

P ÍLOHA ÍSLO 3

SPECIFIKACE VZD LÁVACÍCH POT EB

P ípad A: Nákup vzd lávacích program



Vzd lávání v DS He man v M stec

1 Obsah dokumentu

1	Obsah dokumentu	2
2	Identifikace žadatele a partnerů	3
2.1	Žadatel projektu	3
3	Specifikace cílové skupiny	5
4	Zdůvodnění potřeby	7
4.1	Analýza vzdělávacích potřeb	9
4.2	Vazba projektu na strategické dokumenty ve vztahu k žadateli ..	11
4.3	Nulová varianta	12
5	Specifikace vzdělávacích programů	13
5.1	Náklady na vzdělávání pracovníků	22
6	Použité materiály	24
7	Přílohy	24

2 Identifikace žadatele a partner

2.1 žadatel projektu

Žadatel: Domov pro seniory Heřmanův Městec

Zastoupen: Marie Málková, ředitelka zařízení

Sídlo: Heřmanův Městec, Masarykovo nám. č. 37, 538 03

Telefon: +420 602 463 144

Fax: +420 469 695 683

E-mail: malkova@domov-hm.cz

Domov pro seniory Heřmanův Městec je registrovaným poskytovatelem sociálních služeb dle § 78 zákona 108/2006, o sociálních službách, ve znění pozdějších zákonů. Zřizovatelem Domova Heřmanův Městec je hlavní města Praha.

Domov pro seniory Heřmanův Městec je zařízení určené pro osoby ve věkové kategorii 60 + let. Cílovou skupinou služeb jsou senioři, kteří mají sníženou soběstačnost zejména z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné osoby či jejich blízcí nejsou schopni řešit tuto situaci a byli tak vyloučeni z uspokojivých sociálních vztahů.

Domov pro seniory Heřmanův Městec zahájil svoji činnost v roce 1952. Jedná se tedy o zařízení s již dlouholetou tradicí. Vhodnými stavebními



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

úpravami došlo v průběhu let k optimálnímu stavu a domov splňuje po stránce technického uspořádání a vybavení současné trendy.

Kapacita zařízení je 142 klientů, kteří žijí většinou v jedno až třílůžkových pokojích. Počet zaměstnanců zařízení činí 97,8.

Domov pro seniory Heřmanův Městec poskytuje následující registrované sociální služby:

- 1) domov pro seniory
- 2) domov se zvláštním režimem

Cíle služeb vycházejí z individuálních potřeb jednotlivých klientů. Klientovi je nabídnuta pomoc a podpora k udržování samostatnosti a zachování co největší soběstačnosti, provázení v obtížných situacích. S klientem je vypracován individuální plán týkající se jeho přání a cílů, který je průběžně spolu s klientem kontrolován. Pracovníci podporují klienty v jejich potřebách a cílech, podporují udržování vztahů s rodinou.

Posláním domova pro seniory je zachování lidské důstojnosti a kvality života ve stáří.

Aktivně pomáháme při udržování přiměřené soběstačnosti vzhledem ke zdravotnímu stavu a věku. Respektujeme individuální potřeby a práva každého uživatele. Podporujeme a napomáháme v kontaktu s běžným způsobem života, prostředím a rodinou.

Posláním domova se zvláštním režimem je zachování lidské důstojnosti a kvality života lidí s demencí. Poskytujeme odbornou a bezpečnou podporu v základních aktivitách denního života. Aktivně pomáháme při udržování přiměřené soběstačnosti vzhledem ke zdravotnímu stavu a věku. Respektujeme individuální potřeby a práva

každého uživatele. Podporujeme a napomáháme v kontaktu s běžným způsobem života, prostředím a rodinou.

Z výše uvedených zkušeností žadatele vyplývají bohaté a především dlouhodobé zkušenosti v oblasti poskytování sociálních služeb.

3 Specifikace cílové skupiny

Cílovou skupinu projektu tvoří 65 osob (z celkového počtu 97,8 zaměstnanců zařízení).

