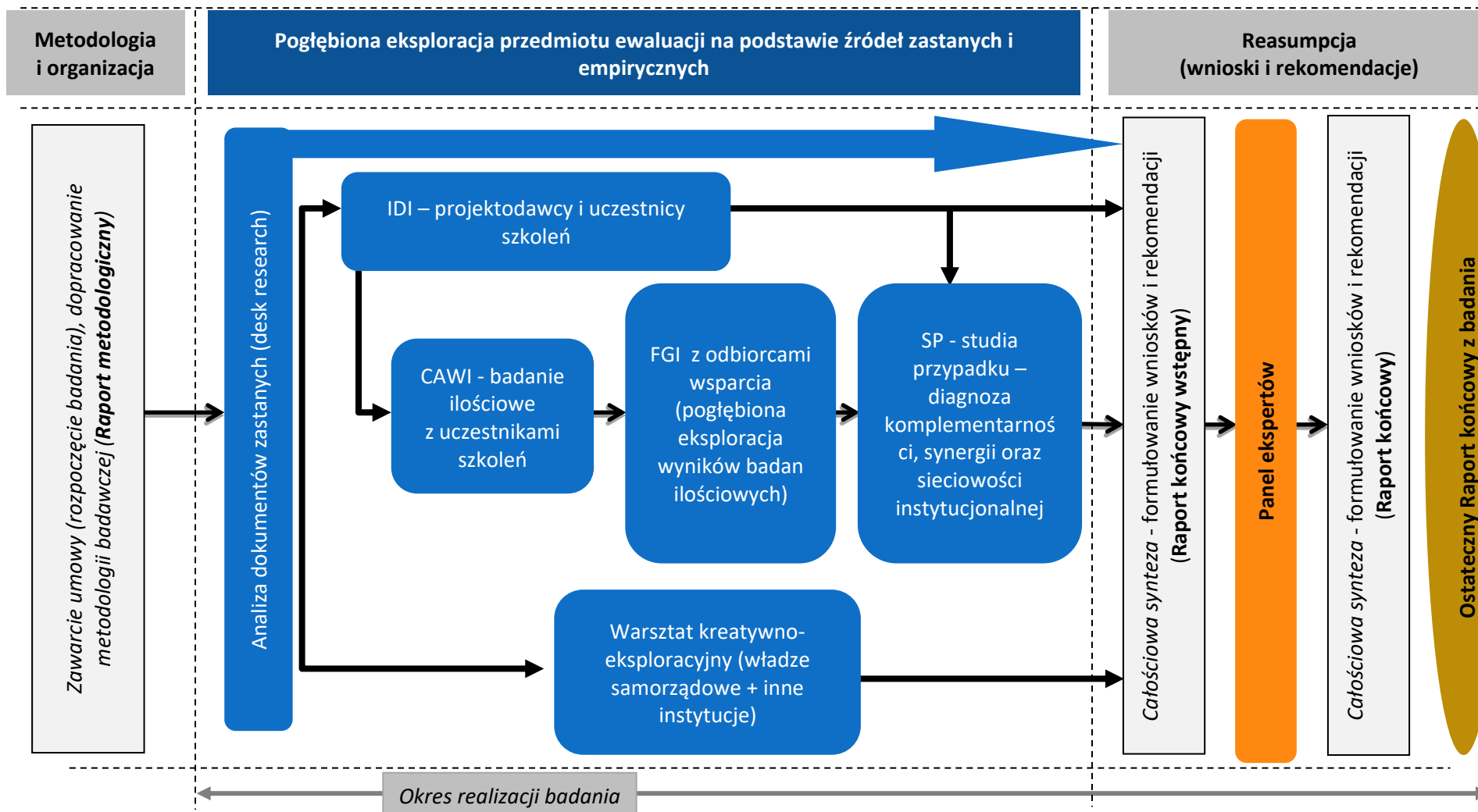
**Tabela 1. Zestawienie zastosowanych technik badawczych**

Id.	Kod	Technika badawcza	Metoda
1	DR	Analiza danych zastanych	Jakościowo-ilościowa
2	IDI	Indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami beneficjentów oraz uczestników wsparcia (N=64)	Jakościowa
3	PE	Panel ekspertów (1 PE)	Jakościowa
4	WKE	Warsztat kreatywno-eksploracyjny (1 WKE)	Jakościowa
5	FGI	Zogniskowane dyskusje grupowe (2 FGI)	Jakościowa
6	SP	Studia Przypadku (2 SP)	Jakościowa
7	CAWI	Badanie ankietowe (z wykorzystaniem internetu) uczestników wsparcia (n=1044 <sup>3</sup> )	Ilościowa

Źródło: Opracowanie własne.

<sup>3</sup> Wnioskowanie z próby o wielkości 1044 o prawidłowościach występujących w populacji o wielkości 17 823 obarczone jest maksymalnym błędem statystycznym o wielkości 3%. Należy odnotować, że badanie prowadzone było w dużej odległości czasowej od zakończenia szkoleń. Uczestnicy mieli niekiedy problemy z dokładnym przypomnieniem sobie szkolenia, o które byli pytani.

Schemat 3. Schemat badania – sekwencyjność stosowania technik badawczych



Źródło: Opracowanie własne



### 3 System pieczy zastępczej w Polsce

#### 3.1 Główne założenia systemu pieczy zastępczej

Polskie prawo kładzie nacisk na możliwość wychowania dziecka w rodzinie własnej, będącej podstawą naturalnego środowiska rozwoju i dobra dziecka. Dlatego rodzina objęta jest ochroną i wsparciem państwa w wypełnianiu swoich funkcji opiekuńczo – wychowawczych m.in. w formie działań profilaktycznych, poradnictwa czy terapii. W przypadku niemożności zapewnienia dziecku prawidłowej opieki i wychowania przez rodziców istotną rolę spełnia piecza zastępcza. Kwestie pieczy zastępczej reguluje ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej<sup>4</sup>, przywiązująca szczególną rolę do zapewnienia środowiskowej pomocy rodzinie w opiece i wychowaniu dzieci. Ustawa ta określa:

- zasady i formy wspierania rodziny przeżywającej trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych,
- zasady i formy sprawowania pieczy zastępczej oraz pomocy w usamodzielnianiu jej pełnoletnich wychowanków,
- zadania administracji publicznej w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej,
- zasady finansowania wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej,
- zadania w zakresie postępowania adopcyjnego.

Ustawa definiuje **system pieczy zastępczej** jako zespół osób, instytucji i działań mających na celu zapewnienie czasowej opieki i wychowania dzieciom w przypadkach niemożności sprawowania opieki i wychowania przez rodziców.

W poniższej tabeli zawarto główne zadania samorządu świadczone na każdym z poziomów systemu: poziomie gminy, powiatu, samorządu województwa, a także wojewody.

**Tabela 2. Główne zadania samorządu w zakresie wspierania rodziny i pieczy zastępczej**

Gmina
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wspieranie rodzin przeżywających trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych (profilaktyka)</li> </ul>
Powiat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizator rodzinnej pieczy zastępczej</li> <li>• Organizator instytucjonalnej pieczy zastępczej (placówki opiekuńczo-wychowawcze)</li> <li>• Organizowanie szkoleń dla rodzin zastępczych, prowadzących rodzinne domy dziecka i dyrektorów placówek opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego oraz kandydatów do pełnienia funkcji rodziny zastępczej, prowadzenia rodzinnego domu</li> </ul>

<sup>4</sup> Dz. U. 2011 Nr 149 poz. 887 z późn. zm.

dziecka lub pełnienia funkcji dyrektora placówki opiekuńczo - wychowawczej typu rodzinnego

- Organizowanie wsparcia dla rodzinnej pieczy zastępczej
- Wspieranie procesu usamodzielnienia

#### Samorząd województwa

- Organizator instytucjonalnej pieczy zastępczej (interwencyjne ośrodki preadopcyjne i regionalne placówki opiekuńczo-terapeutyczne)
- Organizowanie i prowadzenie ośrodków adopcyjnych
- Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr jednostek organizacyjnych samorządu gminnego i powiatowego

#### Wojewoda

- Kontrola nad realizacją zadań z zakresu wspierania rodziny i pieczy zastępczej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1426, 1429.).

### 3.2 Formy sprawowania pieczy zastępczej

Dla oceny wsparcia pracowników instytucji systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej konieczne jest usystematyzowanie podstawowych pojęć w tym obszarze<sup>5</sup>:

1 **Instytucjonalna piecza zastępcza** – jest sprawowana w następujących formach:

- 1.1 **Placówka opiekuńczo-wychowawcza** – zapewnia dziecku pozbawionemu całkowicie lub częściowo opieki rodzicielskiej całodobową, ciągłą lub okresową opiekę i wychowanie oraz zaspokaja jego niezbędne potrzeby, w szczególności: emocjonalne, rozwojowe, zdrowotne, bytowe, społeczne, religijne, a także gwarantuje korzystanie z przysługujących mu świadczeń zdrowotnych i kształcenia na podstawie odrębnych przepisów. Wyróżnia się następujące typy placówek:
  - 1.1.1 **placówka socjalizacyjna** – zapewnia dziecku całodobową opiekę i wychowanie oraz zaspokaja jego niezbędne potrzeby, w szczególności emocjonalne, rozwojowe, zdrowotne, bytowe, społeczne i religijne; realizuje przygotowany we współpracy z asystentem rodziny plan pomocy dziecku; umożliwia kontakt dziecka z rodzicami i innymi osobami bliskimi; podejmuje działania w celu powrotu dziecka do rodziny; zapewnia dziecku dostęp do kształcenia dostosowanego do jego wieku i możliwości rozwojowych; obejmuje dziecko działaniami terapeutycznymi; zapewnia korzystanie z przysługujących świadczeń zdrowotnych,
  - 1.1.2 **placówka interwencyjna** – zapewnia doraźną opiekę nad dzieckiem w czasie trwania sytuacji kryzysowej, w szczególności placówka jest obowiązana

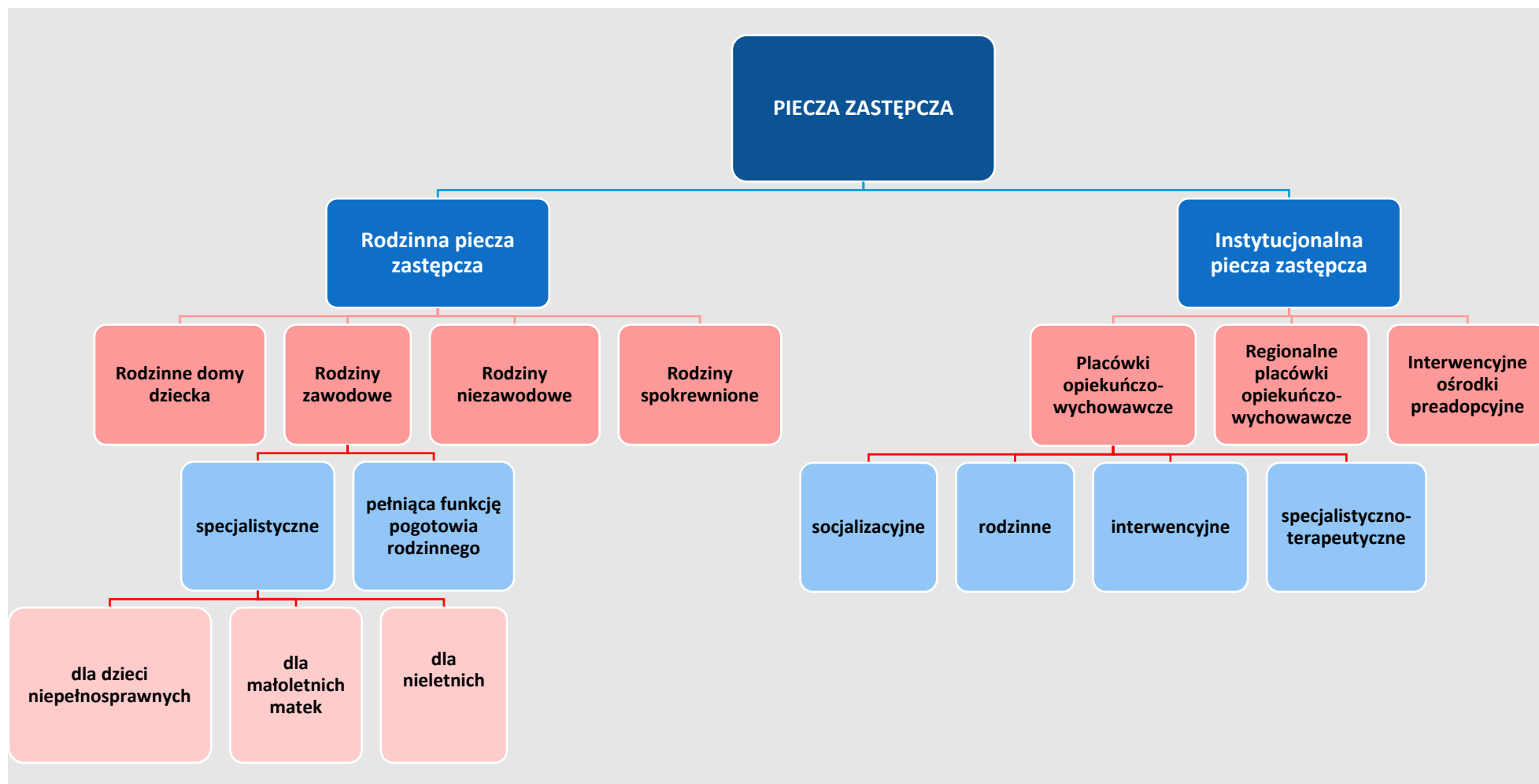
<sup>5</sup> Opracowanie własne na podstawie: Zeszyt metodologiczny, Wspieranie rodziny i system pieczy zastępczej, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków 2019.

- przyjąć dziecko w przypadkach wymagających natychmiastowego zapewnienia mu opieki,
- 1.1.3 **placówka rodzinna** – wychowuje dzieci w różnym wieku, w tym dorastające i usamodzielniające się; umożliwia wspólne wychowanie i opiekę licznemu rodzeństwu; w tym samym czasie w placówce może przebywać nie więcej niż 8 wychowanków,
  - 1.1.4 **placówka specjalistyczno-terapeutyczna** – sprawuje opiekę nad dzieckiem o indywidualnych potrzebach, w szczególności: legitymującym się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, wymagającym stosowania specjalnych metod wychowawczych i specjalistycznej terapii; wymagającym wyrównywania opóźnień rozwojowych i edukacyjnych; placówka zapewnia zajęcia: wychowawcze, socjoterapeutyczne, korekcyjne, kompensacyjne, logopedyczne, terapeutyczne, rekompensujące braki w wychowaniu w rodzinie i przygotowujące do życia społecznego, a dzieciom niepełnosprawnym także odpowiednią rehabilitację i zajęcia rewalidacyjne,
  - 1.1.5 **placówka łącząca zadania placówek** – zapewnia opiekę oraz wychowanie poprzez realizację zadań przewidzianych dla placówki typu: socjalizacyjnego, interwencyjnego i specjalistyczno-terapeutycznego.
- 1.2 **Regionalna placówka opiekuńczo-terapeutyczna** – umieszczane są w niej dzieci, które ze względu na stan zdrowia wymagają stosowania specjalistycznej opieki i rehabilitacji i nie mogą zostać umieszczone w rodzinnej pieczy zastępczej lub w placówce opiekuńczo-wychowawczej. W tym samym czasie można w niej umieścić nie więcej niż 30 dzieci.
  - 1.3 **Interwencyjny ośrodek preadopcyjny** – umieszcza się w nim dzieci do ukończenia pierwszego roku życia, które wymagają specjalistycznej opieki i w okresie oczekiwania na przysposobienie nie mogą zostać umieszczone w rodzinnej pieczy zastępczej. W ośrodku w tym samym czasie można umieścić nie więcej niż 20 dzieci.
- 2 **Placówka wsparcia dziennego** – wspiera funkcje opiekuńcze i wychowawcze rodziny. Może być prowadzona w formie:
    - opiekuńczej – zapewnia dziecku opiekę i wychowanie, pomoc w nauce, organizację czasu wolnego, zabawę i zajęcia sportowe oraz rozwój zainteresowań, w postaci kół zainteresowań, świetlic, klubów i ognisk wychowawczych,
    - specjalistycznej – organizuje zajęcia socjoterapeutyczne, terapeutyczne, korekcyjne, kompensacyjne oraz logopedyczne; realizuje indywidualny program korekcyjny, program psychokorekcyjny lub psychoprofilaktyczny, w szczególności terapię pedagogiczną, psychologiczną i socjoterapię,
    - pracy podwórkowej – polegającej na działaniach animacyjnych i socjoterapeutycznych,

- w połączonych formach – tj. łączących zadania placówki opiekuńczej, specjalistycznej i pracy podwórkowej.
- 3 **Rodzinna piecza zastępcza** – sprawowana jest w przypadku niemożności zapewnienia dziecku opieki i wychowania przez rodziców. Polega na pracy z rodziną, ukierunkowanej na umożliwieniu powrotu dziecka do rodziny. W sytuacji, gdy jest to niemożliwe, prowadzone są działania pozwalające na przysposobienie dziecka lub przygotowanie go do samodzielnego i odpowiedzialnego życia, poprzez zaspokojenie potrzeb bytowych, zdrowotnych, emocjonalnych, edukacyjnych, kulturalno-rekreacyjnych i religijnych. Formami rodzinnej pieczy zastępczej są:
- 3.1 **Rodzina zastępcza** – zapewnia opiekę i wychowanie dzieciom pozbawionym całkowicie lub częściowo opieki rodzicielskiej. Wyróżnia się następujące typy rodzin zastępczych:
- 3.1.1 **rodzina zastępcza spokrewniona** – tworzona przez wstępnych lub rodzeństwo dziecka; przysługuje jej pomoc finansowa na utrzymanie dziecka,
- 3.1.2 **rodzina zastępcza niezawodowa** – tworzona przez osoby, które nie są wstępnymi lub rodzeństwem dziecka; przysługuje jej świadczenie pieniężne na pokrycie kosztów utrzymania każdego umieszczonego w niej dziecka; w rodzinie umieszcza się w tym samym czasie nie więcej niż 3 dzieci (z wyjątkiem licznego rodzeństwa),
- 3.1.3 **rodzina zastępcza zawodowa** – tworzona przez osoby, które nie są wstępnymi lub rodzeństwem dziecka; oprócz świadczenia pieniężnego na pokrycie kosztów utrzymania każdego umieszczonego w niej dziecka otrzymuje ona także wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji rodziny zastępczej; w rodzinie tej umieszcza się w tym samym czasie nie więcej niż 3 dzieci (z wyjątkiem licznego rodzeństwa); może działać m.in. jako:
- 3.1.3.1 **rodzina zastępcza zawodowa pełniąca funkcję pogotowia rodzinnego** – przyjmuje dziecko na podstawie orzeczenia sądu, w przypadku gdy dziecko zostało doprowadzone przez Policję lub Straż Graniczną, na wniosek rodziców dziecka lub innej osoby, w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia dziecka w związku z przemocą w rodzinie,
- 3.1.3.2 **rodzina zastępcza zawodowa specjalistyczna** – umieszcza się w niej w szczególności: dzieci legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, dzieci na podstawie art. 6 ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich (tekst jednolity Dz. U. 2018 poz. 969), małoletnie matki z dziećmi.
- 3.2 **Rodzinny dom dziecka** – tworzą małżonkowie lub osoba niepozostająca w związku małżeńskim. W tym samym czasie może w nim przebywać nie więcej niż 8 dzieci (z wyjątkiem licznego rodzeństwa).

- 4 **Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej** – osoba wyznaczona przez organizatora rodzinnej pieczy zastępczej obejmująca opieką rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka.
- 5 **Organizator rodzinnej pieczy zastępczej** – wyznaczona przez starostę jednostka organizacyjna powiatu lub podmiot (organizacje pozarządowe, osoby prawne, Kościół Katolicki oraz inne kościoły i związki wyznaniowe prowadzące działalność w zakresie wspierania rodziny, pieczy zastępczej lub pomocy społecznej), któremu powiat zlecił realizację tego zadania.
- 6 **Asystent rodziny** – osoba prowadząca pracę z rodziną przeżywającą trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych.
- 7 **Rodzina pomocowa** – rodzina czasowo sprawująca opiekę nad dzieckiem w przypadku niesprawowania jej przez rodzinę zastępczą lub prowadzącego rodzinny dom dziecka, w szczególności w związku z wypoczynkiem, udziałem w szkoleniach lub pobytem w szpitalu oraz nieprzewidzianych trudności lub zdarzeń losowych w rodzinie zastępczej lub rodzinnym domu dziecka.
- 8 **Rodzina wspierająca** – rodzina, która wspiera rodzinę naturalną dziecka, przeżywającą trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Przy współpracy asystenta rodziny pomaga w:
  - opiece i wychowaniu dziecka,
  - prowadzeniu gospodarstwa domowego,
  - kształtowaniu i wypełnianiu podstawowych ról społecznych.
- 9 **Adopcja** – nawiązany między przysposabiającym a przysposobionym stosunek prawnorodzinny podobny do stosunku między rodzicami a dziećmi. Rodzaje adopcji:
  - **przysposobienie pełne** – stanowi w polskim ustawodawstwie regułę. Osoba przysposobiona staje się członkiem rodziny przysposabiającego, a skutki przysposobienia rozciągają się również na całą rodzinę przysposabiającego tak, jak gdyby przysposobiony urodził się jako dziecko naturalne przysposabiającego. Powstają wzajemne prawa i obowiązki alimentacyjne, natomiast ustają prawa i zobowiązania wobec rodziny naturalnej dziecka. Przysposobienie pełne skutkuje najczęściej zmianą nazwiska dziecka i sporządzeniem nowego aktu urodzenia. Jest ono rozwiązywalne,
  - **przysposobienie niepełne** – powoduje powstanie stosunku rodzinnego tylko między przysposobianym i przysposabiającym. Nie rozciąga się na krewnych przysposabiającego. Akt urodzenia pozostaje bez zmian z wyjątkiem informacji o przysposobieniu,
  - **przysposobienie całkowite** – zwane również anonimowym, jest najdalej idącą postacią przysposobienia. Możliwe jest tylko wtedy, gdy rodzice dziecka przed sądem opiekuńczym wyrażą zgodę na przysposobienie swego dziecka w przyszłości, bez wskazania osoby przysposabiającej.

Schemat 4. Schemat systemu pieczy zastępczej w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1426, 1429.).

### 3.3 System pieczy zastępczej w świetle badań i statystyk

Rodzinna piecza zastępcza funkcjonuje w formie rodzin zastępczych spokrewnionych, niezawodowych i zawodowych, których według danych MRiPS na koniec 2022 r. było łącznie 35 723 oraz w formie rodzinnych domów dziecka – 787 placówek. Funkcję rodziny zastępczej pełniło 18 409 małżeństw i 17 032 samotnych osób<sup>6</sup>. Rodzinne domy dziecka prowadziło 666 małżeństw i 115 samotnych osób. W rodzinnej pieczy zastępczej przebywało 56 604 dzieci, co oznacza nieznaczny spadek w porównaniu z rokiem 2015 (56 986 dzieci). W Polsce działało także 1 320 placówek instytucjonalnej pieczy zastępczej, z tego 1 306 placówek opiekuńczo-wychowawczych, 11 regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych oraz 3 interwencyjne ośrodki preadopcyjne. Na koniec 2022 roku przebywało w nich łącznie 16 796 dzieci, co oznacza wyraźny spadek w porównaniu z rokiem 2015, kiedy ich liczba wynosiła 19,5 tys. W okresie 2015-2022 wskaźnik deinstytucjonalizacji (odsetek liczby dzieci przebywających w rodzinnej pieczy zastępczej w łącznej liczbie dzieci w pieczy zastępczej) zwiększył się z 74,5% do 77,1%.

**Tabela 3. Piecza zastępcza w Polsce – statystyki GUS**

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Rodziny zastępcze</b>	38 359	37 925	37 309	36 639	36 164	36 136	36 131	35 723
<b>Dzieci w rodzinach zastępczych</b>	53 808	53 185	52 009	51 285	50 972	50 983	51 495	50 979
<b>Rodzinne domy dziecka</b>	488	534	568	613	668	702	734	787
<b>Dzieci w rodzinnych domach dziecka</b>	3 178	3 359	3 712	4 003	4 486	4 789	5 161	5 625
<b>Ogółem dzieci w rodzinnej pieczy zastępczej</b>	56 986	56 544	55 721	55 288	55 458	55 772	56 656	56 604
<b>Wychowankowie instytucjonalnej pieczy zastępczej (stan na 31 grudnia)</b>	19 517	18 213	17 408	17 051	16 992	16 291	16 285	16 796
<b>Wskaźnik deinstytucjonalizacji</b>	74,5%	75,6%	76,2%	76,4%	76,5%	77,4%	77,7%	77,1%

Źródło: Informacja Rady Ministrów o realizacji w roku 2022 Ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, Warszawa, wrzesień 2023 roku.

Konieczność wsparcia systemu pieczy zastępczej została określona w założeniach interwencji zaplanowanej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 (PO WER). W programie wśród najważniejszych wyzwań dostrzeżono konieczność rozwoju usług społecznych, w tym ich deinstytucjonalizację. W diagnozie programu wskazano, że liczba rodzinnych form pieczy zastępczej oraz liczba asystentów rodziny jest niewystarczająca. W rezultacie w placówkach opiekuńczo-wychowawczych przebywało zdecydowanie zbyt wiele dzieci (ponad 20 tys.),

<sup>6</sup> BDL GUS, Informacje sygnałowe GUS nt. pieczy zastępczej w 2022 r.

które nie miały zagwarantowanego odpowiedniego poziomu opieki indywidualnej. Uznano przy tym za konieczne motywowanie samorządów i wzmacnianie ich potencjału kadrowego (m.in. poprzez szkolenia) dla rozwoju asystentury rodzinnej i ograniczania liczby placówek opiekuńczo-wychowawczych na rzecz rodzinnych form pieczy zastępczej<sup>7</sup>.

Także wyniki badań realizowanych w okresie, gdy było programowane wsparcie w PO WER wykazały znaczne zapotrzebowanie rodzin zastępczych na różnorakie formy pomocy, w tym: współpracę z koordynatorem pieczy zastępczej, udział w szkoleniach, korzystanie ze wsparcia specjalistycznego dla dzieci<sup>8</sup>. W komentarzu do wyników badania zauważono, że aby koordynatorzy pieczy zastępczej mogli efektywnie wspierać prowadzących rodzinne formy pieczy zastępczej, powinni oni prezentować odpowiedni poziom kompetencji i wiedzy, uczestniczyć w szkoleniach zawodowych, ale też posiadać szerokie i aktualne informacje na temat dostępnych form wsparcia dla rodzin zastępczych, w tym informacje na temat aktualnej oferty szkoleniowej. Powinni oni być w stanie wskazywać rodzinom, gdzie mogą i powinni korzystać z pomocy w celu rozwiązaniu napotkanych problemów (nie koniecznie sami muszą być w stanie je rozwiązać). Co więcej, koordynatorzy powinni mieć w tym aspekcie aktywną postawę wobec rodzin – proponować udział w dostępnych szkoleniach czy możliwych formach pomocy, a nie tylko reagować na zgłaszane im trudności.

Ważna dla rodzin zastępczych jest poprawa dostępu do szkoleń, głównie specjalistycznych, odpowiadających zakresem pojawiającym się nowym zjawiskom w obszarze wychowywania. Zainteresowane rodziny powinny mieć także dostęp do superwizji pracy wychowawczej. Autorzy cytowanego badania zwracali uwagę na pilną potrzebę uwzględnienia w systemie szkoleniowym tematów dotyczących sytuacji dzieci biologicznych rodziców zastępczych, a także udostępnienia form wsparcia skierowanych bezpośrednio do tych dzieci. Brak tego typu wsparcia może mieć negatywny wpływ na kondycję, a nawet trwałość rodzinnych form pieczy zastępczej. W systemie wsparcia rodzin zastępczych konieczne są również działania nakierowane na profilaktykę i rozwiązywanie problemów, które mogą pojawiać się wśród małżonków, którzy zdecydowali się na pełnienie roli rodziców zastępczych.

Podnoszenie kwalifikacji kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej także obecnie jest traktowane jako jeden z kluczowych czynników mogących rozwiązywać problemy identyfikowane w tym obszarze. Strategia Rozwoju Usług Społecznych<sup>9</sup> podkreśla, że od lat całość podejmowanych działań w obszarze polityki społecznej (w tym w sferze rozwoju usług pieczy zastępczej) jest podejmowanych przy uwzględnieniu idei deinstytucjonalizacji. Wśród działań niezbędnych do realizacji tej idei na pierwszym miejscu SRUS wymienia edukację wszystkich interesariuszy procesu deinstytucjonalizacji, w zakresie konieczności podejmowania działań zwiększających udział osoby w wyborze sposobu realizacji usług.

<sup>7</sup> Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 PO WER 2014-2020, 8 grudnia 2022, s. 12.

<sup>8</sup> Raport z badania ewaluacyjnego Programu Rozwoju Pieczy Zastępczej w m.st. Warszawie na lata 2013-2015, Public Profits, Poznań 2015.

<sup>9</sup> Strategia rozwoju usług społecznych, polityka publiczna do roku 2030 (z perspektywą do 2035 r.), Uchwała nr 135 Rady Ministrów z dnia 15 czerwca 2022 r.



Wsparciu deinstytucjonalizacji pieczy zastępczej został poświęcony Cel strategiczny 1: Zwiększenie udziału rodzin i rodzinnych form pieczy zastępczej w opiece i wychowaniu dzieci. Dla realizacji tego celu określono szereg kierunków działań, w tym kierunek 1. Rozwój usług profilaktycznych i bezpośrednich usług środowiskowych wspierających dzieci i rodzinę – m.in. przez zwiększenie liczebności i wzmocnienie kompetencji kadr systemu wsparcia rodziny. Strategia zakłada, że do 2035 roku odsetek dzieci przebywających w pieczy zastępczej, które wychowują się w rodzinnej pieczy zastępczej wzrośnie do 85%.

Instrumenty obowiązującego obecnie modelu pieczy nad dzieckiem, choć pozwalają na obejmowanie opieką coraz większej liczby podopiecznych, to wymagają zmian, gdyż obserwuje się braki w napływie kandydatów do sprawowania rodzinnej pieczy zastępczej, co przy jednoczesnym starzeniu się osób obecnie pełniących te role budzi uzasadniony niepokój na przyszłość<sup>10</sup>.

Autorzy innych badań<sup>11</sup> dodatkowo zauważają, że **część rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka rezygnuje z pełnienia tych funkcji**, zaś w części przypadków ze współpracy rezygnuje powiat. Jedną z najczęstszych przyczyn rezygnacji są trudności opiekuńczo-wychowawcze. Aby zapobiegać takim sytuacjom (i utrzymywać miejsca już istniejące) rekomenduje się zapewnienie dodatkowego wsparcia dla rodzin m.in. poprzez zwiększenie dostępu do szkoleń specjalistycznych oraz zwiększenie wsparcia specjalistów – psychologów i pedagogów, zwiększenie wsparcia koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej. W części powiatów **brak jest rodzin zastępczych zawodowych specjalistycznych**, w których można umieścić małe matki z dziećmi. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak chęci / zgody do pełnienia takiej funkcji. Zwiększenie liczby takich rodzin zastępczych zawodowych specjalistycznych może być jednak możliwe dzięki zorganizowaniu kampanii promocyjnych, zapewnieniu specjalistycznych szkoleń oraz zapewnieniu specjalistycznej pomocy psychologicznej i pedagogicznej. Problemem bywa także **niewystarczające wsparcie koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej** dla potrzebujących rodzin – zbyt rzadkie odwiedziny (koordynatorzy odwiedzają przydzielone im rodziny najczęściej raz w miesiącu). Powodem tego często jest limit rodzin przypadających na jednego koordynatora oraz brak środków na zatrudnienie dodatkowych osób. Autorzy badania rekomendują opracowanie standardów pracy koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, uwzględniających częstotliwość wizyt w zależności od rodzaju rodzin zastępczych i ich faktycznych potrzeb oraz uwzględnienie w ww. standardach wizyt osobistych oraz dokonywanych on-line. Większość powiatów ma na swoim terenie **rodziny niezawodowe, które chciałyby się przekształcić w zawodowe, jednak najczęściej proces ten trwa długo** nawet powyżej 3 lat. Warto zatem podjąć próby ułatwienia profesjonalizacji rodzinom niezawodowym, m.in. poprzez

<sup>10</sup> Stanowisko Koalicji na rzecz Rodzinnej Opieki Zastępczej, [Gazeta Prawna](#) (dostęp w dniu 22.02.2023).

<sup>11</sup> Wyniki badania „Rodzinna piecza zastępcza w powiatach województwa śląskiego w 2021 roku”, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego 2022.

zwiększenie dostępu do specjalistycznych szkoleń i doradztwa oraz umożliwienie wcześniejszego przekształcania na rodziny zastępcze zawodowe.

Szansę na rozwiązanie przynajmniej części spośród powyżej wskazanych problemów stanowi nowelizacja ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej<sup>12</sup>, która przyjęła rozwiązania mające na celu zwiększenie liczby rodzin zastępczych, przyspieszenie tempa deinstytucjonalizacji, polepszenie sytuacji pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej oraz zwiększenie adopcji dzieci starszych. Zostały znacznie podniesione wysokości wynagrodzeń dla rodzin zastępczych oraz wprowadzono elementy tzw. derejonizacji rodzinnej pieczy zastępczej, mającej skutkować usprawnieniem procesu uzyskiwania wstępnej kwalifikacji kandydatów do pełnienia funkcji rodziny zastępczej (lub prowadzenia rodzinnego domu dziecka) oraz podpisywania umów z kandydatami na rodziny zastępcze zawodowe (lub umów na prowadzenie rodzinnych domów dziecka).

Podsumowując, rodziny zastępcze, aby mogły kształtować pozytywne relacje z dziećmi, potrzebują wsparcia m.in. takiego jak<sup>13</sup>:

- stworzenie sieci punktów, udzielających (szczególnie potencjalnym rodzinom zastępczym i rodzinom działającym krótko) wsparcia pedagogicznego i psychologicznego dotyczącego procesu kształtowania relacji w obrębie nowopowstających rodzin zastępczych. Otrzymanie szybkiego wsparcia i wiedzy w jednym, dobrze znanym rodzicom zastępczym punkcie znacznie usprawniłoby funkcjonowanie samych rodzin oraz znacznie przyspieszyło proces kompensacji braków społecznych i ich podopiecznych, a przede wszystkim ułatwiłoby nawiązanie i realizację właściwych relacji w obrębie tych rodzin;
- łatwy i szybki dostęp do psychologa tak dla dzieci, jak i rodziców, którzy potrzebują szybkiego wsparcia psychologicznego. Teoretycznie jest on zagwarantowany prawnie, jednak w praktyce organizator pieczy zastępczej nie dysponuje wystarczająco dużym zespołem wykwalifikowanej kadry psychologicznej, co znacznie utrudnia dostęp do tego typu pomocy. Dodatkowym problemem jest fakt, że wsparcia psychologicznego rodzinie udziela psycholog, który wchodzi w skład zespołu oceniającego tę rodzinę. Rodzi to potencjalny problem konfliktu ról. Psycholog stawiany jest w podwójnej roli: osoby wspierającej i jednocześnie oceniającej, co nie wpływa pozytywnie na budowanie wzajemnego zaufania i otwarcie się rodziny na pomoc ze strony tej osoby;
- szybki dostęp do lekarzy specjalistów. Dzieci trafiające do rodzin zastępczych mają wiele problemów zdrowotnych, którymi wcześniej nikt się nie zajął. Część tych problemów może negatywnie oddziaływać na relacje rodzinne, zatem

<sup>12</sup> Zmiana ustawy uchwalona w dniu 7 października 2022 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 2140), wchodząca w życie 1 lutego 2023 r. (w odniesieniu do części artykułów od października 2022 r. do czerwca 2023 r.).

<sup>13</sup> Kulesza-Woroniczka I., Relacje w rodzinach zastępczych, Roczniki Nauk Społecznych, Tom 14(50) Nr 3 - 2022.

szybkie udzielenie pomocy ze strony specjalistów może mieć znaczący wpływ na komfort życia rodziny i relacje w niej zachodzące<sup>14</sup>;

- powinny powstać regionalne i ogólnopolskie platformy informacyjne, za pośrednictwem których rodzice zastępczy mogliby otrzymać informacje dotyczące sposobu budowania właściwych relacji rodzinnych, a także doraźne wsparcie psychologiczne w sytuacji nagłego kryzysu pojawiającego się w rodzinie. Platformy te byłyby bazą informacji odnoszących się do możliwych form wsparcia rodziny, dostępnych specjalistów oraz możliwości szybkiego uzyskania pomocy (informacji) w sytuacjach kryzysowych. Obecnie dostępność informacji dotyczących wsparcia rodzin zastępczych oraz ich podopiecznych opiera się głównie na kanałach nieformalnych.

---

<sup>14</sup> Inne badanie wykazało, że co piąte dziecko umieszczone w rodzinnej pieczy zastępczej wymaga specjalistycznych badań diagnostyczno-medycznych. Rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka zgłaszają trudności w dostępie do specjalistycznej diagnostyki i leczenia. Wszystkie powiaty potwierdziły fakt korzystania przez rodziny zastępcze i rodzinne domy dziecka z prywatnych wizyt u lekarzy specjalistów. Tylko nieco ponad połowa organizatorów rodzinnej pieczy zastępczej zapewnia dzieciom umieszczonym w rodzinnej pieczy zastępczej stały dostęp do pedagoga, zaś stały dostęp do psychologa zapewnia 90% organizatorów (wyniki badania „Rodzinna piecza zastępcza w powiatach województwa śląskiego w 2021 roku” – op. cit.).

## 4 Wsparcie systemowe z EFS na rzecz kadr systemu pieczy zastępczej

### 4.1 Charakterystyka wsparcia

Wsparcie szkoleniowe dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego i kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej<sup>15</sup> było udzielone m.in. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 w Działaniu 2.8 Rozwój usług społecznych świadczonych w środowisku lokalnym (Priorytet inwestycyjny 9iv). Konieczność zapewnienia tego typu wsparcia wynikała z ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, było także umotywowane analizą potrzeb w tym środowisku. Podnoszenie kwalifikacji kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej miało za zadanie przyczynić się do zwiększenia jakości i efektywności usług oferowanych rodzinom i dzieciom umieszczonym w pieczy zastępczej.

W ramach Działania 2.8 PO WER zostały ogłoszone dwa konkursy na „Szkolenie kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej w zakresie realizacji ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej”, które pozwoliły dofinansować łącznie 8 projektów – po dwa w każdym z czterech wyróżnionych makroregionów, na terenie których zaplanowano realizację szkoleń:

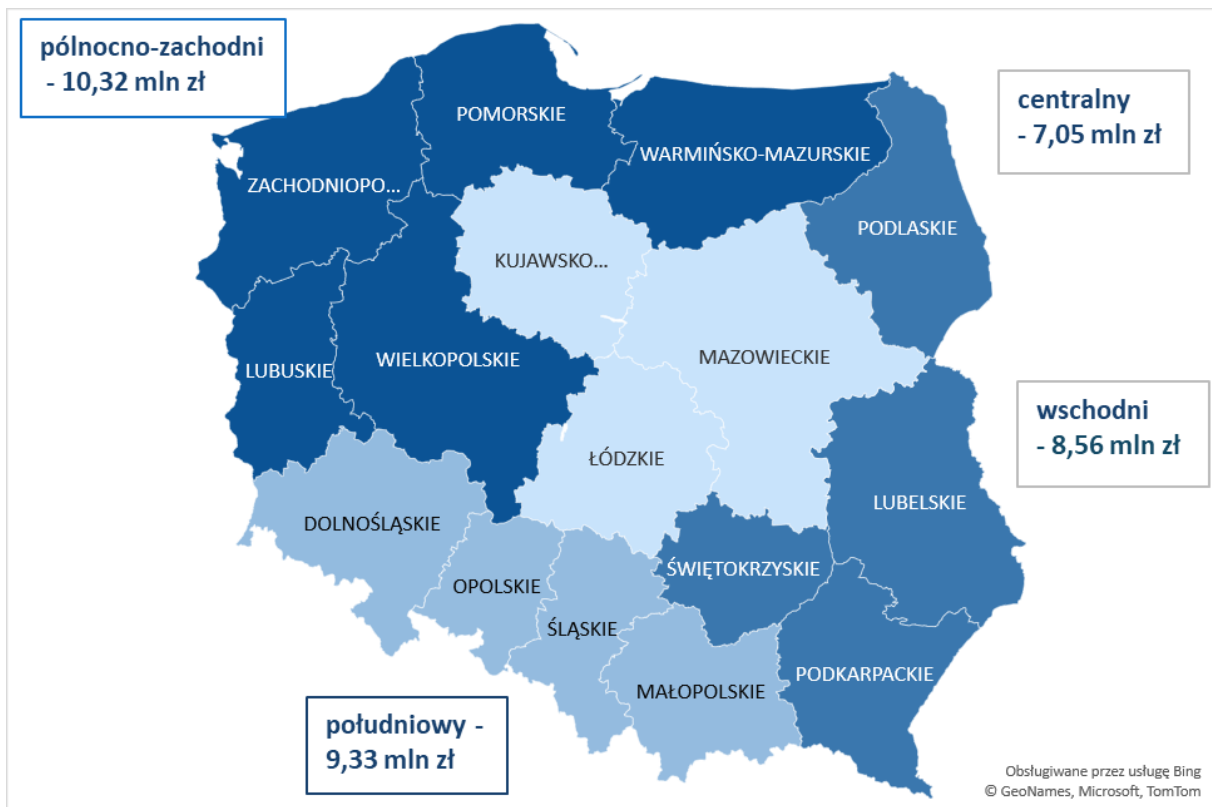
- makroregion centralny – województwa: łódzkie, mazowieckie, kujawsko-pomorskie;
- makroregion południowy – województwa: małopolskie, śląskie, dolnośląskie, opolskie;
- makroregion wschodni – województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie;
- makroregion północno-zachodni – województwa: lubuskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie.

