

Согласовано:
Заместитель директора
МБУ «КЦСОН»
Тяжинского района
_____ Т.А.Зюрина
« _____ » _____ 2011г.

Утверждено приказом
МУ «ЦСО граждан пожилого
возраста и инвалидов»
Тяжинского района КО
от 18.01.2011 г. № 22.

Программа «Профессионализм – залог успеха»

Составитель: Житкова Л.В.
специалист ОМО (методист)

Программа

«Профессионализм – залог успеха»

Ключ к успеху – это правильная кадровая политика, которая определяет эффективность всей проводимой работы. Поэтому в Центре уделяется большое внимание повышению профессиональной квалификации и мастерства сотрудников.

Анализ качественного состава сотрудников в Центре в 2012 году показал, что одним фактором, обуславливающих недостаточный уровень знаний, умений и навыков работников Центра, является отсутствие у большинства профильного профессионального образования.

Значительные изменения, которые произошли за последние годы в социальной сфере, демонстрируют появления новых, современных технологий, методик социального обслуживания, изучение которых способствует повышению профессионального уровня сотрудников.

Нельзя ожидать от социального работника высокого качества работы, если он не имеет возможности снять стресс и избежать симптомов профессионального выгорания, не знает мер социальной поддержки для своих клиентов.

Эффективность деятельности Центра, качество предоставляемых услуг напрямую зависит от профессионализма сотрудников, поэтому создание программы «Профессионализм – залог успеха» убедительно свидетельствует о значимости работы, которую будет вести сотрудники Центра в 2011-2012 гг., о необходимости развития разнообразных форм и методов повышения квалификации и переподготовки персонала Центра, без чего невозможна модернизация системы предоставления услуг социального обслуживания.

Обучение должно быть постоянным, регулярным, непрерывным процессом без отрыва от профессиональной деятельности.

Программа обучения сотрудников Центра «Профессионализм – залог успеха» реализуется на трех уровнях:

1. Внешний;
2. Внутренний;
3. Самообразование.

Реализация этой программы позволит активно задействовать на 2011 – 2012 гг., имеющиеся ресурсы учреждения, привести в систему проводимую деятельность в данном направлении, а также наметить перспективу её дальнейшего развития.

1. Внешний уровень

1.1. Реализация мероприятия данного уровня предполагает проведение обучения сотрудников по программе высшего и среднего профессионального образования, курсов повышения квалификации, участие в научно-практических семинарах, конференциях вне стен учреждения. В течение года на адрес Центра приходят письма-приглашения с указанием конкретных образовательных учреждений, сроков и тем курсов. Планируется в течение

года пройти курсы повышения квалификации двум сотрудникам Центра, по выбору г. Новосибирск, г. Кемерово, г. Санкт – Петербург и г. Иркутск.

2 Внутренний уровень

2.1. реализация мероприятий данного уровня предполагает прохождение обучения в стенах Центра социальных работников, специалистов и заведующих отделениями.

2.2. планируется проведение курсов лекций по месту проживания и работы сотрудников или по месту работы, чтобы не приходилось прерывать обслуживание граждан пожилого возраста и инвалидов на период учебы, затрачивать время и средства на обучение и проезд в районный или областной центр.

Задействованы в реализации программы заведующие отделениями, методист ОМО, психолог Центра, специалисты УСЗН.

2.3. Цель:

2.3.1. овладеть необходимыми профессиональными навыками, приобрести установку на закрепление в профессии для вновь принятых сотрудников, не имеющих стажа в социальной сфере.

2.3.2. получить соответствующие знания и умения в непосредственной близости от места проживания и работы или по месту работы, что особенно важно, прежде всего, для социальных работников отдаленных сел района

2.4. Задачи:

2.4.1. Сформировать представления работников, не имеющих стажа в социальной службе, об организационной структуре учреждения, организационных взаимоотношениях между структурными подразделениями.

2.4.2. помочь работникам, не имеющим стажа в социальной сфере, овладеть трудовыми навыками.

2.4.3. сотрудникам учреждения повысить свой профессиональный уровень.

2.5. Формы и методы:

2.5.1. План работы и темы занятий утверждаются директором Центра на год.

2.5.2. при планировании проводить опрос сотрудников с целью определения наиболее востребованных с практической точки зрения тем, особое внимание уделять изучению федеральных законов, постановлений, распоряжений и ГОСТов, а также индивидуальному уходу за клиентом.

2.5.3. Знания и умения, полученные на теоритических курсах, дополняются практическими занятиями.

2.6. Оценка результативности:

Благодаря формированию и закреплению знаний в области теории и технологии социальной работы, сотрудники Центра более эффективно будут осуществлять свою профессиональную деятельность. В частности, они получат возможность быть более информированными о различных группах населения и их особенностях, что позволяет предвидеть результат своих действий, уметь контактировать с различными категориями людей, приобретают больше знаний по защите прав и интересов своих клиентов.

По результатам и итогам работы проводить среди сотрудников Центра опрос 1 раз в квартал, 1 раз в полугодие конкурс «Социальный эрудит», в конце года аттестация.

2.7. Дальнейшее развитие:

Работа по повышению квалификации будет только тогда иметь успех, когда приобретет системный характер.

Приход в новую организацию – психологически сложный период для любого человека. Если в этот период человек не ощущает поддержку со стороны организации, у него может появиться сомнение в правильности выбора нового места работы. Как правило, новичок сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о содержании деятельности, установлении взаимоотношений с коллегами, а также с принятием норм, ценностей, принятых в учреждении. Проводимые курсы лекций и практических занятий для введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале работы, и способствовать эффективной деятельности в учреждении.

3. Самообразование:

Занятия сотрудников самообразованием включает в себя работу над выбранной методической темой, обобщение своей работы и обмен опытом с коллегами.

Все уровни взаимодействуют между собой. Так, после окончания курсов на внешнем уровне, дальнейшая работа проводится на внутреннем уровне. Сотрудники, прошедшие обучение на внешнем уровне, готовят и проводят обучающиеся семинары для всех сотрудников Центра по изученным темам и наработанным материалам. Материалы проведенных семинаров сдаются в методический кабинет, где обобщаются, систематизируются и используются в дальнейшей работе.

Система непрерывного повышения профессионального уровня социальных работников и других категорий специалистов, позволяет поддерживать их знания и навыки на необходимом уровне и обеспечивать высокий уровень предоставления населению качественных социальных услуг.

Социальное учреждение успешно функционирует лишь тогда, когда работающие в нем специалисты, во-первых, руководствуются принципами гуманизма, милосердия и сострадания, и во-вторых, делают свою работу профессионально. От этого непосредственно зависит и качество предоставляемых социальных услуг.