Cílovou skupinou projektu jsou vlastní interní zaměstnanci DS Heřmanův Městec, kteří splňují definici vedoucích pracovníků, sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách podle zákona č. 108/2006 Sb.

Jedná se o ženy a muže různých věkových kategorií, s různým počtem let praxe a rozdílným typem dosaženého nejvyššího vzdělání.

Cílová skupina se skládá z:

- 15 vedoucích pracovníků
- 2 sociální pracovníci
- 48 pracovníků v sociálních službách.

Cílová skupina je pro potřeby projektu tvořena dvěma podskupinami:

- A) Vedoucí pracovníci v sociálních službách.
- B) Pracovníci v sociálních službách (PSS) a sociální pracovníci (SP)

Pro každou podskupinu jsou připraveny rozdílná témata kurzů. Vedoucí pracovníci budou vzděláváni v rámci klíčové aktivity 2 – Vzdělávání vedoucích pracovníků. Pracovníci v sociálních službách a sociální



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

pracovníci absolvují kurzy v rámci klíčové aktivity 3 – Vzdělávání PSS a SP.

Potřeby cílových skupin vychází z objektivní potřeby dle zákona 108/2006 Sb. a subjektivních potřeb identifikovaných v rámci dotazníkového šetření.

Výše uvedenou problematiku budou řešit jednotlivé vzdělávací kurzy, kterých se zúčastní zástupci cílové skupiny na základě určení, které vyplývá z pracovního zařazení každého pracovníka obou zařízení.

Náplň práce pro potřeby zařízení:

- Při práci dbají na plnění kritérií standardů kvality sociálních služeb.
- Sledují potřeby klientů a vedou individuální záznamy o průběhu sociální služby, plní funkci klíčového pracovníka.
- Řeší záležitosti spojené s poskytovanou sociální službou.
- Podporují vytváření a prohlubování základních hygienických a pracovních návyků při práci s klienty.
- Provádějí činnost podle individuálního plánu a harmonogramu skupiny nebo uživatele.
- Vykobávají administrativní práce (vedou inventáře skupiny uživatelů, provádí záznamy o uživatelích, zpracovávají s uživateli průběžné individuální hodnocení apod.).
- Zodpovídají za vedení osobního spisu uživatele.
- Při práci vychází z celoročního Plánu poskytovaných služeb a ze závěrů z porad, případně vykonávají se skupinou činnost podle pokynů a dohody s vedoucím pracovníkem.

Úkolem vedoucích pracovníků je zajišťování efektivního chodu zařízení. Jejich pracovní náplň je proto tvořena především prvky manažerského řízení, kterými jsou:

- organizování,
- vedení,
- kontrolování a plánování,
- řízení lidského činitele.

Vedoucí pracovníci musí disponovat dostatečnou odborností a kompetentností vykonávat takovou funkci, aby byla organizace jako celek konkurenceschopná, funkční a poskytovala co nejkvalitnější sociální péči.

4 Zdrojové podmínky

Sociální práce s sebou všeobecně nese vysoké nároky na kvalifikaci zaměstnanců, kterou si musí pracovníci neustále obnovovat, upevňovat a doplňovat (i na základě § 111 zákona 108/2006 Sb.) a musí být prohlubována po kvalitativní stránce v souladu s vyhláškou č. 505/2006 Sb. (kvalita poskytovaných služeb).

Větší kvalifikace, odbornost a širší znalosti pracovníků v sociálních službách, kteří jsou v neustálém kontaktu s klienty zařízení, podstatně přispívají ke kontinuálnímu udržování profesionality těchto zaměstnanců a tím ke zvyšování spokojenosti klientů Domova.

Potřeba vysoké kvalifikovanosti se bezpochyby týká také pracovníků na manažerských postech. Kromě toho, že musí disponovat znalostmi v oblasti práce s klienty zařízení, musí mít také dostatečnou odbornou



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

kvalifikaci pro řízení chodu organizace, které zahrnuje vedení lidí, finanční řízení a další.