Projekty o ogólnej wartości 35,3 mln zł zostały dofinansowane kwotą 29,7 mln zł. Zostało w nich założone objęcie szkoleniami co najmniej 20 tys. osób. Do dnia 30.10.2023 r. wsparło przeszło 21 tys. pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, spośród których blisko 20 tys. podniosło swoje kompetencje w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej.

---

<sup>15</sup> Pisząc o wsparciu w Działaniu 2.8 kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej mamy na myśli zarówno pracowników instytucji, jak i osoby sprawujące rodzinną pieczę zastępczą. W dalszej części raportu łącznie określamy je mianem „kadry systemu wsparcia pieczy zastępczej”.

## Mapa 1. Wartość projektów w makroregionach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie SL 2014 (Lista projektów realizowanych z EFS w Polsce w latach 2014-2020 - stan na 1 lutego 2023 r.).

**Tabela 4. Projekty wsparte w Działaniu 2.8 PO WER - „Szkolenie kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej w zakresie realizacji ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej”**

Numer umowy	Makroregion*	Projekt	Beneficjent	Wartość (mln zł)	Okres realizacji projektu	Osoby przeszkolone ***
POWR.02.08.00-0002/16	północno-zachodni	„Dla rodziny” - doskonalenie zawodowe kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej	Stowarzyszenie SOS dla rodziny	5,19	2017-07-01–2021-12-31**	3 072
POWR.02.08.00-0003/16	południowy	Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej	Województwo małopolskie/ ROPS w Krakowie	4,93	2017-09-01–2020-08-31	2 597
POWR.02.08.00-0005/16	centralny	Akademia wspierania rodziny i pieczy zastępczej	Wyższa Szkoła Pedagogiczna im J. Korczaka w Warszawie	3,01	2017-07-01–2022-06-30	2 708
POWR.02.08.00-0010/16	wschodni	Bliżej rodziny – szkolenia dla kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej	Województwo podkarpackie - ROPS w Rzeszowie	4,34	2017-06-01–2019-05-31**	2 450
POWR.02.08.00-0027/19	centralny	Szkolenie kadr pieczy zastępczej	Akademia Kultury Informacyjnej	4,04	2019-08-01–2023-10-31	2 293
POWR.02.08.00-0031/19	południowy	Doskonalenie kompetencji kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej	Województwo śląskie - ROPS Województwa Śląskiego	4,40	2020-09-01–2022-11-30	2 202
POWR.02.08.00-0034/19	północno-zachodni	Partnerstwo dla rodziny	Województwo wielkopolskie - ROPS w Poznaniu	5,13	2019-10-01–2023-06-30	2 568
POWR.02.08.00-0035/19	wschodni	Rozwój kadr systemu rodziny i pieczy zastępczej	Lubelski Park Naukowo Technologiczny SA	4,22	2019-07-01–2021-08-31**	2 110

\* Wyróżnione makroregiony obejmują obszar województw: centralny: łódzkie, mazowieckie, kujawsko-pomorskie; południowy: małopolskie, śląskie, dolnośląskie, opolskie; wschodni: lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie; północno-zachodni: lubuskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie.

\*\* Projekty zakończone (w SL 2014 oznaczone jako charakteryzujące się zakończonym finansowaniem).

\*\*\* Założone w konkursach minimalne liczby osób, które mają zostać objęte szkoleniem.

Źródło: SL 2014 (Lista projektów realizowanych z Funduszy Europejskich w Polsce w latach 2014-2020 - stan na 1 lutego 2023 r.) oraz Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia (s. 6-7).

## 4.2 Komplementarność

Wsparcie szkoleniowe dla przedstawicieli kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej, oferowane w Działaniu 2.8 PO WER, jest częścią szerszych działań nakierowanych na zwiększenia jakości i efektywności usług oferowanych rodzinom i dzieciom umieszczonym w pieczy zastępczej.

Wszystkie RPO w okresie 2014-2020 wspierały przedsięwzięcia obejmujące różnego rodzaju działania zmierzające do zwiększenia jakości i dostępności usług wspierania rodziny i deinstytucjonalizacji systemu pieczy zastępczej. Inaczej jednak niż w Działaniu 2.8 PO WER, nie koncentrowały się one na szkoleniu wszystkich typów kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej (ten typ wsparcia, o ile w ogóle występował, to miał znaczenie drugorzędne), a przede wszystkim na objęciu rodzin wsparciem (konsultacjami i specjalistycznym poradnictwem), któremu tylko w części przypadków towarzyszyło wsparcie kadr systemu pieczy zastępczej i wsparcia rodziny. To wsparcie kadr (w ramach RPO) było kierowane przede wszystkim do osób sprawujących rodzinną pieczę zastępczą, a tylko w mniej licznych przypadkach także do przedstawicieli innych instytucji. Wśród kategorii kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej, do których kierowano wsparcie z poziomu regionalnego, można wymienić grupy:

- osoby sprawujące rodzinną pieczę zastępczą: rodziny zastępcze oraz osoby prowadzące rodzinne domy dziecka;
- kandydaci do sprawowania rodzinnej pieczy zastępczej;
- pracownicy Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie i Centrów Wspierania Rodziny;
- dyrektorzy placówek opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego.

Biorąc pod uwagę zakres wsparcia w Działaniu 2.8 PO WER można zatem ocenić, że było ono komplementarne wobec wsparcia oferowanego z poziomu regionalnego. Co więcej, można przypuszczać, że poprzez szkolenie kadr mogło ono wspomagać realizację projektów nakierowanych na rozwój usług społecznych skierowanych do dzieci przebywających w rodzinnej pieczy zastępczej oraz do osób w ich otoczeniu.

Wyniki dostępnych ewaluacji wsparcia w RPO obszaru pieczy zastępczej pokazują, że odbiorcy wsparcia (głównie rodziny zastępcze) swój udział w projektach oceniają bardzo pozytywnie i widzą ich realny wpływ na funkcjonowanie rodziny. Odbiorcy usług wsparcia rodzinnych form systemu pieczy zastępczej w projektach dofinansowanych w RPO Województwa Podlaskiego aż w 81% dopasowanie usługi do potrzeb ocenili jakie duże lub bardzo duże. Rodzice zastępczy podkreślali wpływ otrzymanych usług na rozwiązywanie napotykanym problemów wychowawczych. Szczególnie cenna była dostępność konsultacji psychologicznych oraz warsztatów grupowych<sup>16</sup>. Wyraźny aspekt wsparcia kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej widać także w projektach RPO województw: dolnośląskiego (Dz.

<sup>16</sup> Por. „Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014-2020 na rozwój usług i infrastruktury społecznej”, PAG Uniconsult i Badania Społeczne MSK, październik 2022, s. 145-147.

9.2. Dostęp do wysokiej jakości usług społecznych), łódzkiego (Dz. 9.2. Usługi na rzecz osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym), mazowieckiego (Dz. 9.2. Usługi społeczne i usługi opieki zdrowotnej) i śląskiego (Dz. 9.2. Dostępne i efektywne usługi społeczne i zdrowotne).

Doskonalenie przedstawicieli kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej jest jednym z elementów działań założonych w poszczególnych 16 województw Programach Wspierania Rodziny i Systemu Pieczy Zastępczej (opracowanych przez Regionalne Ośrodki Pomocy Społecznej). Wśród źródeł finansowania są wskazywane środki własne samorządu wojewódzkiego (kierowane do ROPS oraz do organizacji pozarządowych w ramach Otwartych Konkursów Ofert). Działania statutowe ROPS obejmują organizowanie szkoleń i innego wsparcia dla kadr m.in. instytucji działających na rzecz rodzin, osób funkcjonujących w obszarze pieczy zastępczej i adopcji. Ponadto, szkolenia do tej grupy są finansowane także m.in. ze środków samorządów gminnych i powiatowych oraz podmiotów pozarządowych.

Działania na rzecz wspierania systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej oparte są zarówno na środkach unijnych, jak i krajowych, przy czym precyzyjne określenie udziałów tych grup jest bardzo trudne. Szacuje się jednak, że udział środków europejskich jest bardzo znaczny, przewyższający udział krajowy<sup>17</sup>.

#### 4.3 Stopień realizacji wskaźników

Realizacja nie wszystkich analizowanych projektów została dotąd zakończona. W przypadku większości przedsięwzięć założone w umowach wartości docelowe wskaźników zostały już osiągnięte, a nawet przekroczone. Również wartości docelowe wskaźników (zarówno produktu, jak i rezultatu), założone w PO WER dla tego typu przedsięwzięć już obecnie zostały zrealizowane.

Wskaźnik produktu „Liczba pracowników instytucji systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej objętych wsparciem w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej” zgodnie z PO WER powinien osiągnąć wartość 20 000<sup>18</sup>, podczas gdy w podpisanych umowach została założona wartość wyższa – 20 802, a beneficjenci osiągnęli jak dotąd wartość 21 165 (w projektach niezakończonych wartości osiągnięte mogą jeszcze ulec zwiększeniu).

<sup>17</sup> Przykładowo, realizacja Wojewódzkiego Programu Wspierania Rodziny i Systemu Pieczy Zastępczej Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2021-2027 została w około 70% oparta o środki UE. W przypadku programu wielkopolskiego (na lata 201-2025) ten udział wynosi około 74%.

<sup>18</sup> PO WER 2014-2020, Załącznik 2a do SZOOP Tabela wskaźników rezultatu bezpośredniego i produktu dla działań i poddziałań (Wersja 30 Warszawa, 29 czerwca 2023 r.).



**Tabela 5. Realizacja wskaźnika produktu - liczba pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej objętych wsparciem w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej**

Numer umowy	Makroregion	Beneficjent	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta	Realizacja
POWR.02.08.00-00-0002/16	północno-zachodni	Stowarzyszenie SOS dla rodziny	3 080	3 342	108,5%
POWR.02.08.00-00-0003/16	południowy	Województwo małopolskie/ ROPS w Krakowie	2 600	3 825	147,1%
POWR.02.08.00-00-0005/16	centralny	Wyższa Szkoła Pedagogiczna im J. Korczaka w Warszawie	2 708	2 427	89,6%
POWR.02.08.00-00-0010/16	wschodni	Województwo podkarpackie - ROPS w Rzeszowie	2 500	4 138	165,5%
POWR.02.08.00-00-0027/19	centralny	Akademia Kultury Informacyjnej	2 520	1 240	49,2%
POWR.02.08.00-00-0031/19	południowy	Województwo śląskie - ROPS Województwa Śląskiego	2 202	2 562	116,3%
POWR.02.08.00-00-0034/19	północno-zachodni	Województwo wielkopolskie - ROPS w Poznaniu	3 082	3 631	117,8%
POWR.02.08.00-00-0035/19	wschodni	Lubelski Park Naukowo Technologiczny SA	2 110	0	0,0%
<b>Suma</b>			<b>20 802</b>	<b>21 165</b>	<b>101,7%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Zamawiającego (stan na 31.08.2023).

Bardzo podobny, wysoki poziom realizacji dotyczy wskaźnika rezultatu: „Liczba pracowników instytucji systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej, którzy podnieśli kompetencje w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej”. Wartość założona w PO WER to 19 000, w zawartych umowach beneficjenci zadeklarowali poziom 19 890 osób, zaś dotąd osiągnęli 19 885 (po zakończeniu realizacji wszystkich projektów wartość osiągnięta może jeszcze wzrosnąć).

**Tabela 6. Realizacja wskaźnika rezultatu - liczba pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, którzy podnieśli kompetencje w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej**

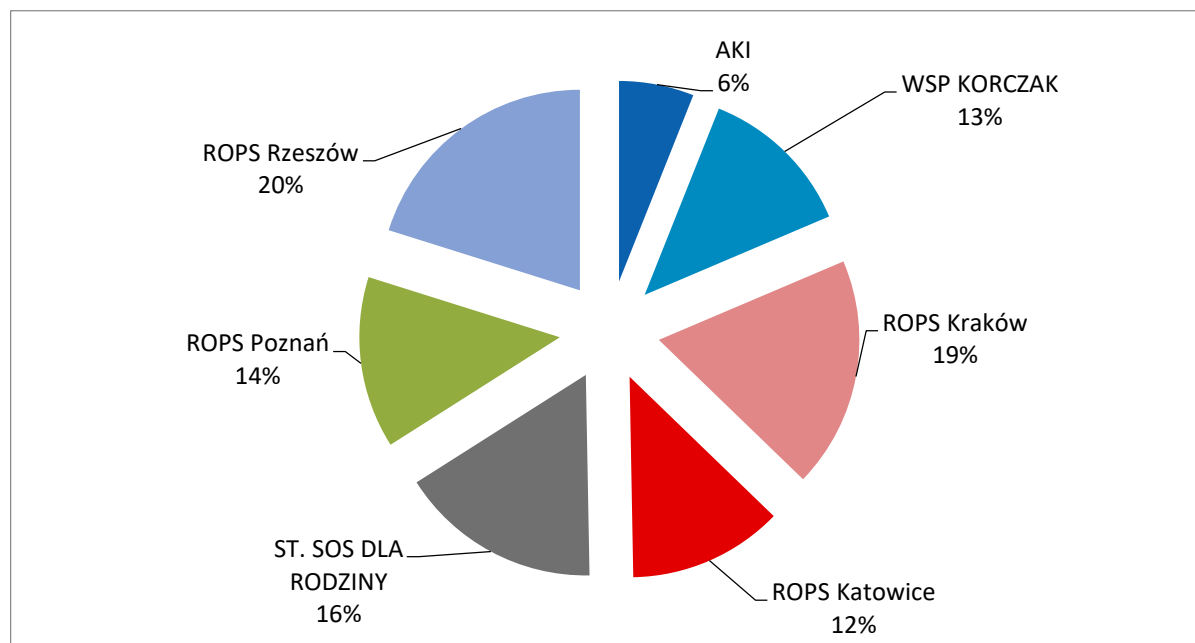
Numer umowy	Makroregion	Beneficjent	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta	Realizacja
POWR.02.08.00-00-0002/16	północno-zachodni	Stowarzyszenie SOS dla rodziny	2 926	3 342	114,2%
POWR.02.08.00-00-0003/16	południowy	Województwo małopolskie/ ROPS w Krakowie	2 470	3 750	151,8%
POWR.02.08.00-00-0005/16	centralny	Wyższa Szkoła Pedagogiczna im J. Korczaka w Warszawie	2 573	2 427	94,3%

Numer umowy	Makroregion	Beneficjent	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta	Realizacja
POWR.02.08.00-00-0010/16	wschodni	Województwo podkarpackie - ROPS w Rzeszowie	2 376	4 049	170,4%
POWR.02.08.00-00-0027/19	centralny	Akademia Kultury Informacyjnej	2 520	725	28,8%
POWR.02.08.00-00-0031/19	południowy	Województwo śląskie - ROPS Województwa Śląskiego	2 092	2 378	113,7%
POWR.02.08.00-00-0034/19	północno-zachodni	Województwo wielkopolskie - ROPS w Poznaniu	2 928	3 214	109,8%
POWR.02.08.00-00-0035/19	wschodni	Lubelski Park Naukowo Technologiczny SA	2 005	0	0,0%
<b>Suma</b>			<b>19 890</b>	<b>19 885</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Zamawiającego (stan na 31.08.2023).

Można mówić o dość znacznych dysproporcjach w poziomie realizacji wskaźników w poszczególnych makroregionach. Wskaźnik rezultatu został wyraźnie przekroczony w projektach realizowanych na terenie makroregionu północno-zachodniego i południowego. Nie osiągnięto wartości docelowych w makroregionie centralnym. Większość szkoleń Beneficjenci realizowali własnymi zasobami, zlecenie realizacji szkoleń firmom zewnętrznym zdarzało się stosunkowo rzadko.

#### Wykres 1. Odsetek osób przeszkolonych przez beneficjentów pieczy zastępczej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanej przez Zamawiającego (stan na 20.07.2023) (n=20 535).

Wszyscy beneficjenci prowadzili ewaluacje wewnętrzne. Przede wszystkim były to ankiety do wypełnienia przez uczestników bezpośrednio po szkoleniu. W ramach ewaluacji prowadzono

spotkania podsumowujące lub sporządzano raporty wewnętrzne. Jednak działania te były bardzo zróżnicowane, bez zachowania żadnych form standaryzacji.

#### 4.4 Bariery realizacyjne

Aby właściwie zinterpretować poziom realizacji wskaźników należy spojrzeć na bariery realizacyjne z jakimi mierzyli się beneficjenci. Jedną z trudności w realizacji projektu, identyfikowaną wśród beneficjentów, zwłaszcza tych nie będących częścią systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej jest wyzwanie w ułożeniu współpracy z pozostałymi partnerami projektu, w tym egzekwowaniu zasad współpracy i wynikających z niej obowiązków.

Zgodnie z wymogami konkursów, w ramach których wybrano do realizacji projekty będące przedmiotem ewaluacji, mogły one być realizowane w partnerstwie. Partnerzy wnosili do projektu swoje zasoby - organizacyjne, techniczne i/lub finansowe, personel, adekwatnie do poziomu zaangażowania i zakresu udziału poszczególnych partnerów w projekcie. Warunki współpracy każdorazowo określano w umowie partnerstwa lub w zawartym pisemnym porozumieniu, które zawierać powinno takie elementy będącym przedmiotem oceny przez Instytucję Organizującą Konkursy (IOK), jak<sup>19</sup>:

- przedmiot porozumienia albo umowy,
- prawa i obowiązki stron,
- zakres i formę udziału poszczególnych partnerów w projekcie,
- partnera wiodącego (lidera) uprawnionego do reprezentowania pozostałych partnerów projektu,
- sposób przekazywania dofinansowania na pokrycie kosztów ponoszonych przez poszczególnych partnerów projektu, umożliwiającą określenie kwoty dofinansowania udzielonego każdemu z partnerów,
- sposób postępowania w przypadku naruszenia lub niewywiązywania się stron z porozumienia lub umowy,
- sposób egzekwowania przez wnioskodawcę od partnerów projektu skutków wynikających z zastosowania reguły proporcjonalności z powodu nieosiągnięcia założeń projektu z winy partnera.

Pomimo jednak zawarcia porozumień/umów, określających wzajemnie prawa i obowiązki partnerów, w trakcie realizacji projektów pojawiały się trudności we wzajemnej współpracy. W przypadku jednego z beneficjentów brak właściwej współpracy (bierną postawę i brak woli współpracy) doprowadził do rozwiązania umowy o dofinansowanie, z uwagi na to, że Partner wiodący nie spełniał samodzielnie warunków określonych w regulaminie konkursu

<sup>19</sup> Regulamin konkursu (POWR.02.08.00-IP.03-00-001/16/ POWR.02.08.00-IP.03-00-001/18) Szkolenie kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej w zakresie realizacji ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Oś priorytetowa II - Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji Działania 2.8 Rozwój usług społecznych świadczonych w środowisku lokalnym

co do doświadczenia w realizacji usług szkoleniowych z zakresu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz dysponowania trenerami, realizującymi szkolenia z obszaru tematycznego konkursu, doświadczeniem tym dysponował partner. Kolejny z beneficjentów wskazuje na trudności we współpracy z pierwotnym partnerem (które w efekcie doprowadziły do rozwiązania umowy partnerstwa i zawiązanie nowego partnerstwa), polegające na zbytnej autonomii i podejmowania prób decydowania za lidera projektu, a także na brak wystarczającej znajomości systemu, jego specyfiki, i związane z tym trudności w docieraniu do potencjalnych uczestników szkoleń.

Inni beneficjenci spoza systemu nie identyfikowali większych trudności i ich ocena współpracy z partnerami jest pozytywna. Wskazują oni, że sukces w tej sferze zależy od ustalenia wspólnych celów, określenia jasnych i klarownych zasad współpracy ustalonych na początku realizacji przedsięwzięcia oraz odpowiednio sporządzonej umowy partnerskiej określającej prawa oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności wszystkich partnerów.

Wydaje się, że kluczem do ułożenia właściwej współpracy jest dobrze skonstruowana umowa partnerstwa. Pomysłem wartym rozważenia byłoby przygotowanie przez IOK bardziej szczegółowych wytycznych i rekomendacji np. w postaci dobrych praktyk odnośnie konstrukcji takich umów, a nie ograniczających się do określenia minimalnych elementów takiej umowy partnerstwa. Warto byłoby tu skorzystać z doświadczeń różnych instytucji zarówno ze szczebla centralnego, jak i regionalnego, mającego wiedzę na temat różnorodnych problemów pojawiających się w realizacji projektów w partnerstwie – nie tylko projektów szkoleniowych, bowiem trudności i wyzwania wynikające z partnerstw są w zasadzie uniwersalne.

---

*„Przede wszystkim jasne i klarowne zasady współpracy na samym początku realizacji projektu. To odpowiednio sporządzona umowa partnerska i bieżąca współpraca w trakcie realizacji projektu i angażowanie partnera we wszystkie działania, które występują, nawet gdy nie są do niego przypisane.”*  
[IDI z beneficjent]

---

Zawiązane partnerstwa w projekcie oceniane są, co do zasady bardzo pozytywnie, przez projektodawców rekrutujących się z grona ROPS. Wskazują również na dodatkową wartość wynikającą z realizacji projektu w partnerstwie - możliwość nawiązania kontaktów zawodowych i współpracy ze swoimi odpowiednikami w innych województwach, okazję do wymiany know-how, przyjrzenia się różnym strategiom rozwiązywania problemów społecznych, uczenia się od siebie nawzajem. Podkreślano, że partnerstwo instytucji, funkcjonujących w jednej rzeczywistości, działających w tym samym systemie, na tych samych zasadach, mających podobny profil działania i podobne obowiązki, mierzących się z podobnymi problemami, znacząco przyczynia się do tego, że współpraca między partnerami była efektywna, co nie znaczy, że zupełnie bezproblemowa. Jednak jeśli pojawiały się jakieś wyzwania, to raczej na poziomie formalnym, związanymi z obciążeniami dla Partnera wiodącego (np.: wprowadzaniem danych do SL czy organizowaniem procedury zamówień publicznych dla wszystkich partnerów projektu, różnej sprawności poszczególnych

województw skupionych w makroregionach w realizacji wskaźników), a nie wizji dotyczącej realizacji zadań.

Choć współpracę wśród podmiotów realizujących dany projekt oceniano pozytywnie, i co do zasady potwierdzano potrzebę realizacji projektów w formule partnerskiej, to jednocześnie przyznawano, że projekty szkoleniowe w zupełności mogłyby być realizowane indywidualnie, jako, że każdy z ROPS realizował projekt jedynie na terenie swojego województwa. Każda z opcji: samodzielna realizacja lub współpraca w partnerstwie jest zdaniem naszych rozmówców z ROPS możliwa. Przy czym skłaniają się raczej ku stwierdzeniu, że w przypadku projektów szkoleniowych ROPS powinny raczej realizować je samodzielnie na terenie własnego województwa, natomiast współpraca z instytucjami z grona ROPS z innych województw zawiązywana powinna być w projektach mających na celu wypracowanie nowych modeli działania, poszukujących optymalnych rozwiązań zdiagnozowanych problemów oraz służących identyfikowaniu dobrych praktyk. Pewnym wyzwaniem mogło być również formalne określenie w regulaminie konkursu max. liczby partnerów do czterech (Lider i 3 Partnerów). W przypadku makroregionu północno-zachodniego składającego się z 5 województw, projekt był realizowany przez 4 instytucje (ROPS), trzy spośród nich organizowały szkolenia w swoim województwie, wyjątkiem był ROPS w Gdańsku, który realizował projekt w województwie pomorskim i na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Włączenie kolejnego partnera do projektu (ROPSu w Olsztynie) nie było możliwe z powodów formalnych. ROPS w Gdańsku wywiązał się z realizacji szkoleń w innym niż macierzyste województwie, aczkolwiek jego przedstawiciel wskazywał, że efektywniejsze i sprawniejsze w zarządzaniu byłoby partnerstwo składające się z 5 partnerów - 5 ROPS. Realizacja projektu w 2 województwach rodziła konieczność sprostania wyzwaniom związanym m.in. z poznaniem specyfiki regionu, z poznaniem instytucji działających w systemie i jego otoczenia, z budową w województwie warmińsko-mazurskim swojej marki.

Część projektów realizowana była w czasie wybuchu pandemii Covid-19, co wiązało się z utrudnieniami z uwagi na sytuację epidemiologiczną i związane z tym obostrzenia. Szkolenia planowane jako stacjonarne musiały zostać realizowane zdalnie. Formuła tych szkoleń, była mniej atrakcyjna dla potencjalnych uczestników, dla których niezwykle cenne w szkoleniach była możliwość bezpośredniego kontaktu z trenerem i innymi uczestnikami, wymiana doświadczeń, a także możliwość doskonalenia umiejętności i zdobywania wiedzy w bezpośrednim kontakcie. Zmiana formuły szkoleń wymusiła zmianę rodzaju ćwiczeń i elementów pracy warsztatowej, co w opinii uczestników było mniej efektywne. Problemy techniczne – zrywanie połączeń, problemy z kamerą i mikrofonem dodatkowo utrudniały i demotywowały do udziału w szkoleniach on-line. Niemniej jednak w tamtym okresie, realizacja szkoleń zdalnych czy e-learningowym była właściwie jedyną możliwością nabywania kompetencji i wiedzy, i w opinii odbiorców, była to cenne. Fakt przeniesienia oferty „do internetu” był także wyzwaniem dla Beneficjentów, bo o ile szkolenia e-learningowe funkcjonowały od dość dawna na rynku, to te organizowane w formule zdalnej upowszechniły się dopiero w wyniku COVID-19. Platformy komunikacyjne rozwijały

funkcjonalności swoich systemów dostosowując je do zwiększonego zainteresowania i potrzeb odbiorców. Z uwagi na pandemię COVID-19 została przedłużona realizacja projektu „Akademia wspierania rodziny i pieczy zastępczej” Wyższej Szkoły Pedagogicznej im J. Korczaka w Warszawie. Znacząco to jednak utrudniło realizację innego projektu, realizowanego przez Akademię Kultury Informacyjnej. Realizacja w tym samym czasie dwóch podobnych projektów szkoleniowych, kierowanych do tych samych grup docelowych, o tym samym zakresie tematycznym szkoleń oraz realizowanych w podobnej formule (przede wszystkim on-line) wpłynęło na brak możliwości osiągnięcia założonej liczby osób objętych wsparciem.

*„I tu nadal [realizacja] jest bardzo trudna, ponieważ ministerstwo w tym samym czasie prowadziło dwa projekty o tej samej tematyce, więc nasz projekt był drugim projektem i mamy pod górkę, ponieważ projekt, który był wcześniej, z wcześniejszego konkursu z uwagi na COVID też został przedłużony i ta sama tematyka projektowa powoduje, że osoby nie chcą się zapisywać.” [IDI Beneficjent]*

Kolejne wyzwanie związane z realizacją projektów wiązało się z napaścią Rosji na Ukrainę. Konieczność udzielenia pomocy napływającym do Polski uciekinierom z terenów objętych walkami i obciążenia pracowników systemu z tego tytułu dodatkową pracą przy obsłudze i pomocy uchodźcom, siłą rzeczy powodowała odkładanie w czasie udziału w szkoleniach lub całkowitą z nich rezygnację.

Kolejną grupą trudności w realizacji projektów szkoleniowych są te związane są z ich warstwą organizacyjną, do najczęstszych problemów należą:

- brak zgłoszeń na szkolenia lub zbyt małą liczbę potencjalnych kandydatów uniemożliwiająca realizację zaplanowanych szkoleń (odwoływanie szkoleń),
- konieczność przeprowadzania dodatkowych rekrutacji,
- rezygnacje z udziału w szkoleniach w ostatniej chwili lub brak powiadomienia organizatora szkoleń o rezygnacji, co generuje to konieczność ponoszenia kosztów noclegu czy wyżywienia w sytuacji, gdy nie udaje się znaleźć zastępstwa oraz obciąża dodatkową pracą pracowników rekrutujących osoby z list rezerwowych),
- trudność w pozyskaniu do projektu nowych osób - zgłaszanie się osób, które wsparcie w ramach projektu już otrzymały,
- trudności w rekrutacji określonych grup docelowych (np. z otoczenia systemu, rodzin zastępczych),
- niechęć pracodawców do delegowania swoich pracowników na szkolenia lub brak możliwości właściwej organizacji pracy instytucji/placówki związana z ew. udziałem w szkoleniach kadry pracowniczej,
- problemy z wyborem wykonawców realizujących usługi szkoleniowe - brak ofert, oferty przekraczające budżet, odstąpienie od podpisania umowy przez Wykonawcę na usługę organizacji szkoleń, obejmującą zapewnienie trenerów,
- obiektywne trudności związane z obsługą trenerską np. choroba, wydarzenia losowe.

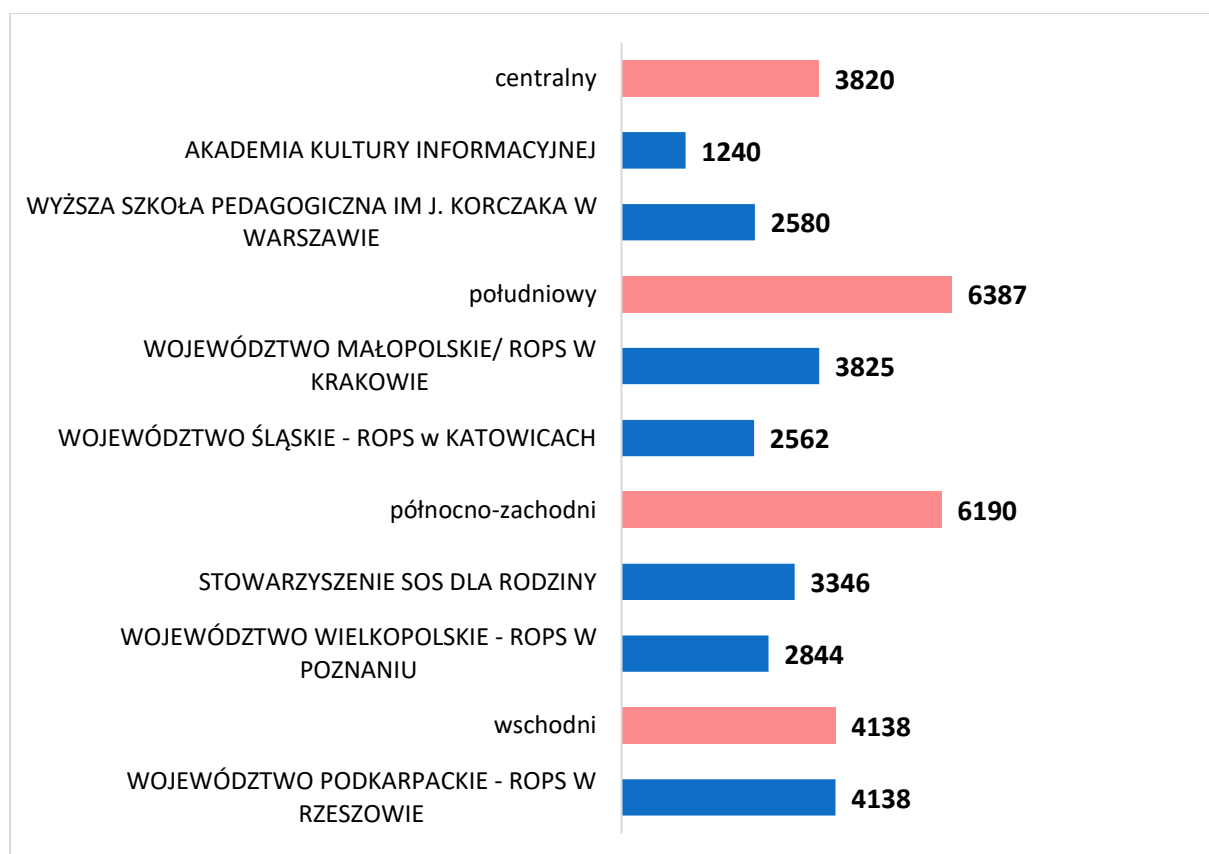
W opinii beneficjentów ww. trudności to standardowe problemy, które zdarzają się podczas organizacji szkoleń i warsztatów, i w zasadzie są nie do uniknięcia. Wskazane wyżej

trudności, zdaniem projektodawców nie miały większego wpływu na właściwą realizację projektów szkoleniowych, wybranych do realizacji w ramach konkursów: „Szkolenia kadr systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej w zakresie realizacji ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej” współfinansowanych z Działania 2.8 POWER.

## 5 Charakterystyka odbiorców wsparcia

łącznie w szkoleniach w ramach realizowanych projektów<sup>20</sup> wzięło udział 20 535 (17 823 uczestników nie powtarzających się)<sup>21</sup>. Najwięcej osób zostało przeszkolonych w makroregionie południowym oraz północno-zachodnim. W makroregionie centralnym przeszkolono najmniejszą liczbę osób.

**Wykres 2. Liczba pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, którzy podnieśli kompetencje w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej – makroregiony i beneficjenci**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych przekazanej przez Zamawiającego (stan na 20.07.2023).

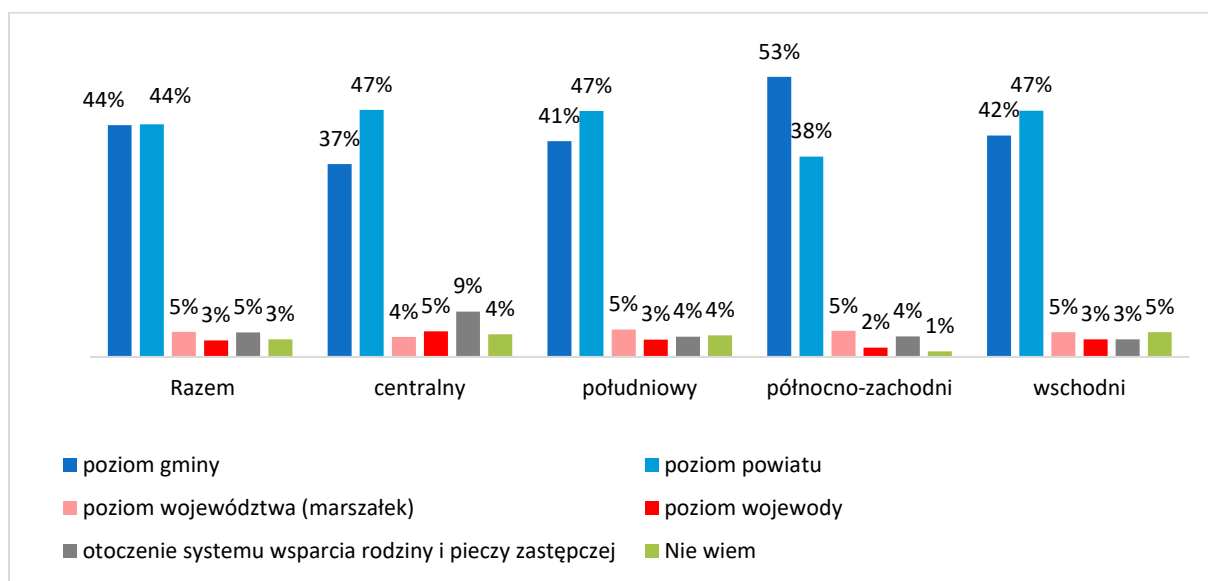
<sup>20</sup> W rozdziale tym prezentowane są dane na dzień 20.07.2023 roku, stosownie do bazy przekazanej przez Zamawiającego, która stanowiła podstawę prowadzonych w badaniu analiz. Liczba uczestników na dzień 30 października 2023 roku wynosiła 21 165 osób. Choć wzrosła liczba uczestników, to jednak prezentowane prawidłowości, z uwagi, że analizy prowadzone były na całej populacji nie powinny ulec zmianie.

<sup>21</sup> Liczba uczestników powtarzających się była monitorowana zgodnie z wytycznymi monitorowania - jedna osoba mogła być wykazywana w danym projekcie wyłącznie raz. Powtarzający się uczestnicy brali udział w szkoleniach realizowanych w ramach różnych projektów.

Uczestnicy szkoleń najczęściej w swojej pracy realizowali zadania na poziomie gminy lub powiatu. Pracownicy z poziomu gminy byli nieco częściej reprezentowani w makroregionie północno-zachodnim.

Poziom uczestnictwa reprezentantów otoczenia systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej był znacznie niższy od założonego (5% w odniesieniu do założonych maksymalnie 30%). Nieco wyższy odsetek uczestników z otoczenia systemu odnotowano w makroregionie centralnym.

**Wykres 3. Odsetek uczestników szkoleń ze względu na poziom realizowania zadań związanych ze wspieraniem rodziny i pieczy zastępczej w systemie ogółem oraz ze względu na makroregion**



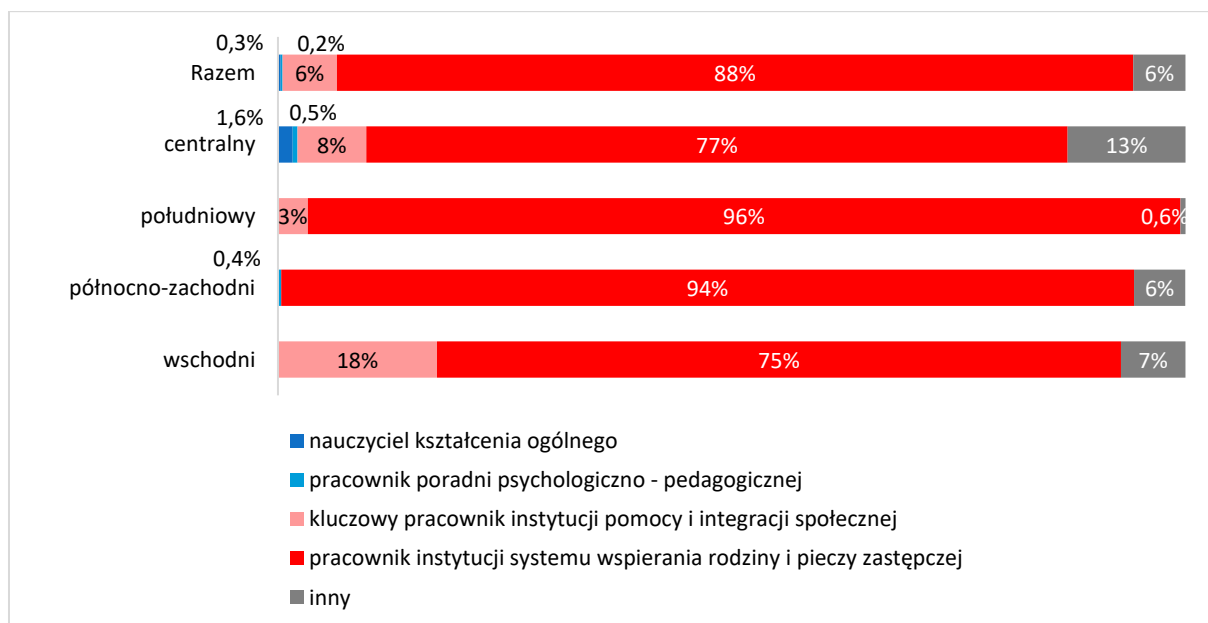
Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Wśród uczestników szkoleń zdecydowaną większość stanowili pracownicy instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, a w drugiej kolejności - w znacznie mniejszym odsetku - kluczowi pracownicy instytucji pomocy i integracji społecznej<sup>22</sup> oraz osoby spoza systemu. Nieco większy udział pracowników kluczowych instytucji pomocy i integracji społecznej w szkoleniach odnotowano w makroregionie wschodnim. Z kolei udział reprezentantów spoza systemu instytucjonalnego wyraźnie większy był w makroregionie centralnym. Badanie pokazało, że rodzaj i status podmiotu realizującego szkolenia na duży wpływ na strukturę uczestników szkoleń, ze względu na łatwość/trudność dotarcia do określonych grup. Jeśli zatem celem jest przeszkolenie jakiejś konkretnej grupy, dobór podmiotu szkolącego ma duże znaczenie w dotarciu do konkretnych kategorii odbiorców.

<sup>22</sup> Kluczowym pracownikiem instytucji pomocy i integracji społecznej jest osoba zatrudniona na stanowisku: pracownik socjalny, aspirant pracy socjalnej, starszy pracownik socjalny, specjalista i starszy specjalista pracy socjalnej, starszy specjalista pracy socjalnej koordynator, główny specjalista posiadający I lub II stop w zawodzie pracownik socjalny.



