

PATVIRTINTA
Marijampolės specialieji socialinės globos namų direktoriaus
2020 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. V-219

DARBUOTOJŲ NUOLATINIO TOBULINIMOSI IR MOKYMO SI TOBULINIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nuolatinio tobulinimosi ir mokymosi sistema reglamentuoja Marijampolės specialiųjų socialinės globos namų (toliau – globos namai) darbuotojų (toliau – darbuotojai) nuolatinio tobulinimo ir mokymosi procesus, paslaugų teikimo rezultatus, kvalifikacijos tobulinimo tikslus, uždavinius, tobulinimosi principus, būdus, formas, organizavimą, nuolatinio mokymosi ir tobulinimo analizę bei nuolatinio mokymosi ir tobulinimo veiksmus.

2. Globos namai naudojasi aiškia ir suprantama nuolatinio paslaugų gerinimo ir mokymosi tvarka, kuriai būdingas cikliškumas.

3. Globos namai siekia nuolat gerinti paslaugas ir jų teikimo rezultatus, siekia patenkinti paslaugų gavėjų, darbuotojų ir suinteresuotų šalių poreikius, naudodamiesi įrodymais grįsta informacija.

II SKYRIUS TIKSLAS, UŽDAVINIAI IR PRINCIPAI

4. **Nuolatinio tobulinimosi ir mokymosi sistemos tikslas** – gilinti darbuotojų teorines žinias ir praktinius įgūdžius, plėtoti jų kompetencijas, siekiant užtikrinti aukštą teikiamų paslaugų kokybę.

3. Nuolatinio mokymosi ir kompetencijų tobulinimo uždaviniai:

3.1. tenkinti darbuotojų nuolatinio mokymosi ir kompetencijų tobulinimo poreikius, gauti kokybiškas paslaugas, sudarant darbuotojams sąlygas dalyvauti nuolatinio mokymosi ir kompetencijų tobulinimo renginiuose;

3.2. skatinti, kad darbuotojai įgytas žinias ir gebėjimus aktyviai taikytų savo praktinėje veikloje;

3.3. didinti jų atsakomybę už teikiamų paslaugų kokybę;

3.4. plėtoti profesinį bendradarbiavimą ir gerosios darbo patirties sklaidą.

4. Nuolatinio mokymosi ir kompetencijų tobulinimo principai:

4.1. lygiateisiškumas. Teisę į nuolatinį mokymąsi ir kompetencijų tobulinimą renginiuose, atliepančiuose globos namų prioritetus, tikslus bei uždavinius turi visi darbuotojai;

4.2. tęstinumas. Darbuotojų nuolatinis mokymasis ir kompetencijų tobulinimas yra nenutrūkstamas procesas;

4.3. sistemingumas. Darbuotojai nuolat mokosi ir kompetencijas tobulina sistemingai;

4.4. pasirenkamumas. Darbuotojai gali pasirinkti nuolatinio mokymosi ir kompetencijų tobulinimo renginius, atsižvelgiant į nustatytus kompetencijų tobulinimo prioritetus, suderinus su padalinio vadovu savo veiklos tobulintą sritį ir kompetencijas;

4.5. suinteresuotumas. Įgytas dalykinės žinias ir gebėjimus, bendrąsias kompetencijas darbuotojai taiko praktinėje veikloje, siekiant geresnės teikiamų paslaugų kokybės, žiniomis dalinasi su kolegomis;

4.6. savanoriškumas. Darbuotojas turi būti iniciatyvus, nuolat mokytis, tobulėti ir kelti savo kompetencijas;

4.7. tikslingumas. Darbuotojo mokymasis yra naudingas globos namams bei pačiam darbuotojui.

III SKYRIUS BŪDAI, FORMOS IR ORGANIZAVIMAS

5. Nuolatinio mokymosi ir kompetencijų tobulinimo būdai, formos:

5.1. kursai, konferencijos, seminarai, dalyvavimas supervizijos procese;

5.2. praktiniai užsiėmimai, kitų asmenų mokymas (paskaitos, seminarai, vadovavimas studentų profesinei praktikai ir kt.);

5.3. tobulinimo būdai pasirenkami atsižvelgiant į globos namų veiklos prioritetus, tikslus ir uždavinius, kvalifikacijos kėlimo planą.

6. Darbuotojai iki gruodžio 30 d. su padalinių vadovais užpildo darbuotojų profesinės kompetencijos įsivertinimo įrankį, anketą (I priedas), kad būtų išsiaiškintos darbuotojų stipriosios ir silpnosios kompetencijos;

7. Gautus anketos rezultatus, direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams, sistemina ir, atsižvelgiant į tobulintinių kompetencijų poreikį, nustato pagrindines sritis.

8. Globos namų padalinių vadovai, metų pradžioje, atlieka metinį padalino darbuotojų veiklos vertinimą. Individualaus pokalbio metu aptariamos darbuotojų stipriausios ir silpniausios, tobulintinos kompetencijos ir kiekvienas padalinio darbuotojas yra kviečiamas įvardinti pagrindinę mokymų temą, kuri tikėtina labiausiai atlieptų darbuotojų tobulintinių kompetencijų poreikį.

