

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS „VILTIES ERDVĖ“ DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos „Vilties erdvė“ (toliau – Įstaiga) darbuotojų kompetencijų tobulinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Socialinių paslaugų įstatymu, vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. lapkričio 25 d. įsakymu Nr. A1-789 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymo Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“.
2. Aprašas reglamentuoja Įstaigos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tikslus, uždavinius, principus, profesinės kompetencijos tobulinimo organizavimą ir finansavimą.

II. KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO TIKSLAS, UŽDAVINIAI IR PRINCIPAI

3. Kompetencijų tobulinimo tikslas – gilinti žinias ir praktinius įgūdžius, plėtoti jų kompetencijas, siekiant užtikrinti aukštą teikiamų paslaugų kokybę.
4. Kompetencijų tobulinimo uždaviniai:
 - 4.1. skatinti Įstaigos darbuotojus ugdyti profesines kompetencijas ir tobulinti kompetencijas, padėsiančias pasiekti efektyvių darbo rezultatų;
 - 4.2. skatinti, kad Įstaigos darbuotojai kompetencijų tobulinimo renginiuose įgytą žinias ir gebėjimus aktyviai taikytų savo praktinėje veikloje bei diegtų naujoves, didinti jų atsakomybę už darbo rezultatus;
 - 4.3. plėtoti profesinį bendradarbiavimą ir gerosios darbo patirties sklaidą.
5. Praktinė veikla vertinama (įsivertinama) ir profesinė kompetencija tobulinama vadovaujantis šiais principais:
 - 5.1. profesinės kompetencijos tobulinimo sąsaja su Įstaigos socialinių paslaugų kokybės užtikrinimu – darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimas siejamas su visos Įstaigos paslaugų kokybės tobulinimu;
 - 5.2. nuolatinis tobulėjimas, jo testinumas ir sistemiškumas – profesinė kompetencija nuolat ir sistemingai tobulinama, atsižvelgiant į turimų kompetencijų lygį, gebėjimų, vertybinių nuostatų koregavimą. Už profesinį tobulėjimą yra atsakingas pats darbuotojas ir Įstaiga;
 - 5.3. darbuotojo motyvacija – darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo ir vertinimo sistema organizuojama taip, kad didintų darbuotojų motyvaciją tobulėti;
 - 5.4. profesinės kompetencijos tobulinimo individualizacija – tobulinant profesinę kompetenciją, individualizuojami kiekvieno darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo poreikiai pagal turimus gebėjimus, žinias ir atliekamas užduotis;
 - 5.5. darbuotojo įgalinimas – darbuotojo profesinių kompetencijų tobulinimo ir praktinės veiklos vertinimo procesas turi įgalinti patį darbuotoją išsikelti profesinių kompetencijų tobulinimo tikslus ir uždavinius, derančius su visos Įstaigos tikslais ir uždaviniais, suteikti galimybę pasiūlyti tam reikalingas priemones ir būdus, aktyviai dalyvauti kompetencijos tobulinimo ir veiklos vertinimo procese.

III. PROFESINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMO ORGANIZAVIMAS

6. Įstaigos vadovas (direktorius), atsižvelgdamas į Įstaigos darbuotojų kvalifikacijos kėlimo planą, darbuotojų prašymus, sudaro sąlygas darbuotojams tobulinti profesinę kompetenciją.
7. Darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimas planuojamas ir vykdomas dviem kryptimis:
 - 7.1. bendras profesinės kompetencijos tobulinimas siejamas su Įstaigos tikslų ir uždavinių įgyvendinimu;
 - 7.2. individualus profesinės kompetencijos tobulinimas siejamas su darbo specifika.
8. Įstaiga:
 - 8.1. derina darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimą su Įstaigos keliamais tikslais;
 - 8.2. rengia ir įgyvendina darbuotojų kvalifikacijos kėlimo planą;
 - 8.3. analizuoja, kaip darbuotojai profesinės kompetencijos tobulinimo metu įgytas kompetencijas pritaiko savo praktinei veiklai ir socialinių paslaugų teikimo kokybei gerinti;
 - 8.4. užtikrina profesinės kompetencijos tobulinimo lėšų racionalų panaudojimą;
 - 8.5. vykdo dalyvavimo profesinės kompetencijos tobulinimo renginiuose apskaitą.
9. Įstaigos darbuotojai:
 - 9.1. renka profesinės kompetencijos tobulinimo programas, laiką, derina savo profesinės kompetencijos tobulinimo poreikių tenkinimą su Įstaigos tikslais, poreikiais, sudarytu kvalifikacijos kėlimo planu;
 - 9.2. gali teikti siūlymus apie profesinės kompetencijos tobulinimo kryptis, tematiką.
10. Įstaigos darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti profesinės kompetencijos tobulinimo renginyje, kreipiasi į Įstaigos vadovą (direktorių) pateikdamas raštišką prašymą ir dokumentą, įrodantį renginio laiką, trukmę, vietą, finansavimą (programą, kvietimą ar pan.).
11. Į tą patį renginį išleidžiami ne daugiau kaip 4-6 Įstaigos darbuotojai.
12. Darbuotojai grįžę iš profesinės kompetencijos tobulinimo renginio:
 - 12.1. pateikia kvalifikacijos pažymėjimą padalinio vyriausiajam socialiniam darbuotojui arba sekretoriui-raštvėdžiui, kuris nusirašo pažymėjimo duomenis;
 - 12.2. užpildo Profesinės kompetencijos tobulinimo mokymų vertinimo anketą (1 priedas), kurios tikslas ištirti profesinės kompetencijos tobulinimo formų efektyvumą, veiksmingumą, naudingumą ir reikalingumą;
 - 12.3. vykdo gerosios patirties sklaidą Įstaigoje.
13. Darbuotojų profesinės kompetencijos kvalifikacijos tobulinimui prioritetai nustatomi tokia tvarka:
 - 13.1. profesinės kompetencijos kėlimo renginiai, kurie susiję su Įstaigos veiklos prioritetais;
 - 13.2. atsižvelgiama, kiek valandų per metus dalyvauta profesinės kompetencijos tobulinimo renginiuose;
 - 13.3. tobulinant profesinę kompetenciją nemokamuose profesinės kompetencijos tobulinimo renginiuose;
 - 13.4. tobulinant profesinę kompetenciją ne darbo metu.
14. Įstaigos darbuotojams mokymai įskaitomi į darbo laiką.
15. Įstaigos socialinių paslaugų srities darbuotojai ir vadovas (direktorius) profesines kompetencijas tobulina pagal patvirtintą Įstaigos socialinių paslaugų srities darbuotojų ir vadovo (direktoriaus) profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašą, kuris nustato Įstaigos socialinių paslaugų srities darbuotojų ir vadovo (direktoriaus) profesinės kompetencijos tobulinimo reikalavimus, supervizijos, intervizijos ir vertinimo (įsivertinimo) tvarką.

IV. PROFESINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMO FINANSAVIMAS

16. Darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimas finansuojamas:
 - 16.1. iš Įstaigos biudžeto;
 - 16.2. iš Savivaldybės ar Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų;

- 16.3. kitų šaltinių lėšomis.
17. Darbuotojai savo profesines kompetencijas gali tobulinti ir savo lėšomis.
18. Skirstant lėšas atsižvelgiama į renginio svarbą, kokybę bei jo reikalingumą Įstaigos ar konkretaus darbuotojo siekiamiems tikslams ir profesinės kompetencijos tobulinimo sritims.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

19. Šio Aprašo reikalavimai privalomi ir taikomi visiems Įstaigos darbuotojams.
20. Šis Aprašas gali būti koreguojamas, keičiamas, papildomas pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisiniams aktams ir kitais atvejais.
21. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Įstaigos darbuotojai supažindinami pagal Įstaigoje nustatytą tvarką.
-