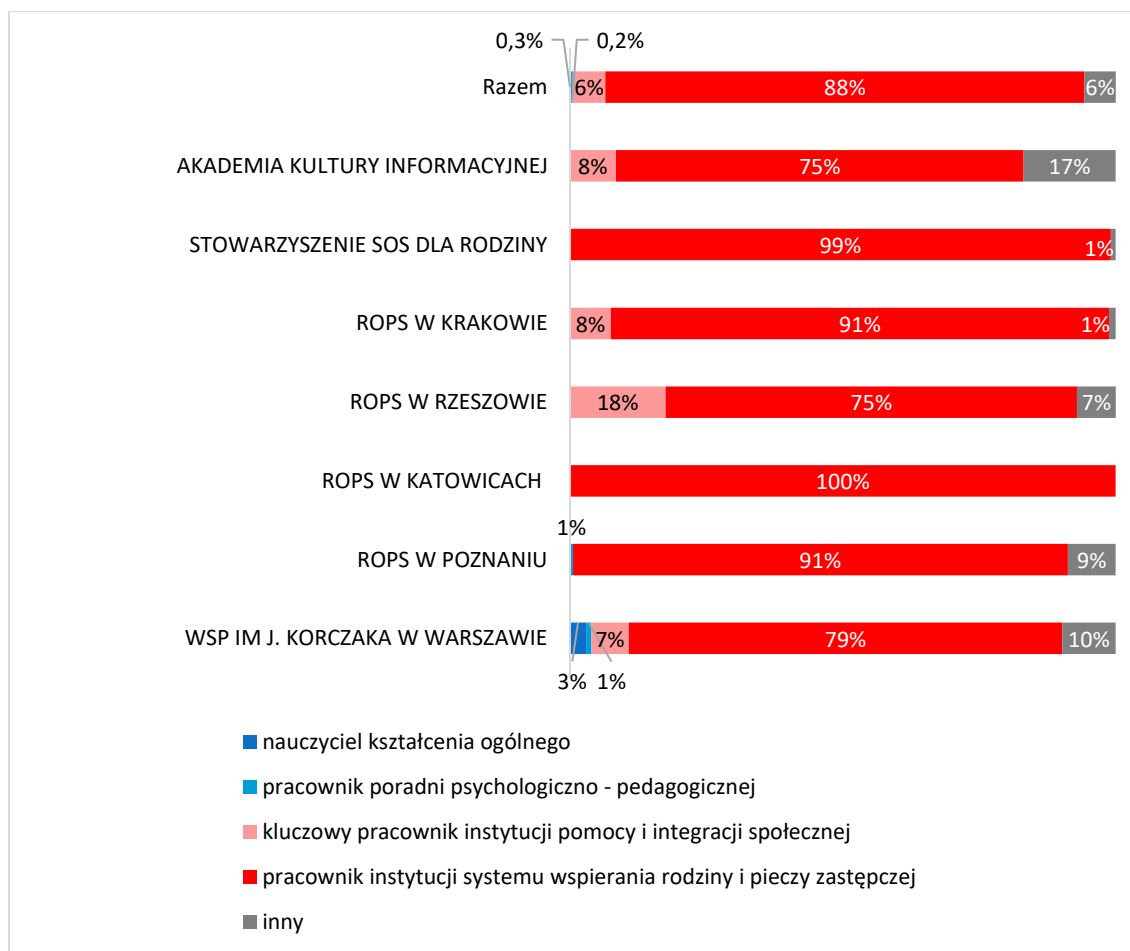
**Wykres 4. Zawód uczestników szkoleń - ogółem oraz ze względu na makroregion**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

W szkoleniach realizowanych przez Akademię Kultury Informacyjnej odnotowano znacząco wyższy udział pracowników spoza instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej. Tymczasem ta kategoria była zupełnie lub niemal zupełnie nieobecna wśród uczestników szkoleń realizowanych przez ROPS Województwa Śląskiego, ROPS w Krakowie oraz Stowarzyszenie SOS dla rodziny. Kategorie nauczycieli kształcenia ogólnego oraz pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych występowały niemal wyłącznie w przypadku szkoleń realizowanych przez Wyższą Szkołę Pedagogiczną im. Korczaka w Warszawie.

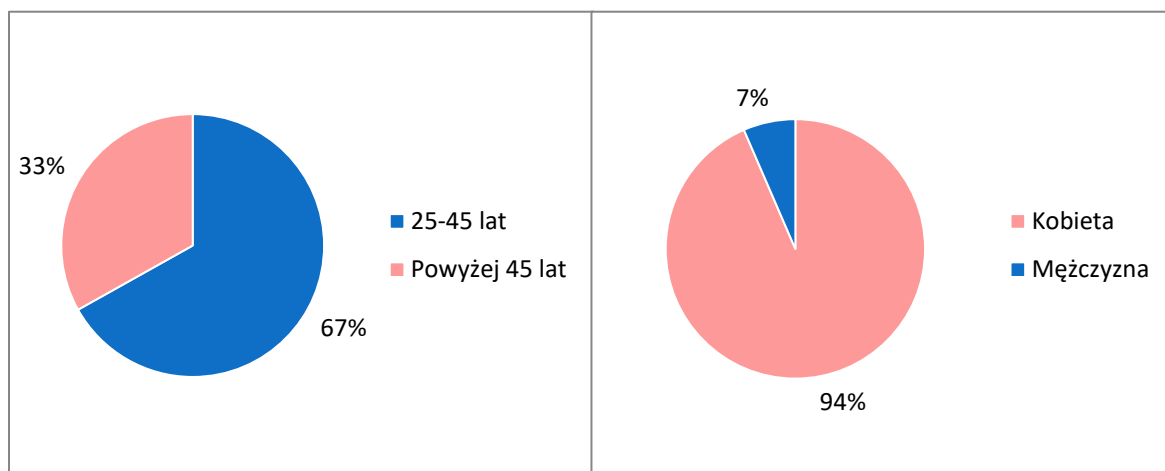
**Wykres 5. Zawód uczestników szkoleń - ogółem oraz ze względu na beneficjenta**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

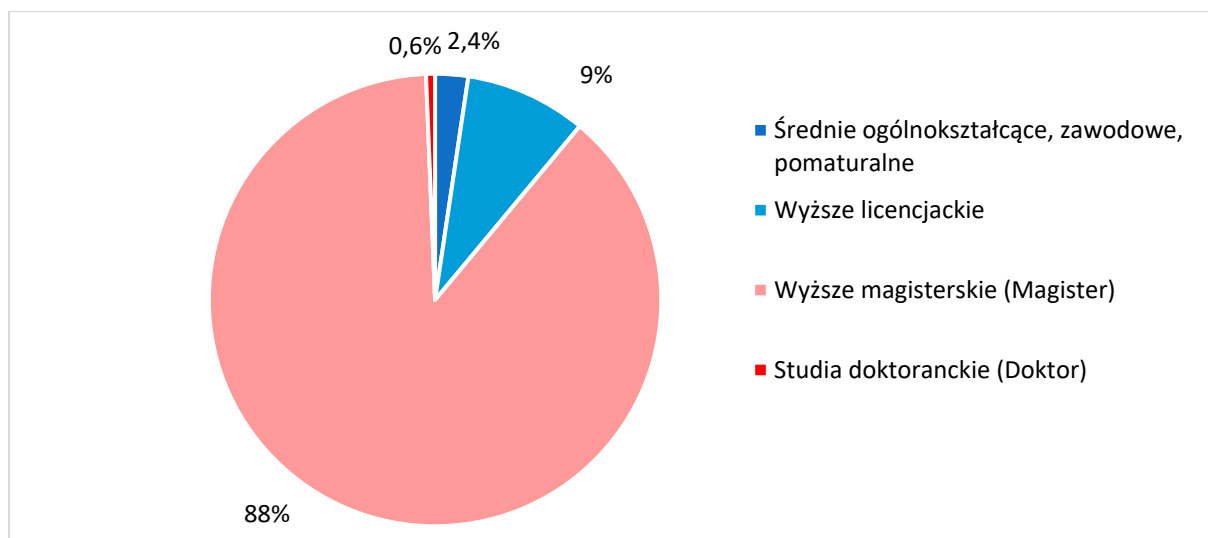
Ogromną większość uczestników szkoleń stanowiły kobiety. Przeważały także osoby w wieku 25-45 lat. Zdecydowana większość miała ukończone studia magisterskie.

**Wykres 6. Płeć i wiek uczestników szkoleń**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044). Na rysunku pominięto kategorię „Poniżej 25 lat” ze względu na odsetek wskazań poniżej 0,1%.

**Wykres 7. Poziom wykształcenia uczestników szkoleń**

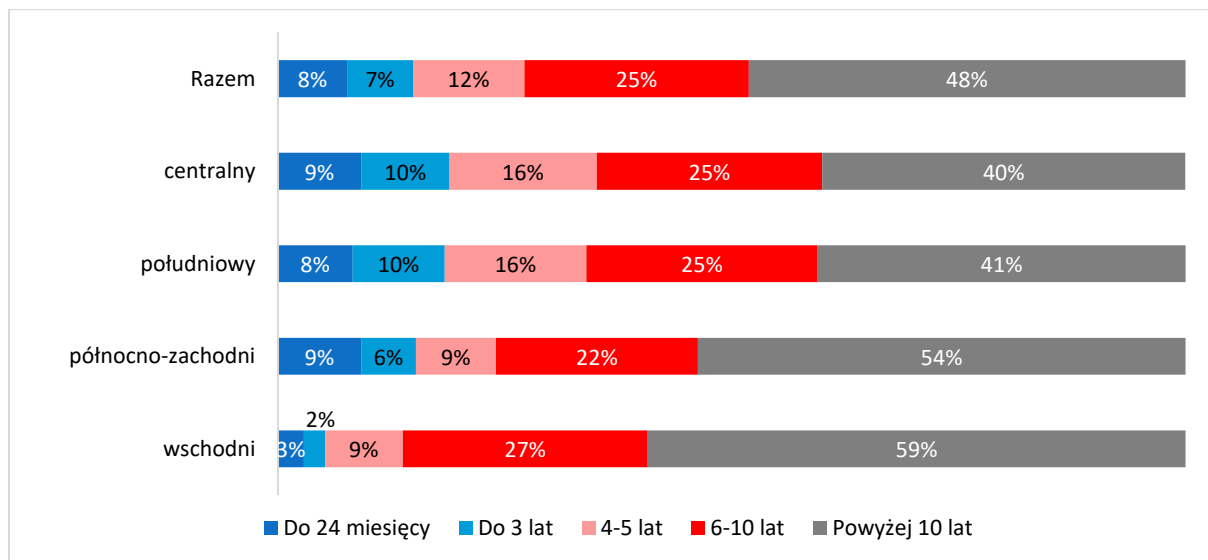


Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Objęte szkoleniami osoby to w dużej mierze długoletni pracownicy instytucji – dwóch na trzech badanych pracuje u obecnego pracodawcy dłużej niż 6 lat. Z instytucjonalnego punktu widzenia jest to niezwykle korzystne, ponieważ sprzyja kumulacji wiedzy i doświadczenia w ramach instytucji. Struktura uczestników szkoleń może być także odzwierciedleniem struktury pracowników obszaru – starzejąca się kadra, nowych pracowników, lub też ograniczenia dostępu do szkoleń pracowników z mniejszym stażem. Na podstawie przeprowadzonych badań nie sposób zweryfikować powyższych hipotez. Warto jednak ten aspekt wziąć pod uwagę przy planowaniu tego typu wsparcia w przyszłości.

Najdłuższym stażem legitymowali się uczestnicy szkoleń w makroregionie wschodnim, gdzie więcej niż trzech na czterech badanych było zatrudnionych w obecnym miejscu pracy dłużej, niż 5 lat.

**Wykres 8. Staż pracy uczestników szkoleń u obecnego pracodawcy, ogółem oraz ze względu na makroregion**



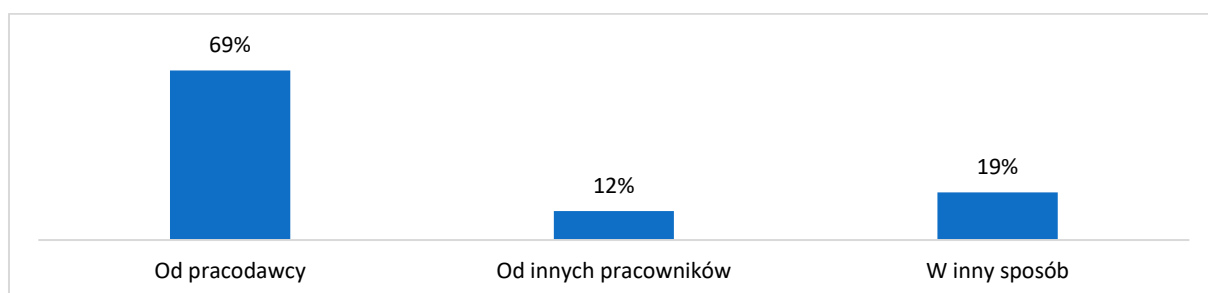
Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

## 6 Uwarunkowania uczestnictwa w szkoleniach

### 6.1 Źródła informacji

Głównym źródłem informacji o organizowanych przez beneficjentów wsparcia szkoleniach byli pracodawcy uczestników. W mniejszym stopniu wiadomości pochodziły od współpracowników. Jako źródło informacji wskazywany był także internet np. facebook, strony internetowe beneficjentów oraz innych instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej (nie będących beneficjentami), mailing oraz informacje otrzymane bezpośrednio od organizatorów szkoleń.

**Wykres 9. Źródła informacji o ofercie szkoleniowej**



Źródło: Badanie CAWI (n=1044).

Wiedza o szkoleniach, zwłaszcza tych, których organizatorami były ROPS była wśród osób pracujących w instytucjach wspierania rodziny i pieczy zastępczej dość powszechna, choćby z tego tytułu, że ROPS-y w zakresie swojego działania mają obowiązek organizowania szkoleń i doskonalenia zawodowego kadr jednostek organizacyjnych samorządu gminnego i powiatowego, które to instytucje na bieżąco śledzą pojawiające się na stronach ROPS informacje o ofercie szkoleniowej, otrzymują mailingi i newslettery o podejmowanych,

proponowanych działaniach dydaktycznych. ROPS-y mając doskonałą wiedzę o instytucjach, placówkach działających w ramach systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, mają dużą łatwość w dotarciu do nich ze swoją ofertą.

*„Najbardziej sprawdzają się takie bezpośrednie informacje kierowane do placówek w formie jakichś pism, zaproszeń. Media społecznościowe też sprawdzają się coraz bardziej, bo też staramy się aktualne informacje przekazywać na stronie fejsbukowej, która też ma trochę osób śledzących, więc to jest taki skuteczny kanał komunikacji. [IDI Beneficjent]”*

Organizatorzy do promocji szkoleń wykorzystywali jako źródła informacji o projektach ulotki, plakaty, ogłoszenia w instytucjach, w mediach: prasa, radio, zaproszenia w formie pisemnej wysyłane pocztą tradycyjną, a także internet: dedykowane projektom (pod)strony www, mailing, informacje na FB oraz telefoniczne i osobiste kontakty – zwłaszcza w przypadku rekrutacji przedstawicieli z otoczenia systemu. Jednym ze źródeł informacji były także spotkania promocyjno-informacyjne z przedstawicielami jednostek, realizujących zadania wynikające z ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Z perspektywy beneficjentów najbardziej efektywnym źródłem informacji o realizowanych projektach był jednak internet: mailing oraz strony internetowe projektów.

*„To przede wszystkim działania internetowe, kontakty telefoniczne bezpośrednio z tymi MOPS-ami, GOSP-ami, wysyłanie zaproszeń wersji papierowej do wszystkich instytucji. Głównie to się opiera na Internecie. [...] Za każdym razem działania internetowe sprawdzają się, są najbardziej uniwersalne i najczęściej stosowane.” [IDI Beneficjent]”*

## 6.2 Rekrutacja

Rekrutacja do projektu, zdaniem beneficjentów będących JST, nie sprawiała większych problemów. Wyzwaniem była raczej skala zainteresowania w odpowiedzi na ofertę wsparcia szkoleniowego. Jak podkreślają uczestnicy badania, szkolenia organizowane przez ROPS są gwarancją wysokiej jakości, i jako takie są mocno oblegane. Duże zainteresowanie skorzystaniem ze wsparcia w ramach projektów 2.8 POWER, spowodowało konieczność zastosowania kryteriów selekcji. Przy czym każdy z podmiotów realizujących projekty tworzył własne kryteria selekcji.

W projekcie „Bliżej rodziny” realizowanym przez ROPS w Rzeszowie poza kryteriami formalnymi takimi jak:

- przynależność do grupy docelowej projektu (w tym do grupy podstawowej lub uzupełniającej) i
- kompletność dokumentacji rekrutacyjnej,

zastosowano dodatkowe kryteria:

- pierwszeństwa (czy kandydat brał udział w projekcie, czy kandydat jest mężczyzną) oraz
- oceny motywacji z wykorzystaniem ankiety motywacyjnej,

- staż pracy oraz referencje/ opinie przełożonego - dla szkoleń 40 godzinnych (przy czym w kryterium staż pracy premiowana była jego długość - najwięcej punktów mogli zdobyć uczestnicy pracujący powyżej 15 lat – 5 pkt, 3 pkt zdobywali pracujący od 10 do 15 lat, a 2 pkt zyskiwali kandydaci o stażu pracy od 6 do 10 lat).

Z kolei w projekcie Stowarzyszenia SOS dla rodziny, w pierwszej kolejności do udziału w projekcie były rekrutowane:

- osoby z instytucji, która to instytucja nie brała udziału w jakiegokolwiek formie podnoszącej kompetencje pracowników w obszarze dotyczącym wspierania rodziny i systemie pieczy zastępczej na rok przed rozpoczęciem projektu ,
- osoby, które nie brały udziału w jakiegokolwiek formie podnoszącej swoje kompetencje w obszarze dotyczącym wspierania rodziny i systemie pieczy zastępczej, na rok przed rozpoczęciem projektu,
- osoby, które nie brały udziału w przedmiotowym projekcie,
- osoby pracujące w miejscowościach poniżej 5 tys. mieszkańców.

W projekcie ROPS Województwa Wielkopolskiego w procesie rekrutacji na szkolenia brano pod uwagę były kryteria dotyczące:

- maksymalnej liczby osób zgłoszonych z danej jednostki,
- kolejności zgłoszeń oraz
- odpowiedniego udziału przedstawicieli danej grupy docelowej.

W projekcie, którego partnerem wiodącym był ROPS Katowice w ramach kryteriów merytorycznych weryfikowano:

- przynależność do grupy adresatów danej formy wsparcia (stanowisko) oraz zakres obowiązków,
- typ instytucji w odniesieniu do zakresu merytorycznego szkolenia,
- korzystanie ze wsparcia w ramach projektu, z pierwszeństwem dla osób, które dotąd nie brały udziału w szkoleniach,
- indywidualne uzasadnienie potrzeb,
- ograniczenie liczby osób z jednej instytucji.

ROPS Kraków wraz z partnerami (Projekt „Szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej”, zastosowano weryfikację merytoryczną, która polegała na:

- ocenie adekwatności danej formy wsparcia do wykonywanych obowiązków służbowych, zajmowanego stanowiska pełnionej funkcji oraz ocenie potrzeby nabycia/podnoszenia kompetencji w danym obszarze merytorycznym, niezbędnych dla prawidłowego i efektywnego wykonywania zadań przypisanych do danego stanowiska / funkcji (w formularzu zgłoszeniowym zarówno kandydat, jak i dyrektor instytucji kierującej na szkolenie uzasadniali w formie wolnej wypowiedzi potrzebę udziału kandydata w szkoleniu czy superwizji, dodatkowo przedstawiciel instytucji

zaznaczał czy owe potrzeby są szczególnie istotne/kluczowe, są istotne, ale nie kluczowe lub czy mają charakter uzupełniający, przy czym rodziny zastępcze, rodzice zastępczy w ramach kryterium merytorycznego otrzymywały najwyższą liczbę punktów)

- ocenie dotychczasowego udziału w szkoleniach (wobec kandydatów, zgłaszających się po raz pierwszy stosowano kryterium premiujące – maks. liczba punktów -2)
- kolejność zgłoszeń - jako kryterium uzupełniające, służące ostatecznej kwalifikacji kandydatów, którzy uzyskali te samą liczbę punktów za spełnienie kryteriów merytorycznych (w przypadku tej samej liczby punktów kryterium rozstrzygającym było losowanie przeprowadzone w obecności co najmniej dwóch pracowników ROPS).

W projekcie Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Janusza Korczaka z Warszawy zastosowano kryterium:

- udziału (jedna osoba mogła uczestniczyć w jednym szkoleniu) oraz
- kolejności w przypadku zgłoszeń kilku osób z tej samej instytucji na to samo szkolenie.

Natomiast Akademia Kultury Informacyjnej wprowadziła jedynie kryterium formalne (złożenia wymaganej dokumentacji) oraz kryterium merytoryczne polegające na spełnieniu warunków grupy docelowej.

W przypadku zgłoszenia się większej liczby chętnych we wszystkich projektach tworzono listy rezerwowe.

Jeśli chodzi o rekrutację wybranych grupy docelowych, to wyzwaniem było zaproszenie do projektów osób z otoczenia systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej: przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości: sędziów i kuratorów, służb mundurowych (policja), przedstawiciele oświaty i zdrowia.

*„No, sędziowie byli niezainteresowani, powiem tak kolokwialnie.” [IDI Beneficjent]*

Jak wynika z wywiadów pogłębionych z uczestnikami szkoleń i z beneficjentami, owe trudności wynikały między innymi z konieczności realizacji w pierwszej kolejności obowiązków zawodowych (i obciążenia nimi) pełnionych w ramach macierzystych instytucji przedstawiciele otoczenia systemu, mniej braku chęci. Kolejna ograniczenie, to, w przypadku służb mundurowych, konieczność uzyskania zgody przełożonych (co czasem wydłużało proces rekrutacji) lub jej brak. W przypadku przedstawiciele wymiaru sprawiedliwości – grupą zawodową bardzo słabo reprezentowaną na szkoleniach byli sędziowie, częściej akces do udziału w szkoleniach zgłaszali kuratorzy sądowi. Z rozmów z pracownikami reprezentującymi instytucje systemu (głównie z grona PCPR i OPS) bardzo mocno wybrzmiewała potrzeba uwzględnienia i udziału w tego typu projektach szkoleniowych środowiska sędziowskiego, co pozwoliłoby ich zdaniem zrozumieć wzajemnie ograniczenia i wyzwania związane z wykonywaną pracą. Część przedstawiciele instytucji pomocowych z

poziomu gminy i powiatu generalnie wskazywała na nikły udział środowiska sędziów nie tylko w szkoleniach, ale także w pracach zespołów interdyscyplinarnych, co może ich zdaniem wynikać zarówno z obciążenia pracą i brakiem czasu, ale także z ostrożności i dbałości o swoją niezawisłość i obawę przed wywieraniem wpływu na decyzje, a czasem także, z braku zainteresowania. Należałoby się także zastanowić nad efektywnymi sposobami docierania do przedstawicieli otoczenia systemu. W opinii jednego z beneficjentów, ten słaby odzew mógł być wynikiem tego, że informacja o ofercie szkoleniowej docierała do przedstawicieli otoczenia systemu - członków zespołów interdyscyplinarnych, zespołów oceniających zasadność pobytu dziecka w pieczy zastępczej, zespołów oceniających osoby sprawujące pieczę zastępczą za pośrednictwem instytucji pomocowych działających z poziomu powiatu czy gminy (PCPR, OPS). Z drugiej strony tylko one mają doskonałe rozeznanie co do osób uczestniczących w ww. zespołach. Na pewno, niezależnie, warto wykorzystywać także bezpośrednią komunikację między projektodawcami a otoczeniem systemu działającym na poziomie powiatu czy gminy, a także na poziomie województw, np. wysyłając zaproszenia do kuratoriów oświaty czy komend wojewódzkich/powiatowych policji. Uczestnicy szkoleń, reprezentujących system niezwykle mocno akcentują konieczność i wartość dodaną szkoleń z udziałem wyżej wymienionych.

Kolejną grupą, która mniej chętnie rekrutowała się do projektu byli członkowie rodzin zastępczych, zwłaszcza osoby spokrewnione z dzieckiem, które łączą obowiązki opiekuńcze z aktywnością zawodową, więc siłą rzeczy mają ograniczenia czasowe, żeby uczestniczyć w szkoleniach. Z perspektywy ROPS, łatwiej było docierać do pracowników systemu (jest to podstawowa grupa docelowa działań ROPS) niż do rodzin zastępczych, dla których instytucją pierwszego kontaktu jest powiat bądź gmina. Podczas warsztatów z uczestnikami wsparcia reprezentującymi rodzinną pieczę zastępczą oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze mocno wybrzmiało także ograniczenie związane z zabezpieczeniem opieki nad dzieckiem czy podopiecznymi, w czasie przeznaczonym na szkolenia.

*„Rodziny zastępcze to jest ta część grupy docelowej, która mniej chętnie się rekrutowała do projektu. Tutaj pewnie jest wiele różnych powodów. Przede wszystkim to specyfika tej części systemu pieczy zastępczej, bardzo często są to rodziny spokrewnione, które łączą swoje obowiązki opiekuńcze z aktywnością zawodową, więc też mają pewne bariery czasowe.” [IDI Beneficjent]*

Opiekunowie w rodzinnych domach dziecka mówili o wyzwaniach związanych ze znalezieniem czasu, a pracownicy całodobowych palcówek, zwracali uwagę na wyzwanie, jakim jest związane z nienormalnym czasem pracy zatrudnionej kadry. Wskazywano, że czasem łatwiej jest zorganizować szkolenie na terenie instytucji, niż wysłać kadrę na spotkania poza siedzibę instytucji. Zdecydowanie jednak odżegnywano się od pomysłów organizacji szkoleń podczas weekendów. Być może dobrym pomysłem podczas prowadzenia diagnozy potrzeb w przyszłości, jest zadanie pytań nie tylko o tematykę szkoleń, ich długość i formę, ale także o preferowane miejsce realizacji. Jeden z naszych rozmówców wskazał, że realizacja szkolenia na terenie jego instytucji, generowałaby nawet oszczędności w postaci np. braku konieczności pokrywania kosztów noclegu i wyżywienia dla uczestników i



prowadzącego, podmiot ma bowiem wystarczające zaplecze do realizacji spotkań. Jednym z wyzwań zasygnalizowanych przez beneficjenta był wymóg realizacji szkoleń blisko instytucji uczestników - woleli oni przyjeżdżać na szkolenia do stolicy województwa niż realizować je w miastach powiatowych. W wywiadach pogłębionych również przewijał się ten wątek – wskazywano, że współpraca na terenie powiatu jest dość dobra pomiędzy różnymi instytucjami, ich pracownicy dobrze się znają, ale szczególnie złąknieni są możliwościami wymiany doświadczeń i spotkań z pracownikami z innych miejscowości danego województwa, możliwościami poznania innej perspektywy, podejścia do rozwiązywania problemów, jakie napotykają w swojej pracy. Pomimo pewnych trudności czy wyzwań, przekroczenie przez beneficjentów z grona ROPS założonych wartości wskaźników, dotyczących liczby pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej objętych wsparciem oraz liczby osób, które podniosły swoje kompetencje w obszarze wspierania rodziny i pieczy zastępczej wskazuje na sukces w docieraniu do potencjalnych uczestników szkoleń.

*„Objęliśmy wsparciem bardzo dużą grupę osób pracujących w pieczy, bo w skali całego projektu to było kilka tysięcy osób. [...] To nie było tak, że przeszkoliliśmy każdego pracownika systemu pieczy, bo aż takich możliwości finansowych nam ten projekt nie stworzył, ale mimo wszystko ta skala była rzeczywiście duża. [IDI Beneficjent]”*

Więcej trudności w prowadzeniu rekrutacji sygnalizują beneficjenci wsparcia spoza systemu. Jeden z nich wskazuje na fakt realizacji w makroregionie centralnym w pewnym czasie dwóch projektów z działania 2.8 POWER (drugi projekt pierwotnie miał być zakończony wcześniej, jednak z uwagi na pandemię COVID-19, został przedłużony), o tej samej tematyce i grupach docelowych, co znacząco utrudniało pozyskiwanie uczestników i przyczyniło się w efekcie do problemów z realizacją wskaźników projektowych. Obaj projektodawcy mają w swojej ofercie zarówno szkolenia on-line, jak i stacjonarne, więc forma szkoleń nie była zmienną, która mogłaby znacząco wpływać na zwiększenie zainteresowania szkoleniami z uwagi na formułę.

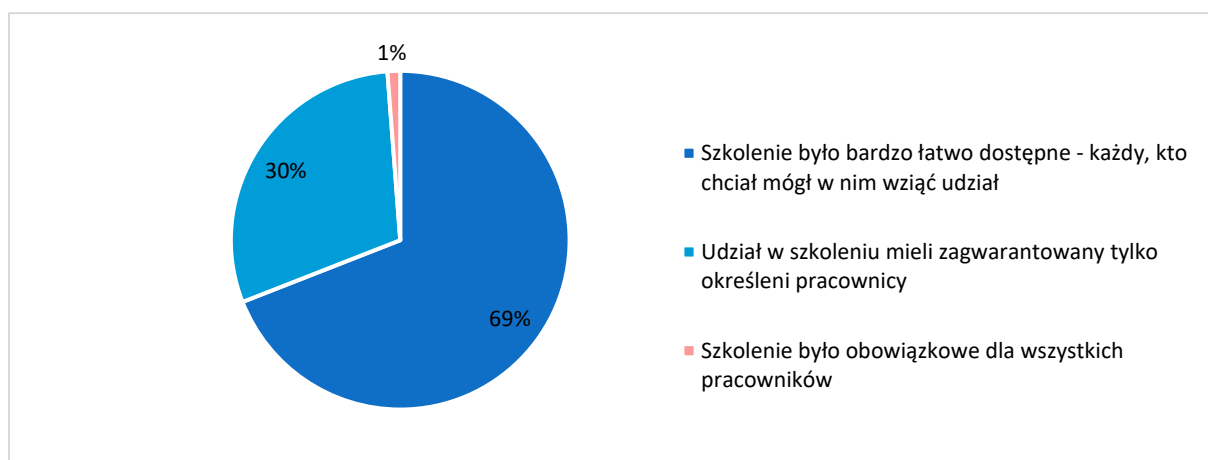
Brak wystarczającej znajomości instytucji działających w systemie wspierania rodziny i pieczy zastępczej, był jednym z wyzwań i podstawową trudnością stającą przed podmiotami nie będącymi JST – dla sukcesu procesu rekrutacyjnego kluczowa jest wiedza ile i jakie podmioty operują w systemie wspierania rodziny i pieczy zastępczej, zbudowanie baz kontaktowych i docieranie z informacją do instytucji systemu. Wskazywano również na brak znajomości specyfiki działania tych instytucji i specyfiki grup docelowych, co prowadziło do niewspółmiernego zdaniem niektórych partnerów wysiłków w procesie rekrutacji, niezgodnych z pierwotnymi oczekiwaniami i ostatecznie miało wpływ na (niewystarczającą) realizację wskaźników. ROPS, będące integralną częścią tegoż systemu, jako podmioty, których zadaniem jest organizacja instytucjonalnej pieczy zastępczej i organizacja szkoleń dla podmiotów działających w systemie, w porównaniu do innych beneficjentów spoza systemu doskonale znały instytucje pomocy społecznej z innych szczebli systemu i miały tym samym większą łatwość w docieraniu do podmiotów, spośród których rekrutowali się kandydaci na

szkolenia. Dodatkowo uczestnicy szkoleń wskazywali na większe zaufanie wobec takich instytucji jak ROPS - beneficjenci spoza systemu musieli dopiero budować swoją pozycję w regionach i udowadniać w działaniu swoją wiarygodność. Jeden z projektodawców spoza grona ROPS wskazywał, że część kadr systemu w pierwszej kolejności uczestniczyła w szkoleniach oferowanych przez ROPS, jako nadrzędną instytucję systemu. Najefektywniej spośród beneficjentów nie będących JST proces rekrutacji przeprowadziło Stowarzyszenie SOS dla rodziny, które jako jedyne przekroczyło wartości docelowe założonych wskaźników - liczbę osób objętych wsparciem oraz tych, które podniosły swoje kompetencje. Zaznaczyć jednak należy, że Stowarzyszenie od lat działa w obszarze związanym ze wspieraniem rodzin znajdującym się w kryzysach, szczególnie spowodowanych przemocą, ma dość dobrą orientację dotyczącą systemu pomocy społecznej i pieczy zastępczej oraz kontakty z otoczeniem systemu, zwłaszcza z przedstawicielami wymiaru sprawiedliwości.

### 6.3 Dostępność szkoleń

Jeśli chodzi o uczestników szkoleń, to z rozmów z nimi wynika, że nie identyfikują oni szczególnych ograniczeń czy barier w dostępie do szkoleń, w jednostkowych przypadkach wskazywano na ograniczenie wynikające głównie z wielkiego zainteresowania oferowanym wsparciem i koniecznością zadbania przez organizatorów szkoleń o zapewnienie miejsc dla różnych instytucji i w ramach tych instytucji dla różnych pracowników.

#### Wykres 10. Dostępność szkoleń



Źródło: Badanie CAWI (n=1044).

W opinii większości uczestników szkoleń były one łatwo dostępne, z ich doświadczeń rekrutacyjnych wynika, że każdy kto chciał mógł wziąć udział w szkoleniach, jedynie nieco mniej niż 1/3 badanych oceniła, że udział w szkoleniu mieli zagwarantowani tylko wybrani pracownicy. Dużą łatwość w zapisywaniu się na szkolenia deklarują głównie uczestnicy z makroregionu centralnego (86%) oraz wschodniego (73%), natomiast w pozostałych makroregionach (południowym i północno-zachodnim) rozkład odpowiedzi był zbliżony dla rozkładu całej badanej populacji – odpowiednio 62% i 63%.

Po części wpływ na pewną trudność w zapisywaniu na szkolenia, szczególnie w makroregionie południowym i północno-zachodnim mogła wynikać z faktu, że beneficjentami były tu instytucje wywodzące się z systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej. Jak twierdzili ostateczni odbiorcy wsparcia, szkolenia organizowane przez ROPS, odbierane są przez kadry systemu jako prestiżowe i wysokiej jakości, i cieszą się więc zawsze bardzo dużym zainteresowaniem, co w oczywisty sposób wpływa na dostępność oferty szkoleniowej. Instytucje te mają również w oczywisty sposób większą łatwość w docieraniu ze swoją ofertą do podmiotów będących częścią tego samego systemu.

*„Jesteśmy też bardzo dobrze identyfikowani przez kadrę pracującą na poziomie lokalnym, w związku z czym też wydaje mi się, że to ułatwia nam prowadzenie rekrutacji. Bo ta oferta, którą kierowaliśmy, była traktowana jako wiarygodna, jako oferta, za którą stoją profesjonalni trenerzy.” [IDI Beneficjent]*

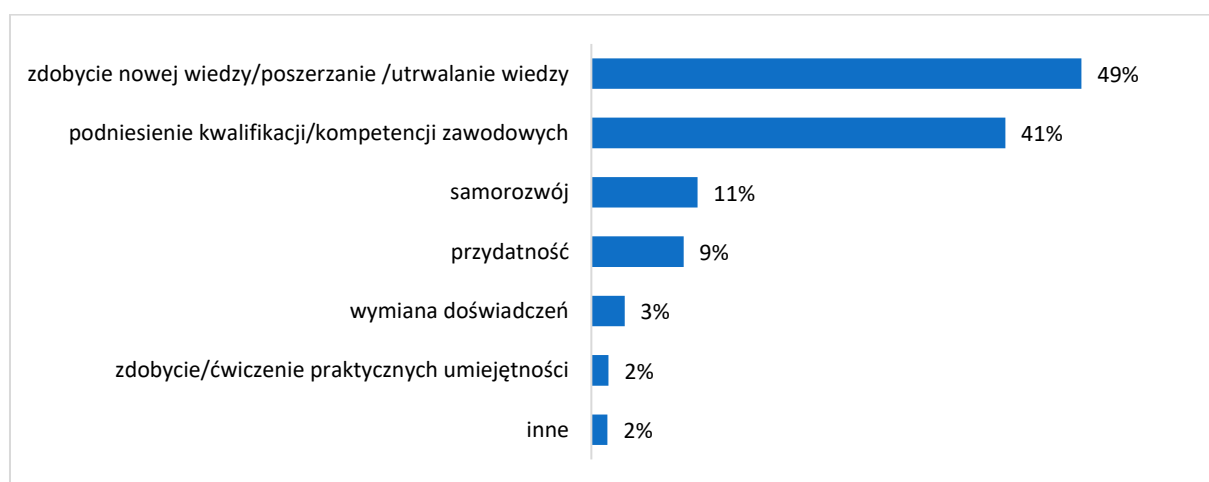
Beneficjenci spoza systemu mieli większe trudności w docieraniu do kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej. Jednie jeden podmiot (Stowarzyszenie SOS dla rodziny) wywiązał się z tego zadania w sposób, który pozwolił na realizację, a nawet przekroczenie założonych wskaźników dotyczących udziału kadr realizujących zadania wspierania rodziny i pieczy zastępczej, pozostałe na ten moment nie zrealizowały wskaźników na docelowym poziomie (jeden z beneficjentów natomiast złożył wniosek o rozwiązanie umowy, nie podjął się realizacji szkoleń).

Jeśli chodzi o uczestników szkoleń realizujących zadania na różnych poziomach: gminnym, powiatu, województwa czy wojewody oraz otoczenia systemu - ok 2/3 z nich deklaruje dużą łatwość w sprostaniu kryteriom selekcyjnym zastosowanym w procesie rekrutacji, pozostali oceniają, że tylko określona część z nich mogła wziąć udział w szkoleniach. Co wynika, jak wiemy z wywiadów pogłębionych, z tego, że pracodawcy decydowali, komu dane szkolenie jest potrzebne, niezbędne z uwagi na wykonywaną pracę, a także z uwagi na duże zainteresowanie udziałem w szkoleniach, i wynikającymi z tego tytułu ograniczeniami dla zainteresowanych. Można uznać, że podstawowa barierą w dostępie do szkoleń było wielkie zainteresowanie udziałem, wynikającym z ich wysokiej jakości i przydatności dla wykonywanej pracy.

Wybór szkoleń, co do zasady następował przez ich uczestników, za zgodą przełożonych, jedynie niewielka część badanych (12%) wskazała, że wyboru danego szkolenia z oferty szkoleniowej dla konkretnych pracowników dokonywał pracodawca, kierując się zadaniami i obowiązkami danego pracownika. Decyzje co do uczestnictwa w szkoleniach w przeważającej większości (89%) podejmowane były ich uczestników, jedynie 11% badanych wskazuje na konieczność wypełnienia nakazu przełożonego. Kadry systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, poza tym, że są ustawowo zobowiązane do stałego podnoszenia i doskonalenia umiejętności zawodowych, należą do grupy zawodowej, która nie tylko musi, ale przede wszystkim chce podnosić swoje kompetencje i kwalifikacje, o czym świadczą motywacje, którymi kierowali się uczestnicy szkoleń.

Niemal 90% badanych deklarowało, że udział w szkoleniu był ich własną inicjatywą, jedynie co dziesiąty respondent wskazywał, że uczestnictwo w szkoleniu/ach było wynikiem polecenia służbowego wydanego przez zwierzchnika. Główną motywacją do skorzystania ze wsparcia oferowanego w ramach projektów finansowanych z Działania 2.8 POWER, była chęć zdobycia nowej wiedzy bądź poszerzenie i utrwalenie wiedzy już zdobytej. Na drugim miejscu badani wskazywali na chęć podnoszenia swoich kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Zwracali również uwagę na przydatność tematyki szkoleń i wykorzystanie zdobytej wiedzy/umiejętności w codziennej pracy oraz na potrzebę samodoskonalenia i rozwoju. Wśród odpowiedzi pojawiają się też motywacje dotyczące potrzeby wymiany doświadczeń oraz zdobycia/ćwiczenia umiejętności praktycznych.

### Wykres 11. Motywacje do udziału w szkoleniach



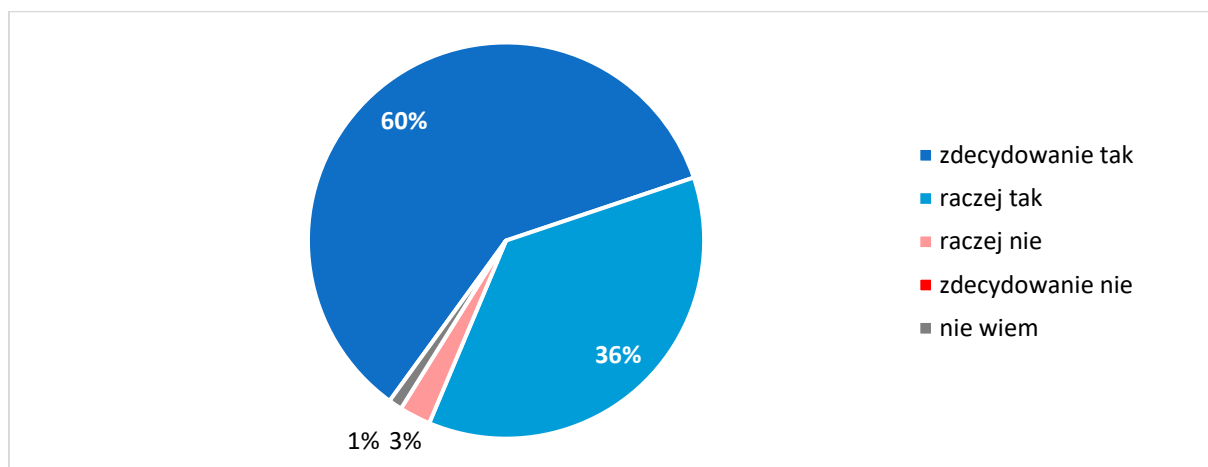
Źródło: Badanie CAWI (n=931).

Potrzeba wymiany doświadczeń między uczestnikami szkoleń oraz potrzeba spotkania z trenerem – specjalistą szczególnie silnie wybrzmiewała podczas wywiadów pogłębionych – bardzo mocno akcentowano, że możliwość spotkania się z pracownikami innymi instytucji wspierających rodzinę i zajmujących się pieczą zastępczą jest wartością dodaną realizowanych szkoleń i ich szczególnie mocną stroną.

## 7 Trafność wsparcia

Jeśli chodzi o zakres realizowanych szkoleń, to przeważająca liczba uczestników badania (86%) uznała, że były one tematycznie związane z wykonywaną przez nich pracą. Potwierdzają to również wywiady pogłębione – nasi rozmówcy podnoszą w nich, że dokonując wyboru szkolenia kierowali się głównie tym, czy i w jakim stopniu szkolenie może być pomocne w wykonywaniu obowiązków służbowych, była to główna motywacja związana z wyborem tematyki szkoleń. Także w ich opinii zakres szkoleń w pełni odpowiadał i był związany z wykonywaną pracą. Nie ma tu również większych różnic pomiędzy opiniami uczestników szkoleń rekrutujących się z poszczególnych makroregionów i województw.

