

## **PATVIRTINTA**

Viešosios įstaigos Biržų rajono  
socialinių paslaugų centro  
direktoriaus 2022 m. gruodžio 1 d.  
įsakymu Nr. IV-1215

# **VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS BIRŽŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ PROFESINĖS KOMPETENCIJOS TOBULINIMO TVARKOS APRAŠAS**

## **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro (toliau-Centro) darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas (toliau- Aprašas) reglamentuoja darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tikslus, uždavinius, prioritetus, būdus, formas, organizavimą ir lėšų, skirtų kvalifikacijos tobulinimui, naudojimą.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su vėlesniais pakeitimais), Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2013 m. birželio 5 d. įsakymu BV-30 „Dėl asmenų, siekiančių įgyti teisę vykdyti asmenų pasirengimo globoti (rūpinti) ar įvaikinti vaiką patikrinimą, atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su visais pakeitimais).

3. Kompetencijas tobulina socialinių paslaugų srities darbuotojai, dirbantys šiose pareigybėse:

- 3.1. Centro direktorius;
- 3.2. Centro padalinio vedėjas;
- 3.3. direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams;
- 3.4. atvejo vadybininkai;
- 3.5. Tarnybos atestuoti asmenys;
- 3.6. socialiniai darbuotojai;
- 3.7. individualios priežiūros darbuotojai;
- 3.8. kiti Centre dirbantys specialistai.

## **II SKYRIUS KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI**

4. Kvalifikacijos tobulinimo tikslas – sudaryti sąlygas ir skatinti VšĮ Biržų rajono socialinių paslaugų centro (toliau- Centro) darbuotojus įgyti ir plėtoti savo kompetencijas siekiant užtikrinti aukštą teikiamų socialinių paslaugų kokybę.

5. Kvalifikacijos tobulinimo uždaviniai:

- 5.1. išsiaiškinti Centro darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo (-si) poreikius;
- 5.2. skatinti, kad centro darbuotojai kvalifikacijos tobulinimo renginiuose įgytas žinias ir gebėjimus taikytų praktinėje veikloje ir didinti jų atsakomybę už teikiamų socialinių paslaugų kokybę;

5.3. plėtoti Centro darbuotojų bendradarbiavimą, dalinimąsi gerąja patirtimi, siekiant socialinių paslaugų teikimo proceso kokybės gerinimo;

5.4. didinti darbuotojų atsakomybę už darbo rezultatus, skatinti domėtis ir diegti socialinio darbo naujoves ir kūrybiškai, sėkmingai dirbti, kad galėtų spręsti visuomenėje iškylančias socialines problemas;

5.5. vesti Centro darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo apskaitą;

5.6. racionaliai naudoti kvalifikacijai tobulinti skirtas lėšas.

### **III SKYRIUS**

#### **KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PRINCIPAI**

7. Kvalifikacijos tobulinimo principai:

7.1. Lygiateisiškumas. Kiekvienas Centro darbuotojas turi teisę tobulinti kvalifikaciją renginiuose, atliepiančiuose Centro veiklos prioritetus, tikslus bei uždavinius;

7.2. Tęstinumas. Centro darbuotojų profesinis tobulinimas yra nuolatinis ir sistemingas, atsižvelgiant į turimų kompetencijų lygį, gebėjimų ugdymą, vertybinių nuostatų koregavimą;

7.3. Individualizacija. Tobulinant profesinę kompetenciją individualizuojami kiekvieno Centro darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo poreikiai pagal turimus gebėjimus ir žinias, atliekamas užduotis;

7.4. Pasirenkamumas. Centro darbuotojai gali pasirinkti kvalifikacijos tobulinimo renginius, atsižvelgdami į nustatytus kvalifikacijos tobulinimo prioritetus, derindami su tiesioginiu vadovu savo veiklos tobulintinas sritis ir kompetencijas, derindami juos su Centro metinio veiklos plano tikslais bei uždaviniais;

7.5. Suinteresuotumas. Kvalifikacijos tobulinimosi renginiuose įgytas dalykines žinias ir gebėjimus, bendrąsias kompetencijas Centro darbuotojai taiko praktinėje veikloje siekiant geresnės teikiamų socialinių paslaugų kokybės, dalinasi su kolegomis.

