

Zápis ze skupinové konzultace č. 6/8

Aktivita: Skupinová konzultace na téma **Zaškolování pracovníků a odborný růst**

Datum: 7. října 2014

Místo: Krajský úřad Královéhradeckého kraje, místnost P1.411

Zapsal/a: Mgr. Lenka Kulichová

Účastní: Kateřina Výtisková (Občanské sdružení Salinger, KC Zip), Daniela Žampová (Občanské sdružení Salinger, NZDM Modrý pomeranč), Jana Knapová (Život bez bariér, o. s. Nová Paka)

Konzultantka před plánovanou konzultací rozeslala přihlášeným poskytovatelům podklady pro přípravu na probírané téma.

Zadané úkoly, otázky:

Jak probíhá zaškolovací proces ve Vašem zařízení?

Má Vaše organizace systém sdílení dobré praxe?

Existuje systém prevence vyhoření/odchodu pracovníka ze zařízení?

Využíváte vědomostí a znalostí zpracovaných pracovníků v organizaci ve prospěch nováčku? Jak?

Jak nastavujete vzdělávání pracovníka, je vzdělávací plán „živý dokument“?

Jaké faktory ovlivňují zaškolovací proces nebo nastavování vzdělávacího plánu?

Máte nějaké tipy na dobré kurzy, vzdělávací organizace? Můžeme se inspirovat vzájemně.

Další otázky, se kterými účastnice dorazily, byly:

Jak efektivně dávkovat zaškolování, co a kdy předávat?

Zkušenosti s delegováním zaškolování?

Jakým způsobem ověřovat znalosti ze zaškolení?

Výstupy:

Shodné u účastníků je doba zaškolování – 3 měsíce a využívání harmonogramu zaškolování jako nástroje pro sledování procesu zaškolování.

(Pozn. níže uvedené informace berte jako doporučení nebo inspiraci)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



KRÁLOVÉHRADECKÝ
KRAJ

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- při zpracovávání postupů zaškolování je možné brát v potaz:

a) jaké pozice máme v zařízení, resp. koho všeho máme zaškolit (sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, praktikant apod.)

b) zaškolování by se mělo odvíjet od pracovní náplně dané pozice a toho, co daný člověk bude zastávat – tzn. hloubka zaškolování bude jiná u praktikanta (nemusí znát kompletně zákony, které potřebuje k výkonu např. soc. pracovník) a u pracovníka v přímé péči

c) měli bychom si stanovit, které oblasti bude kdo předávat (nemusí to být stále stejný člověk, můžeme využít specialisty na urč. témata v zařízení – např. pracovník poskytující poradenství zaškolí v této oblasti)

d) nad zaškolováním by měl bdít garant, který se styčným důstojníkem pro nováčka a zároveň koordinuje zaškolování a předává info o průběhu vedoucímu (prostor si určete sami – porady, pravidelné schůzky apod.)

e) zaškolování by mělo být odstupňované dle toho, jak potřebujete daného člověka pustit ke klientům – tzn. bez čeho nemůže jít ke klientům, bez čeho ano, co je možné probrat na konci zaškolování, co je možné probrat třeba až půl roku v práci apod. (např. nejprve rozhodně etický kodex, ochrana práv klientů, hranice práce, další oblast – poskytování služeb, procesy v organizaci, další oblast dokumentace apod. ...a naposledy studování zákonů, vyhlášek a dalších dokumentů)

f) zaškolování by mělo probíhat souvisle v jednom tématu – tzn. dopoledne studium metodik (např. poskytování služeb), v přímé práci sledování metodik v praxi – pozorování, dobrá praxe – zadávat k tématu úkol pro ten den – např. kolik si viděl, že bylo poskytnuto např. těchto úkonů apod., aby to dosedlo k teorii a zaškolovaný se mohl rovnou doptávat

g) využívat také jiné nástroje kromě pozorování – diskuze v týmu, intervizie, supervize, přehrávání modelových situací, když v průběhu zaškolování nemá nováček možnost určitou situaci vidět, vyzkoušet, nácviky rozhovorů s klientem, nácvik uzavírání smlouvy, plánu apod.

h) ověřování znalostí – opět různé – rozhovory, testy (lehké spíše jako podklad k diskusi nebo opětovnému vysvětlování), úkoly

i) během zaškolování by se měl vedoucí i zajímat o to, jak se nováček usazuje v týmu, zda kromě znalostí, vyhovuje daný člověk i svými jinými kvalitami a vlastnostmi, které potřebujeme (spolehlivost, týmovost, kreativita apod.)

j) nezapomínejme, že, co do nováčka vložíme, to se nám vrátí – je dobře, ho kvalitně zaškolit a všimnout si ho, co nejvíc – výhoda i pro nás, pokud to nebude vyhovující člověk, pak je na místě se s ním rozloučit (zaškolování je drahá záležitost – pokud si manažersky spočítáme, kolik nás zaškolování stojí, tak ať se nám to v dobrých pracovnících pak vrátí ☺)

k) zaškolování by mělo být ukončeno nejlépe schůzkou mezi vedoucím, nováčkem a garantem a završeno nastavením vzdělávacího plánu pro nového pracovníka



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



KRÁLOVÉHRADECKÝ
KRAJ

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Vzdělávání pracovníků se během konzultace také otevřelo.

Zde je odkaz, kde jsou odpovědi na některé otázky, které během setkání padaly.

http://www.mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne_dalsi_vzdelavani.pdf

Inspirace na vzdělávací instituce nebo kurzy:

Podané ruce – Krizová intervence

shoda na tom, že kurz vybíráme dle lektorů, kteří jsou pro nás zárukou kvality

(Agentura Fišerová – kurzy pro pracovníky v přímé práci)

Téma na příští setkání:

Ochrana práv klientů, střety zájmů, stigmatizace a postupy podávání stížností

Příští setkání: 4. listopadu 2014