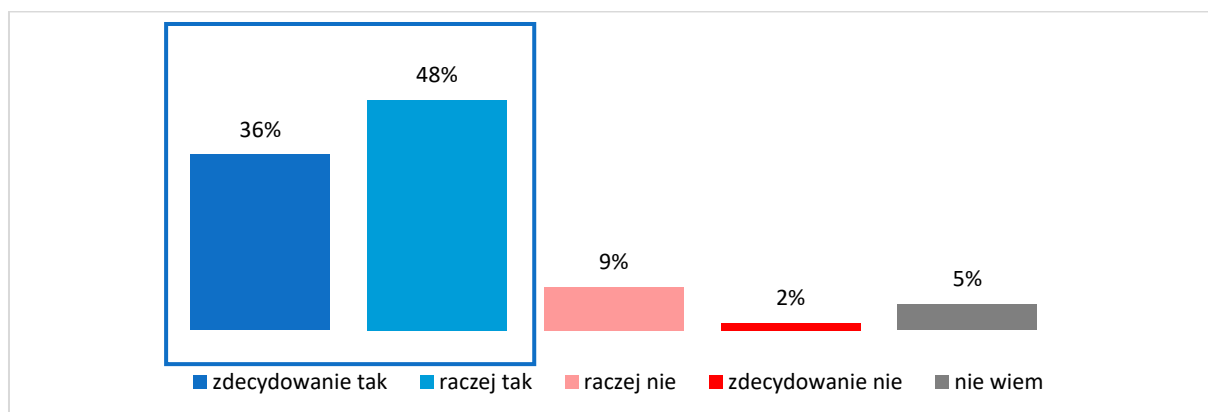
**Wykres 12. Tematyczne powiązanie zakresu szkoleń z wykonywaną pracą**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

O wysokiej adekwatności doboru szkoleń świadczą także opinie respondentów odnośnie powiązania tematyki szkoleń w odniesieniu do trudności, które pojawiają się podczas wykonywanej pracy. Niemal  $\frac{3}{4}$  badanych (84%) ocenia, że tematyka szkoleń jest odpowiedzią na wyzwania, z którymi mają do czynienia w swojej pracy.

**Wykres 13. Zakres szkoleń jako odpowiedź na problemy w codziennej pracy odbiorców ostatecznych wsparcia**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Wśród problemów najczęściej wymieniane są te dotyczące m.in.:

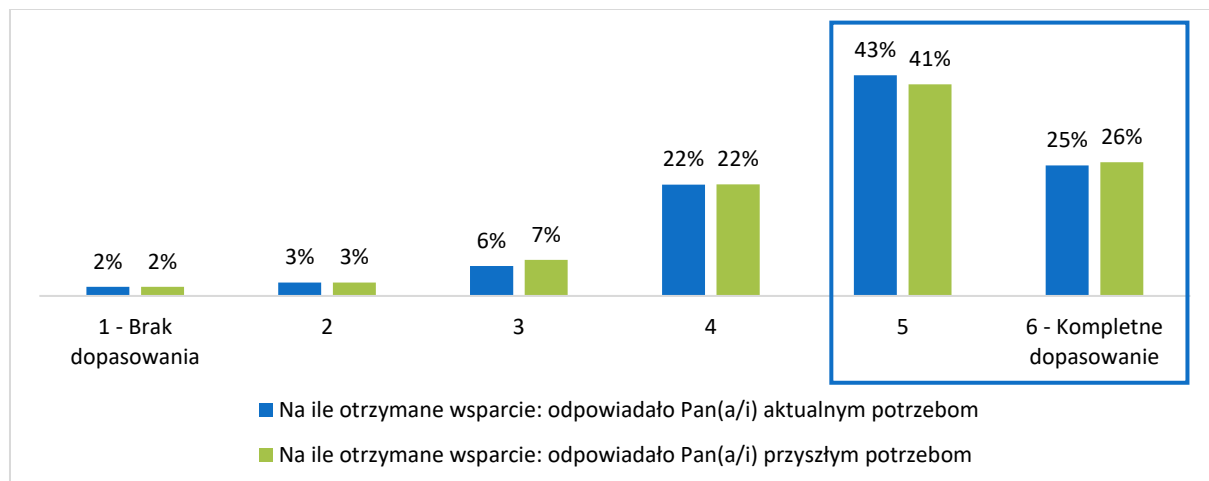
- pracy z dziećmi i młodzieżą z zaburzeniami zachowania wynikającymi z przebytej traumy, z FAS, RAD, ADHD, zespołu Aspergera, z zaburzeniami psychicznymi,
- z dziećmi i młodzieżą po przebytej traumie (m.in. przemoc – domowa, rówieśnicza, cyberprzemoc, molestowanie),
- pracy z dziećmi i młodzieżą w depresji, dokonującą samookaleceń czy podejmujących próby samobójcze,
- pracy z dziećmi, młodzieżą, rodzinami z uzależnieniami: alkohol, narkotyki, dopalacze, uzależnienia behawioralne (np. fonoholizm, sexting).

Badani zwracają również uwagę, że szkolenia odpowiadały nie tylko na trudności wprost wynikające z pracy i kontaktu z klientami czy podopiecznymi, wskazują także, że były odpowiedzią na wyzwania formalne/proceduralne, związane z wyjaśnianiem i interpretacją zapisów aktów prawnych, ze stosowanych procedur czy przygotowywaniem dokumentacji. Odbiorcy wsparcia, dodatkowo wskazują również, na to, że udział w szkoleniach był podyktowany także potrzebą zadbania o własny dobrostan i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu. Szkolenia dotyczące umiejętności radzenia sobie ze stresem, z trudnymi emocjami, szlifujące umiejętności komunikacyjne, umiejętności motywowania, negocjacji czy stawiania granic były odpowiedzią na, jak przedstawiali nasi respondenci, na potrzeby w niewystarczającym stopniu zaspokojone w miejscu pracy, związane z wykonywaniem trudnej, wymagającej i obciążającej psychicznie pracy. Możliwość skorzystania w ramach projektu z superwizji czy coachingu i duże zainteresowanie tego typu ofertą wskazuje na dużą potrzebę organizacji wsparcia, pozwalającego na przepracowanie trudnych sytuacji z którymi mają do czynienia w swojej codziennej pracy. Respondenci mocno podkreślali konieczność uwzględnienia w ofercie szkoleniowej w przyszłości tematyki związanej z przeciwdziałaniem wypaleniu zawodowemu.

W ramach badania ilościowego zapytano ostatecznych odbiorców wsparcia na ile szkolenia odpowiadały ich potrzebom, zarówno aktualnym, jak i przyszłym. Większość z nich bardzo wysoko oceniła dopasowanie tematyki szkoleń do potrzeb i oczekiwań (odpowiednio 67 i 68% badanych zaznaczyło na skali noty 5 i 6 – gdzie 6 oznaczało kompletne dopasowanie, odpowiadając na pytanie o adekwatność szkoleń do ich aktualnych i przyszłych potrzeb) . Z badania ilościowego wynika, że najlepsze dopasowanie do potrzeb deklarują uczestnicy szkoleń z makroregionu północnozachodniego i południowego – odpowiednio 74% i 69% - zgodność z aktualnymi potrzebami oraz 74% i 66% - zgodność z potrzebami przyszłymi). Zaznaczyć jednak należy, że również w przypadku pozostałych makroregionów (centralnego i wschodniego), wysokie dopasowanie (odpowiedzi 5 i 6) deklaruje ponad 63% badanych. Przy czym pewnym ograniczeniem w formułowaniu opinii co do spełnienia potrzeb (odpowiedzi „nie wiem”) mógł być fakt, że ankietyzacja części uczestników szkoleń odbywała się na długo po zakończeniu przez nich udziału w projektach, w związku z czym w ich pamięci miały prawo zatrzeć się odczucia na ile szkolenia odpowiadały ich potrzebom w czasie, gdy korzystali ze wsparcia. Wywiady z uczestnikami projektów szkoleń realizowanych w odległym

od badania czasie, potwierdzają, jednak opinie wynikające z badania ilościowego, gdzie większość badanych wskazuje na adekwatność szkoleń w stosunku do potrzeb uczestników szkoleń.

**Wykres 14. Dopasowanie zakresu szkoleń do potrzeb uczestników**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Podczas wywiadów pogłębionych większość rozmówców zwracała uwagę na, co do zasady, doskonałe dopasowanie zakresu szkoleń do oczekiwań. Wśród wypowiedzi pojawiały się pojedyncze opinie dot. pewnego rozdźwięku między potrzebami uczestników a zakresem szkolenia – wypowiedziane głównie przez pracowników z długoletnią praktyką zawodową, doświadczeniem i wysoką wiedzą i umiejętnościami. Szkolenia w ich opinii były niedopasowane do ich poziomu zaawansowania co do posiadanej wiedzy i umiejętności, wynikających z długoletniego doświadczenia zawodowego.

*„Wiadomo, że jeśli się idzie na szkolenie specjalistyczne, to wymaga się tego, że powiększy się swoją wiedzę, chociaż o nowe fakty, inne interpretacje przepisów, natomiast tutaj nic takiego nie było. To były podstawy podstaw, jeśli ktoś już jest specjalistą w danej dziedzinie, to to jest podstawowa wiedza.” [Uczestnik, poziom wojewódzki, region centralny]*

Były to jednak opinie odosobnione, jednak nawet w tych przypadkach uczestnicy podkreślali wartość szkolenia, wynikająca choćby z możliwości spotkania specjalistów z innych instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej oraz jego otoczenia. Wartością dodaną szkoleń szczególnie mocno podkreślana przez wszystkich rozmówców jest wymiana doświadczeń i kontaktów zawodowych.

Powyższe oceny i opinie uczestników szkoleń, wynikające zarówno z badania CAWI, jak i wywiadów pogłębionych, świadczą, że oferowane wsparcie zostało trafnie zaprojektowane i charakteryzuje się wysokim stopniem adekwatności w stosunku do potrzeb osób korzystających ze wsparcia w ramach projektów szkoleniowych będących przedmiotem ewaluacji, funkcjonujących na różnych poziomach systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej. Ważnym wnioskiem płynącym z badań jest fakt, że szkolenia, choć silnie związane z pracą zawodową, to jednak nie były odpowiedzią na bieżące problemy z jakimi mierzą się

pracownicy. Badani podkreślali także większe walory bloków szkoleniowych, gdzie stopniowo można budować i pogłębiać wiedzę, a nie pojedynczych szkoleń.

Niewątpliwie, to wysokie dopasowanie oferty szkoleniowej i zakresu programów do potrzeb uczestników wsparcia wynikało z przeprowadzonej przez beneficjentów wsparcia diagnozy potrzeb szkoleniowych. Rozpoznawanie potrzeb kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej polegało m.in. na przeprowadzeniu analiz danych zastanych - raportów i opracowań dotyczących tej sfery, a także analizie statystyk publicznych. Elementem diagnozy potrzeb były również prowadzone badania ankietowe, prowadzące do opracowania raportów z potrzeb szkoleniowych, będących podstawą do wygenerowania tematyki szkoleń i ich zakresu. Udział w badaniach potwierdzają respondenci wywiadów pogłębionych, oceniając, że każde działanie szkoleniowe od niej powinno się rozpocząć, wskazując jednocześnie na konieczność, w przypadku dłuższych projektów szkoleniowych, prowadzenia diagnozy, nie tylko na początku realizacji projektu, ale cyklicznie, po upływie określonego czasu, ponieważ problemy, z jakimi mają do czynienia w codziennej pracy zmieniają się, a wraz z nimi potrzeby szkoleniowe.

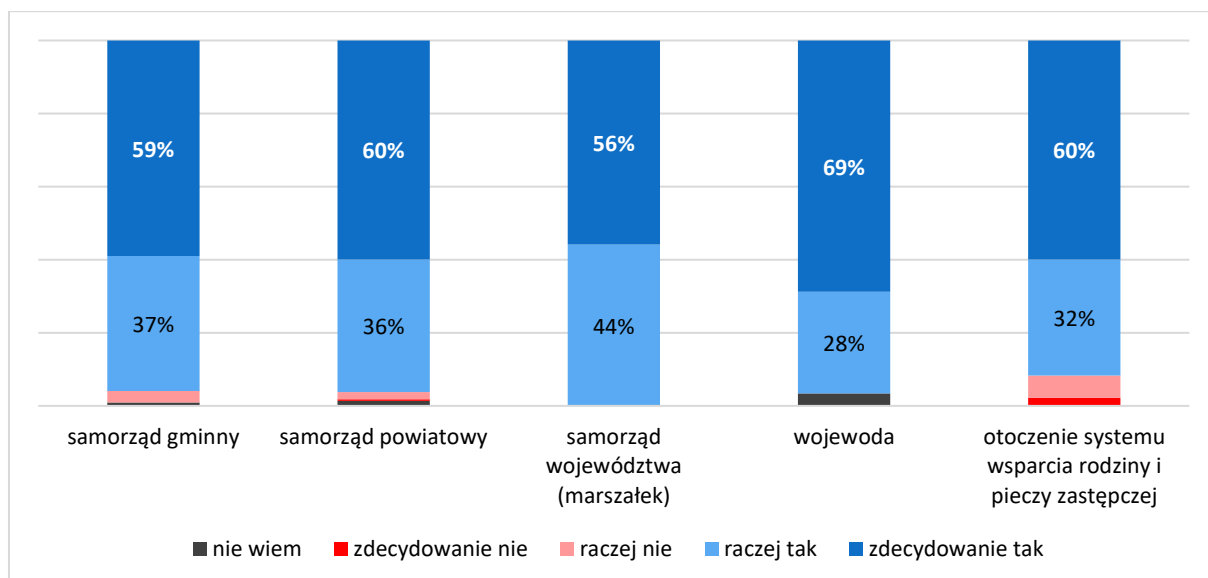
*„W toku spotkań [z dyrektorami PCPR-ów] mieliśmy punkt dotyczący szkoleń, żeby zweryfikować w oparciu o informacje od osób zarządzających tymi jednostkami, jakie są aktualne potrzeby szkoleniowe, jak oceniają dotychczasowe szkolenia, które były oferowane ich pracownikom, więc w ten sposób też staraliśmy się jakoś pozyskiwać informacje kontekstowe, które budują szerszy obraz działalności szkoleniowej realizowanej na rzecz kadry pieczy zastępczej. [IDI beneficjent]*

Konieczność prowadzenia diagnozy, wynika również ze zróżnicowania potrzeb szkoleniowych pracowników instytucji z uwagi na poziom usytuowania ich w systemie. Inne potrzeby mają pracownicy realizujący zadania na poziomie gmin, inne na poziomie powiatów, województwa czy wojewody. Choć jak wynika z raportów dot. potrzeb szkoleniowych osób zaangażowanych w realizację ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, są kategorie obszarów problemowych dotyczących instytucji na każdym z wyżej wymienionych poziomów, np. w zakresie współpracy różnych instytucji pracujących na rzecz dziecka i rodziny, m.in. instytucji systemu, jak i jego otoczenia - policji, wymiaru sprawiedliwości systemu oświaty, zdrowia, czy organizacji pozarządowych.

O odpowiednim dopasowaniu programów szkoleniowych do zadań z zakresu wspierania rodziny i pieczy zastępczej wykonywanych przez kadry na poszczególnych poziomach systemu świadczą wyniki badania ilościowego uczestników szkoleń, które wskazują na wysoką zbieżność tematyki szkolenia z wykonywaną pracą. Interesujące są zwłaszcza odpowiedzi przedstawicieli otoczenia systemu, którzy w 92% deklarują zbieżność tematyki szkoleń z wykonywaną pracą.



**Wykres 15. Ocena zakresu zgodności tematycznej szkolenia z wykonywaną pracą**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1010, uczestnicy realizujący zadania na poziomie gminy, n=432, na poziomie powiatu, n=451, na poziomie województwa, n=46, przedstawiciele wojewody, n=32, przedstawiciele otoczenia systemu, n=49).

Zasadniczo programy szkoleń były dopasowane w większym lub mniejszym stopniu do potrzeb ich uczestników. Wysoką zgodność tematyki szkoleń z potrzebami najczęściej deklarują pracownicy realizujący zadania z zakresu wspierania rodziny i pieczy zastępczej na poziomie gminy i województwa. Średnie lub niskie dopasowanie do potrzeb najczęściej deklarują pracownicy Urzędów Wojewódzkich i przedstawiciele otoczenia systemu, nadal jednak ponad połowa z nich uważa, że tematyka szkoleń odpowiadała ich potrzebom.

**Tabela 7. Ocena dopasowania zakresu szkolenia do aktualnych potrzeb**

Dopasowanie zakresu szkolenia do aktualnych potrzeb	samorząd gminny	samorząd powiatowy	samorząd województwa	wojewoda	otoczenie systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej
brak lub niewielkie dopasowanie	4%	4%	4%	16%	2%
średnie dopasowanie	24%	30%	25%	30%	39%
wysokie lub kompletne dopasowanie	72%	66%	71%	53%	59%
Razem	432	451	46	32	49

Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1010).

W przyszłości prowadząc diagnozę potrzeb szkoleniowych należy zwrócić uwagę na specyficzne potrzeby tych dwóch grup, próbując uwzględnić je w większym stopniu w proponowanej tematyce, o ile będą one mieścić się w obszarze wspierania rodziny i pieczy zastępczej.

## 8 Współpraca instytucji/sięciowość

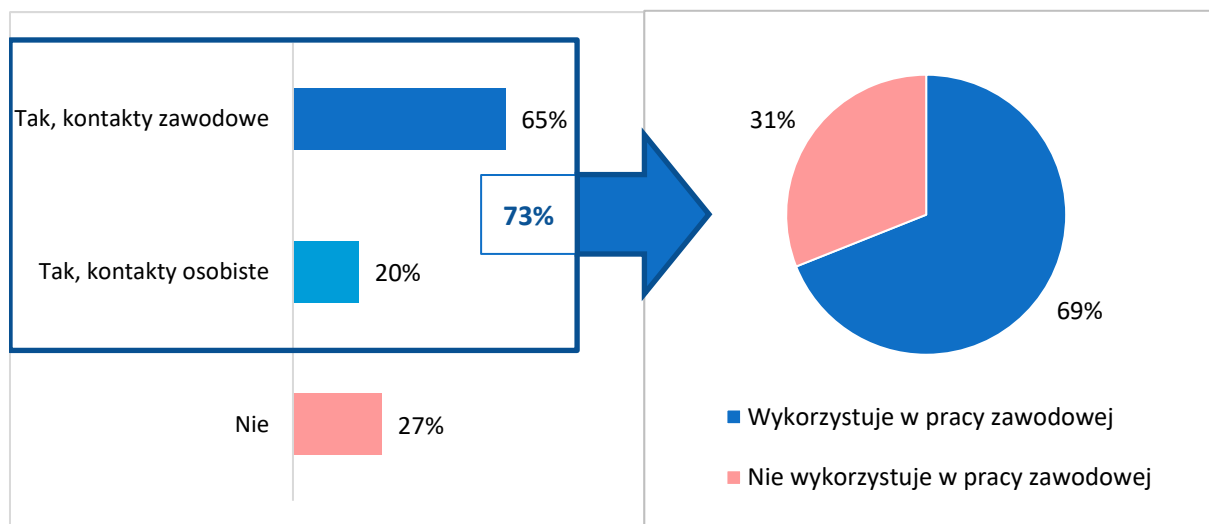
Każdego rodzaju szkolenie o tematyce zawodowej stanowi doskonałą okazję do nawiązania kontaktów branżowych, które pomagają w budowie własnego kapitału społecznego, ale także w rozwoju sieciowości w danej branży. Efektywnie działające sieci społeczne sprzyjają wymianie informacji oraz współpracy. Wiele efektów zależy jednak od poziomów, na których taka współpraca ma miejsce.

W przypadku sieciowości wytworzonej w wyniku analizowanych szkoleń wystąpiło ciekawe zjawisko – relatywnie intensywnych kontaktów i współpracy na poziomie indywidualnym, przy dość rzadkiej współpracy na poziomie instytucjonalnym.

Blisko trzech na czterech uczestników zadeklarowało, iż w trakcie szkoleń nawiązali kontakty z pracownikami innych instytucji. Przeważnie kontakty te miały charakter zawodowy, znacznie rzadziej osobisty. Co więcej, w znacznej mierze kontakty te były wykorzystywane w dalszej pracy zawodowej.

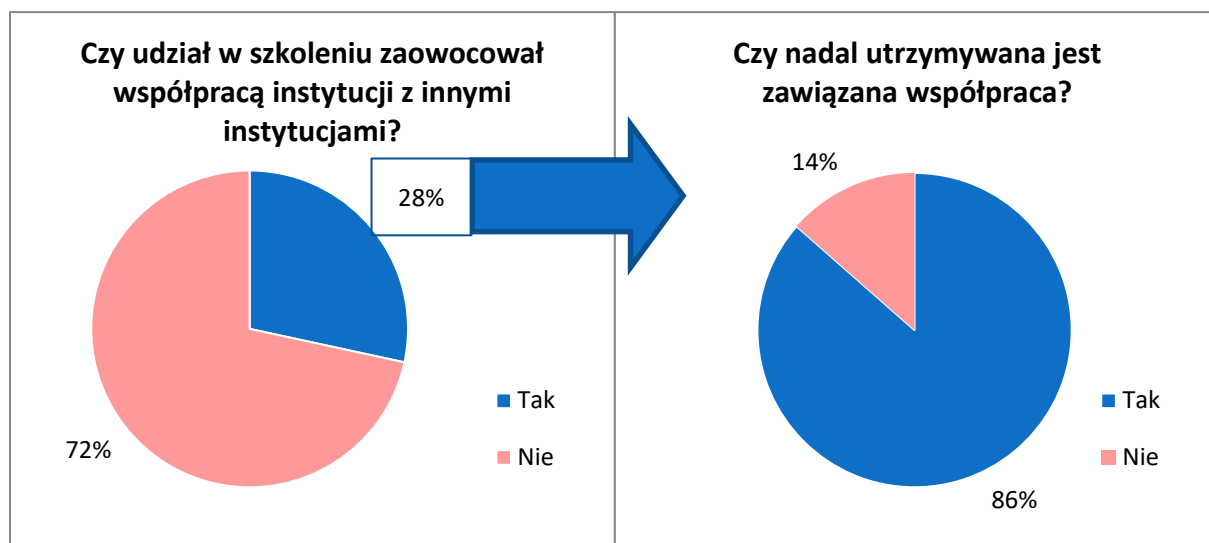
Tymczasem tylko w przypadku nieco więcej, niż jednej czwartej uczestników udział w szkoleniu zaowocował współpracą instytucji z innymi instytucjami. Jeśli jednak do takiej współpracy dochodziło, to w ogromnej większości przypadków była ona trwała i utrzymała się do momentu badania.

**Wykres 16. Nawiązywanie w trakcie szkolenia kontaktów z pracownikami innych instytucji oraz wykorzystywanie tych kontaktów w pracy zawodowej**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=841: uczestnicy szkoleń otwartych).

**Wykres 17. Nawiązywanie dzięki szkoleniu współpracy instytucji uczestnika z innymi instytucjami oraz utrzymanie tej współpracy w momencie badania**



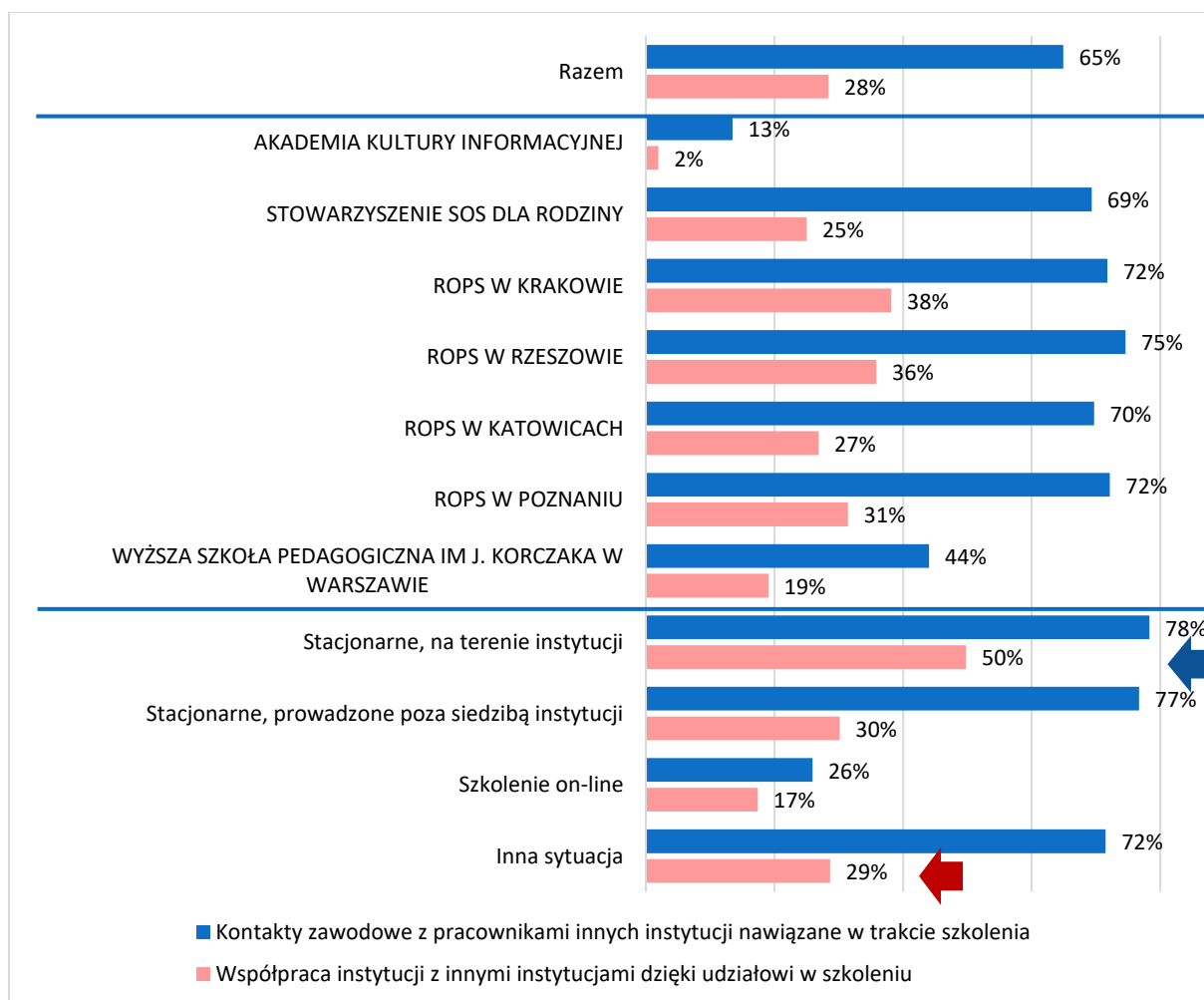
Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=841: uczestnicy szkoleń otwartych).

Sieci społeczne oraz współpraca instytucjonalna rozwijane dzięki szkoleniom wykazują się zróżnicowaniem, w tym ze względu na beneficjenta oraz ze względu na formę szkolenia.

Wyniki badania wskazują, iż szkolenia on-line zdecydowanie nie sprzyjają rozwojowi sieci społecznych, ani zawiązywaniu współpracy na poziomie instytucji. Formą, która ułatwia te procesy w największym stopniu są szkolenia stacjonarne.

Szkolenia organizowane przez Stowarzyszenie SOS dla rodziny, a także przez ROPS okazały się korzystnie wpływać na budowanie sieci społecznych osób w nich uczestniczących.

**Wykres 18. Nawiązanie kontaktów zawodowych na poziomie indywidualnym oraz współpracy instytucjonalnej dzięki udziałowi w szkoleniu – ogółem, oraz ze względu na beneficjenta i formę szkolenia**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=841: uczestnicy szkoleń otwartych).

Wskaźnik rozwoju sieciowości jest syntetyczną miarą podsumowującą wpływ szkolenia na kontakty osobiste, zawodowe oraz współpracę między instytucjami, które zostały nawiązane dzięki udziałowi w szkoleniu. Przyjmuje on wartości od 0 – co oznacza całkowity brak nawiązanych kontaktów czy współpracy, do 100 – co oznacza stan idealny, w którym szkolenie pozwoliło na nawiązanie owocnej współpracy i na zbudowanie trwałych kontaktów.

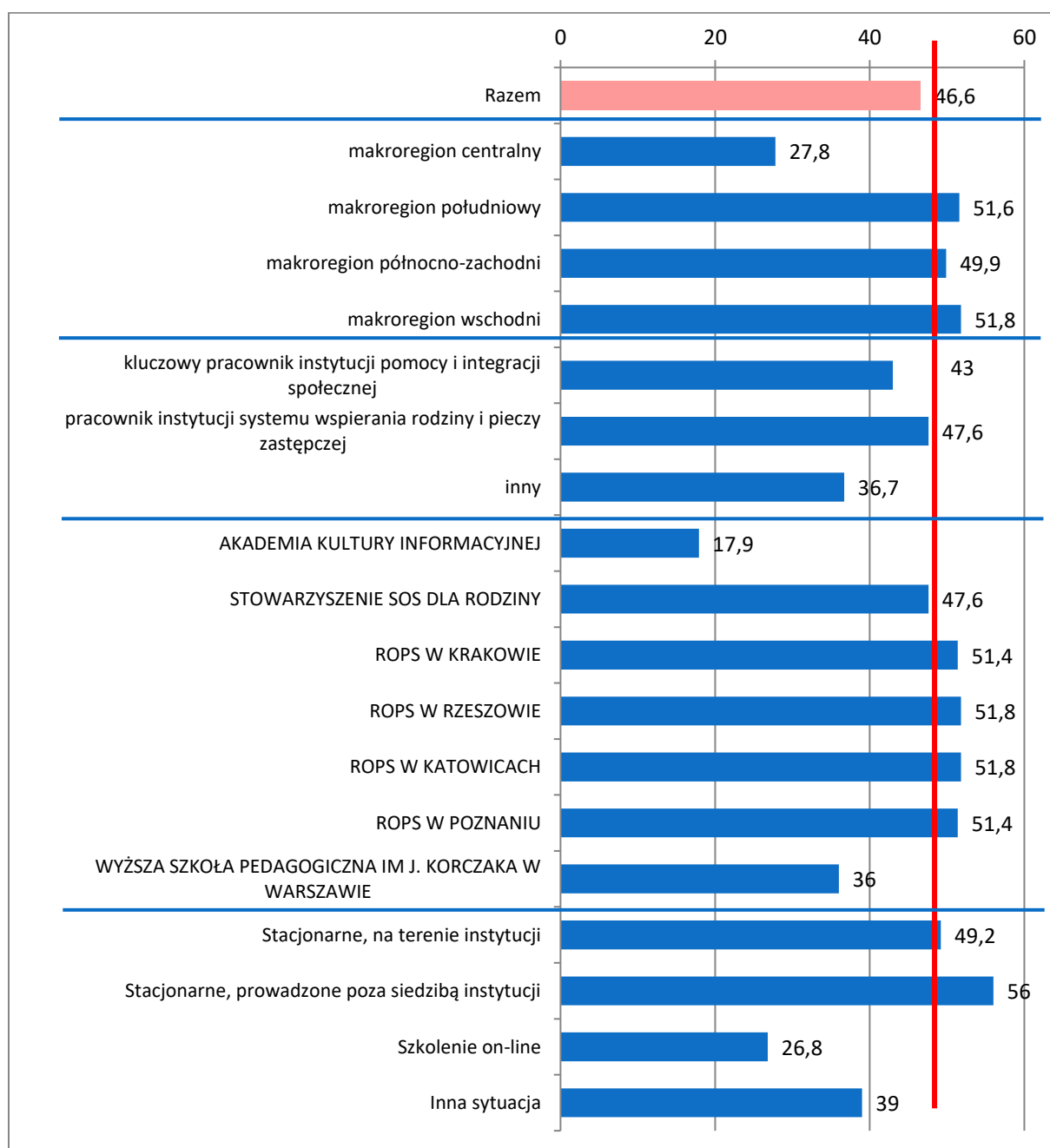
Na poziomie ogólnym wskaźnik rozwoju sieciowości przyjął wartość 46,6 punktu na 100 możliwych, co oznacza, iż potencjał do budowy współpracy i kontaktów w dużej mierze nie został wykorzystany. Wyraźnie niższą wartość wskaźnik przyjął w makroregionie centralnym, podczas gdy w pozostałych makroregionach jego wartości średnie były zbliżone.

Przeciętne wartości wskaźnika rozwoju sieciowości są także wyraźnie niższe w przypadku szkoleń realizowanych przez Akademię Kultury Informacyjnej oraz Wyższą Szkołę

Pedagogiczną im. J. Korczaka w Warszawie (beneficjenci ci znaczną pulę szkoleń realizowali zdalnie).

Wyniki wskazują, iż pracownicy instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej przeciętnie w nieco większym stopniu, niż inni uczestnicy wykorzystali możliwości szkoleń do budowy swoich sieci społecznych. Wartości wskaźnika oddają także sformułowany wcześniej wniosek, iż szkolenia on-line w znacznie mniejszym stopniu sprzyjają nawiązywaniu współpracy indywidualnej i instytucjonalnej, niż szkolenia stacjonarne.

**Wykres 19. Przeciętne wartości wskaźnika rozwoju sieciowości ogółem oraz ze względu na makroregion, zawód uczestników szkoleń, beneficjenta i formę szkolenia**



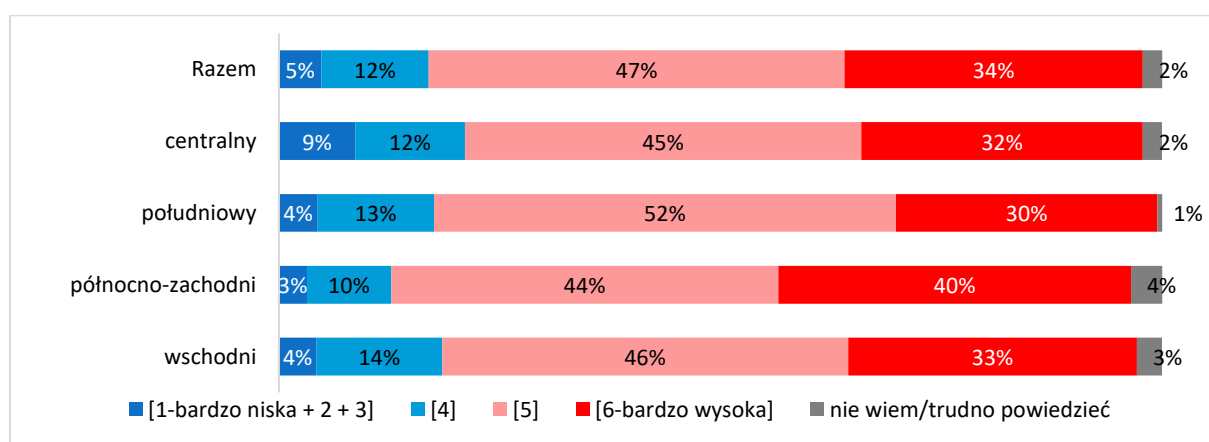
Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

## 9 Ogólna ocena wsparcia

Szkolenia realizowane w ramach Działania 2.8 PO WER zostały przez ogromną większość ich uczestników ocenione bardzo korzystnie pod względem ich jakości. Co trzeci uczestnik wskazał na najwyższą możliwą ocenę, a niemal połowa badanych – prawie najwyższą. Oceny niskie formułowano sporadycznie.

Relatywnie najlepiej oceniono szkolenia zrealizowane w makroregionie północno-zachodnim. Wyższy niż przeciętnie odsetek ocen średnich i niskich odnotowano natomiast w makroregionie centralnym.

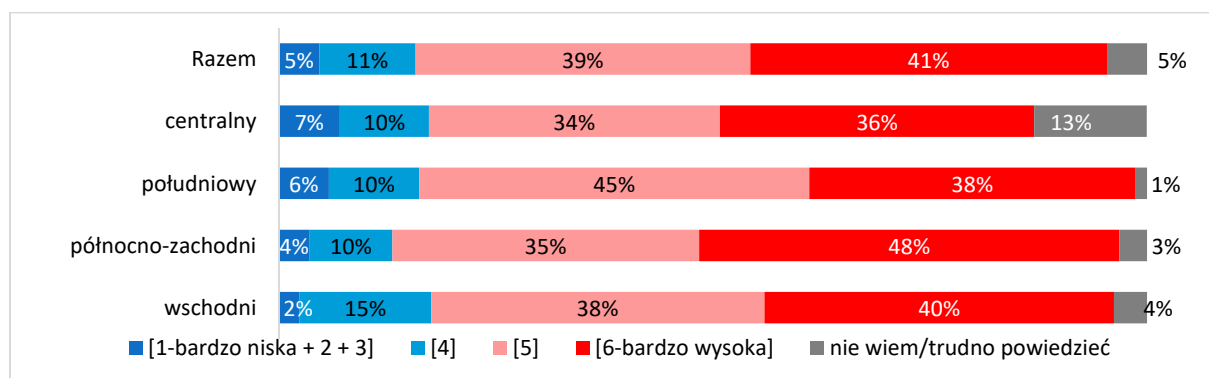
**Wykres 20. Ogólna ocena jakości szkoleń przez ich uczestników – ogółem oraz ze względu na makroregion**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Również kadra prowadząca szkolenia została przez ich uczestników oceniona bardzo wysoko – dwóch na pięciu badanych wskazało najwyższą możliwą ocenę, a tylko nieznacznie mniej – prawie najwyższą. Relatywnie najlepiej kadrę oceniali uczestnicy szkoleń z makroregionu północno-zachodniego oraz południowego, natomiast nieco mniej ocen pozytywnych uzyskała kadra prowadząca szkolenia w makroregionie centralnym.

**Wykres 21. Ogólna ocena kadry prowadzącej szkolenia przez ich uczestników – ogółem oraz ze względu na makroregion**

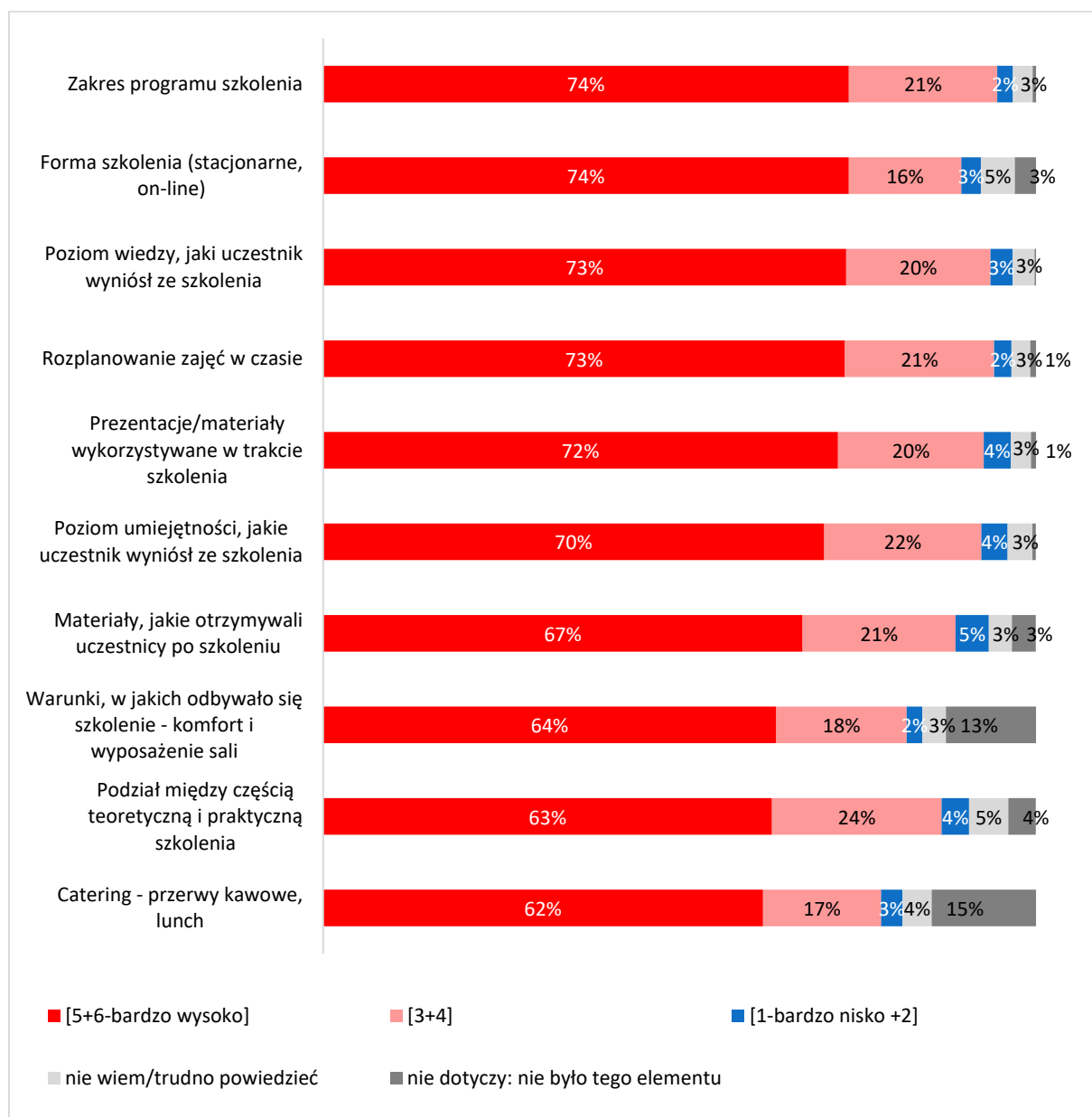


Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Spośród branych pod uwagę aspektów szkoleń szczególnie wysoko uczestnicy ocenili takie elementy jak: zakres programu szkolenia; formę szkolenia; poziom wiedzy, jaki wynieśli ze szkolenia; prezentacje i materiały wykorzystywane w trakcie szkolenia, a także poziom umiejętności, jakie uczestnicy wynieśli ze szkolenia. Należy jednak zaznaczyć, iż w przypadku wszystkich ocenianych aspektów przeważały oceny wysokie lub bardzo wysokie.

W otwartych wypowiedziach uczestnicy szkoleń podkreślali przede wszystkim satysfakcjonujący zakres merytoryczny i rzetelność szkoleń, wysoki poziom wiedzy prowadzących, a także bardzo istotne aspekty praktyczne, możliwość zdobycia doświadczenia praktycznego.