Kontinuální zvyšování kvalifikace a prohlubování odbornosti obou uvedených skupin pracovníků je tedy zásadním prvkem ve zkvalitňování poskytovaných služeb klientům.

Předkládaný projekt reaguje na tyto uvedené problémové body a řeší je v rámci svého obsahu.

Vzhledem k výše popsané problematice je projekt potřebný zejména proto, aby došlo realizací školení ke zvýšení kvality služeb v DS Heřmanův Městec.

Projektem budou rovněž využity příležitostní potenciály organizace, čímž dojde k uskutečnění bodů Dlouhodobé koncepce organizace a posílení jejích silných stránek.

Motivace ke zlepšování dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců vychází z objektivní potřeby dle zákona č. 108/2006 Sb. (§111 a §117a). Účast na školení může být zaměstnanci zaměstnavatelem nařízena, pokud probíraná látka souvisí s jeho pracovním zařazením. Další motivace zaměstnanců pramení také z vlastního zájmu o rozšiřování a prohlubování kvalifikace a znalostí spojených s výkonem povolání.

Zvolená témata kurzů byla vybrána na základě dotazníkového šetření mezi členy cílové skupiny. Náplň jednotlivých kurzů vychází z pracovní náplně a zařazení zaměstnanců tak, aby došlo k účelnému rozšíření a prohloubení kvalifikace.

Díky tomu dojde k rozvoji kvality poskytovaných sociálních služeb v zařízení a osobnostnímu a profesnímu růstu zaměstnanců.

Projekt je zaměřen na cílovou skupinu, která poskytuje sociální služby a vykonává své povolání mimo území Hlavního města Prahy.

4.1 Analýza vzdělávacích potřeb

V únoru 2013 proběhlo v DS Heřmanův Městec interní dotazníkové šetření, které slouží jako analýza vzdělávacích potřeb cílové skupiny. Cílem tohoto šetření bylo zjistit, o jaké kurzy dalšího profesního vzdělávání by byl v případě realizace projektu mezi zaměstnanci zájem.

Cílová podskupina A)

Vedoucí pracovníci v sociálních službách

- Každý z 15 vedoucích pracovníků byl požádán vybrat si z celkového počtu 24 nabízených školení 12 kurzů, kterých by se rád zúčastnil. Na základě výsledků šetření bylo vybráno 12 kurzů s nejvyšším počtem preferencí (tj. první polovina nejpopulárnějších kurzů). Vzdělávání ve vybraných kurzech tvoří hlavní náplň klíčové aktivity č. 2 – Vzdělávání vedoucích pracovníků. Tímto postupem bude zajištěna maximální adresnost vzdělávání.

- **Přehled výsledků šetření uvádí následující tabulka:**

Role, osobnost a kompetence manažera v sociálních službách	15
Úvod do teorie managementu v sociálních službách	14
Úvod do struktury a legislativy v sociální oblasti	14
Právní minimum a úvod do pracovního práva	13
Vedení porad a složitých jednání, hodnotící a jiné rozhovory, měkké dovednosti	13
Financování a finanční řízení organizace poskytující sociální služby	12
Strategické plánování, řízení změny rozvojového programu organizace	12
Výběr, zaškolování a hodnocení pracovníků v kontextu zákona o sociálních službách	12
Vzdělávací plány a vzdělávání pracovníků v sociálních službách dle požadavků zákona	12
Interpersonální dovednosti ve vedení lidí v sociálních službách	11
Budování a vedení týmu, dovednosti pro dobré fungování v týmu, týmová spolupráce	11
Psychohygiena a syndrom vyhoření u vedoucích pracovníků v sociálních službách	11
Efektivní komunikace	5
Řešení konfliktních situací	4

evropský
sociální
fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOSTPODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Ochrana práv uživatelů sociálních služeb	4
Standardy kvality sociálních služeb	4
Tvorba sociálně aktivizačního programu pro seniory	3
Specifika komunikace se seniory	3
Individuální plánování	2
Pracovník a jeho kvalifikační potenciál	2
Jak pracovat s emocemi	1
Somatoemocionální uvolnění	1
Efektivní organizace času	1
Šetrná sebeobrana	0