### **IV SKYRIUS**

#### **KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO FORMOS, ORGANIZAVIMAS IR TVARKA**

8. Socialinio darbuotojo profesinės kompetencijos tobulinimo formos:

8.1. mokymai;

8.2. paskaitos;

8.3. seminarai;

8.4. konferencijos;

8.5. praktiniai užsiėmimai;

8.6. profesinė praktika;

8.7. dalyvavimas supervizijose;

8.8. dalyvavimas intervizijose;

8.9. savanoriška veikla socialinėje srityje;

8.10. mentoriaus veikla;

8.11. kitų asmenų mokymas (paskaitos, seminarai, įžanginis individualios priežiūros personalo mokymas ir praktiniai užsiėmimai, vadovavimas socialinio darbo studentų profesinei praktikai);

9. Centro direktorė ir Centro padalinio vedėja iki einamų metų vasario 1 d. atlieka metinį darbuotojų veiklos vertinimą. Individualaus pokalbio metu kiekvienam darbuotojui siūloma įvardinti

pagrindinę mokymų temą, kuri tikėtina labiausiai atlieptų darbuotojo tobulintinų kompetencijų poreikį;

10. Centro padalinio vedėjas atsižvelgdamas į metinio Centro darbuotojų veiklos vertinimo rezultatus bei atliktos apklausos rezultatus, sudaro ir pateikia įstaigos vadovui tvirtinti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planą;

11. Kiekvienas Centro darbuotojas privalo nuolat tobulinti savo kvalifikaciją pagal jo pareigoms nustatytus kvalifikacinius reikalavimus;

12. Socialinių paslaugų srities ir kiti Centro darbuotojai privalo periodiškai tobulinti savo kompetenciją ne mažiau kaip 16 akademinių valandų per kalendorinius metus, Tarnybos atestuoti asmenys – 20 akademinių valandų per kalendorinius metus;

13. Socialiniai darbuotojai privalo periodiškai, ne rečiau kaip 1 kartą per ketvirtį, dalyvauti socialinio darbo praktinių atvejų aptarime – intervizijose. Intervizija – konsultavimo (si) metodas, kai darbuotojai tarpusavyje aptaria ir analizuoja atvejus, orientuodamiesi į sudėtingus, emociškai sunkius, neišspręstus atvejus, be išorinio supervizoriaus (konsultanto). Interviziją galima apibrėžti kaip darbuotojų konsultavimąsi:

13.1. Darbuotojas pateikia prašymą raštu Centro direktoriui dėl leidimo organizuoti interviziją, kuriame nurodoma intervizijos vieta, data, laikas.

13.2. Intervizijai pasibaigus, darbuotojas inicijavęs ir organizavęs interviziją, parengia intervizijos protokolą. Protokolą pateikia padalinio vadovui per 5 darbo dienas, kuris registruojamas darbuotojų vedamų intervizijų protokolų registre;

13.3. Intervizijos protokole aprašoma aptarta situacija, galimi sprendimai ir rekomendacijos, kilę klausimai ar pasiūlymai, minima tik bendro pobūdžio informacija. Informacija fiksuojama taip, kad nebūtų galimybės nustatyti aptarto asmens (šeimos) atvejo.

13.4. Intervizijos protokole nurodomi dalyvavę asmenys (specialistų vardai ir pavardės, pareigybių pavadinimai). Informacija reikalinga dalyvių kvalifikacijai pagrįsti.

13.5. Intervizija yra uždara, informacija konfidenciali (negali būti atskleista ir išsakyta nuomonė).

14. Darbuotojai privalo periodiškai dalyvauti supervizijose: socialiniai darbuotojai – ne mažiau kaip 8 akademines valandas per kalendorinius metus, Centro vadovas, padalinio vedėjas – ne mažiau kaip 6 akademines valandas per kalendorinius metus. Už supervizijų organizavimą darbuotojams atsakingas Globos centro padalinio vedėjas.

15. Centro darbuotojas, pasirinkęs mokymus ne pagal patvirtintą planą ir ketindamas kelti kvalifikaciją savarankiškai, kreipiasi į Centro direktorių su prašymu (nurodydamas mokymų datą, laiką, trukmę, mokymų pobūdį: kontaktiniai ar nuotoliniai) bei prideda mokymų programą leisti kelti kvalifikaciją darbo metu. Darbuotojas, nusprendęs kelti kvalifikaciją savarankiškai už mokymus susimoka asmeninėmis lėšomis. Centro direktoriaus sprendimu, darbuotojas išleidžiamas į mokymus, mokant vidutinį jo darbo užmokestį už mokymuose praleistą laiką.

16. Mokymuose dalyvavę darbuotojai privalo pateikti pažymėjimo kopiją personalo specialistei. Kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimai saugomi darbuotojų asmens bylose.

## **V SKYRIUS**

### **KVALIFIKACIJOS TOBULINIMUI SKIRTŲ LĖŠŲ NAUDOJIMAS**

17. Centro išlaidų sąmatoje kiekvienais metais darbuotojų kvalifikacijai tobulinti numatomos lėšos. Darbuotojai savo kvalifikaciją gali tobulinti ir savarankiškai, savo lėšomis.

18. Skirstant lėšas atsižvelgiama į mokymų, seminarų ir t.t. svarbą, kokybę bei jo reikalingumą Centro ar konkretaus darbuotojo siekiamiems tikslams ir kvalifikacijos tobulinimo sritims.