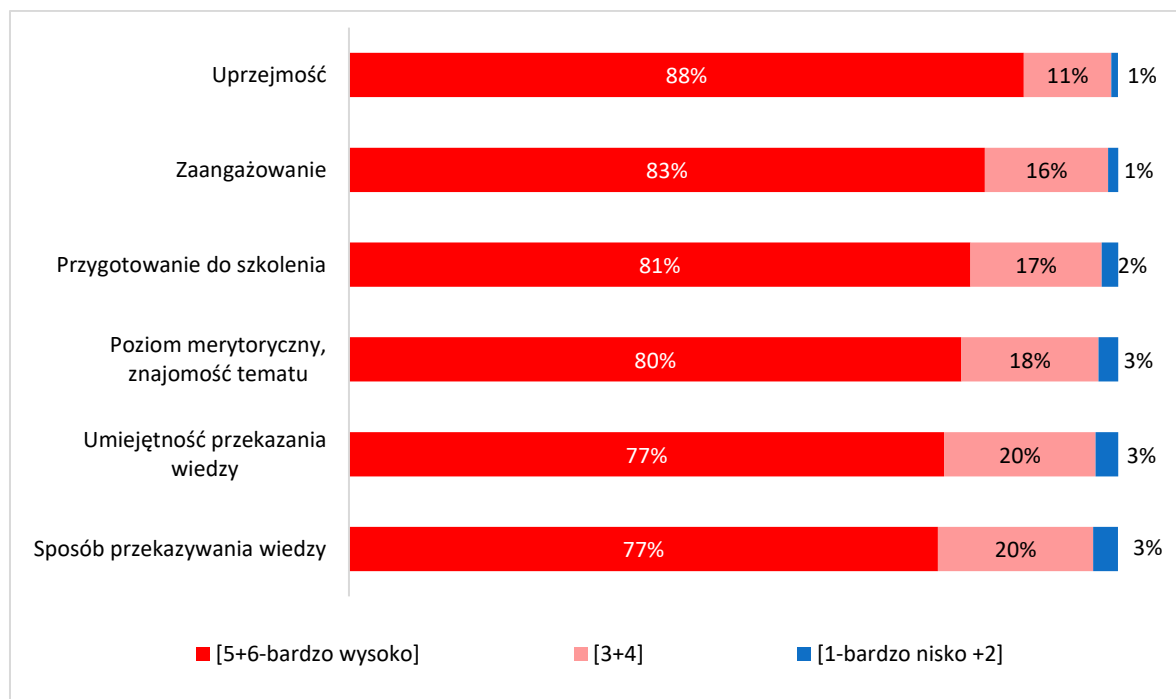
## Wykres 22. Ocena poszczególnych aspektów szkoleń przez ich uczestników



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Uczestnicy szkoleń najwyżej ocenili takie aspekty kadry prowadzącej szkolenia jak uprzejmość, zaangażowanie i przygotowanie do szkolenia, choć warto zauważyć, iż w zasadzie każdy z elementów oceniany był w ogromnej większości pozytywnie.

### Wykres 23. Ogólna ocena kadry prowadzącej szkolenia pod względem wybranych aspektów



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Uczestników szkoleń podczas wywiadów pogłębionych podkreślali, że kompetentna kadra dydaktyczna była jednym z podstawowych czynników warunkujących efektywność prowadzonych szkoleń. Część z nich wskazywała, że tym chętniej zapisywała się na szkolenia, jeśli trenerem prowadzącym była osoba im znana, z ugruntowaną pozycją, będąca gwarantem tego, że udział w szkoleniu będzie prowadził do nabycia/zaktualizowania wiedzy i umiejętności. Nasi rozmówcy wskazywali, że dobrą praktyką (nie zawsze wykorzystywaną podczas rekrutacji przez beneficjentów) jest możliwość zapoznania się z notką biograficzną trenerów dedykowanych do realizacji określonych szkoleń.



## 10 Wielowymiarowa ocena wsparcia - wskaźniki oceny wsparcia

W badaniu zgromadzono bardzo szeroką paletę wskaźników, za pomocą których można dokonać wielowymiarowej oceny zrealizowanych szkoleń. **Aby w sposób wielopłaszczyznowy, ale jednocześnie zestandaryzowany móc spojrzeć na ocenę szkoleń, a także zaobserwować jak poszczególne wymiary wpływają na ocenę efektywności, utworzono model analityczny.**

Model zaprojektowano maksymalnie szeroko – tak, aby objąć nim najważniejsze wymiary oceny. Model ten zbudowany został na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick



Model Kirkpatricka służy do mierzenia efektywności szkoleń przy wykorzystaniu adekwatnych metod na czterech poziomach:

- Poziom reakcji – obejmuje ocenę zadowolenia uczestników ze szkolenia, ich opinie i odczucia
- Poziom wiedzy (nauki) – pozwala na badanie nowych umiejętności zdobytych przez uczestników szkolenia – ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie
- Poziom zachowania – sprawdza, czy nabyte umiejętności i wiedza są wykorzystywane w praktyce, czy dzięki szkoleniu wystąpiły pozytywne zmiany - ten poziom w badaniu będziemy mogli uchwycić jedynie deklaratywnie
- Poziom organizacji – pozwala na ocenę, czy szkolenie przyniosło pozytywne efekty dla firmy.

Metoda Kirkpatricka ma swoje ograniczenia – przede wszystkim wysokie koszty przeprowadzenia pełnej, wiarygodnej oceny na wszystkich poziomach, m.in. z uwagi na czas trwania badania, oddalenie czasowe od szkolenia i trudności w wyizolowaniu rezultatów samego szkolenia na poziomie zachowania i organizacji. Dlatego też w badaniu do wszystkich czterech poziomów będziemy mogli podejść jedynie deklaratywnie – bazując na opiniach i deklaracjach respondentów. Ograniczenie to szczególnie istotne jest w przypadku poziomu wiedzy i zachowania – które w pierwotnym modelu zaleca się badać empirycznie poprzez weryfikację rzeczywistych umiejętności i zachowań, a nie na poziomie deklaracji.

Z uwagi jednak na charakter danych jakimi dysponujemy model ten wykorzystuje jedynie deklaracje i oceny respondentów. Nie ma w nim empirycznej weryfikacji. Poniżej przedstawiamy definicję wskaźników wypracowanych w ramach badania.

Tabela 8. Model oceny efektywności szkoleń

Kompozycja wskaźnika	Nazwa wskaźnika/podwskaźnika
Związek wsparcia z wykonywaną pracą, dopasowanie wsparcia do potrzeb pracownika.	<b>1. WSKAŹNIK DOPASOWANIA DO POTRZEB</b>
	<b>2. WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA</b>
<b>TRZY PODWSKAŹNIKI CZĄSTKOWE</b>	
	
<b>Ogólna ocena szkoleń:</b> ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy	<b>2.1. OCENA SZKOLEŃ (POZIOM 1 – POZIOM REAKCJI)</b>
Ocena <b>wpływu szkolenia na kompetencje pracowników</b> potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy	<b>2.2. OCENA ZDOBYTYCH UMIEJĘTNOŚCI (POZIOM 2 - WIEDZY/(NAUKI))</b>
Ocena wpływu szkolenia <b>na usprawnienie pracy</b> , osiągnięciu lepszych rezultatów w pracy. Ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.	<b>2.3. WYKORZYSTANIE W PRAKTYCE (POZIOM 3 - ZACHOWANIA)</b>
	
<b>WSKAŹNIK GLOBALNY OCENY SZKOLEŃ</b>	

Źródło: Opracowanie własne

Zarówno wskaźnik globalny, jak i wszystkie pozostałe wskaźniki tłumaczą się na prostą interpretację liczbową:

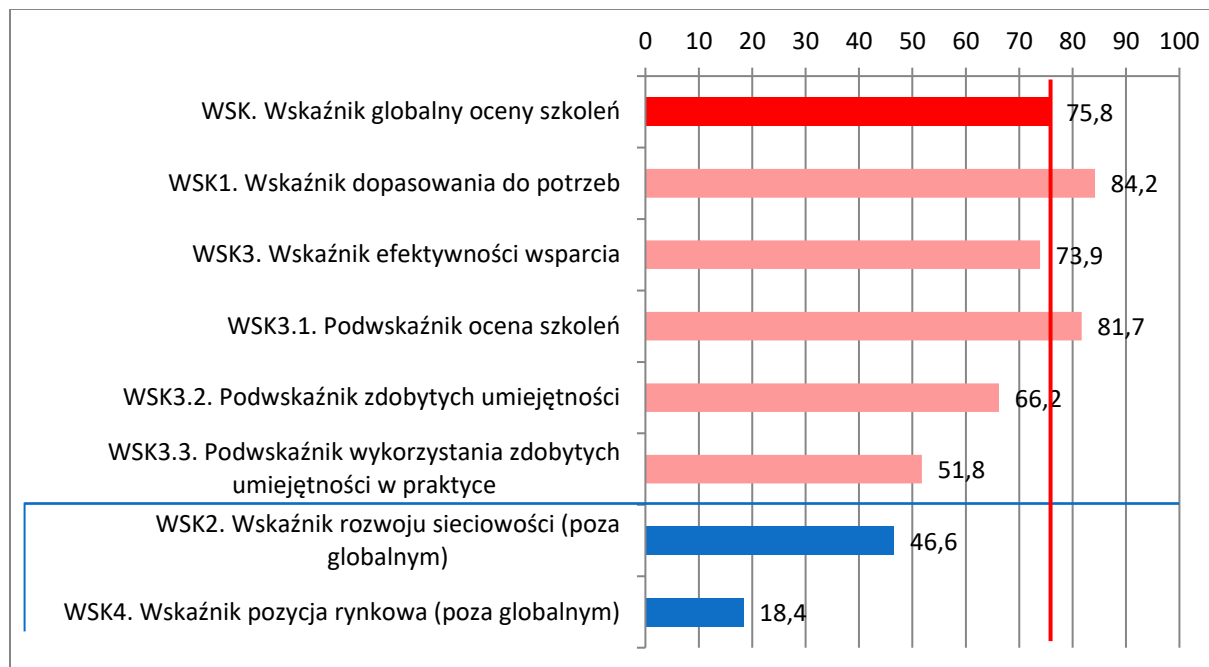
- **Wynik 100 punktów oznacza stan idealny**, pożądany – taki, do którego należy dążyć. To jest wsparcie perfekcyjnie ocenione, przyjazne, dopasowane do potrzeb i efektywne. W każdym z wymiarów osiągnięto maksymalną możliwą liczbę punktów.
- **Im bliżej 100 punktów, tym lepiej oceniono wsparcie**, różnica wskazuje na to, że są aspekty, nad którymi należy popracować.
- **Wskaźnik 0 oznacza stan, w którym w każdym brany pod uwagę aspekcie wsparcie poniosło porażkę.**

### 10.1 Całościowa ocena szkoleń – wskaźnik globalny

**Wskaźnik globalny oceny szkoleń uzyskał przeciętną wartość 75,8, co należy uznać za poziom stosunkowo wysoki**, aczkolwiek wskazujący na istnienie obszarów, w których możliwa jest poprawa funkcjonowania systemu. Wartości wskaźników cząstkowych pokazują, iż poprawy wymaga przede wszystkim wymiar efektywności wsparcia (przeciętna wartość wskaźnika 73,9), w szczególności zaś kwestia wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce (przeciętna wartość podwskaźnika 51,8). Natomiast za wysoką uznać można wartość wskaźnika dopasowania do potrzeb (84,2) – ocena tego obszaru jest satysfakcjonująca.

Wartości wskaźników ostatecznie wyłączonych z modelu globalnego są wyraźnie niższe (szczególnie wskaźnik pozycji rynkowej).

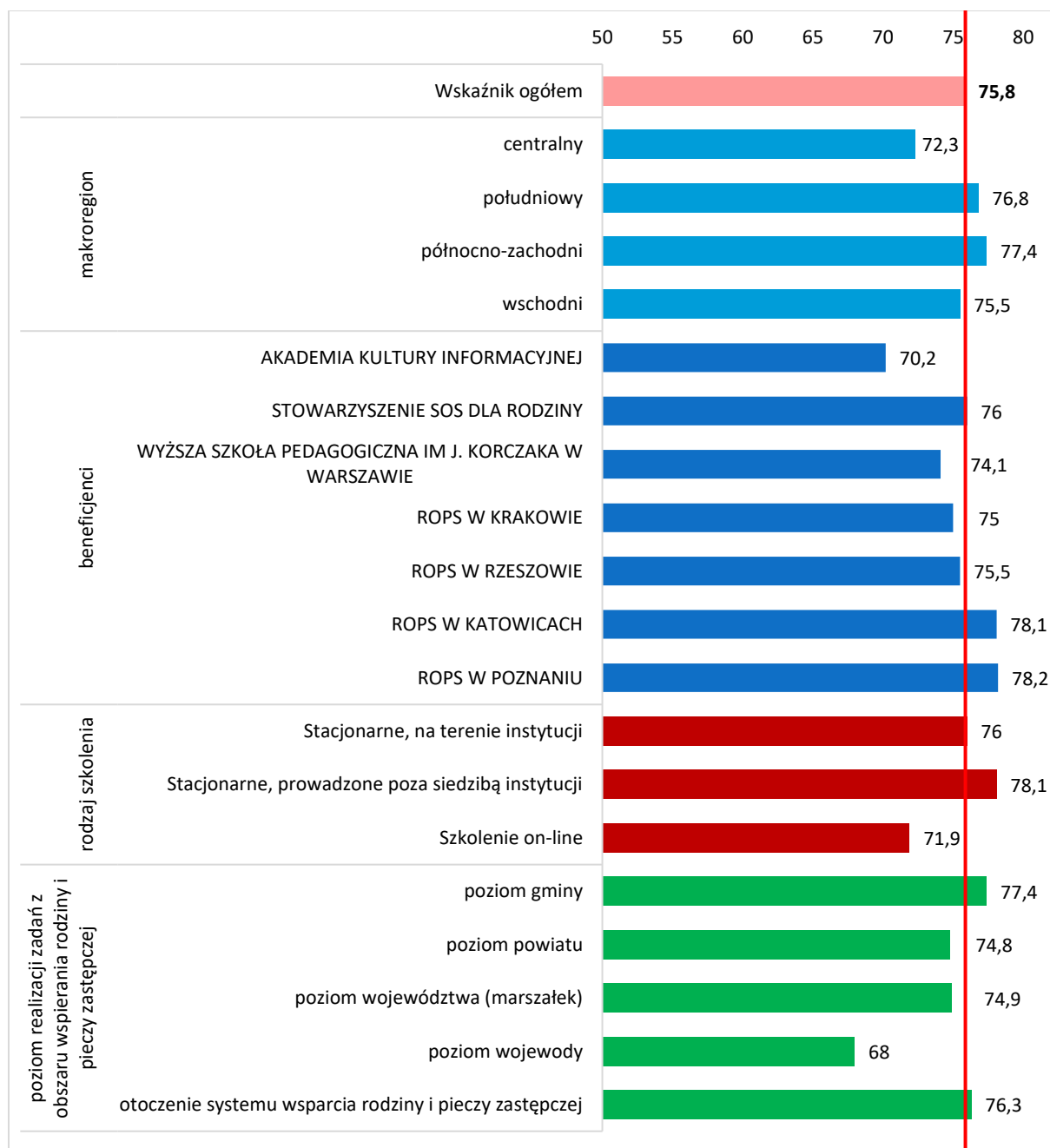
**Wykres 24. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny wsparcia oraz jego wskaźników cząstkowych**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044). Na rysunku dodatkowo dla porównania umieszczono wskaźniki rozwoju sieciowości i pozycji rynkowej, które nie weszły w skład wskaźnika globalnego.

Wskaźnik globalny wykazuje zróżnicowanie ze względu na makroregion. Relatywnie najlepiej wsparcie ocenili uczestnicy szkoleń z makroregionów południowego i północno-zachodniego, niżej zaś osoby z makroregionu centralnego. Największe ogólne zadowolenie ze szkoleń zanotowano w przypadku kursów zrealizowanych przez ROPS Województwa Śląskiego oraz ROPS w Poznaniu, relatywnie niżej oceniono szkolenia zrealizowane przez Akademię Kultury Informacyjnej. Szkolenia on-line uzyskały przeciętnie niższe wartości wskaźnika globalnego, niż szkolenia stacjonarne. Wyraźnie niższą wartość wskaźnik globalny uzyskał w przypadku uczestników szkoleń, którzy realizują zadania na poziomie wojewody (średnio 68 punktów).

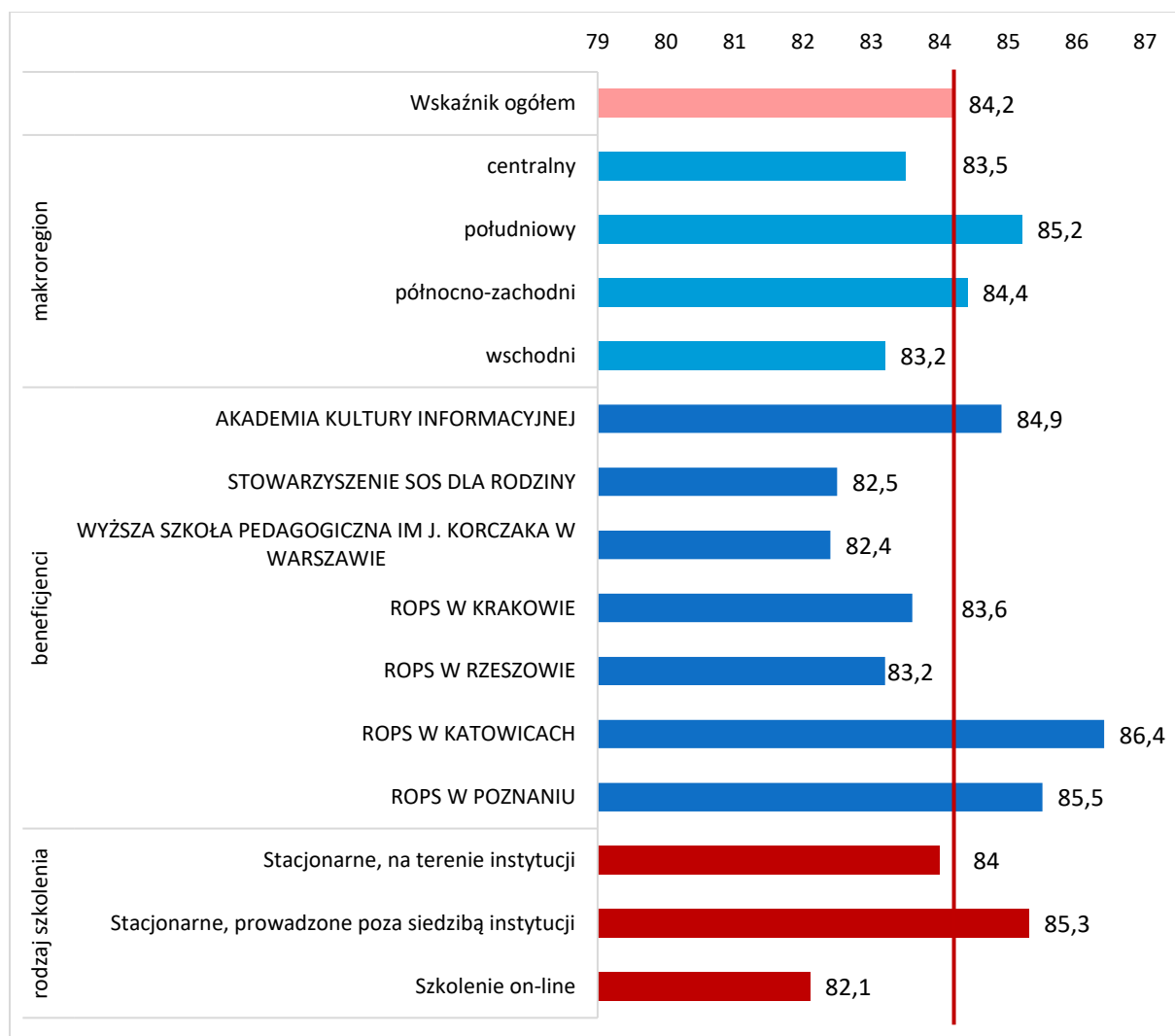
**Wykres 25. Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny wsparcia: ogółem oraz ze względu na makroregion, beneficjenta, formę szkolenia i poziom realizacji zadań**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Najlepiej oceniony został wymiar dopasowania szkoleń do potrzeb uczestników. Co warto zauważyć, nie odnotowano w tym względzie szczególnie wyraźnych różnicowań przeciętnych wartości wskaźnika, co oznacza, iż badani w znacznej części uznali szkolenia za dobrze dopasowane.

**Wykres 26. Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania szkoleń do potrzeb uczestników: ogółem oraz ze względu na makroregion, beneficjenta i formę szkolenia**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

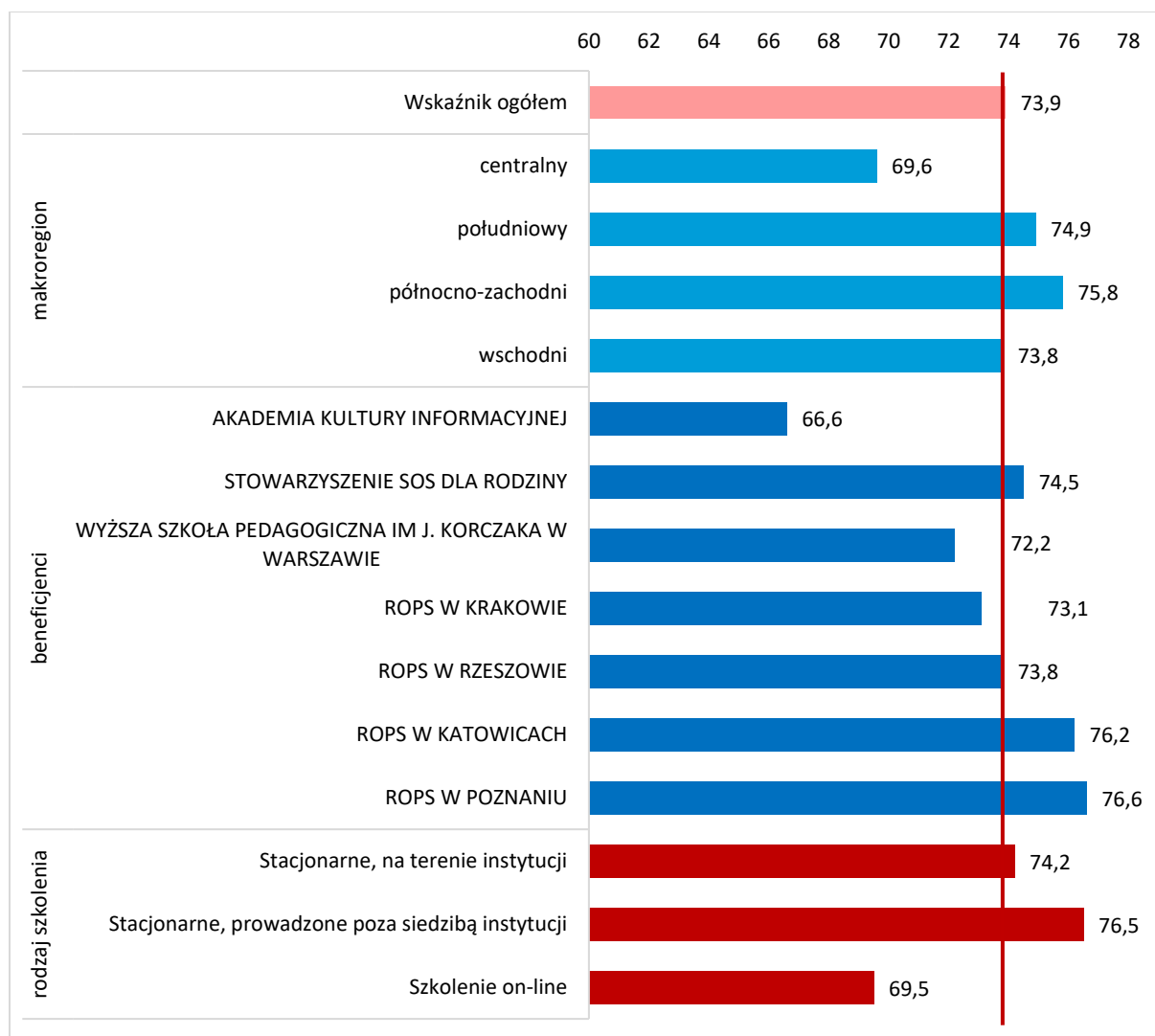
## 10.2 Wskaźnik efektywności wsparcia

Z kolei wskaźnik efektywności wsparcia wskazuje na istnienie różnicowań w tym wymiarze. Przede wszystkim niższą wartość wskaźnik ten przyjmuje w przypadku szkoleń realizowanych przez Akademię Kultury Informacyjnej oraz Wyższą Szkołę Pedagogiczną im. J. Korczaka w Warszawie.

Niższą wartość wskaźnika odnotowano także w przypadku szkoleń on-line, co wskazuje, iż forma ta jest znacząco mniej efektywna, niż szkolenia stacjonarne.

Składowe wskaźnika efektywności wykazują analogiczne różnicowania.

**Wykres 27. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia: ogółem oraz ze względu na makroregion, beneficjenta i formę szkolenia**

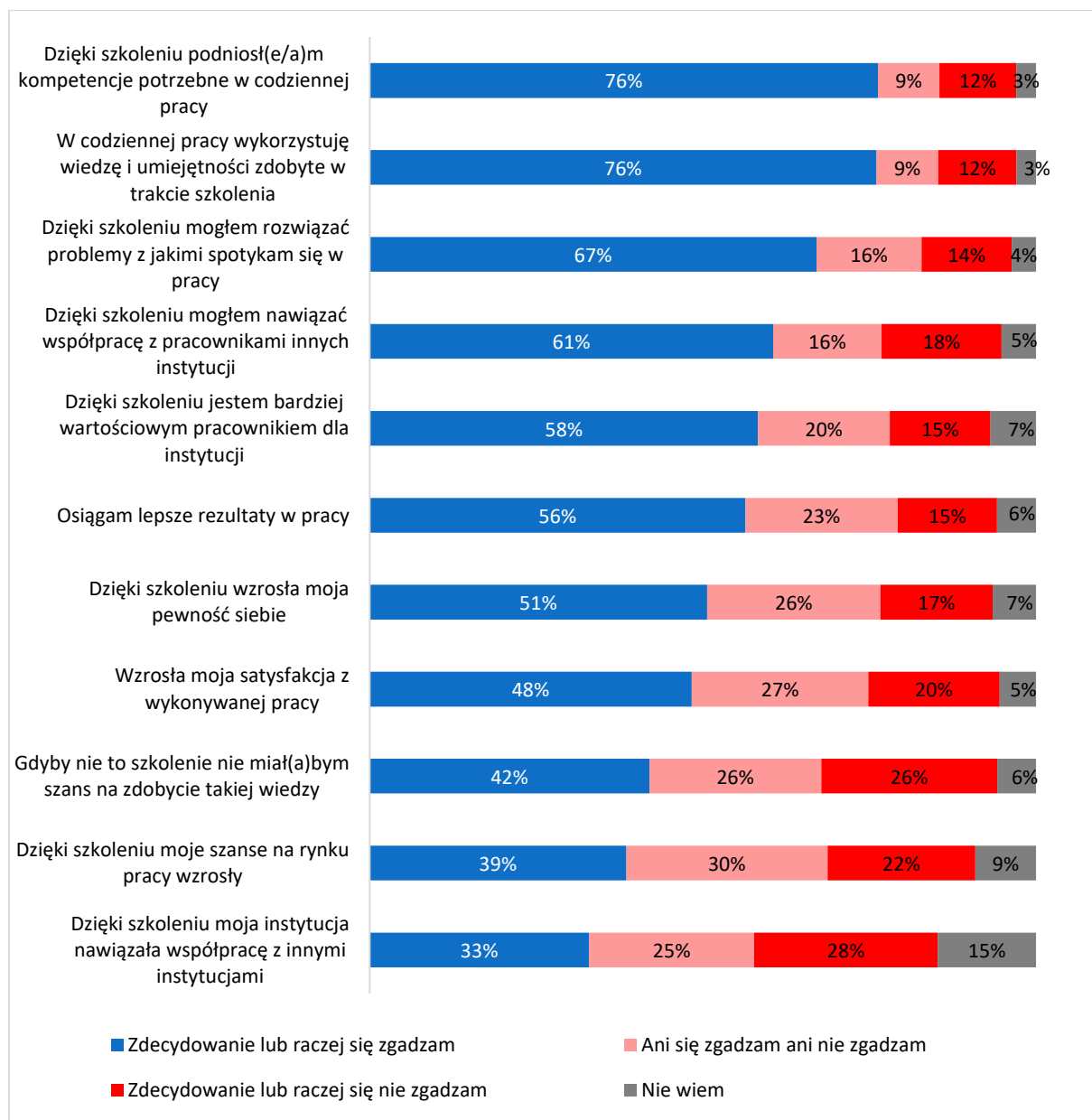


Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Szkolenia pozwoliły ich uczestnikom na zdobycie kompetencji potrzebnych w pracy zawodowej – ich zakres miał w ocenie badanych realne przełożenie na praktykę, codzienną pracę. W trakcie szkoleń uczestnicy mogli zmierzyć się z problemami, z którymi spotykają się w ramach swoich obowiązków służbowych. Tym samym można stwierdzić, iż szkolenia wypełniały swoją rolę dostarczając wsparcia w pracy zawodowej i dotyczyły praktycznych aspektów tej pracy.

Więcej, niż połowa badanych uznała, że dzięki szkoleniom są lepszymi pracownikami – bardziej wartościowymi dla ich instytucji, osiągającymi lepsze rezultaty, bardziej pewnymi siebie.

Wykres 28. Opinie uczestników na temat szkoleń



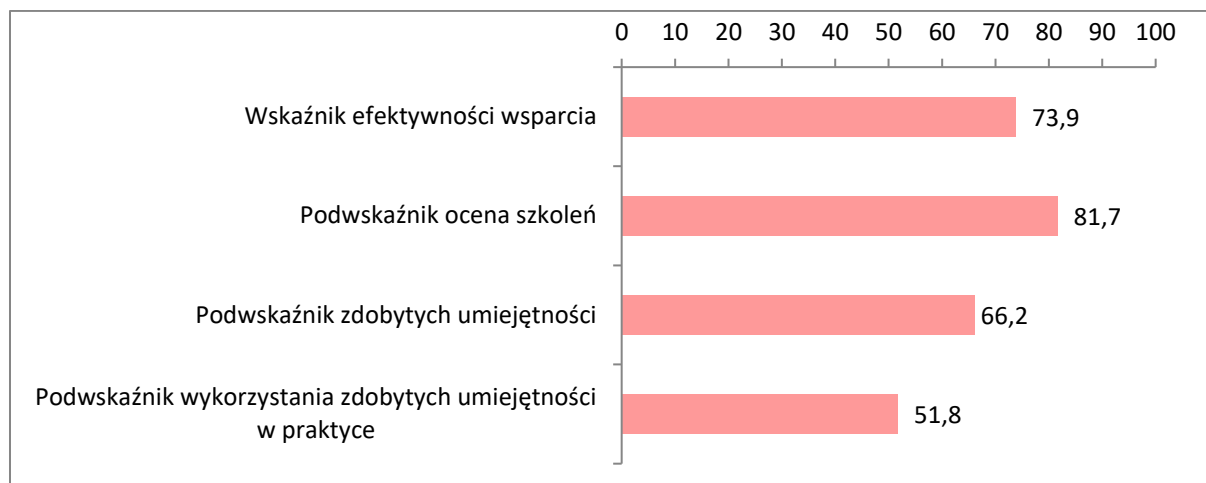
Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

### 10.3 Wymiary efektywności

Analiza wartości wskaźnika efektywności wsparcia i jego podwskaźników ilustruje opinie uczestników na temat wpływu szkoleń na poszczególne poziomy efektywności – wymiar reakcji (ocena samego szkolenia), wymiar wiedzy (ocena zdobytych umiejętności) oraz wymiar praktyki (zastosowanie umiejętności). Przeciętne wartości podwskaźników świadczą o tym, iż ocena samych szkoleń jest wysoka (średnio 81,7 punktu na 100), lecz uczestnicy niżej oceniają zdobyte umiejętności (średnio 66,2 punktu), a jeszcze niżej własne umiejętności ich wykorzystania w praktyce (średnio 51,8 punktu). Trend ten jest typowy w badaniach oceny efektywności szkoleń, wskazuje jednak na możliwe obszary poprawy w aspekcie wymiaru nabywanych umiejętności oraz ich wykorzystania w praktyce.

Wśród wyrażanych w sposób otwarty sugestii na temat możliwych zmian w szkoleniach ich uczestnicy dość często podkreślali na potrzebę jak największego nastawienia na wymiar praktyczny szkoleń, na stosowanie zdobywanej wiedzy i umiejętności w praktyce.

**Wykres 29. Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia oraz jego podwskaźników**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

#### 10.4 Wpływ szkoleń na pozycję zawodową uczestników

Efekty szkoleń dla pozycji ich uczestników na rynku pracy były zdecydowanie mniej widoczne, niż w przypadku wpływu na codzienną pracę. Ponad połowa badanych uznała, że w ich sytuacji zawodowej nic się nie zmieniło. Wśród pozostałych uczestników najczęściej wskazywano na rezultaty miękkie – docenianie przez współpracowników i pracodawcę. Wśród rezultatów zawodowych wymieniono głównie zdobycie umiejętności, które pozwoliły utrzymać się na stanowisku pracy.

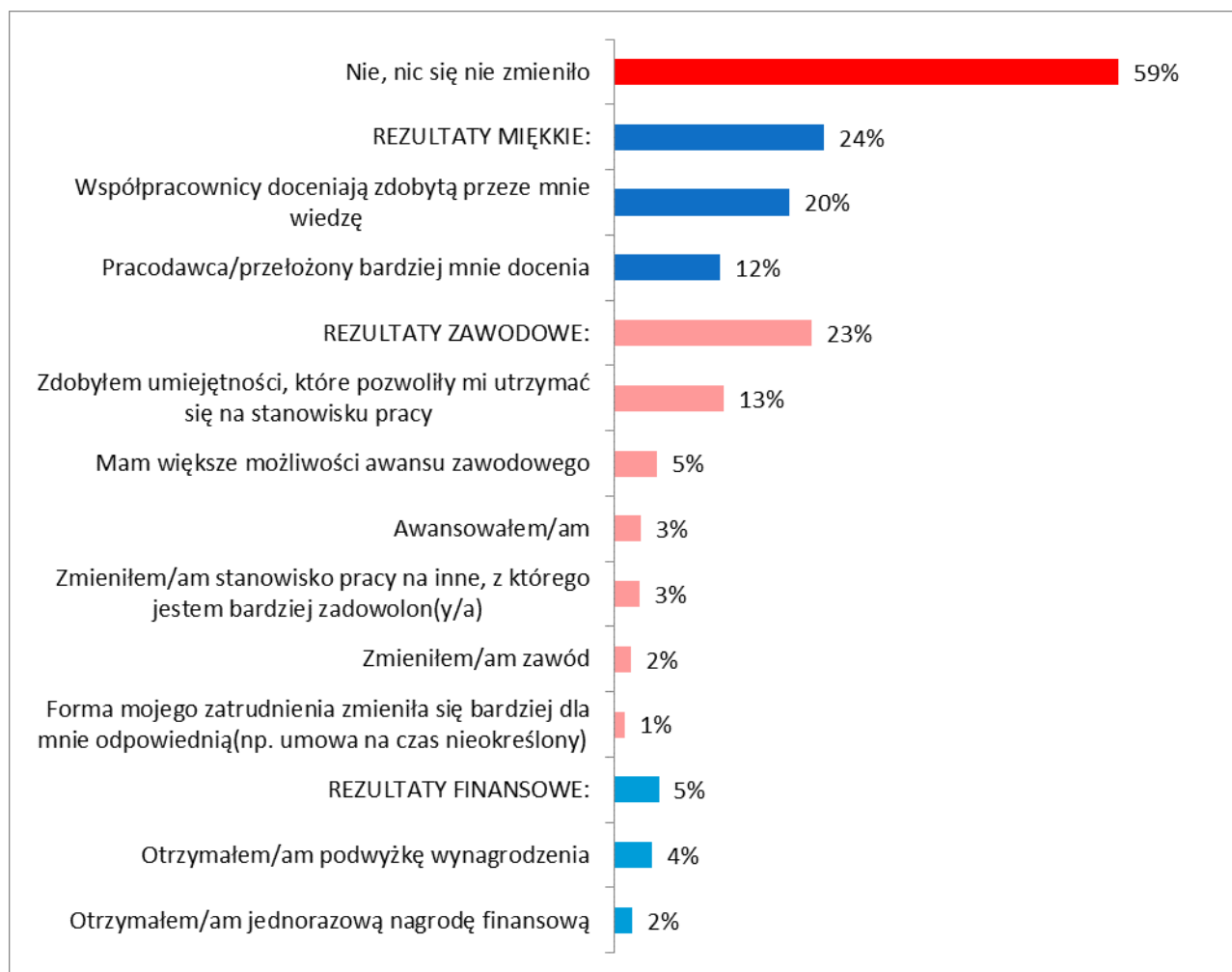
*Szkolenie nie miało na to wpływu. Ale to też wynika ze specyfiki naszej pracy, tu w placówce nie mam możliwości awansu. [IDI uczestnik, region południowy, otoczenie]*

Szkolenia nie skutkowały natomiast wzrostem prestiżu zawodowego – nie wiązały się z awansem lub zmianą stanowiska, ani z korzyściami finansowymi. Przy analizie tego aspektu należy wziąć jednak pod uwagę, że badana grupa docelowa jest dość specyficzna, a szkolenia nie miały celów biznesowych.

*W miejscu gdzie jestem nie ma to żadnego znaczenia, bo ścieżka awansu w placówce jest ściśle określona. Nie przełożyło się to ze względu na pracę, jaką wykonuję. [IDI uczestnik, region centralny, otoczenie]*



**Wykres 30. Rezultaty szkoleń dla sytuacji zawodowej uczestników**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

Wskaźnik pozycji rynkowej jest syntetyczną miarą podsumowującą wpływ szkolenia na sytuację uczestnika na rynku pracy po ukończeniu szkolenia. Przyjmuje on wartości od 0 – co oznacza całkowity brak zmiany sytuacji zawodowej, do 100 – co oznacza stan idealny, w którym szkolenie doprowadziło do korzystnych zmian miękkich, zawodowych oraz finansowych.

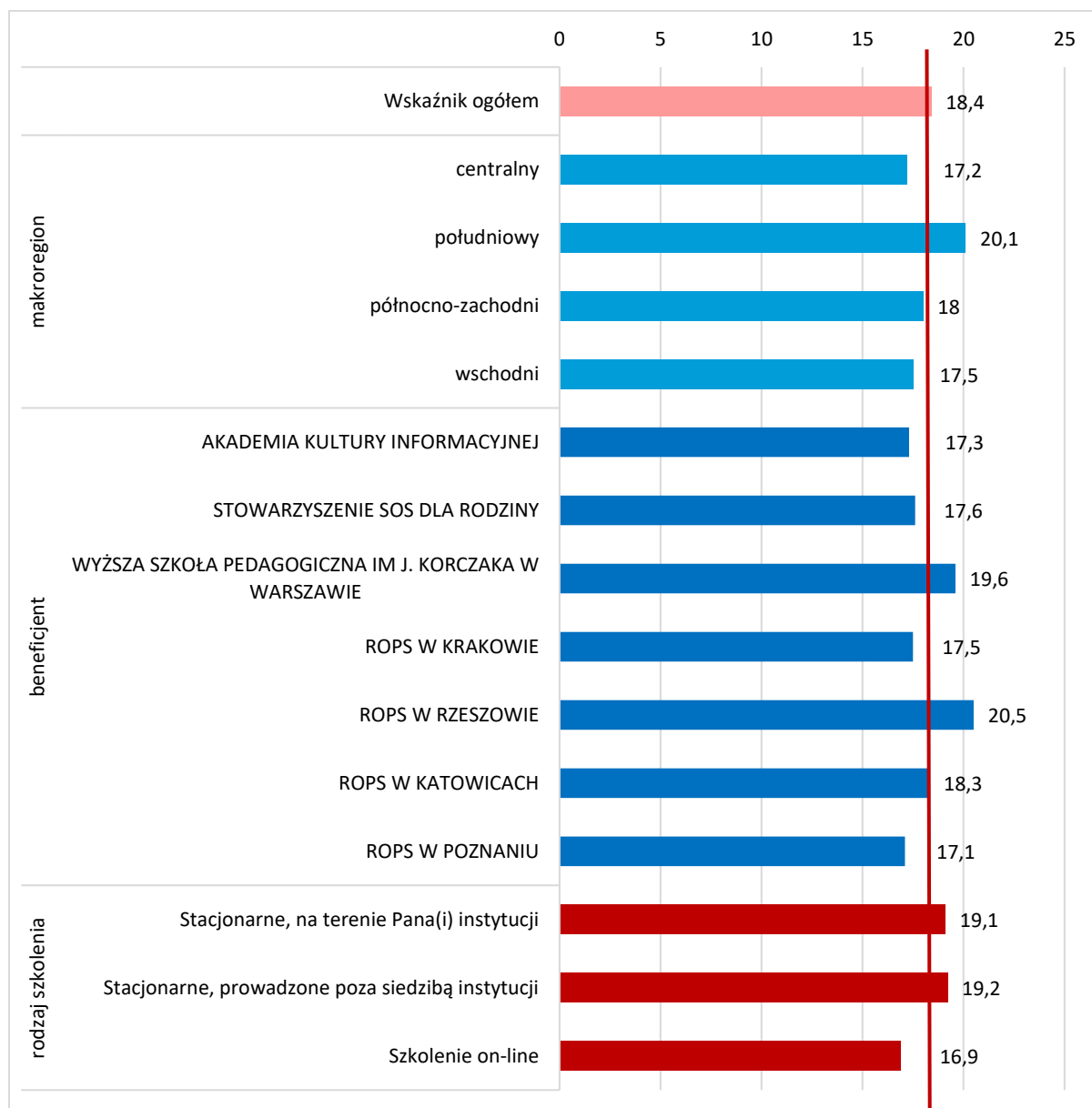
Na poziomie ogólnym wskaźnik pozycji rynkowej przyjął wartość 18,4 punktu na 100 możliwych, co odzwierciedla brak przełożenia szkoleń na sytuację zawodową ich uczestników w przypadku ogromnej większości badanych. Wynik ten wynika ze specyfiki branży, w której obserwuje się małą mobilność (wysoki odsetek wieloletnich pracowników danej instytucji), małe możliwości awansu pionowego czy wzrostu prestiżu przy zmianie poziomej, oraz nikłe możliwości istotnego zwiększenia wynagrodzeń.