9. Po atliktų veiklos vertinimo metinių pokalbių padalinių vadovai, atsižvelgdami į padalinio darbuotojų išreikštą poreikį dėl išsirinktų pagrindinių mokymo temų, gautus rezultatus susistemina ir sugrupuoja bei pateikia globos namų direktoriaus pavaduotojui socialiniams reikalams.

10. Globos namų direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams, vadovaudamasis padalinių vadovų pateiktomis išvadomis dėl padalinio darbuotojų pageidaujamo mokymų, iki kovo 1 dienos sudaro ir pateikia globos namų direktoriui tvirtinti darbuotojų Kompetencijų tobulinimo planą.

11. Vykdydami kompetencijų tobulinimo planą, padalinių vadovai koordinuoja mokymų, kurie yra skirti tobulinti darbuotojų silpniausias kompetencijas, įgyvendinimo procesą.

12. Globos namų darbuotojas, pasirinkęs mokymus ne pagal Kompetencijų tobulinimo planą, ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas, kreipiasi į globos namų direktorių pateikdamas raštišką prašymą, suderintą su savo padalinio vadovu.

13. Grįžęs iš mokymų darbuotojas privalo užpildyti Darbuotojų pasitenkinimo mokymais anketą (1 priedas) ir ją pateikti padalinio vadovui.

14. Darbuotojai dalyvavę mokymuose, pasidalina mokymų medžiaga elektroniniu paštu su kitais globos namų darbuotojais.

IV SKYRIUS VEIKOS REZULTATŲ VERTINIMAS

15. Veikos rezultatų vertinimas kalendorinių metų pabaigoje:

15.1. atlieka veiklos rezultatų analizę, vadovaujantis apklausų ir tyrimų duomenimis, kurie gaunami per visus metus;

15.2. objektyviai matuoja ir analizuoja gautus rezultatus, lyginant juos su praėjusiais metais, rezultatus lygina su kitų socialinės globos įstaigų rezultatais, požiūriais ir metodais;

15.3. įvertina pokytį – kiek pagerintas darbas vadovaujantis požiūrių, metodų ir rezultatų tendencijų analize ir palyginus su kitais socialinių paslaugų teikėjais.

16. Tobulinimosi priemonių nustatymas globos namuose:

16.1. numatomi nuolatinio mokymosi ir kompetencijų tobulinimosi veiksmai;

16.2. imamasi rezultatų gerinimo iniciatyvų;

16.3. vertinama paslaugų gavėjų gauti pasitenkinimo rezultatai;

16.4. vertinamas pokytis, kiek pagerintas darbas vadovaujantis požiūrių, metodų ir rezultatų tendencijų analize;

17. Tobulinimosi poreikis grindžiamas ne tik pasitenkinimo vertinimo rezultatais, bet ir gyvenimo kokybės gerinimo, įgalinimo, paslaugų naudos ir kitais rezultatais.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

18. Kompetencijų tobulinimo planas peržiūrimas ir tikslinamas vieną kartą metuose.

19. Darbuotojai tobulinasi ir kelia kompetencijas, vadovaudamiesi šiuo tvarkos aprašu ir Kompetencijų tobulinimo planu.
 20. Tvarkos aprašas skelbiamas viešai globos namų internetinėje svetainėje.
-

PATVIRTINTA
 Marijampolės specialiųjų socialinės globos namų direktoriaus
 2020 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. V-219

DARBUOTOJŲ PASITENKINIMO MOKYMAIS VERTINIMAS

Socialinio darbo padalinio socialinė darbuotoja Lina Rudzevičienė

(Darbuotojo vartas, pavardė, pareigos)

1. Mokymų data: _____

2. Mokymų trukmė ak. val.: _____

3. Mokymų pavadinimas: _____

4. Ar buvo gautas pažymėjimas? (pažymėkite x)

Taip	Ne

5. Ar mokymai buvo naudingi ? (pažymėkite x)

Visiškai nenaudingi mokymai	0	1	2	3	4	5	Labai naudingi mokymai

6. Kaip vertinate mokymų kokybę ? (pažymėkite x)	0	1	2	3	4	5
Gautos informacijos aktualumas						
Mokymų nauda tiesioginiam darbui						
Darbo metodų įvairovės pateikimas						

7. Mokymų metu įgytų žinių pritaikomumas (pažymėkite x)

- Taip, galėsiu pritaikyti įgytas žinias praktikoje
- Iš dalies, nes trūko teorinių žinių
- Iš dalies, nes trūko praktinių žinių
- Ne, nes gauta informacija nebuvo aktuali, kurią būtų galima pritaikyti praktikoje
- Kita _____

8. Ką galėsite pritaikyti praktiškai? (konkrečiai įvardinkite darbo metodus ir pan.) Į šį klausimą atsakyti nereikia, jeigu pažymėjote 7 klausime“ _____