

JARNÍ ŠKOLA

Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků

Výstupy z pracovních skupin

zpracoval: Mgr. Petr Antoni



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

JARNÍ ŠKOLA

i. Kdo má/může být iniciátor jednání o individuálním vzdělávacím plánu?

- Jedna pracovní skupina uvádí jako iniciátora zaměstnance a to s ohledem na jeho znalost potřeb klientů/cílové skupiny
- Ostatní uvedli zaměstnavatele ovšem v přímém partnerském vztahu se SP
- Některé skupiny uvedly další „iniciátory“ resp. spouštěče vzdělávání – výstupy ze supervize, uživatele služby/klienty, „zákon“, resp. změnu legislativy, „případ“ situace, která vyvolá potřebu vzdělávání



JARNÍ ŠKOLA

- Dále byli uváděni – personalista, kolegové, manažer kvality, „vedoucí“, kontrolní orgán, metodik



Jaká práva a povinnosti z něj mají vyplývat zaměstnavateli?

- Respektovat CŽV jako součást profese
- Umožnit (prac. volno, uhradit) hranici úhrady stanoví zákonný limit
- Upravit dle aktuální potřeby a v zájmu organizace
- Právo nepřijmout IVP zaměstnance z původní organizace



Zaměstnavatel:

- Má právo se vyjadřovat k navrženému IVP 😊, udávat „směr“, témata, okruhy, formu
- Zaplatit, vytvořit časový prostor, zajistit kvalitu kurzu, motivovat k rozvoji, vyžaduje přenos do praxe práce SP – „zpětná vazba“
- Finančně se „podílet“



Zaměstnavatel:

- Určuje „koho vyšle“ (právo)
- Archivovat kopii osvědčení (právo)
- Umožnit, zaplatit, kontrolovat (povinnost)
- ...by neměl zavazovat k povinnosti setrvávání v organizaci v přímé vazbě k úhradě vzdělávání
- ...vyžadovat kompenzaci v případě odchodu ze zaměstnání
- Nevysílat zaměstnance v rámci jeho dovolené!



Jaká práva a povinnosti z něj mají vyplývat zaměstnanci?

- Účastnit se – povinnost – celoživotně se vzdělávat / učit
- Prezentovat výstupy kolegům
- Prokázat dopad (plusový i minusový) absolvovaného vzdělání ve své práci
- Právo vyjadřovat se k výběru „kurzů“



Zaměstnanci:

- Právo odmítnout účast (2x) + 1x právo „veta“ za určitých podmínek
- Právo na úhradu nutných pomůcek
- Právo vzdělávat se nad „rámec“
- Povinnost „reprezentovat“
- Povinnost aktivního přístupu
- „svobodná volba vzdělávání s mantinely oboru“
- Právo na změnu IVP



Kdo stanoví program a náplň a jak?

- ZÁKON, akreditace – rozsah i obsah
- KLIENT → SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK – sociální pracovník pružně reaguje na aktuální potřeby a tím „naskakují“ do IVP témata; sociální pracovník reaguje na vlastní nevědomost



Kdo stanoví program a náplň a jak?

- IVP vznikne identifikováním potřeb na základě výstupů z hodnotících schůzek
- My sami „sociální pracovníci“ v souladu se strategií organizace



JARNÍ ŠKOLA

Jak často má být plán vyhodnocován a za jakých podmínek má být měněn?

- Obecně – podle potřeb (zároveň mít nějaký systém, řád, pravidelnost, vs. nahodilost)
- a) Uprostřed/v průběhu: odůvodněně, ve shodě mezi aktéry
- b) Na stanoveném konci: po vyhodnocení (řádná evaluace)
- Ostatní skupiny shodně: 1x ročně



JARNÍ ŠKOLA

Z potřeb kterých osob má plán vycházet?

- Soc. pracovník, klient, zaměstnavatel, veřejná autorita
- Nejčastěji uváděno: z potřeb klientů
- Ale také: z potřeb zaměstnance ! Kvalitní zaměstnanec ! = spokojený klient i zaměstnavatel



Podmínky pro změnu IVP

- Podmínky- a) individuální potřeby a zájem pracovníka (vlastní vyhodnocení);
- b) vnější vlivy (nařízené změny, zákony, aktuální potřeby klienta, organizace) – vyžaduje to aktuální situace (=musí být reakcí na aktuální potřeby/situaci)
- Pozn.: dobře zpracovaný IVP odpovídá i na tyto otázky sám



Z potřeb kterých osob má plán vycházet?

- Dále – z potřeb „regionu“, zřizovatele, donátora, „společnosti“, rodina uživatele, společenská poptávka, duchovní potřeby, potřeby týmu



JARNÍ ŠKOLA

Měl by být plán přenositelný od jednoho zaměstnavatele k druhému? Pokud ano, jak to vyřešit?

- Přenositelný ano, ale zaměstnavatel ho má právo neakceptovat, ale mohl by být podkladem pro stanovení IVP v nové organizaci (na podmínky nového zaměstnavatele).
- Zaměstnavatel buď bude akceptovat nebo ne, nejde to stanovit zákonem, to by už bylo omezování.



Přenositelnost

- Ano – při „přestupu“ v rámci jedné odbornosti/cílové skupiny, apod.
- Ne – není to pak IVP



Hodnocení kurzů – ukazatele:

- Míra aktivity účastníků na kurzu (forma vzdělávací akce)
- Návaznost (koncepce kurzů), prohlubování
- Aktuálnost tématu
- Dopad na praktické uplatnění získaných znalostí, dovedností
- Míra inovativnosti
- Lektor, způsob osobní prezentace, odbornost, praxe, srozumitelnost sdělení, vhodná volba metod
- Soulad s (trendy?) a s legislativou
- Aby způsob, forma, obsah a logika kurzu měla hlavu a patu, název, anotace byly v souladu
- cena



Hodnocení kurzů:

- Hodnocení na internetu – veřejně dostupné
- Diskuze – zda hodnocení kurzů jako povinnost, a zda pod jménem, nebo anonymizované – např. hvězdičky v několika stanovených ukazatelích (předchozí str.)



Hodnocení kurzů:

- Diskuzní portál – internetový
- Dotazníky, rozhovory, zpětná vazba z praxe, statistika, kontrola FDV
- Garance: odborníka, ministerstva, komory
- Reference kolegů o kvalitě



Návrh na vytvoření IVP

- Anamnéza pracovníka – SWOT
- Rozhovor na téma vzdělávací plán (doba platnosti, doba aktualizace)
- Preference – oblast zájmu, potřeby
- Stanovení harmonogramu – časová dotace, termín, částka, místo, vzdělavatel
- Vyhodnocení plánu / hodnocení kvality kurzu



Postřehy pracovních skupin

- Příklady dobré praxe – např. oblast vězeňství
- Finanční spoluúčast SP na úhradě vzdělávání jako motivační prvek pro kvalitu a přenos do praxe
- Vzdělávání – také nákup odborných publikací a odběr periodik



Postřehy pracovních skupin

- Jak realizují IVP osoby „na volné noze“?
- IVP nejsou v praxi příliš rozšířené