Wyraźnie wyższą wartość wskaźnik przyjął w makroregionie południowym, podczas gdy w pozostałych makroregionach jego wartości średnie były raczej zbliżone.

Przeciętne wartości wskaźnika pozycji rynkowej są także wyższe w przypadku szkoleń realizowanych przez ROPS w Krakowie oraz ROPS Województwa Śląskiego.

Szkolenia on-line w mniejszym stopniu sprzyjają zdobywaniu wiedzy i kwalifikacji podnoszących pozycję rynkową niż szkolenia stacjonarne.

**Wykres 31. Przeciętne wartości wskaźnika pozycji rynkowej ogółem oraz ze względu na makroregion, beneficjenta i formę szkolenia**

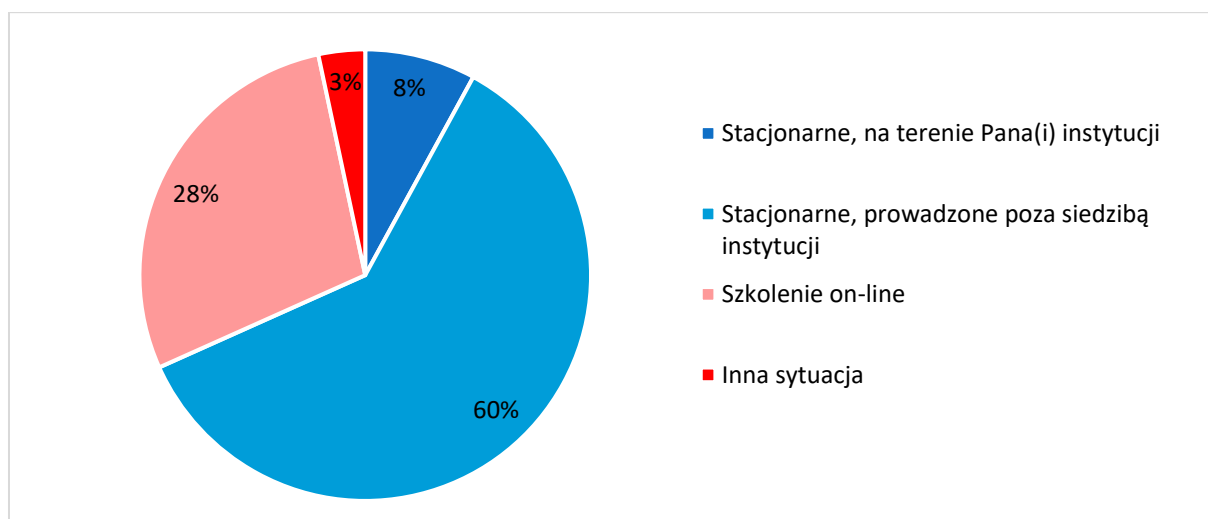


Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

## 11 Ocena technicznej strony szkoleń

Jeśli chodzi o organizację i techniczną stronę realizowanych szkoleń - realizowane one były w formie zarówno stacjonarnej, jak i on-line. W badaniu CAWI uczestniczyło 60% respondentów, którzy realizowali szkolenia w formule stacjonarnej – wyjazdowej, poza instytucją, w której pracują, 28% było uczestnikami szkoleń w formule e-learningowej, mniej niż 1/10 uczestników badania zadeklarowało, że szkolenie odbywało się na terenie instytucji, w której są zatrudnieni. Wśród pozostałych badanych są ci, którzy deklarują, że brali udział w obu formach realizacji szkoleń, jak i ci, którzy nie pamiętają, w jakiej formule realizowane było szkolenie, w którym uczestniczyli, co nie jest niczym zaskakującym, jako, że część szkoleń organizowana była w odległym od badania czasie.

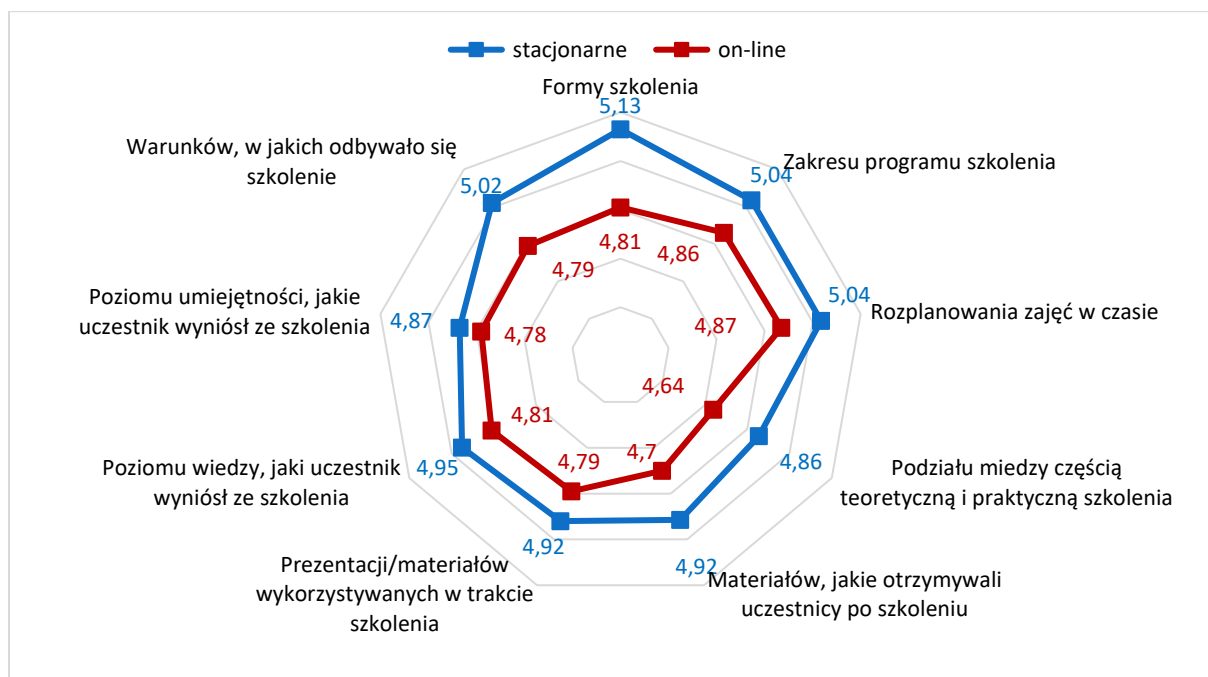
**Wykres 32. Forma realizacji szkolenia**



Źródło: Badanie CAWI (n=1044).

Jeśli chodzi o ocenę szkoleń realizowanych w formule on-line i stacjonarnej, wyższe noty za otrzymywały szkolenia tradycyjne. Jak wynika z wykresu poniżej we wszystkich aspektach oceny spotkania z wykorzystaniem internetu zostały ocenione nieco niżej niż te, organizowane stacjonarnie. Przy czym największe różnice pomiędzy uczestnikami szkoleń on-line i stacjonarnych (na korzyść tych ostatnich) uwidaczniały się podczas oceny takich aspektów jak: forma szkolenia, podział między częścią teoretyczną i praktyczną szkolenia, materiały, jakie otrzymywali uczestnicy po szkoleniu oraz warunków, w jakich odbywało się szkolenie.

Wykres 33. Ocena szkoleń stacjonarnych i on-line



Źródło: Badanie CAWI (uczestnicy szkoleń stacjonarnych, n=713, uczestnicy szkoleń on-line, n=296), skala ocen: od 1 do 6, gdzie 1–bardzo nisko, zaś 6–bardzo wysoko.

Badani, w wywiadach pogłębionych zwracali uwagę na pewne trudności związane z realizacją szkoleń internetowych, które w efekcie rzutowały na ogólną ocenę. Szkolenia on-line realizowane były zarówno w formie e-learningowej, a więc polegającej na wyświetlaniu treści i samodzielnym przechodzeniu przez kolejne ekrany czy obejrzeniu filmu-wykładu, a także w postaci szkolenia realizowanego zdalnie z trenerem i innymi uczestnikami za pomocą platformy internetowej. Zarówno jedna, jak i druga forma szkoleń internetowych miała w opinii respondentów wady i zalety.

*„Może to też dlatego [powodowało] pewne trudności w zadawaniu pytań, ograniczało w zasadzie możliwość zadawania pytań, wejścia w dyskusję, w jakąś wymianę własnych doświadczeń, uwag. No to jednak powoduje, że to szkolenie jest jednostronne i nie jest to takie efektywne.” [IDI uczestnik, poziom wojewódzki, region centralny]*

Zaletą szkoleń e-learningowych bez wątpienia było to, że mogły być realizowane w dowolnie wybranym przez uczestnika czasie, wadą natomiast, że dotyczyły w części przypadków tematyki, która powinna prowadzić do podnoszenia praktycznych umiejętności, co w przypadku e-learningu było dosyć trudne. Szkolenie e-learningowe pozwalały na zapoznanie się czy utrwalenie wiedzy teoretycznej, były jednak traktowane jako mniej efektywne, jeśli chodzi o praktykę, nawet jeśli zawierały część ćwiczeniową.

*„To jest akurat sposób odpowiedni, ponieważ akurat uczestniczyłam w szkoleniach online, w związku z czym w dogodnym dla siebie terminie mogłam odbyć szkolenie, więc jak najbardziej tutaj czas jest na plus.” [IDI uczestnik, poziom wojewódzki, region centralny]*

Rozmówcy podkreślali, że jedynie w bezpośrednim kontakcie z innymi uczestnikami można w efektywny sposób nabyć czy doskonalić umiejętności niezbędne w pracy z klientem/ podopiecznym. Szkolenie e-learningowe zdaniem wywiadowanych, mogą stanowić pewien wstęp teoretyczny do pogłębienia i ćwiczenia umiejętności praktycznych podczas szkoleń tradycyjnych, które pozwalają chociażby na otrzymanie informacji zwrotnych od trenera i grupy. Ewentualnie stanowić element pogłębienia wiedzy nt. zagadnień teoretycznych związanych z danym tematem. Opinie te dotyczyły szkoleń z obszaru umiejętności miękkich, takich jak mediacje, negocjacje, umiejętności motywacyjne, komunikacyjne, umiejętności stawiania diagnozy czy pracy z dzieckiem, młodzieżą, rodzinami przeżywającymi różnego rodzaju trudności. W opinii rozmówców w formule e-learningu mogą być realizowane szkolenia, dotyczące kwestii związanych z zagadnieniami z zakresu prawa rodzinnego, administracyjnego, karnego, cywilnego, regulacji prawnych, wytycznych, procedur w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej czy zamówień publicznych<sup>23</sup>.

Jeśli chodzi o trudności w realizacji szkoleń realizowanych zdalnie, ale w postaci bardziej aktywnej, tj. z udziałem innych uczestników i prowadzącego, podstawowe wyzwanie związane było z czasem ich realizacji. Odbywały się one bowiem w trakcie pracy uczestnika, a trudność polegała na skupieniu uwagi na szkoleniu i „odcięciu się” od bieżących obowiązków zawodowych – od kontaktów z interesantami czy współpracownikami, od telefonów i maili. Stąd część uczestników brała udział w sposób bierny, jedynie na tzw. „odsłuchu”. Kolejne wyzwanie sprawiały kwestie techniczne - zrywanie połączeń czy problemy z działaniem mikrofonu i kamery. Nasi rozmówcy zwracali też uwagę na trudności w budowania relacji i interakcji między uczestnikami – wskazywano, że na szkoleniu on-line łatwiej „ukryć się” za ekranem komputera. W szkoleniach wykorzystywano często do komunikacji także chat, ale w opinii naszych rozmówców, nie była to efektywna forma porozumiewania się z uwagi na konieczność skupienia uwagi na tym co dzieje się w chwili obecnej na szkoleniu, ze względu na opóźnienia w udzielaniu odpowiedzi czy poruszaniu przez uczestników kwestii, które już były omówione bądź miały być omówione, co wprowadzało pewnego rodzaju zamieszanie. Uczestnicy e-szkoleń realizowanych w formule e-learningu oraz na platformach videokonferencyjnych, podkreślają jednak mocno, iż w czasie pandemii, gdy udział w szkoleniach stacjonarnych był niemożliwy z uwagi na wprowadzane obostrzenia, taka forma prowadzenia zajęć była jedyną szansą podnoszenie swoich kompetencji.

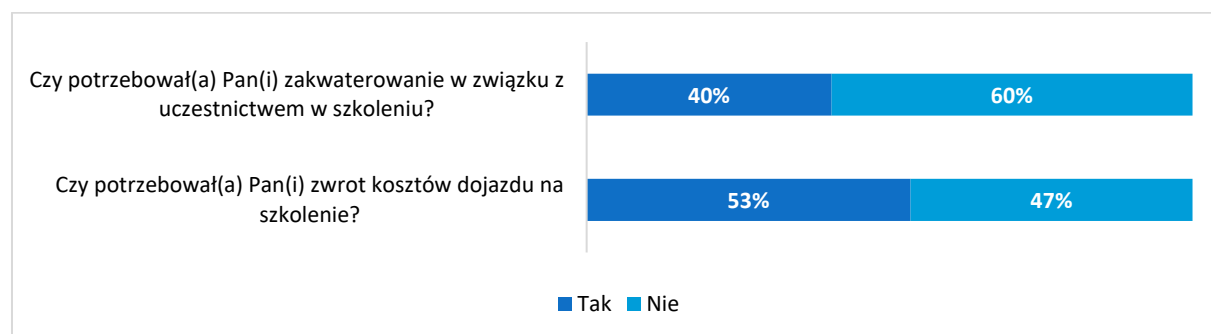
Co do kwestii technicznych związanych z realizacją szkoleń stacjonarnych, a więc z zakwaterowaniem, zapewnieniem zwrotu kosztów dojazdu, długością szkolenia i czasem przeznaczonym na część ćwiczeniową – przedstawiamy poniżej opinie uczestników badania.

<sup>23</sup> Tematyka szkoleń realizowanych w formule on-line znajduje się na stronach poszczególnych projektodawców, np.: [Bliżej rodziny - e-learning, AKI - eSzkolenia](#). [Wspieranie rodziny.wspkorczak - lista szkoleń](#)

*„Oferowaliśmy możliwość dojazdu, zakwaterowania, wyżywienia. Więc te warunki towarzyszące procesowi szkoleniowemu były takie atrakcyjne, korzystne, dające szansę na to, żeby rzeczywiście wyjść z tego środowiska zawodowego, pojechać w miejsce, które jest jakoś oddalone, żeby też mieć trochę swobodniejszą głowę, więc wydaje mi się, że te warunki, które były stworzone, były korzystne.” [IDI beneficjent]*

Ponad połowa badanych (53%), którzy zadeklarowali udział w szkoleniach stacjonarnych wyjazdowych potrzebowała zwrotu kosztów dojazdu na szkolenie, a nieco mniej niż połowa spośród nich zakwaterowania (40%). W obu przypadkach osoby potrzeby te zostały zaspokojone w niemal 100%.

### Wykres 34. Zapotrzebowanie na zakwaterowanie oraz zwrot kosztów podróży

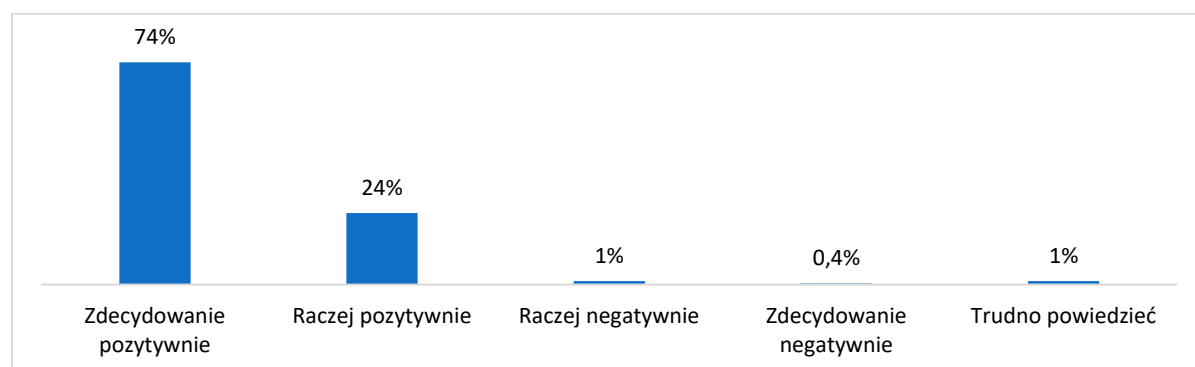


Źródło: Badanie CAWI (n=630).

Zapytaliśmy respondentów, korzystających z zakwaterowania, jak je oceniają – 97% z nich wystawiło pozytywną ocenę. Ma ona również odzwierciedlenie w wywiadach pogłębionych – nasi rozmówcy oceniali, że szkolenia zorganizowane były na bardzo wysokim poziomie, wysokie noty przypisywano zarówno w kwestii noclegów, wyżywienia, jak i standardu sali szkoleniowej.

Wskazywali, że spotkania odbywały się w ośrodkach i hotelach o bardzo wysokim standardzie, co, jak stwierdzali, nie zawsze jest normą, i co przyjęli z dużym zadowoleniem. Pojawiały się również odosobnione wypowiedzi o niezadowalającej jakości posiłków i niskim standardzie pokoi.

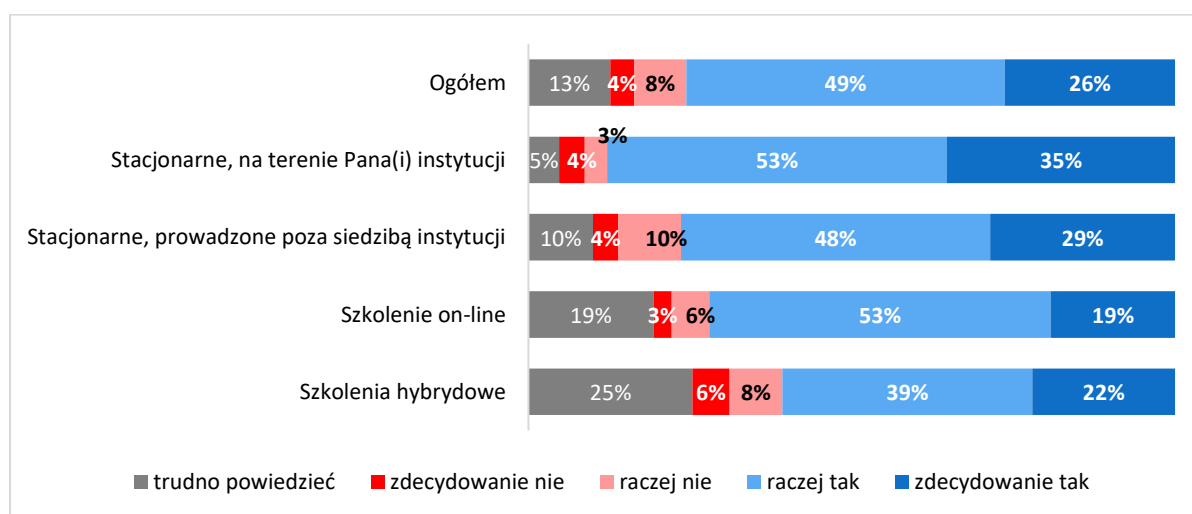
### Wykres 35. Ocena zakwaterowania



Źródło: Badanie CAWI (n=246).

Szkolenia stacjonarne średnio trwały 2 dni (zwykle 1 lub 2 dni, choć w harmonogramach szkoleń pojawiały się także te trwające 3 bądź 4 dni). W przypadku szkoleń on-line uczestnicy mieli dłuższy czas na ich realizację, ale jak wynika z badania poświęcali na nie średnio ok. 2 dni. I jak się wydaje zarówno w przypadku szkoleń on-line, jak i stacjonarnych liczba dni szkoleniowych w dużym stopniu odpowiada osobom korzystającym ze szkoleń (75% odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak). Z punktu widzenia respondentów zarówno badania ilościowego, jak i wywiadów pogłębionych, najbardziej optymalna są szkolenia 2 i 3-dniowe, choć, jak wskazują jego długość powinna być dostosowana do tematyki i zakresu szkolenia, dopuszczając więc zarówno szkolenia 1-dniowe, jak i dłuższe 4 czy 5-dniowe.

### Wykres 36. Ocena długości szkolenia

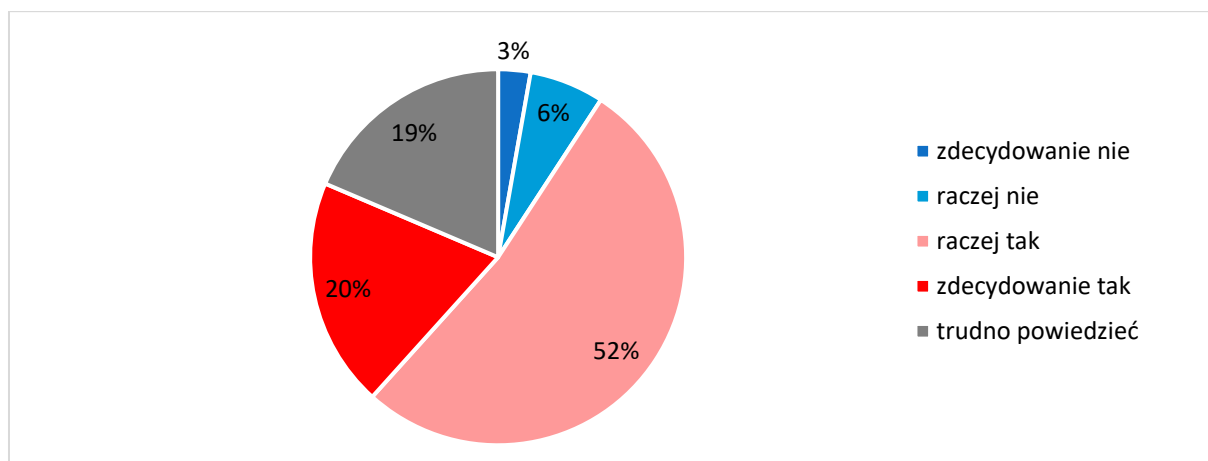


Źródło: Badanie CAWI (Ogółem, n=1029, stacjonarne, na terenie Pana(i) instytucji n=83, stacjonarne, prowadzone poza siedzibą instytucji: = 627, Szkolenie on-line, n=284, Szkolenia hybrydowe, n=35).

Jeśli chodzi o wielkość grup szkoleniowych, to z reguły liczyły 15-20 osób - średnia wielkość grupy na spotkaniach wyjazdowych to ok. 12 osób. Ponad 90% badanych – uczestników szkoleń stacjonarnych ocenia, że liczebności grupy szkoleniowej była odpowiednia.

Zapytaliśmy badanych również o to czy ich zdaniem czas, jaki przeznaczono na realizację części praktycznej był odpowiedni - niemal ¾ respondentów (72%) ocenia czas trwania części warsztatowej jako pozytywny. Te opinie znajdują potwierdzenie wśród uczestników wywiadów pogłębionych. Z badania CAWI wynika, że średni czas przeznaczony na część ćwiczeniową wyniósł ok. 25%, natomiast z wypowiedzi rozmówców wynika, że od 50-75%. Takie rozbieżności w ocenie wynikają z tego, że wśród ankietowanych dużą grupę stanowili uczestnicy szkoleń jednodniowych, gdzie siłą rzeczy część ćwiczeniowa była mocno ograniczona, natomiast wśród respondentów badania jakościowego przeważali ci, którzy brali udział w dłuższych szkoleniach.

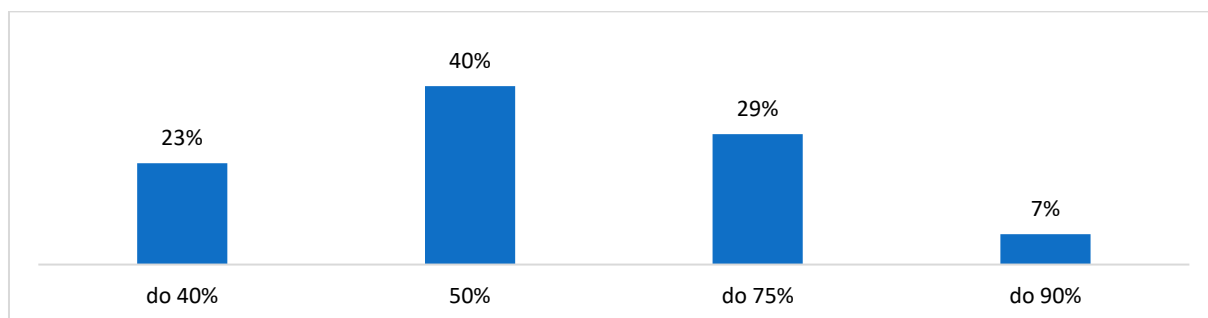
**Wykres 37. Opinia uczestników szkoleń dot. trwania części praktycznej szkolenia**



Źródło: Badanie CAWI (n=1022).

Ankietowanych, którzy uznali że czas przeznaczony na część warsztatową szkoleń, w których uczestniczyli był niewystarczający, zapytaliśmy, jaki byłby optymalny czas, poświęcony na część praktyczną/ćwiczeniową szkolenia - ich opinie przedstawiono na poniższym wykresie (średnio 50% czasu szkolenia powinno być przeznaczone na część praktyczną):

**Wykres 38. Optymalny czas poświęcony na część praktyczną (ćwiczeniową) szkolenia**



Źródło: Badanie CAWI (n=284).

Z wywiadów pogłębionych wynika jednak, że szkolenia generalnie powinny w przeważającej mierze być poświęcone ćwiczeniom i praktykowaniu umiejętności, z elementami teorii, stanowiącymi wstęp i podbudowę dla części warsztatowej. Ale podobnie, jak w przypadku długości szkolenia, tak i tu czas przeznaczony na część teoretyczną i praktyczną zależy w opinii odbiorców wsparcia od tematyki szkolenia. W przypadku bowiem szkoleń dotyczących kwestii formalnych, np. szkoleń związanych z wprowadzaniem zmian w aktach prawnych, część praktyczna może być ograniczona.



## 12 Weryfikacja teorii interwencji - ewaluacja oparta na teorii

Punktem wyjścia weryfikacji logiki interwencji programu podniesienia kompetencji przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego i kadr systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej są wcześniejsze ustalenia diagnostyczne dotyczące potrzeb, jak również efekty identyfikacji rozmaitych barier utrudniających sprawne i efektywne funkcjonowanie systemu wsparcia rodziny w Polsce. W efekcie, jako jeden z instrumentów wzmocnienia systemu, w PO WER 2014-2020 zaprogramowano Działanie 2.8 Rozwój usług społecznych świadczonych w środowisku lokalnym, które stanowiło jedno ze źródeł finansowania procesów doskonalenia i rozwoju kompetencji kadr systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej, zgodnie z wymogami ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1426, 1429).

Szkolenia dedykowane kadrom systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej stanowiły narzędzie interwencji w zakresie doskonalenia funkcji pieczy zastępczej w szerszym systemie usług społecznych, poprzez realizację programu szkoleniowego. Jego głównym celem było podniesienie kwalifikacji kadr, zapewniające zwiększenie jakości i efektywności usług oferowanych rodzinom oraz dzieciom umieszczonym w pieczy zastępczej.

Przedmiotowe badanie ewaluacyjne pozwala ocenić pozytywnie interwencję, zrealizowaną zgodnie z przyjętymi założeniami, kształtującymi teorię interwencji w analizowanym obszarze. Kluczowe znaczenie dla tej weryfikacji ma ocena skuteczności interwencji, odwzorowanej stopniem realizacji celu głównego. W tym zakresie należy wskazać na następujące przesłanki:

- Wysoką skalę realizacji celu interwencji wskazuje wysoki poziom wskaźnika globalnego oceny, a przede wszystkim, bardzo wysoki poziom jednego z jego wskaźników cząstkowych tj. wskaźnika oceny szkoleń. Uwzględniając znaczenie tej miary cząstkowej, można przyjąć, że zrealizowane szkolenia umożliwiły rozwój wiedzy i umiejętności uczestników szkoleń, bowiem w innym razie ocena ta nie powinna ukształtować się na takim poziomie tj. blisko 82 pkt (w skali do 100 pkt maksimum)<sup>24</sup>.
- Z punktu widzenia oceny skuteczności interwencji, duże znaczenie należy przypisać ustaleniom obrazującym ocenę zdobytych przez uczestników programu umiejętności – w tym przypadku mamy również do czynienia z wysoką / satysfakcjonującą oceną (ponad 66 pkt). Można zatem skonkludować, że wysoka jakość zrealizowanego procesu szkoleniowego zaowocowała pozyskaniem / rozwinięciem umiejętności niezbędnych do prawidłowego świadczenia usług w zakresie systemu wsparcia rodziny oraz pieczy zastępczej (inną kwestią jest natomiast to, na ile zdobytą wiedzę i umiejętności, uda się przełożyć na praktykę tj. udoskonalić i zapewnić wysoką jakość wsparcia rodziny i pieczy zastępczej – te kwestie leżą już jednak w sferze oceny użyteczności wsparcia.

<sup>24</sup> Odwołujemy się tutaj do obliczonych na podstawie niniejszego badania wielkości, w których odseparowano najbardziej problematyczne wskaźniki (omówione dalej), które jednak stanowią dodatkowy efekt wsparcia, nie związany bezpośrednio ze skutecznością szkoleń.

- Wreszcie, sam wskaźnik globalny, będący miarą najbardziej syntetyczną (tj. uwzględniającą poziomy szeregu innych wskaźników), również – poprzez swój wysoki poziom (blisko 76 pkt) – bardzo dobrze potwierdza wysoką skuteczność przeprowadzonych szkoleń.

Kolejnym argumentem uzasadniającym pozytywną weryfikację teorii interwencji działań szkoleniowych w zakresie wsparcia rodziny i pieczy zastępczej jest analiza użyteczności programu szkoleniowego. Biorąc pod uwagę to kryterium, kluczowe znaczenie mają następujące cechy:

- Wysoki poziom dopasowania szkoleń do potrzeb uczestników programu szkoleniowego – łączna ocena dopasowania jest bardzo wysoka, wynosi bowiem ponad 84 pkt, co oznacza, iż możemy tu mówić o bardzo wysokiej trafności interwencji. Przeprowadzone szkolenia adresowały nie tylko kwestie pozyskania wiedzy i udoskonalenia umiejętności niezbędnych dla zapewnienia wysokiej jakości usług i kontaktu z grupą docelową, ale także proceduralne, jak również dotyczące interpretacji przepisów prawa.
- Nie udało się jednak zapewnić równie wysokiego (a więc na poziomie zbliżonym do pozostałych ww. wskaźników) pozytywnego efektu w postaci wykorzystania nabytej wiedzy / umiejętności w praktyce świadczenia usług (pamiętajmy jednak, że takie przełożenie nabytej wiedzy, czy pozyskanych umiejętności, na sferę praktyki jest zawsze bardzo trudne i zazwyczaj wymaga wydłużonego czasu. Poziom tego wskaźnika wynosi około 52 pkt, a więc wyraźnie mniej niż w przypadku wszystkich wcześniej omówionych wskaźników (nadal jednak może zostać uznany za satysfakcjonujący, choć na umiarkowanym poziomie) – z uwagi na odnotowany tu poziom wskaźnika, a także znaczenie umiejętnego przełożenia wiedzy czerpanej ze szkoleń na praktykę świadczenia usług; z tych względów ten obszar interwencji powinien być w przyszłości traktowany z uwagą oraz – odpowiednio wspomagany.

Można również wskazać czynniki, które obniżają efekty interwencji. Oczywiście, czynniki te są ważne, pamiętając, że identyfikowane są jako efekty / cechy dodatkowe interwencji.

Mianowicie chodzi tu o:

- Wskaźnik zmiany pozycji zawodowej (np. awansu) dzięki uczestnictwie w szkoleniach oraz
- Wskaźnik usieciowienia populacji uczestników szkoleń / instytucji reprezentowanych przez uczestników.

Oba poziomy ww. wskaźników wskazują na problemy (z uwagi na ich zasadniczo niskie poziomy oceny – odpowiednio: ok. 18 pkt i 47 pkt), które w przyszłości powinny być odpowiednio zaadresowane w systemie pozyskiwania wiedzy / umiejętności przez kadry wsparcia rodziny i pieczy zastępczej.

W przypadku tych dwóch wskaźników program szkoleniowy nie wykazał oczekiwanej skuteczności. Przy czym, szczególnie istotna jest tu kwestia zmiany pozycji zawodowej uczestników. W dłuższym okresie, szkolenia które nie powodują takiej zmiany mogą znacznie zredukować zainteresowanie doskonaleniem, a ostatecznie prowadzić to może do

niekorzystnych zmian w systemie (np. wychodzeniem wykwalifikowanych specjalistów poza sektor spraw wspierania rodziny i pieczy zastępczej). Należy jednak podkreślić, że taka sytuacja wynika z całej konstrukcji systemu (w tym systemu wynagrodzeń), co wskazuje na fakt, że aspekt ten wykracza poza oddziaływanie samych szkoleń i ich ocenę. Podobnie, jeśli chodzi o usieciwienie – interwencja nie adresująca tej kwestii nie pozwala na nawiązywanie / rozwijanie współpracy pomiędzy uczestnikami szkoleń / instytucjami, które reprezentują inne podmioty systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej. Nie jest możliwe ukształtowanie środowiska, w ramach którego przyszła współpraca generowałaby określone synergie.

## 13 Wnioski i rekomendacje

Poniżej w formie tabelarycznej prezentujemy kluczowe wnioski i rekomendacje, wynikające z badania.

**Tabela 9. Tabela wniosków i rekomendacji**

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Termin wdrożenia	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Status rekomendacji
1	<b>Z realizacją projektów partnerskich wiązały się wyzwania organizacyjne dla partnera wiodącego związane z ułożeniem właściwej współpracy z partnerami projektu czy z organizacją zadań w projekcie (strona 35)</b>	Opracowanie dobrych praktyk, które byłyby wskazówką, jak efektywnie realizować projekty w partnerstwie (w tym wskazania dotyczące konstrukcji umów partnerstwa i jej koniecznych elementów), z jednoczesnym wskazaniem najczęstszych wyzwań z jakimi mierzą się partnerzy podczas realizacji wspólnych projektów.	MRiPS (IP)	Opracowanie dokumentu przedstawiającego dobre praktyki w zakresie zawiązywania partnerstw w obszarze polityki społecznej	Programowa strategiczna	IV kwartał 2024	Pomoc społeczna/ Piecza zastępcza	FERS	
2	<b>Przedstawiciele z otoczenia systemu w niewielkim stopniu uczestniczyli w szkoleniach. (strona 41)</b>	Należy zadbać o większy udział w szkoleniach pracowników otoczenia systemu: przede wszystkim przedstawicieli sądownictwa i służb mundurowych, ale także oświaty i ochrony zdrowia.	MRiPS (IP)	Uwzględnienie w regulaminach konkursów minimalnego i maksymalnego odsetka uczestników spoza systemu	Programowa	IV kwartał 2024	Pomoc społeczna/ Piecza zastępcza	FERS programy regionalne	

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Termin wdrożenia	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Status rekomendacji
3	<b>W badaniu uzyskano niski wskaźnik wpływu szkoleń na sieciowość (strona 61)</b>	Rekomenduje się wprowadzanie do realizowanych projektów komponentu nastawionego na budowanie sieciowości i wymianę informacji pomiędzy instytucjami, lub też zrealizowanie osobnego projektu wspierającego rozwój i budowanie sieciowości i wymiany doświadczeń.	MRiPS (IP)	Wprowadzenie modułu spotkań/warsztatów centralnych sprzyjających wymianie informacji i rozwoju sieciowości	Horyzontalna operacyjna	IV kwartał 2024	Pomoc społeczna/ Piecza zastępcza	FERS	
4	<b>Zdecydowanie gorzej oceniane są szkolenia realizowane w formule on-line (niemniej podczas pandemii Covid-19, była to jedyna możliwość uczestnictwa we wsparciu). Najlepsze noty przypisywane są szkoleniom stacjonarnym, organizowanym poza siedzibą</b>	Należy ograniczyć szkolenia on-line do szkoleń czysto teoretycznych (np.: zmiany w przepisach)	MRiPS (IP)	Uwzględnienie odpowiednich wymogów w wytycznych oraz w regulaminach konkursów (np.: maksymalny odsetek szkoleń on-line), ograniczenie szkoleń on-line do pewnych tematów.	Programowa operacyjna	IV kwartał 2024	Pomoc społeczna/ Piecza zastępcza	FERS	

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Termin wdrożenia	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Status rekomendacji
	instytucji. (strona 69)								
5	<b>Najwyżej oceniane są szkolenia w formie warsztatowej, prowadzone przez praktyków (strona 80)</b>	Należy premiować szkolenia prowadzone przez praktyków, w formie warsztatowej	MRiPS (IP)	Uwzględnienie odpowiednich wymogów w wytycznych oraz regulaminach konkursów	Programowa operacyjna	IV kwartał 2024	Pomoc społeczna/ Piecza zastępcza	FERS	
6	<b>Dużo bardziej efektywne są szkolenia budujące wiedzę, realizujące pewną ścieżkę szkoleniową, szkolenia modułowe, a nie pojedyncze szkolenia dobierane bez żadnego planu. (strona 55)</b>	Proces szkolenia powinien być realizowany z wykorzystaniem ścieżek szkoleniowych, a nie pojedynczych szkoleń. Ścieżka szkoleniowa powinna zawierać zarówno szkolenia specjalistyczne skierowane do pracowników, o określonych zakresach obowiązków zawodowych, jak również szkolenia ogólne adresowane do szerszego grona (np.: wypalenie zawodowe, radzenie sobie ze stresem, budowanie osobistego potencjału, stawianie granic itp.).	MRiPS (IP)	Uwzględnienie odpowiednich wytycznych oraz wymogów w regulaminach konkursów	Programowa operacyjna	IV kwartał 2024	Pomoc społeczna/ Piecza zastępcza	FERS	

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Termin wdrożenia	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Status rekomendacji
7	<b>Brak jest standaryzacji prowadzonych przez beneficjentów działań ewaluacyjnych, co uniemożliwia ich wykorzystanie przy ewaluacji Programu (strona 34)</b>	Standaryzacja badań ewaluacyjnych – wystandaryzowane kwestionariusze oceny szkoleń, wystandaryzowany sposób prowadzenia ewaluacji wewnętrznej	MRiPS (IP)	Opracowanie zasad prowadzenia wewnętrznej ewaluacji projektów oraz stosowanych narzędzi oceny szkoleń.  Uwzględnienie odpowiednich wytycznych oraz wymogów w regulaminach konkursów	Horyzontalna operacyjna	IV kwartał 2024	Pomoc społeczna/ Piecza zastępcza	FERS	

Źródło: opracowanie własne.

## Aneks metodologiczny

### 1. Charakterystyka zastosowanego modelu

W poniższych tabelach zawarto dokładną definicję wskaźników wykorzystywanych w badaniu

Kompozycja wskaźnika	Nazwa wskaźnika/podwskaźnika
Związek wsparcia z wykonywaną pracą, dopasowanie wsparcia do potrzeb pracownika.	<b>1) WSKAŹNIK DOPASOWANIA DO POTRZEB</b>
Zbudowany na podstawie najbardziej rozpowszechnionego modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick. Z uwagi jednak na charakter danych jakimi dysponujemy model został zbudowany jedynie na deklaracjach i ocenach respondentów. Nie ma w nim empirycznej weryfikacji.	<b>2) WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA</b>
<b>TRZY PODWSKAŹNIKI CZĄSTKOWE</b>	
Ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy	<b>2.1) OCENA SZKOLEŃ (POZIOM 1 – POZIOM REAKCJI)</b>
Ocena wpływu szkolenia na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.	<b>2.2) OCENA ZDOBYTYCH UMIEJĘTNOŚCI (POZIOM 2 - WIEDZY/(NAUKI)</b>
Ocena wpływu szkolenia na usprawnienie pracy, osiągnięciu lepszych rezultatów w pracy. Ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.	<b>2.3) WYKORZYSTANIE W PRAKTYCE (POZIOM 3 - ZACHOWANIA)</b>
<b>WSKAŹNIK GLOBALNY OCENY SZKOLEŃ</b>	
<b>DODATKOWE WSKAŹNIKI</b>	
Wpływ szkolenia na kontakty osobiste, zawodowe, na współpracę instytucji	<b>1) WSKAŹNIK ROZWOJU SIECOWOŚCI</b>
Ocena wpływu szkolenia na, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla instytucji.	<b>2) WSKAŹNIK WPŁYWU NA POZYCJĘ ZAWODOWĄ</b>



Tabela 10. Definicja wskaźnika „Dopasowania do potrzeb” - szczegółowa definicja



Wskaźnik „Dopasowania do potrzeb”	
<p><b>Definicja</b></p> 	<p>Zawiera takie wymiary jak: związek wsparcia z wykonywaną pracą, ocena dostępności tematów szkoleń z punktu widzenia potrzeb, dopasowanie wsparcia do potrzeb pracownika</p>
<p><b>Liczba punktów</b></p>	<p>Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik</p> <p>Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 32</p> <p>Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>
Pytanie	Punkty
<p>P2. Czy miał(a) Pan(i) wpływ na wybór szkolenia, w którym Pan(i) uczestniczyła?</p>	<p>1. Tak, to ja wybrałam konkretne szkolenie, w którym chciałam(a/e) uczestniczyć 10 pkt</p> <p>2. Nie, szkolenie zostało mi wskazane przez pracodawcę 5 pkt</p> <p>3. Inna sytuacja 5 pkt</p>
<p>P14. Czy zakres szkolenia był tematycznie związany z wykonywaną przez Pana(i) pracą?</p>	<p>Zdecydowanie tak 5 pkt</p> <p>Raczej tak 4 pkt</p>
<p>P16. Czy zakres szkolenia był odpowiedzią na problemy z jakimi ma Pan(i) do czynienia w codziennej pracy?</p>	<p>Zdecydowanie tak 5 pkt</p> <p>Raczej tak 4 pkt</p>
<p>P15. Na ile Pana(a/i) zdaniem zakres szkolenia odpowiadał Pana(i) aktualnym i przyszłym potrzebom?</p>	<p>A. odpowiadało Pan(a/i) aktualnym potrzebom</p> <p>B. odpowiadało Pan(a/i) przyszłym potrzebom</p> <p>1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali</p>

Tabela 11. Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń” – szczegółowa definicja

<b>Definicja</b>	
	Zawiera takie wymiary jak: ogólna ocena szkoleń, ocena szkoleń pod względem: kompetencji kadry prowadzącej, poziomu merytorycznego kursu, zakresu kursu, sposobu przekazywania wiedzy, materiałów jakie otrzymywali uczestnicy
<b>Liczba punktów</b>	Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 96 (Odpowiedź nie dotyczy na danym aspekcie zmniejsza liczbę punktów o odpowiednią liczbę) Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
<b>Pytanie</b>	<b>Punkty</b>
<b>P6 Jak ocenia Pan(i) ogólną jakość szkolenia w jakich Pan(i) uczestniczył?</b>	1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali
<b>P9. A jak ocenia Pan(i) kursy pod względem:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Zakresu programu szkolenia</li> <li>b) Rozplanowania zajęć w czasie</li> <li>c) Podziału między częścią teoretyczną i praktyczną szkolenia</li> <li>d) Materiałów, jakie otrzymywali uczestnicy po szkoleniu</li> <li>e) Prezentacji/materiałów wykorzystywanych w trakcie szkolenia</li> <li>h) Warunków, w jakich odbywało się szkolenie – komfort i wyposażenie sali szkoleniowej</li> <li>i) Cateringu – przerwy kawowe, lunch</li> <li>j) Formy szkolenia (stacjonarne, on-line)</li> </ul> 1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali
<b>P10. A jak ocenia Pan(i), biorąc wszystko pod uwagę, kadre prowadzącą szkolenie?</b>	1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali
<b>P11. A jak ocenia Pan(i) kadre prowadzącą szkolenie pod względem:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Poziomu merytorycznego, znajomości tematu</li> <li>b) Przygotowania do szkolenia</li> <li>c) Zaangażowania</li> <li>d) Uprzejmości</li> <li>e) Sposobu przekazywania wiedzy</li> <li>f) Umiejętności przekazania wiedzy</li> </ul> 1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali

**Tabela 12. Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności” – szczegółowa definicja**

 <p><b>Definicja</b> Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu szkolenia na kompetencje pracowników potrzebne w ich codziennej pracy, a także ocena poziomu wiedzy i umiejętności jakie wynieśli ze szkoleń uczestnicy.</p>	
<p><b>Liczba punktów</b> Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 22 (Odpowiedź nie dotyczy na danym aspekcie zmniejsza liczbę punktów o odpowiednią liczbę) Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>	
Pytanie	Punkty
P18. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami na temat tego szkolenia?	Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt
A. Dzięki szkoleniu podniosł(e/a)m kompetencje potrzebne w codziennej pracy	Raczej się zgadzam 4 pkt
P9. A jak ocenia Pan(i) kursy pod względem:	1- 0 pkt, oceny ze skali: 2,3,4,5,6 – tyle punktów jaka ocena na skali
f) Poziomu wiedzy, jaki uczestnik wyniósł ze szkolenia	
g) Poziomu umiejętności, jakie uczestnik wyniósł ze szkolenia	
P18. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami na temat tego szkolenia?	Zdecydowanie się zgadzam 5 pkt
D. Gdyby nie to szkolenie nie miał(a)bym szans na zdobycie takiej wiedzy	Raczej się zgadzam 4 pkt

**Tabela 13. Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce” - szczegółowa definicja**


 <p><b>Definicja</b> Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu szkolenia na usprawnienie pracy, osiągnięciu lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy, ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.</p>	
<p><b>Liczba punktów</b> Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 55 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>	
Pytanie	Punkty
P18. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami na temat tego szkolenia?	
B. Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy	
C. Osiągam lepsze rezultaty w pracy	Zdecydowanie się zgadzam -5 pkt
E. F. Dzięki szkoleniu wzrosła moja pewność siebie	Raczej się zgadzam 4 pkt
H. W codziennej pracy wykorzystuję wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia	
I. Dzięki szkoleniu mogłem rozwiązać problemy z jakimi spotykam się w pracy	

Tabela 14. Definicja podwskaźnika „Pozycja zawodowa”



	<p><b>Definicja</b></p> <p>Zawiera takie wymiary jak: ocena wpływu szkolenia na usprawnienie pracy, osiągnięciu lepszych rezultatów w pracy, awans, zmianę stanowiska, wzrost wartości rynkowej pracownika, wzrost wartości pracownika dla firmy, ocena, czy umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia są wykorzystywane w pracy.</p>
<p><b>Liczba punktów</b></p>	<p>Wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik</p> <p>Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 55</p> <p>Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100</p>
<p style="text-align: center;"><b>Pytanie</b> <span style="float: right;"><b>Punkty</b></span></p>	
<p>P19. Czy po uczestnictwie w szkoleniu wystąpiły u Pana(i) w pracy następujące zmiany: ... Proszę zaznaczyć wszystkie adekwatne odpowiedzi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Awansowałem/am</li> <li>B. Zmieniłem/am stanowisko pracy na lepsze</li> <li>C. Forma mojego zatrudnienia zmieniła się na lepsze (np. umowa na czas nieokreślony)</li> <li>D. Mam większe możliwości awansu zawodowego</li> <li>E. Zmieniłem/am zawód</li> <li>F. Otrzymałem/am podwyżkę wynagrodzenia</li> <li>G. Otrzymałem/am jednorazową nagrodę finansową</li> <li>H. Współpracownicy doceniają zdobytą przeze mnie wiedzę</li> <li>I. Pracodawca/przełożony bardziej mnie docenia</li> <li>J. Zdobyłem umiejętności, które pozwoliły mi utrzymać na stanowisku pracy</li> </ul>	<p>KAŻDE WSKAZANIE – 2 PUNKTY</p>
<p>P18. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami na temat tego szkolenia?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>B. Wzrosła moja satysfakcja z wykonywanej pracy</li> <li>C. Osiągam lepsze rezultaty w pracy</li> <li>E. Dzięki szkoleniu moje szanse na rynku pracy wzrosły</li> <li>G. Dzięki szkoleniu jestem bardziej wartościowym pracownikiem dla instytucji.</li> </ul>	<p>Zdecydowanie się zgadzam -5 pkt</p> <p>Raczej się zgadzam 4 pkt</p>

Tabela 15. Definicja wskaźnika „Rozwój sieciowości” – szczegółowa definicja

Definicja	
	Wpływ szkolenia na kontakty osobiste, zawodowe, na współpracę instytucji
<b>Liczba punktów</b>	wskaźnik jest zestandaryzowaną sumą punktów z pytań tworzących wskaźnik Liczba punktów przed standaryzacją – od 0 do 25 Liczba punktów po standaryzacji – od 0 do 100
Pytanie	Punkty
P18. Na ile zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi opiniami na temat tego szkolenia?	Zdecydowanie się zgadzam -5 pkt Raczej się zgadzam 4 pkt
J. Dzięki szkoleniu mogłem nawiązać współpracę z pracownikami innych instytucji	
K. Dzięki szkoleniu moja instytucja nawiązała współpracę z innymi instytucjami	
P21a. Czy w trakcie szkolenia nawiązał(a) Pan(i) kontakty z pracownikami innych instytucji? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi.	1. Tak, kontakty osobiste 5 pkt 2. Tak, kontakty zawodowe 5 pkt
P21b. Czy kontakty te wykorzystuje Pan(i) w swojej pracy zawodowej?	1. Tak 5 pkt
P21c. Czy udział w szkoleniu zaowocował współpracą Pana(i) instytucji z innymi instytucjami?	1. Tak 5 pkt

## 2. Analizy – model wstępny i ostateczny oceny szkoleń

We wstępnie przyjętym modelu wskaźników oceny wsparcia zaprojektowano trzy wskaźniki częściowe, w tym jeden dodatkowo złożony z trzech podwskaźników.

Jednak uzyskane na podstawie danych przeciętne wartości wskaźnika globalnego oraz wskaźników częściowych okazały się być zaskakująco niskie.

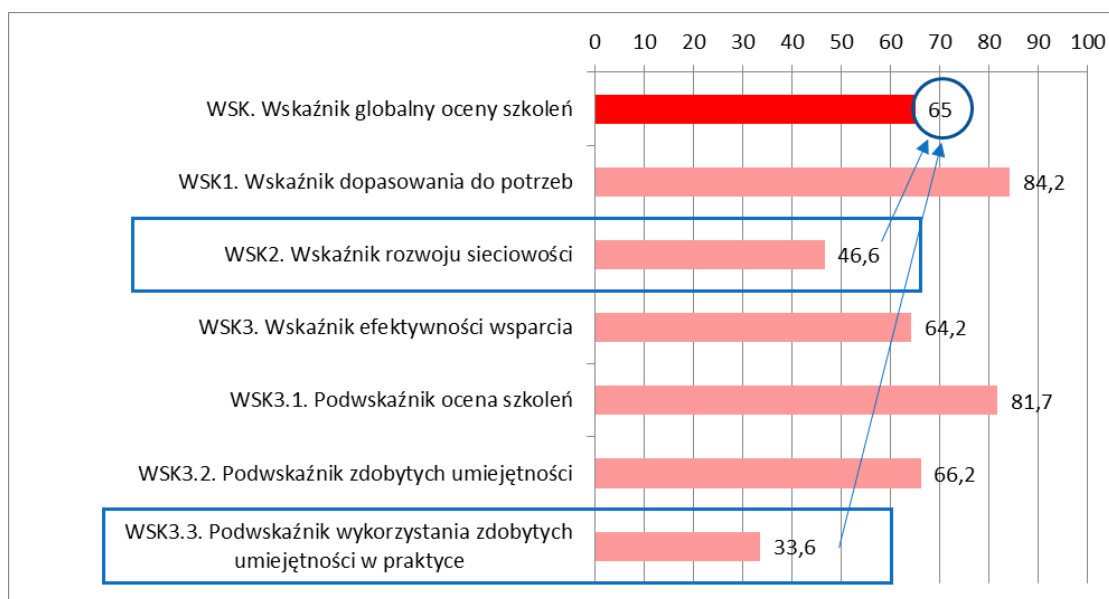
Metaanaliza wskazała, iż na niższe wartości wskaźnika globalnego wpływ mają przede wszystkim dwa aspekty – niska wartość wskaźnika rozwoju sieciowości oraz niska wartość podwskaźnika wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce.

W wyniku dyskusji wewnętrznych oraz konsultacji z ekspertami (w tym w ramach panelu eksperckiego) zdecydowano się zmodyfikować model oceny wsparcia, usuwając dwa wymiary, które są niejako równoległe względem samej jakości wsparcia:

- Wskaźnik rozwoju sieciowości ostatecznie nie został uwzględniony przy wyliczaniu wartości wskaźnika globalnego oceny szkoleń, lecz był analizowany jako zupełnie niezależny wymiar.

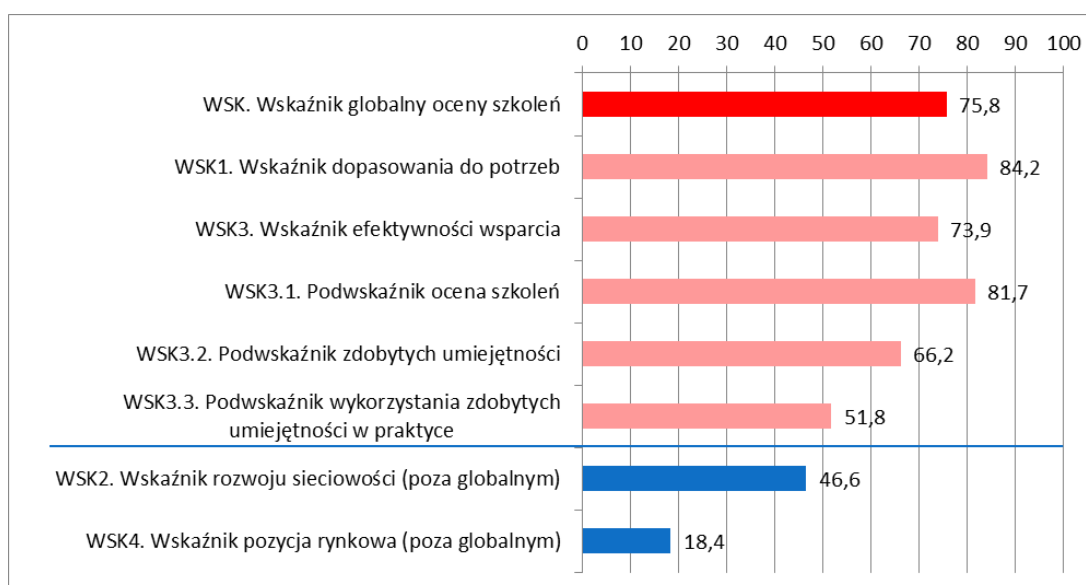
- Z podwskaźnika wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce wyodrębniono, a następnie wyłączono poza wskaźnik globalny wymiar pozycji rynkowej (wskaźnik pozycji rynkowej), z uwagi na fakt, iż w analizowanej branży jest to aspekt zdecydowanie mniej relewantny. Wskaźnik ten również został poddany analizie jako niezależny wymiar.

**Wykres 39. Wstępny model wskaźników oceny wsparcia**



Źródło: Badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044).

**Wykres 40. Ostatecznie przyjęty model wskaźników oceny wsparcia**



Źródło: badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044)

## Studia przypadków

### 1. Studium przypadku – województwo zachodniopomorskie

Województwo zachodniopomorskie jest zamieszkałe przez 1,64 mln mieszkańców, co czyni je jednym z najmniejszych w Polsce – mieszkańcy regionu stanowią 4,3% mieszkańców kraju<sup>25</sup>. Osoby w wieku do 17 lat stanowią 17,3% populacji, a więc nieco mniej niż średnio w kraju (18,4%). Region cechuje wysoki stopień urbanizacji – aż 69%.

Województwo zachodniopomorskie cechuje jeden z najwyższych w Polsce wskaźników deinstytucjonalizacji obszaru pieczy zastępczej. Wynosi on aż 83% przy średniej krajowej niższej o blisko 6 punktów procentowych (77,2%). Zwraca także uwagę, że wskaźnik ten w regionie na przestrzeni 4 lat (tzn. pomiędzy 2018 r. i 2022 r.) zwiększył się o 2,9%, podczas gdy średnio w kraju wzrost wyniósł tylko 0,4%. Województwo to zatem pod względem postępu deinstytucjonalizacji można uznać za wyróżniające się.

#### 1) Piecza zastępcza – wyzwania i zasoby

Wojewódzki Program Wspierania Rodziny i Systemu Pieczy Zastępczej (Region dla Rodziny) Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2021-2027 wśród najważniejszych wyzwań wymienił m.in. bardzo wysoką liczbę dzieci przebywających w pieczy zastępczej (w 2019 r. wskaźnik liczby dzieci umieszczonych w pieczy zastępczej na 1 tys. mieszkańców był najwyższy w kraju i wynosił 13,3, podczas gdy średnia dla Polski to 8,7). Region charakteryzuje także bardzo wysoki odsetek urodzeń pozamałżeńskich: w 2019 r. 42%, a więc blisko dwukrotnie wyższy niż w kraju (25%). Obserwuje się malejącą liczbę małżeństw z dziećmi, wzrost liczby bezdzietnych małżeństw oraz spadek liczby zawieranych małżeństw.

Program wskazuje także na problemy demograficzne, charakterystyczne dla całego kraju, a więc m.in. pogłębiający się ujemny przyrost naturalny oraz starzenie się społeczeństwa. Zwrócono uwagę, że obraz zachodniopomorskich rodzin w roku 2021 roku nie zmienił się diametralnie od 2014 roku, kiedy dokonano diagnozy na potrzeby pierwszej edycji Programu – na lata 2014-2020. Największa zmiana była związana z wprowadzeniem świadczeń 500+, co wpłynęło na zmniejszenie odsetka klientów pomocy społecznej (w latach 2016-2018, względem ogólnej liczby ludności w regionie) z 8,3% do 5,9%. Podsumowaniem mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń w kontekście tematyki wsparcia rodziny i pieczy zastępczej w województwie zachodniopomorskim jest analiza SWOT. Program Region dla Rodziny na lata 2021-2027 za mocne strony w tym obszarze uznaje m.in.:

- dostępność wysokowyspecjalizowanych kadr, m.in. w Regionalnej Akademii Rodziny, samorządach, organizacjach pozarządowych,

<sup>25</sup> O ile nie podano inaczej, wszystkie dane w opisie pochodzą z Głównego Urzędu Statystycznego i dotyczą 2022 r.

- powszechne przekonanie (władz, społeczeństwa, organizacji) co do znaczenia rodziny i potrzeby jej wspierania,
- doświadczenia kadr służb społecznych wynikające z realizowanych działań,
- wspieranie na poziomie krajowym i samorządowym idei deinstytucjonalizacji,
- nowe rozwiązania w zakresie wsparcia rodziny, dzieci i młodzieży oraz systemu pieczy zastępczej, realizowane w oparciu o środki zewnętrzne.

Szansami są m.in.:

- dostępność środków europejskich na rozwój infrastruktury wsparcia rodziny oraz rozwój oferty dedykowanej rodzinie,
- gotowość kadry systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej do podnoszenia kwalifikacji,
- zmniejszająca się liczba mieszkańców regionu dotkniętych ubóstwem,
- wsparcie rodzin zastępczych spokrewnionych (rozszerzona oferta wsparcia),
- dalsze propagowanie prawidłowych wzorców rodziny,
- włączanie się NGO w działania na rzecz rodzin.

Jednocześnie Program wskazuje na słabe strony systemu wsparcia. Są to m.in.:

- niski poziom świadomości w sferze opiekuńczo-wychowawczej,
- niewystarczająca dostępność do specjalistów i ośrodków leczenia uzależnień,
- brak współpracy z przedstawicielami służby zdrowia,
- niska świadomość władz lokalnych w zakresie wysokości kosztów zaniechania działań w sferze społecznej,
- niewykorzystanie istniejącego potencjału przeszkolonej kadry,
- brak zaplecza wsparcia psychologicznego/psychiatrycznego dla osób/rodzin w nagłym kryzysie,
- resortowość działań, niewystarczająca współpraca służb,
- niewystarczająca liczba ośrodków wsparcia dziennego, w tym specjalistycznego,
- spadek liczby kandydatów na zawodowych rodziców zastępczych oraz adopcyjnych dla dzieci starszych i z problemami zdrowotnymi,
- wypalenie zawodowe kadry pracowników socjalnych i asystentów rodziny.

Zagrożenia są z kolei m.in.:

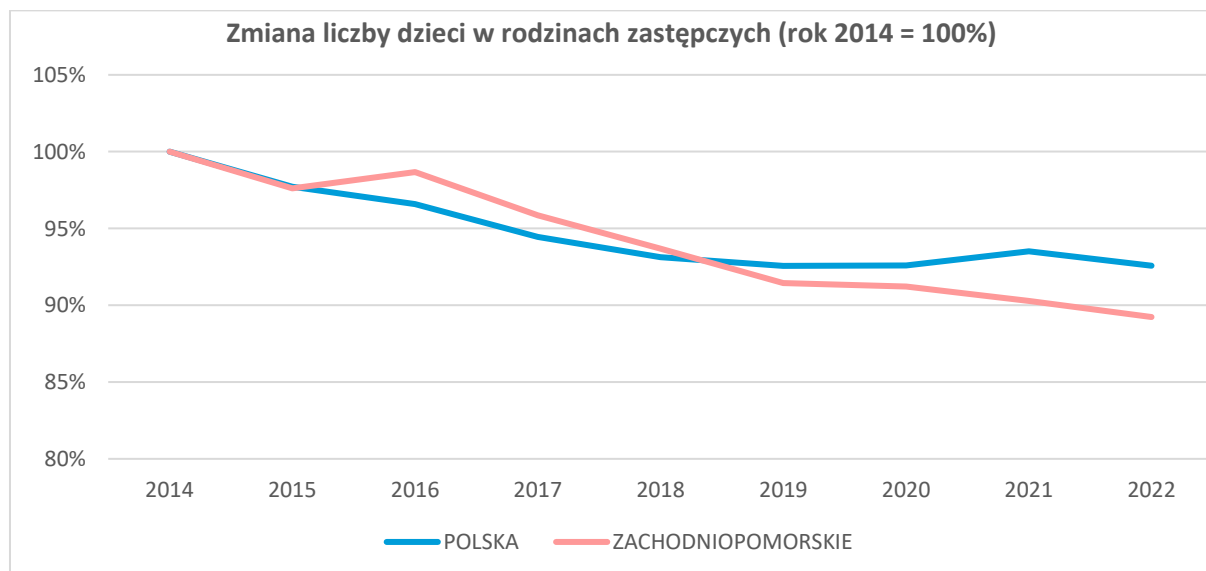
- duża liczba rozwodów,
- zbyt późne identyfikowanie problemów u rodzin z dziećmi, obniżające szanse na zachowanie dziecka w rodzinie,
- wysoki odsetek urodzeń pozamażeńskich,
- dziedziczna bezradność życiowa, skutkująca umieszczaniem dzieci w pieczy zastępczej,



- osłabienie więzi rodzinnych na skutek migracji zarobkowych i edukacyjnych,
- niewystarczający system wsparcia rodzin przeżywających trudności małżeńskie i opiekuńczo-wychowawcze ze strony specjalistów,
- zbyt duża liczba rodzin przypadająca na asystenta rodziny,
- niski poziom kapitału społecznego i ludzkiego,
- wysokie obciążenie budżetu kosztami usług zdrowotnych i opiekuńczych,
- bardzo wysoka liczba dzieci trafiających do pieczy zastępczej,
- przekazywanie samorządom zadań bez przekazania środków finansowych na ich realizację,
- przewaga działań interwencyjnych nad rozwojowymi.

Poważnym problemem regionu jest fakt najwyższej w skali kraju liczba dzieci w pieczy zastępczej, co należy bezpośrednio wiązać z niskimi kompetencjami wychowawczymi i socjalizacyjnymi zachodniopomorskich rodzin. Z kolei z kryzysem rodziny oraz starzeniem się społeczeństwa (w tym osób tworzących rodziny zastępcze) można wiązać spadek liczby rodzin zastępczych (w latach 2014-2022 z 2 404 do 2 186 – spadek o 9,1%) oraz dzieci w rodzinach zastępczych (z 3 520 do 3 141 – spadek o 10,8%). Średnio w Polsce zmiany te były wyraźnie łagodniejsze.

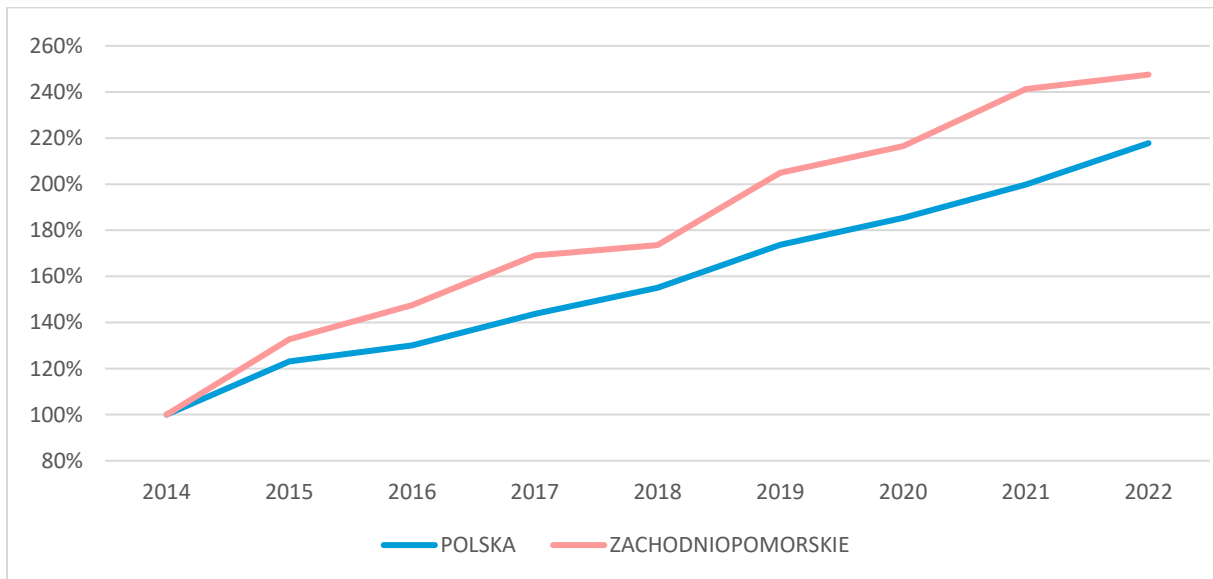
#### Wykres 41. Zmiana liczby dzieci w rodzinach zastępczych (rok 2014 = 100%) – woj. zachodniopomorskie



Źródło: opracowanie własne na podstawie Informacji Rady Ministrów o realizacji ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Równolegle można mówić o wyraźnym rozwoju rodzinnych domów dziecka. Ich liczba w latach 2014-2022 wzrosła w regionie z 33 do 77, a więc aż o 133%. W Polsce w tym samym okresie liczba ta wzrosła o 99%. Liczba dzieci w RDD w regionie zwiększyła się jeszcze bardziej, bo o 148% (z 242 do 599). W Polsce wzrost wyniósł 118%.

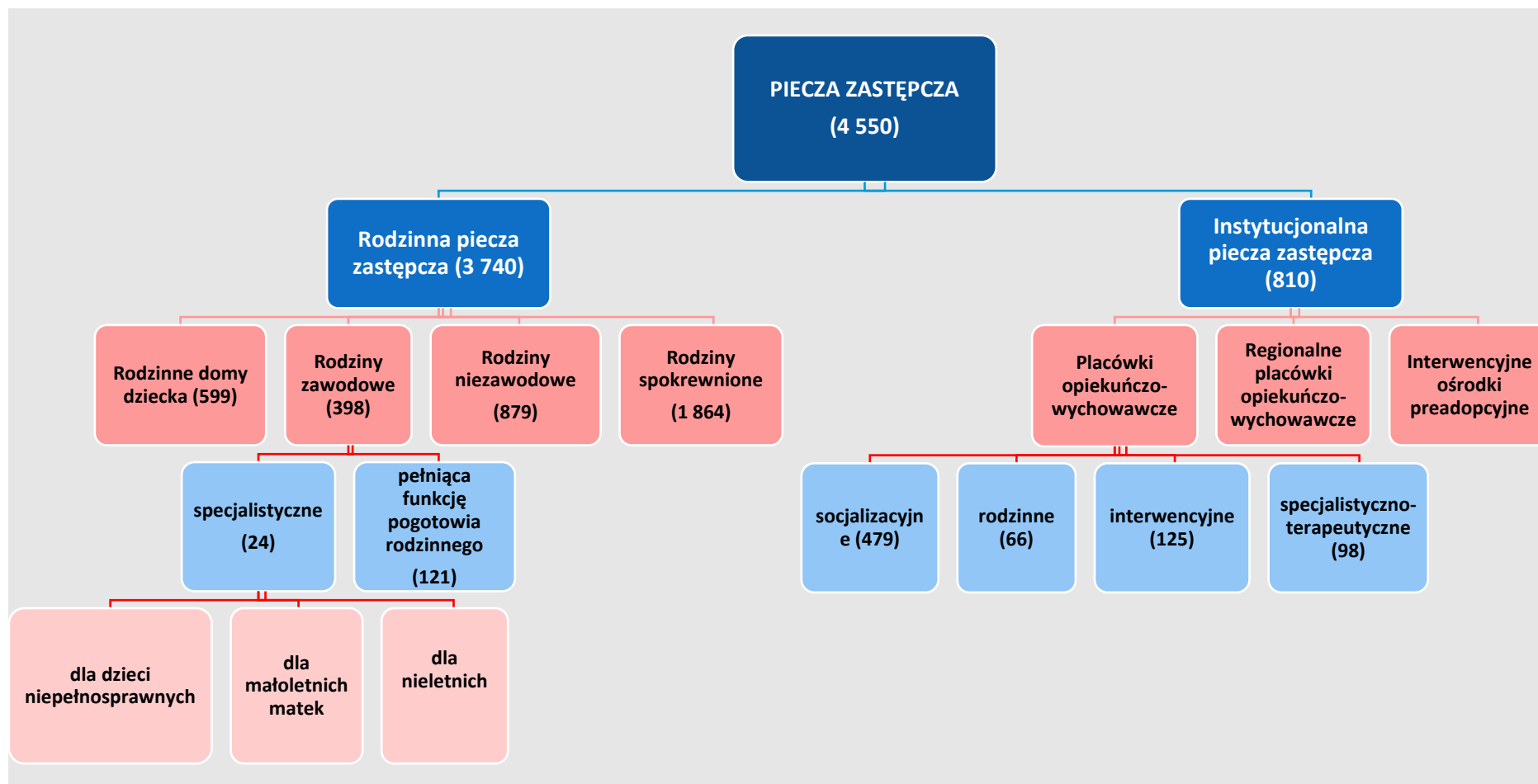
**Wykres 42. Zmiana liczby dzieci w rodzinnych domach dziecka (rok 2014 = 100%)– woj. zachodniopomorskie**



opracowanie własne na podstawie Informacji Rady Ministrów o realizacji ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Liczbę dzieci w pieczy zastępczej prezentuje poniższe zestawienie.

Schemat 5. Schemat pieczy zastępcza – liczba dzieci w poszczególnych formach w 2022 r. – woj. zachodniopomorskie



Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1426, 1429.) oraz Informacji Rady Ministrów o realizacji w roku 2022 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

## 2) Wsparcie szkoleniowe w obszarze pieczy zastępczej w okresie 2014-2022 w województwie zachodniopomorskim

Znaczenie podnoszenia kwalifikacji kadr obszaru pieczy zastępczej w województwie zachodniopomorskim było dostrzegane w okresie 2014-2020 i znalazło swoje odzwierciedlenie w zapisach Wojewódzkiego Programu Wspierania Rodziny i Systemu Pieczy Zastępczej na lata 2014 – 2020 (Region dla Rodziny). Jednym z celów Programu (cel 2.) było wspieranie samorządów i wspólnot lokalnych w realizacji systemowych działań na rzecz m.in. i pieczy zastępczej. Dla służb społecznych pracujących m.in. z rodziną i rodziną zastępczą zaplanowano ogółem 3000 godzin specjalistycznego doradztwa oraz 600 godzin superwizji i coachingu. Na marginesie warto wspomnieć, że województwo dostrzega potrzebę udzielania permanentnego wsparcia szkoleniowego w tym obszarze. Dowodem na to jest zapis kolejnej wersji Programu Region dla Rodziny (opracowanej w 2021 r.). Wśród jego celów i zadań zostało wymienione m.in.:

- wsparcie samorządów lokalnych we wdrażaniu działań na rzecz rodziny (szkolenia i warsztaty dla kadry podmiotów pracujących z rodziną i na rzecz rodziny oraz doradztwo w zakresie opracowania i wdrażania lokalnych programów usług społecznych),
- wsparcie kadry podmiotów systemu pieczy zastępczej (w tym form rodzinnych) i adopcji, m.in. szkolenia, superwizja i doradztwo dla kadry pieczy zastępczej (instytucjonalnej i rodzinnej) oraz dla rodzin adopcyjnych.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego 2014-2020 w Działaniu 7.6. (Wsparcie rozwoju usług społecznych świadczonych w interesie ogólnym) w jednym z typów projektów (Typ 2) kompleksowo wspierał rozwój usług wspierania rodziny i pieczy zastępczej. Wśród form wsparcia były m.in.:

- kursy, szkolenia, superwizje, konsultacje, trening facylitacji, mediacje, coaching dla trenerów i opiekunów dla osób usamodzielnianych,
- kształcenie kandydatów na rodziny zastępcze, na prowadzących rodzinne domy dziecka i na dyrektorów placówek opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego (wraz z działaniami mającymi na celu pozyskanie nowych kandydatów) oraz doskonalenie osób sprawujących rodzinną pieczę zastępczą.

Wsparcie rodziny i pieczy zastępczej finansowane z Działania 7.6 realizowane było m.in. w ramach projektu ROPS w Szczecinie – „Kurs na Rodzinę”. Objęło ono konsultacje i poradnictwo specjalistyczne, program terapii rodzin, poradnictwo prawne, coaching rodzinny, trening ekonomiczny, trening kulinarny, edukacja rodziców w zakresie organizacji czasu wolnego, trening zastępowanie agresji, mediacje, terapie, itp.), usługi wsparcia psychologów, terapeutów, inspirowanie dla powstawania grup wsparcia i samopomocowych. Podobny charakter miał projekt „Zintegrowane wsparcie dla rodzin i

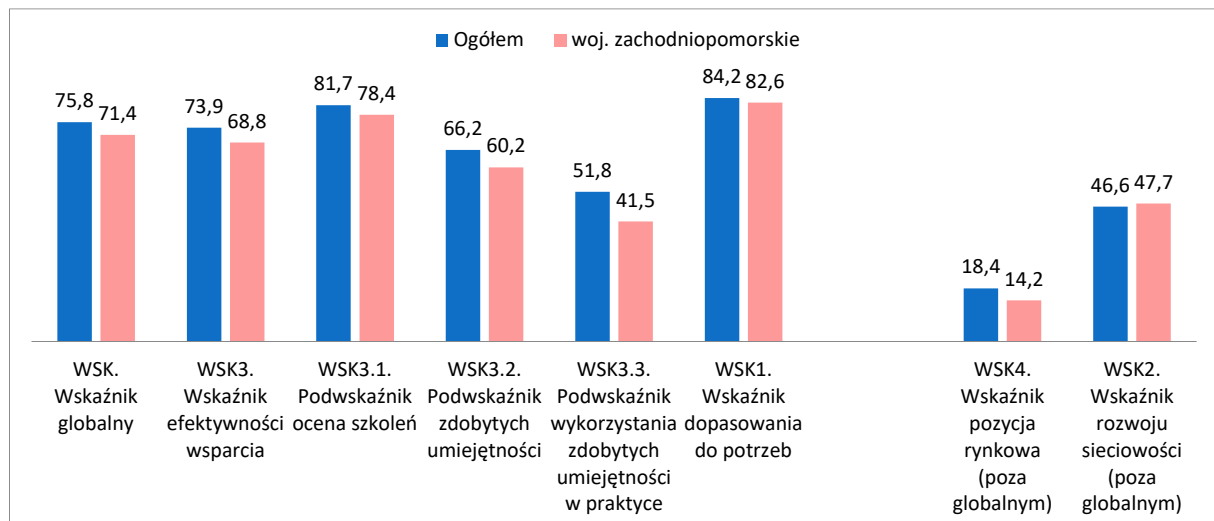
pieczy zastępczej”. W innym projekcie ROPS, finansowanym z tego samego źródła („Akademia Rodzica Zastępczego”) sfinansowano kompleksowy program pozyskanie oraz wsparcia 20 kandydatów na rodziny zastępcze.

Doskonalenie przedstawicieli kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej w regionie było finansowane także ze środków własnych samorządu wojewódzkiego zachodniopomorskiego, kierowanych m.in. do ROPS w Szczecinie. Działania statutowe ROPS obejmują organizowanie szkoleń i innego wsparcia dla kadr m.in. instytucji działających na rzecz rodzin, osób funkcjonujących w obszarze pieczy zastępczej i adopcji. Ponadto, szkolenia do tej grupy finansowane są także m.in. ze środków samorządów gminnych i powiatowych oraz podmiotów pozarządowych i prywatnych. Wsparciem tym są obejmowane głównie osoby sprawujące (obecnie lub potencjalnie w przyszłości) rodzinną pieczę zastępczą, natomiast bardzo rzadko inne grupy, do których były kierowane projekty szkoleniowe dofinansowane ze środków Działania 2.8 PO WER. Można mówić więc o uzupełnianiu się szkoleń oferowanych w tym działaniu oraz szkoleń finansowanych ze środków RPO oraz ze środków krajowych.

### 3) Ocena szkoleń - wskaźniki

Województwo zachodniopomorskie uzyskało wyniki oceny szkoleń na nieco niższe niż wyniki uzyskane w całej badanej próbie. Jedynie wskaźnik rozwoju sieciowości wypadł w woj. nieco wyżej.

**Wykres 43. Wskaźnik globalny i wskaźniki cząstkowe – ogółem i woj. zachodniopomorskie**



Źródło: badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044)

## 2. Studium przypadku – województwo łódzkie

Województwo łódzkie jest zamieszkałe przez 2,38 mln mieszkańców, jest zatem regionem o średniej ludności – jego mieszkańcy stanowią 6,3% mieszkańców kraju<sup>26</sup>. Osoby w wieku do 17 lat stanowią 17,3% populacji, a więc tylko nieco mniej niż średnio w kraju (18,4%). Region cechuje przeciętny stopień urbanizacji – 64%.

Województwo łódzkie cechuje umiarkowanie wysoki wskaźnik deinstytucjonalizacji obszaru pieczy zastępczej. Wynosi on 78,2%, przy średniej krajowej tylko nieznacznie niższej (77,2%). Wskaźnik ten w regionie na przestrzeni lat 2018 – 2022 r. zwiększył się o 0,3%, a więc podobnie jak średnio w kraju (wzrost 0,4%). Województwo łódzkie zatem pod wieloma względami można więc uznać za przeciętne, tzn. charakteryzujące się wskaźnikami w analizowanym obszarze bardzo zbliżonymi do ogólnopolskich.

### 1) Piecza zastępcza – wyzwania i zasoby

Wojewódzki Program Wspierania Rodziny i Systemu Pieczy Zastępczej na lata 2014-2020, sporządzony dla Województwa Łódzkiego wśród najważniejszych wyzwań demograficznych wymienił m.in. szczególnie dotkliwe w tym regionie procesy depopulacyjne w miastach, spadek dzietności, ujemny przyrost naturalny oraz starzenie się społeczeństwa. W zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej w województwie łódzkim Program wskazał na takie problemy jak wysoki i stale rosnący wskaźnik interwencji w rodzinę, niewystarczające przeszkolenie rodziców zastępczych w zakresie radzenia sobie z problemami wychowanków wkraczających w okres dojrzewania, brak kompleksowego podejścia do zwalczania przyczyn dysfunkcyjności rodziny (współwystępowanie lub współwarunkowanie się czynników tj. alkoholizm, bezrobocie, ubóstwo), stosunkowo wysoki (i wyższy od średniej krajowej) wskaźnik dzieci umieszczanych w pieczy zastępczej ogółem, a szczególnie w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Opracowany w 2021 r. Program wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej województwa łódzkiego 2030 w znacznej mierze potwierdził problemy identyfikowane w poprzedniej wersji programu. Coraz większe znaczenie ma obniżająca się dzietność kobiet, małżeństwa (a coraz częściej pary pozostające w związkach nieformalnych) decydują się na dziecko znacznie później niż kiedyś ich rodzice, rośnie także liczba rozwodów.

Program ten w analizie SWOT wskazuje na mocne strony wsparcia rodziny i pieczy zastępczej w województwie łódzkim, w tym m.in.:

- powszechne uznawanie (przez mieszkańców i władze samorządowe) rodziny jako najwyższej wartości,

<sup>26</sup> O ile nie podano inaczej, wszystkie dane w opisie pochodzą z Głównego Urzędu Statystycznego i dotyczą 2022 r.

- rozwinięta infrastruktura pieczy zastępczej dająca możliwość zmiany i dostosowania do obowiązujących standardów,
- wysoko kwalifikowana kadra publicznych jednostek pomocy społecznej,
- potencjał organizacji pozarządowych działających na rzecz rodziny, pieczy zastępczej i adopcji,
- dokonywanie okresowej oceny sytuacji dziecka umieszczonego w pieczy zastępczej z udziałem różnorodnych podmiotów działających na rzecz dziecka i rodziny jako płaszczyzna skutecznej współpracy służb,
- możliwość implementowania wypracowanych dobrych praktyk w obszarze pieczy zastępczej i wsparcia rodzin,
- zatrudnienie koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej we wszystkich powiatach oraz wzrost ich zatrudnienia.

Szansami są m.in.:

- ograniczanie skali ubóstwa w województwie,
- polityka prorodzinna państwa, w tym możliwość realizacji rządowych programów wsparcia rodzin,
- możliwość tworzenia Centrum Usług Społecznych,
- możliwość realizacji projektów ze środków UE obejmujących zarówno działania systemowe, jak i pracowników systemu oraz osoby i rodziny wymagające wsparcia i pomocy,
- proces rewitalizacji miast uwzględniający tworzenie mieszkań chronionych.

Jednocześnie Program wskazuje na słabe strony systemu wsparcia. Są to m.in.:

- mała liczba placówek wsparcia dziennego, w szczególności placówek specjalistycznych,
- brak rodzin wspierających,
- niewystarczające działania profilaktyczne skutkujące koniecznością umieszczenia dzieci w pieczy zastępczej,
- brak możliwości oddzielenia ofiar od sprawców przemocy w rodzinie,
- niewystarczająca / niedostateczna współpraca instytucji w systemie pieczy zastępczej,
- długotrwały pobyt dzieci w pieczy zastępczej (wbrew założeniom nie ma charakteru tymczasowego),
- niewystarczająca liczba zawodowych rodzin zastępczych,
- wysoka liczba dzieci przebywających w pieczy zastępczej (statystyki w regionie przewyższają średnią krajową),
- problemy z diagnostyką medyczną dzieci umieszczanych w pieczy zastępczej, uniemożliwiające szybkie określenie ich potrzeb,

- wysoki odsetek umieszczeń dzieci w pieczy zastępczej z powodu uzależnienia rodziców od alkoholu,
- niska świadomość możliwości korzystania z pomocy i wsparcia rejonowych poradni psychologiczno – pedagogicznych,
- zbyt niska skuteczność działań promocyjnych na rzecz pozyskiwania kandydatów na rodziców zastępczych,
- słabość pracy socjalnej z rodzinami na poziomie gmin (w tym opór ze strony rodzin, niewystarczające zaangażowanie ze strony pracowników, nadmierna biurokracja),
- niskie wynagrodzenia, brak ścieżek rozwoju kariery zawodowej, benefitów pracowniczych oraz elastyczne zatrudnienie specjalistów systemu, w tym asystentów rodziny, skutkujące dużą rotacją, co zaburza długofalowość działań i stabilność pracy z rodziną,
- zbyt wolne tempo deinstytucjonalizacji.

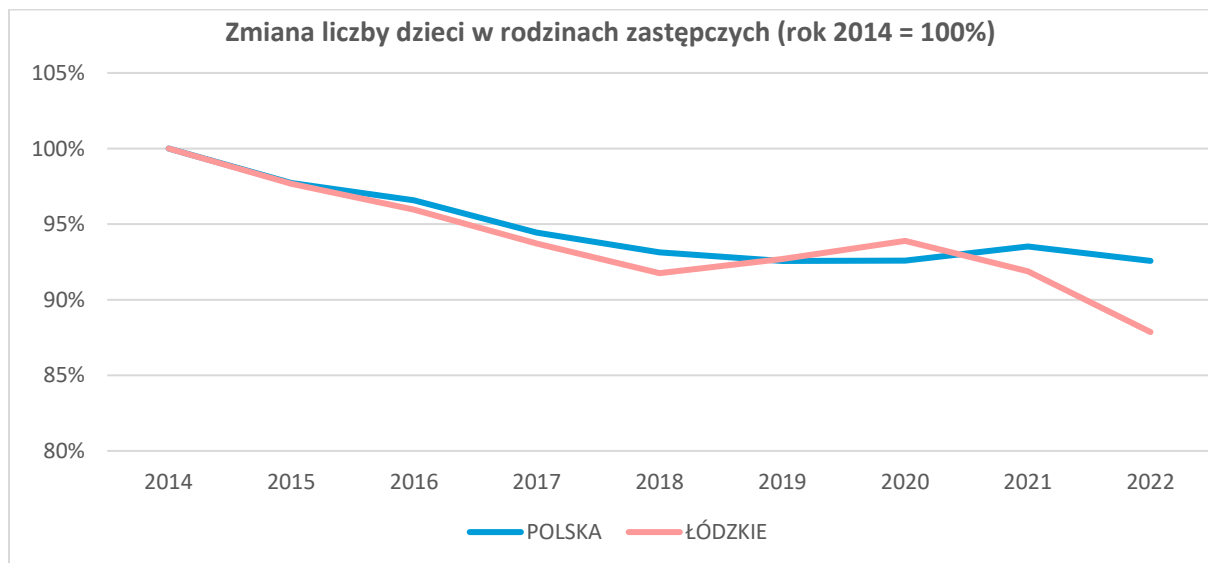
Zagrożeniami są z kolei m.in.:

- ograniczona dostępność do specjalistów, w szczególności psychiatrów dziecięcych i neurologów,
- wysoki wskaźnik rozwodów, w tym małżeństw z dziećmi oraz niewystarczający system wsparcia rodzin przeżywających trudności małżeńskie,
- nieosiągnięcie standardu liczebności miejsc we wszystkich placówkach opiekuńczo-wychowawczych,
- długotrwałe procesy regulowania sytuacji prawnej dzieci,
- negatywny wizerunek rodzin zastępczych w mediach i niski prestiż rodzin zastępczych,
- niewystarczające środki na realizację zadań ustawowych.

Zwraca uwagę, że od lat ma miejsce spadek liczby rodzin zastępczych (w latach 2014-2022 z 3 056 do 2 751 – spadek o 10%) oraz dzieci w rodzinach zastępczych (z 4 201 do 3 691 – spadek o 12,1%). Średnio w Polsce zmiany te były wyraźnie mniejsze. Zwraca uwagę, że w województwie łódzkim bardzo duży spadek miał miejsce w latach 2021-2022.



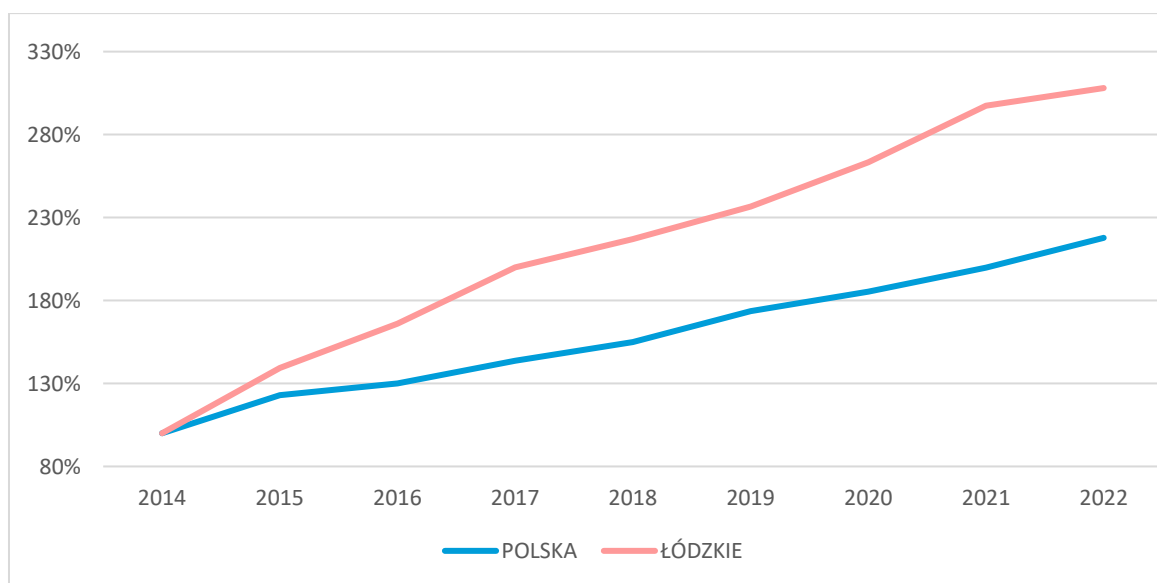
**Wykres 44. Zmiana liczby dzieci w rodzinach zastępczych (rok 2014 = 100%) – woj. łódzkie**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Informacji Rady Ministrów o realizacji ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Równolegle można mówić o wyraźnym rozwoju formy rodzinnych domów dziecka. Ich liczba w latach 2014-2022 wzrosła w regionie z 18 do 58, a więc aż o 222%. W Polsce w tym samym okresie liczba ta wzrosła o 99%. Liczba dzieci w RDD w regionie zwiększyła się również bardzo wyraźnie, bo o 208% (ze 112 do 345). W Polsce wzrost wyniósł 118%.

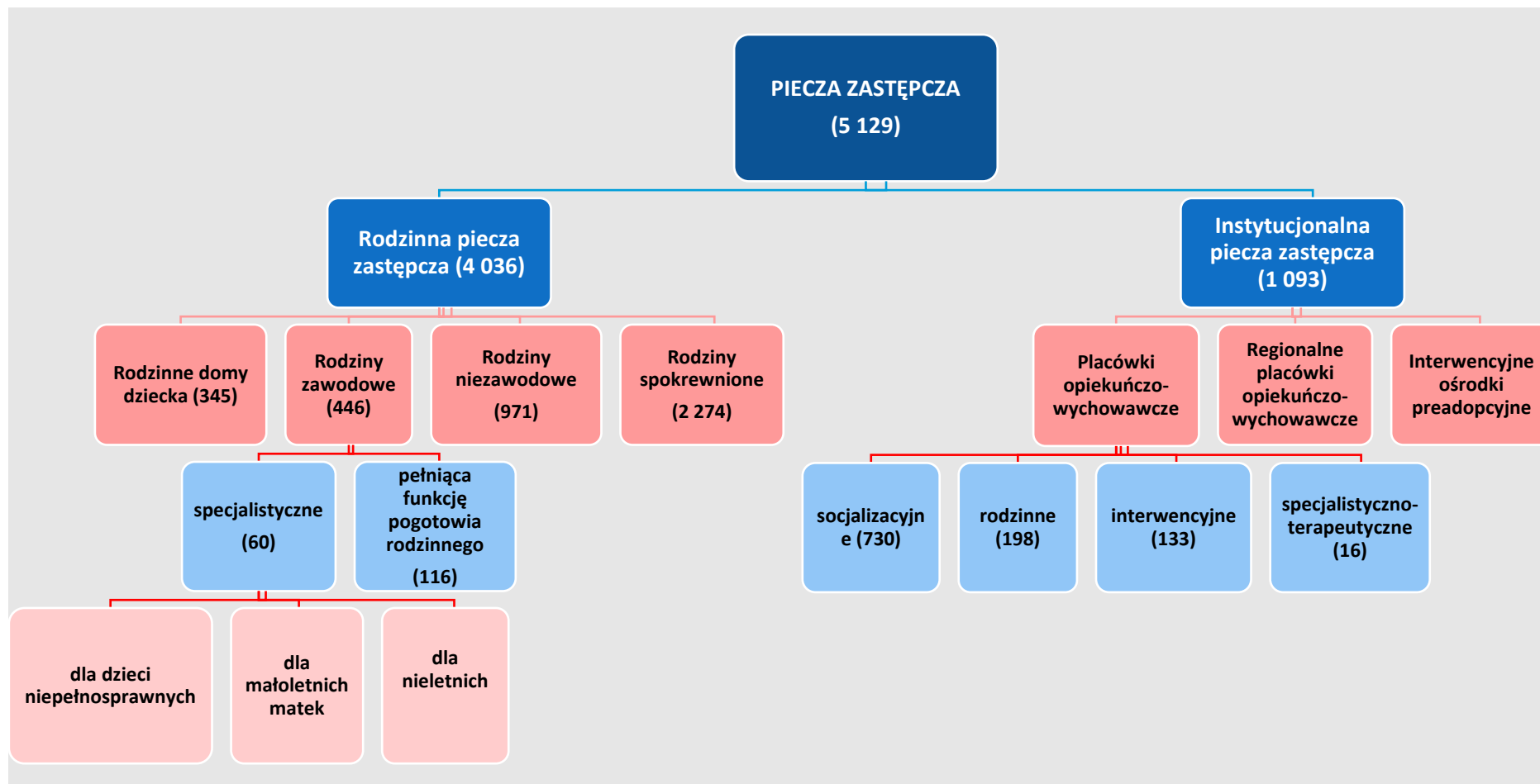
**Wykres 45. Zmiana liczby dzieci w rodzinnych domach dziecka (rok 2014 = 100%) – woj. łódzkie**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Informacji Rady Ministrów o realizacji ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Liczbę dzieci w poszczególnych formach pieczy zastępczej prezentuje poniższe zestawienie.

Schemat 6. Schemat pieczy zastępcza (liczba dzieci w poszczególnych formach w 2022 r.) – woj. łódzkie



Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1426, 1429.) oraz BDL GUS.

## 2) Wsparcie szkoleniowe w obszarze pieczy zastępczej w okresie 2014-2022 w województwie łódzkim

Program Wspierania Rodziny i Systemu Pieczy Zastępczej Województwa Łódzkiego 2030 jako jeden z celów szczegółowych wskazał poprawę jakości systemu wsparcia rodziny, która ma być realizowana m.in. poprzez:

- szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr systemu pieczy zastępczej;
- wspieranie działań podnoszących kompetencje i umiejętności wychowawcze rodzin zastępczych, prowadzących rodzinne domy dziecka w szczególności do sprawowania opieki nad dziećmi w okresie adolescencji i dziećmi z niepełnosprawnościami;
- działania edukacyjne i upowszechniające rodzinną pieczę zastępczą; promowanie działań na rzecz pozyskiwania kandydatów na rodziny zastępcze oraz do prowadzenia rodzinnych domów dziecka;
- wsparcie systemu pieczy zastępczej pomocą specjalistów, ułatwienie dostępu do specjalistycznych usług terapeutycznych i wsparcia psychologicznego, w tym diagnozy i terapii FASD.

Działania w tym zakresie były wspierane w Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Łódzkiego 2014-2020, w Działaniu 9.2. (Usługi na rzecz osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym), w jednym z typów projektów, obejmującym rozwój usług wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, służących pomocy w pokonywaniu trudnych sytuacji życiowych. Projekty w tym zakresie realizowały powiatowe centra pomocy rodzinie oraz ośrodki pomocy społecznej. Wsparcie było wielokierunkowe i obejmowało m.in. szkolenie rodzin zastępczych, prowadzących RDD, osób wspierających oraz kandydatów do pełnienia funkcji rodziny zastępczej.

Doskonalenie przedstawicieli kadr systemu wsparcia pieczy zastępczej w regionie było finansowane także ze środków własnych samorządu wojewódzkiego łódzkiego, kierowanych m.in. do Regionalnego Centrum Polityki Społecznej w Łodzi. RCPS corocznie organizuje szkolenia dla pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej (organizatorów rodzinnej pieczy zastępczej, placówek wsparcia dziennego, placówek opiekuńczo-wychowawczych, ośrodków adopcyjnych), w tym również dotyczące radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym<sup>27</sup> (np. szkolenia „Specyfika funkcjonowania dziecka z FASD” dla pracowników poradni psychologiczno – pedagogicznych, „Syndrom wypalenia zawodowego pracowników socjalnych”). Ponadto, szkolenia do tej grupy finansowane są także m.in. ze środków pozostałych jednostek samorządu terytorialnego (gminnych i powiatowych) oraz środków niepublicznych.

Wsparciem ze środków RPO oraz krajowych (podobnie jak w innych regionach) obejmowano głównie osoby sprawujące (obecnie lub potencjalnie w przyszłości) rodzinną pieczę

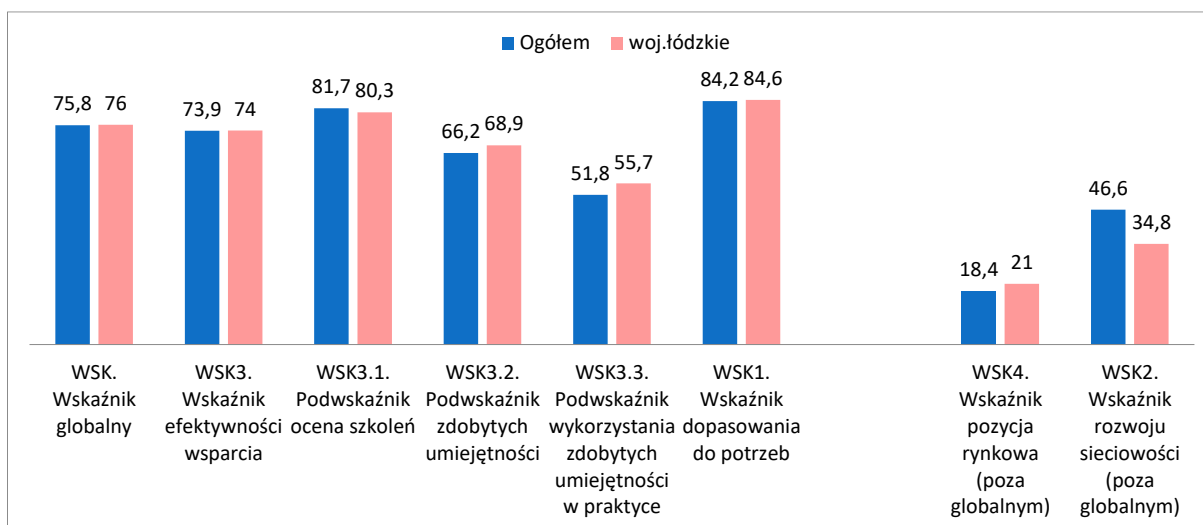
<sup>27</sup> Program wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej województwa łódzkiego 2030, str. 60.

zastępczą, natomiast wyraźnie rzadziej (i nie w kompleksowy sposób) inne grupy, do których były kierowane projekty szkoleniowe dofinansowane ze środków Działania 2.8 PO WER. Można zatem mówić o uzupełnianiu się szkoleń oferowanych w tym działaniu oraz szkoleń finansowanych z innych źródeł.

### 3) Ocena szkoleń – wskaźniki

Województwo łódzkie uzyskało wyniki oceny szkoleń na poziomie wyników uzyskanych w całej badanej próbie. Zdecydowanie niżej wypadł wskaźnik rozwoju sieciowości.

**Wykres 46. Wskaźnik globalny i wskaźniki cząstkowe – ogółem i woj. łódzkie**



Źródło: badanie CAWI z uczestnikami szkoleń (n=1044)



## Spis wykresów, tabel, schematów i map

### Spis wykresów

Wykres 1.	Odsetek osób przeszkolonych przez beneficjentów pieczy zastępczej .....	34
Wykres 2.	Liczba pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, którzy podnieśli kompetencje w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej – makroregiony i beneficjenci .....	39
Wykres 3.	Odsetek uczestników szkoleń ze względu na poziom realizowania zadań związanych ze wspieraniem rodziny i pieczy zastępczej w systemie ogółem oraz ze względu na makroregion .....	40
Wykres 4.	Zawód uczestników szkoleń - ogółem oraz ze względu na makroregion .....	41
Wykres 5.	Zawód uczestników szkoleń - ogółem oraz ze względu na beneficjenta.....	42
Wykres 6.	Płeć i wiek uczestników szkoleń.....	42
Wykres 7.	Poziom wykształcenia uczestników szkoleń .....	43
Wykres 8.	Staż pracy uczestników szkoleń u obecnego pracodawcy, ogółem oraz ze względu na makroregion .....	44
Wykres 9.	Źródła informacji o ofercie szkoleniowej.....	44
Wykres 10.	Dostępność szkoleń.....	50
Wykres 11.	Motywacje do udziału w szkoleniach .....	52
Wykres 12.	Tematyczne powiązanie zakresu szkoleń z wykonywaną pracą.....	53
Wykres 13.	Zakres szkoleń jako odpowiedź na problemy w codziennej pracy odbiorców ostatecznych wsparcia .....	53
Wykres 14.	Dopasowanie zakresu szkoleń do potrzeb uczestników.....	55
Wykres 15.	Ocena zakresu zgodności tematycznej szkolenia z wykonywaną pracą.....	57
Wykres 16.	Nawiązywanie w trakcie szkolenia kontaktów z pracownikami innych instytucji oraz wykorzystywanie tych kontaktów w pracy zawodowej.....	58
Wykres 17.	Nawiązywanie dzięki szkoleniu współpracy instytucji uczestnika z innymi instytucjami oraz utrzymanie tej współpracy w momencie badania .....	59
Wykres 18.	Nawiązanie kontaktów zawodowych na poziomie indywidualnym oraz współpracy instytucjonalnej dzięki udziałowi w szkoleniu – ogółem, oraz ze względu na beneficjenta i formę szkolenia .....	60
Wykres 19.	Przeciętne wartości wskaźnika rozwoju sieciowości ogółem oraz ze względu na makroregion, zawód uczestników szkoleń, beneficjenta i formę szkolenia.....	61

Wykres 20.	Ogólna ocena jakości szkoleń przez ich uczestników – ogółem oraz ze względu na makroregion.....	62
Wykres 21.	Ogólna ocena kadry prowadzącej szkolenia przez ich uczestników – ogółem oraz ze względu na makroregion .....	62
Wykres 22.	Ocena poszczególnych aspektów szkoleń przez ich uczestników .....	63
Wykres 23.	Ogólna ocena kadry prowadzącej szkolenia pod względem wybranych aspektów .....	64
Wykres 24.	Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny wsparcia oraz jego wskaźników cząstkowych.....	67
Wykres 25.	Przeciętne wartości wskaźnika globalnego oceny wsparcia: ogółem oraz ze względu na makroregion, beneficjenta, formę szkolenia i poziom realizacji zadań.....	68
Wykres 26.	Przeciętne wartości wskaźnika dopasowania szkoleń do potrzeb uczestników: ogółem oraz ze względu na makroregion, beneficjenta i formę szkolenia .....	69
Wykres 27.	Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia: ogółem oraz ze względu na makroregion, beneficjenta i formę szkolenia .....	70
Wykres 28.	Opinie uczestników na temat szkoleń .....	71
Wykres 29.	Przeciętne wartości wskaźnika efektywności wsparcia oraz jego podwskaźników .....	72
Wykres 30.	Rezultaty szkoleń dla sytuacji zawodowej uczestników .....	73
Wykres 31.	Przeciętne wartości wskaźnika pozycji rynkowej ogółem oraz ze względu na makroregion, beneficjenta i formę szkolenia .....	74
Wykres 32.	Forma realizacji szkolenia .....	75
Wykres 33.	Ocena szkoleń stacjonarnych i on-line.....	76
Wykres 34.	Zapotrzebowanie na zakwaterowanie oraz zwrot kosztów podróży .....	78
Wykres 35.	Ocena zakwaterowania.....	78
Wykres 36.	Ocena długości szkolenia .....	79
Wykres 37.	Opinia uczestników szkoleń dot. trwania części praktycznej szkolenia .....	80
Wykres 38.	Optymalny czas poświęcony na część praktyczną (ćwiczeniową) szkolenia .....	80
Wykres 39.	Wstępny model wskaźników oceny wsparcia.....	94
Wykres 40.	Ostatecznie przyjęty model wskaźników oceny wsparcia .....	94
Wykres 41.	Zmiana liczby dzieci w rodzinach zastępczych (rok 2014 = 100%) – woj. zachodniopomorskie.....	97

Wykres 42.	Zmiana liczby dzieci w rodzinnych domach dziecka (rok 2014 = 100%) – woj. zachodniopomorskie .....	98
Wykres 43.	Wskaźnik globalny i wskaźniki cząstkowe – ogółem i woj. zachodniopomorskie .....	101
Wykres 44.	Zmiana liczby dzieci w rodzinach zastępczych (rok 2014 = 100%) – woj. łódzkie .....	105
Wykres 45.	Zmiana liczby dzieci w rodzinnych domach dziecka (rok 2014 = 100%) – woj. łódzkie .....	105
Wykres 46.	Wskaźnik globalny i wskaźniki cząstkowe – ogółem i woj. łódzkie.....	108

### Spis tabel

Tabela 1.	Zestawienie zastosowanych technik badawczych .....	15
Tabela 2.	Główne zadania samorządu w zakresie wspierania rodziny i pieczy zastępczej	17
Tabela 3.	Pieczą zastępczą w Polsce – statystyki GUS.....	23
Tabela 4.	Projekty wsparte w Działaniu 2.8 PO WER - „Szkolenie kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej w zakresie realizacji ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej” .....	30
Tabela 5.	Realizacja wskaźnika produktu - liczba pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej objętych wsparciem w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej .....	33
Tabela 6.	Realizacja wskaźnika rezultatu - liczba pracowników instytucji systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej, którzy podnieśli kompetencje w zakresie wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej .....	33
Tabela 7.	Ocena dopasowania zakresu szkolenia do aktualnych potrzeb .....	57
Tabela 8.	Model oceny efektywności szkoleń .....	66
Tabela 9.	Tabela wniosków i rekomendacji.....	84
Tabela 10.	Definicja wskaźnika „Dopasowania do potrzeb” - szczegółowa definicja .....	89
Tabela 11.	Definicja podwskaźnika „Ocena szkoleń” – szczegółowa definicja .....	90
Tabela 12.	Definicja podwskaźnika „Ocena zdobytych umiejętności” – szczegółowa definicja.....	91
Tabela 13.	Definicja podwskaźnika „Wykorzystania zdobytych umiejętności w praktyce” - szczegółowa definicja.....	91
Tabela 14.	Definicja podwskaźnika „Pozycja zawodowa” .....	92
Tabela 15.	Definicja wskaźnika „Rozwój sieciowości” – szczegółowa definicja .....	93

## Spis schematów

Schemat 1. Cele badania.....	14
Schemat 2. Główne perspektywy oglądu tematyki badania .....	15
Schemat 3. Schemat badania – sekwencyjność stosowania technik badawczych.....	16
Schemat 4. Schemat systemu pieczy zastępczej w Polsce .....	22
Schemat 5. Schemat piecza zastępcza – liczba dzieci w poszczególnych formach w 2022 r. – woj. zachodniopomorskie .....	99
Schemat 6. Schemat piecza zastępcza (liczba dzieci w poszczególnych formach w 2022 r.) – woj. łódzkie .....	106

## Spis map

Mapa 1. Wartość projektów w makroregionach .....	29
--	----



## Bibliografia

### **Dokumenty planistyczne, strategiczne i programowe dla krajowych i regionalnych programów operacyjnych realizowanych w ramach Umowy Partnerstwa na lata 2014-2020 /2021-2027, w tym:**

- Program Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020
- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych (SzOOP) dla POWER oraz RPO
- Dokumentacja aplikacyjna i projektowa dla ewaluowanych projektów z Działania 2.8 POWER
- Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego na lata 2021-2027 (FERS)
- Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

### **Regulacje prawne i dokumenty strategiczne:**

- Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2011 r. w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej (Dz. U. Nr 292, poz. 1720)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2011 r. w sprawie szkoleń dla kandydatów do sprawowania pieczy zastępczej (Dz. U. Nr 274, poz. 1620)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2011 r. w sprawie szkoleń na asystenta rodziny (Dz. U. Nr 272, po. 1608)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2011 r. w sprawie szkolenia dla kandydatów do przysposobienia dziecka (Dz. U. Nr 272, poz. 1610)
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268, 2270, z 2022 r. poz. 1, 66, 1079, 1692, 1700, 1812, 1967, 2127, 2140, 2754, z 2023 r. poz. 185.
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie
- Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich
- Konwencja o prawach dziecka
- Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu EUROPA 2020;
- Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030
- Strategia rozwoju usług społecznych, polityka publiczna do roku 2030 (z perspektywą do 2035 r.).

### **Raporty i opracowania statystyczne**

- dane statystyczne i sprawozdawcze z Centralnego systemu teleinformatycznego wspierającego realizację programów operacyjnych (SL2014)
- inne dane statystyczne zawarte w bazach BDL, EUROSTAT, GUS, SMUP itp.) adekwatnych do przedmiotu badania
- sprawozdania z realizacji PS 2014-2020
- Treści stron: [www.funduszeuropejskie.gov.pl](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl), [www.ewaluacja.gov.pl](http://www.ewaluacja.gov.pl), [www.power.gov.pl](http://www.power.gov.pl), strony Regionalnych Programów Operacyjnych, strony www beneficjentów projektów;

### **Badania, ekspertyzy, ewaluacje i opracowania tematyczne**

- R. Szarfenberg, Interwencja rodzinna i piecza zastępcza – pomiędzy mediami, polityką i dowodami, w: D. Trawkowska (red.), Pomoc społeczna wobec rodzin. Interdyscyplinarne rozważania o publicznej trosce o dziecko i rodzinę, Wydawnictwo Akapit, Toruń 2011.

- R. Szarfenberg, Prawo do odpowiednich warunków życia i ochrony socjalnej: art. 28 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Raport tematyczny, Ekspertyza dla projektu „Wdrażanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – wspólna sprawa”, Warszawa 2017.
- R. Szarfenberg, Polityka społeczna i usługi społeczne, w: M. Grewiński, B. Więckowska (red.), Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce, WSP TWP, Warszawa 2011.
- R. Szarfenberg, Jakość usług pomocy społecznej. Problemy Polityki Społecznej, tom 13, 2010.
- R. Szarfenberg, Family, poverty and social policy interventions, w: K. Suwada I in. (red.), Handbook of the European Sociology of Families in Europe, Palgrave 2021.
- B. Szatur-Jaworska, M. Grewiński, Dylematy definicyjne w kontekście wypracowania definicji prawnej usług społecznych na potrzeby powołania centrów usług społecznych w Polsce, w: M. Rymśa (red.) Centrum usług społecznych: od koncepcji do wdrożenia przepisów ustawy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2021.
- S. Burdziej., Z. Branicka, D. Hofman, Wymiar sprawiedliwości wobec przemocy domowej. Raport z badań empirycznych, Fundacja Court Watch, Toruń 2022.
- Chłoń-Domińczak A., Sowa-Kofta A., Szarfenberg R., ESPN Thematic Report on National monitoring frameworks for public social spending. Poland, European Social Policy Network, Brussels 2022.
- Diagnoza systemu pieczy zastępczej w województwie podlaskim, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, 2013
- Rodzinna piecza zastępcza w powiatach województwa śląskiego w 2021 roku, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, Katowice, luty 2022 r
- Tymczasowość rodzinnych form pieczy zastępczej w świetle wyników badań empirycznych, Magdalena Arczewska Prawo w działaniu sprawy cywilne 48/2021
- Rodziny zastępcze w postawach i opiniach młodych dorosłych, Mateusz Barłóg Uniwersytet Jagielloński, Instytut Psychologii, Psychologia Wychowawcza nr 17/2020, 186–194
- Pomoc udzielana rodzinom zastępczym przez koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej. Informacja o wynikach kontroli. Departament Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny, Najwyższa Izba Kontroli.
- Sprawozdanie i ewaluacja z monitoringu wdrażania „Wojewódzkiego Programu Wspierania Rodziny i Systemu Pieczy Zastępczej Województwa Śląskiego na lata 2016 – 2020”, Katowice, październik 2018,
- Piecza zastępcza nad dzieckiem jako zadanie samorządu powiatowego, Józefa Matejek, Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie, Wydanie: PS 2020; 35 (4): 91-114,
- Dylematy pieczy zastępczej. Danecka M., Kęska, A., Piłsek. R. (2018). Warszawa: PAN.
- Kalus, A. (2014). Rodzina zastępcza. W: I. Janicka, H. Liberska (red.), Psychologia rodziny. Warszawa: WN PWN.
- Piecza zastępcza: od wsparcia do usamodzielnienia, Redakcja naukowa: Wiesław Kowalski, Małgorzata Dubis, 2015,
- Rodzina zastępcza, pomiędzy prawem, teorią i praktyką, Redakcja: Marzena Kordaczuk-Wąs, Monika Wiktorowicz-Sosnowska, Exante, Wrocław 2018
- Rodzinna Piecza Zastępcza – Poradnik Praktyczny, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej&Dzieci Które Kochacie Fundacja Archon+ Warszawa, Grudzień 2015 R

- Program Rozwoju Pieczy Zastępczej w m.st. Warszawie na lata 2019 – 2021, M. st Warszawa, 2019 r Biuro Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu m.st. Warszawy
- Raport z monitoringu Wojewódzkiego Programu Wspierania Rodziny i Systemu Pieczy Zastępczej w Województwie Lubelskim na lata 2014-2020 za 2019 rok, Województwo Lubelskie, Lublin, czerwiec 2020
- Wsparcie rodziny i pieczy zastępcza- organizacja i statystyka MRiPS, 14 lutego 2019 r. prezentacja.
- Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS - I raport cząstkowy, październik 2016, Evalu Sp. z o.o.
- Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS - II raport cząstkowy, maj 2017, Evalu Sp. z o.o.
- Ocena potrzeb w zakresie rozwoju usług społecznych i infrastruktury społecznej w województwie pomorskim, grudzień 2019, EGO s.c.
- Ewaluacja wpływu interwencji 9 osi priorytetowej Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 na wzrost spójności wewnątrzregionalnej w wymiarze społecznym i zdrowotnym (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego), Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, czerwiec 2020.
- Ewaluacja wpływu RPO WSL 2014-2020 w obszarze wsparcia usług społecznych i zdrowotnych oraz systemu ochrony zdrowia w województwie śląskim, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, wrzesień 2021
- Ocena wpływu RPO WZ 2014-2020 w zakresie włączenia społecznego w regionie, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, Konsorcjum: Piotr Fuchs Smart Research, IDEA Instytut Sp. z o.o., lipiec 2021
- Identyfikacja potrzeb w zakresie włączenia społecznego i zawodowego w województwie śląskim w latach 2018-2020+, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, czerwiec 2019
- Ewaluacja mid-term postępu rzeczowego i finansowego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz wyliczenie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego - drugi raport z II modułu badania, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, kwiecień 2022.
- Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014-2020 na rozwój usług i infrastruktury społecznej, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, październik 2022

## Pytania badawcze

Treść pytania badawczego	Rozdział w raporcie
1. W jakim stopniu projekty szkoleniowe w ramach Działania 2.8 umożliwiły realizację celów określonych dla przedmiotowego Działania?	Rozdział 12, str. 81-83
2. Czy i w jakim stopniu oferowane wsparcie w ramach projektów szkoleniowych Działania 2.8 PO WER odpowiada potrzebom kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej?	Rozdział 7 str. 53-57
3. Jakie są słabe i mocne strony udzielonego wsparcia szkoleniowego w ramach Działania 2.8 PO WER?	Rozdział 9, 10,11 str. 62-80
4. Czy działania realizowane i zrealizowane w ramach projektów przyczyniły się do trwałej poprawy sytuacji kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej?	Rozdział 10 str. 65-74
5. W jaki sposób oferta szkoleniowa w ramach projektów z PO WER miała wpływ na rozwiązywanie problemów z jakimi boryka się grupa docelowa?	Rozdział 7 str. 53-57
6. Jaka była dostępność szkoleń i jakie były bariery w dostępie do szkoleń?	Podrozdział 6.3 str. 50-52
7. Jaka była wiedza wśród kadr systemu o zakresie i tematyce prowadzonych szkoleń?	Podrozdział 6.1 str. 44
8. Czy kwalifikacje i doświadczenie kadry prowadzącej szkolenie było odpowiednie?	Rozdział 9 str. 62-64
9. Czy Wykonawca odpowiednio do tematyki dobierał grupy szkoleniowe?	Rozdział 11 str. 75-80
10. Jak uczestnicy szkoleń oceniają otrzymane wsparcie?	Rozdział 9 str. 62-64
11. Co motywowało uczestników do udziału w projektach szkoleniowych w ramach Działania 2.8 PO WER?	Podrozdział 6.2 str. 45-49
12. Jakie kwalifikacje/kompetencje zawodowe uzyskali uczestnicy, którzy wzięli udział w projektach w ramach Działania 2.8 PO WER?	Podrozdział 10.3 i 10.4 str. 71-74
13. Czy występują bariery w realizacji wsparcia, a jeśli tak to z czego one wynikają? Jakie działania/rozwiązania należałoby podjąć w celu ich ograniczenia?	Podrozdział 4.4 str. 34-38
14. Czy zakładane wartości wskaźnika są realne do osiągnięcia? Ocena stopnia realizacji wskaźnika produktu oraz wskaźnika rezultatu na poziomie makroregionów?	Podrozdział 4.3 str. 32-33
15. Czy był odpowiedni dobór kadr do szkoleń zgodnie z wytycznymi?	Rozdział 9 str. 62-64
16. W jakim stopniu w grupie odbiorców szkoleń uwzględnieni zostali przedstawiciele tzw. otoczenia systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej?	Rozdział 5 str. 39-43
17. Czy proponowano w ofercie szkoleń taką tematykę, która umożliwiłaby wykorzystanie współpracy pomiędzy różnymi szczeblami jednostek samorządu terytorialnego?	Rozdział 8 str. 58-61
18. Czy została zachowana proporcja pomiędzy uczestnikami stanowiącymi kadrę systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej a uczestnikami obejmowanymi wsparciem uzupełniająco?	Rozdział 5 str. 39-43

Treść pytania badawczego	Rozdział w raporcie
19. W jakim stopniu oferowane wsparcie szkoleniowe w ramach Działania 2.8 wpisuje się w lokalną politykę wobec systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej?	Podrozdział 4.2 str. 31
20. Jak wygląda system podnoszenia kwalifikacji kadr systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej oraz służb zaangażowanych w realizację zadań ustawy (nie tylko w ramach szkoleń), realizowany bez udziału EFS ze środków własnych jednostek samorządu terytorialnego (w rozbiciu na poszczególne makroregiony)?	Podrozdział 4.2 str. 31
21. W jaki sposób można wykorzystać dotychczasowe doświadczenia zarówno wnioskodawców, jak i uczestników projektów, nabyte w wyniku realizacji i udziału w ww. projektach szkoleniowych w planowaniu i optymalizacji dalszych działań współfinansowanych z EFS?	Rozdział 13 str. 84-87
22. Czy wystąpiło zjawisko współpracy międzyinstytucjonalnej pomiędzy pracownikami różnych instytucji i czy jest ono trwałe (w wyniku kontaktów nawiązanych w trakcie szkoleń)?	Rozdział 8 str. 58-61
23. Jakiego rodzaju umiejętności rozwinęli uczestnicy szkoleń dzięki udziałowi w projekcie? Na ile zdobyte umiejętności okazały się przydatne dla uczestników w ich pracy?	Rozdział 7 str. 53-57
24. Jaki jest/był profil odbiorcy wsparcia (charakterystyka w podziale na poszczególne makroregiony m.in. zajmowane stanowisko, zakres czynności/jednostka organizacyjna)?	Rozdział 5 str. 39-43
25. Czy została przeprowadzona analiza sytuacji/potrzeb/oczekiwań uczestników szkoleń objętych wsparciem w celu doboru zakresu i form szkoleń do potrzeb poszczególnych grup uczestników?	Podrozdział 6.2 str. 45-49
26. W jaki sposób i na jakich zasadach następował wybór szkolenia przez uczestników? Co było wyznacznikiem uczestnictwa w szkoleniu? Czy pracownik miał dowolność w doborze proponowanych szkoleń tematycznych?	Podrozdział 6.2, 6.3 str. 45-52
27. Jaka jest średnia liczba dni szkoleniowych na jednego pracownika?	Rozdział 11 str. 75-80
28. Jak wyglądał sposób rekrutacji do projektów i czy wystąpiły kłopoty z rekrutacją grupy docelowej (weryfikacja katalogu kryteriów rekrutacji)?	Podrozdział 6.2 str. 45-49
29. Jakie działania promocyjne były stosowane przy rekrutacji, które kanały okazały się najbardziej skuteczne?	Podrozdział 6.1 str. 44-45
30. Jak uczestnicy oceniają formę przeprowadzenia szkoleń (warunki techniczne, liczbę dni, liczebność grup)?	Rozdział 11 str. 75-80
31. Jak uczestnicy oceniają kadrę dydaktyczną realizującą szkolenia (znajomość tematu, przygotowanie do realizacji szkolenia, zaangażowanie, forma prowadzenia zajęć)?	Rozdział 9 str. 62-64
32. Jak uczestnicy szkoleń oceniają materiały dydaktyczne (prezentacje wykorzystane w czasie szkolenia, program szkolenia, przydatność/użyteczność w wykonywanej pracy)?	Rozdział 9 str. 62-64
33. Jak kształtował się procent podziału między tradycyjną formą szkolenia a szkoleniem e-learningowym? Jakie szkolenia (moduły) były realizowane poprzez platformę e-learningową (tematyka szkoleń)?	Rozdział 11 str. 75-80
34. Czy osoby szkolące były właściwie dobrane pod kątem spełniania wymogów wskazanych w Regulaminie Konkursu?	Rozdział 9 str. 62-64
35. Czy w ramach usługi szkoleniowej zostały zapewnione usługi dodatkowe i czy były one na wystarczającym poziomie (pokrycie kosztów dojazdu, zakwaterowanie)?	Rozdział 11 str. 75-80

Treść pytania badawczego	Rozdział w raporcie
36. Jaka jest charakterystyka podmiotów realizujących projekty (m. in. status prawny)?	Podrozdział 4.3 str. 32-33
37. W jakim stopniu szkolenia były zlecane na zewnątrz innym organizacjom? Jeżeli tak, to co było tego powodem?	Podrozdział 4.3 str. 32-33
38. Czy została zaplanowana ewaluacja wewnętrzna poszczególnych projektów? (na poziomie wnioskodawców oraz na poziomie Wykonawców szkoleń (porównanie ewaluacji projektowych)?	Podrozdział 4.3 str. 32-33
39. Czy wystąpiły nieprzewidziane sytuacje podczas realizacji projektów i w jaki sposób sobie z nimi poradzono?	Podrozdział 4.4 str. 34-38
40. W jaki sposób można wykorzystać na potrzeby przyszłej perspektywy finansowej 2021-2027 doświadczenia zarówno uczestników projektów, jak również wnioskodawców, uzyskane w związku z realizacją ww. projektów?	Rozdział 13 str. 84-87
Pytanie dodatkowe nr 1: Czy wsparcie systemowe z EFS na rzecz kadr systemu pieczy zastępczej było komplementarne w stosunku do innego rodzaju wsparcia, z innych środków/ w ramach innych programów skierowanych do tego obszaru? Na czym polegała ta komplementarność? Czy można wskazać jakieś przykłady? Gdzie były ewentualne luki? Czy dzięki komplementarności możemy mówić o efektach synergii? Na czym one polegają?	Podrozdział 4.2 str. 31
Pytanie dodatkowe nr 2: Jak przedstawia się ocena wsparcia za pomocą wskaźników wypracowanych w ramach modelu analitycznego (jaki zamierzamy zastosować w badaniu, utworzonego na bazie modelu oceny szkoleń, którego autorem był Donald Kirkpatrick): 1) wskaźnik przyjazności dla beneficjenta, 2) wskaźnik dopasowania do potrzeb oraz 3) wskaźnik efektywności wsparcia.	Rozdział 10 str. 65-74
Pytanie dodatkowe nr 3: Jakie wyzwania i potrzeby stoją przed obszarem pieczy zastępczej w Polsce? Jakie są tu pożądane kierunki rozwoju, jakie nowe potrzeby się z tym wiążą? jakie nowe obszary poprawy kwalifikacji należy wziąć to pod uwagę.	Podrozdział 3.3 str. 23-27
Pytanie dodatkowe nr 4: Czy i w jakim stopniu zdobyte w ramach szkoleń umiejętności przekładają się na sytuacje osoby (uczestnika szkoleń) na rynku pracy (awans, zmiana stanowiska, szanse na rynku pracy) i w jakim stopniu i zakresie mają namacalny wpływ na obszar pieczy zastępczej w Polsce, jakie zmiany dzięki nabytym kompetencjom pracownicy mogą wprowadzać, jakie standardy realizować?	Podrozdział 10.4 str. 72-74