Cílová podskupina B)

Sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách

- Každý z 50 členů této podskupiny byl požádán vybrat si z celkového počtu 12 nabízených školení 6 kurzů, kterých by se rád zúčastnil. Na základě výsledků šetření bylo vybráno 6 kurzů s nejvyšším počtem preferencí (tj. první polovina nejpopulárnějších kurzů). Vzdělávání ve vybraných kurzech tvoří hlavní náplň klíčové aktivity č. 3 – Vzdělávání PSS a SP. Tímto postupem bude zajištěna maximální adresnost vzdělávání.
- **Přehled výsledků šetření uvádí následující tabulka:**

Psychologie stáří	45
Psychiatrické minimum	43
Metody zjišťování potřeb u nekomunikujících klientů	40
Problematika péče v domovech se zvláštním režimem	38
Specifika práce s dezorientovanými seniory – úvod do validace	34
Terapeutické přístupy pro klienty s demencí – úvod do reminiscence	33
Téma bolesti	17
Asertivita	14
Základy první pomoci pro pracovníky v sociálních službách	13
Zvládání agrese	9
Syndrom vyhoření a psychohygiena	7
Komunikace v týmu	7



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

V projektu je obsažena řada inovačních prvků. Především se jedná o ucelený systém vzdělávání zaměstnanců. V rámci tohoto projektu bude zaměstnanci v rámci nastaveného časového horizontu předán souhrn informací vedoucí k rozšíření a upevnění znalostí v oblasti poskytování sociálních služeb a v oblasti manažerského řízení organizace. Dalším pozitivním faktorem je to, že prováděná školení aktivně zohledňují pracovní zařazení jednotlivých zaměstnanců a povedou k naplňování standardů kvality sociální péče. Vzdělávací modul navíc reaguje na konkrétní potřeby cílových skupin v podobě dílčích školení, čímž odpadá demotivace zaměstnanců v případě neadresnosti vzdělávání.

4.2 Vazba projektu na strategické dokumenty ve vztahu k žadateli

Návaznost na střednědobý plán rozvoje sociálních služeb

Výše popsaný projekt koresponduje se **Střednědobým plánem rozvoje sociálních služeb Pardubického kraje na období 2012 – 2015**.

Projekt je zaměřen na tyto oblasti, jež jsou definovány ve střednědobém plánu:

Obecná strategie v péči o seniory

Udržet základní síť ambulantních, terénních a pobytových služeb, které zajistí péči o seniory na území kraje. Prioritou je zajištění péče o seniory formou sdílené péče.

Strategie bude naplňována prostřednictvím podpory terénních a ambulantních služeb poskytovaných na principu sdílené péče a zachováním stávajících kapacit pobytových zařízení pro seniory.

CÍL B.1



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

V průběhu celého období 2012 až 2015 zachovat stávající kapacity terénních služeb sociální péče pro seniory a zvýšit jejich časovou dostupnost.

B.1.3 Zaměřit se na vzdělávání poskytovatelů pečovatelských služeb v problematice aplikace zákona o sociálních službách do praxe poskytovatele.

CÍL B.3

Podporovat sociálně terapeutické, vzdělávací a aktivizační činnosti jako doplněk spektra služeb péče o seniory.

4.3 Nulová varianta

Realizace projektu představuje závaznou podmínku provozování činnosti žadatele na odpovídající úrovni poskytovaných sociálních služeb. Tato podmínka se týká především využití potenciálu lidského kapitálu. Jedná se zejména o realizaci dalšího vzdělávání.

Nulová varianta s sebou nese řadu negativních konsekvencí, které ovlivní kvalitu poskytovaných služeb v zařízení žadatele. Jedná se především o školení, kdy žadatel bude nucen realizovat školení pouze v daném zákonném rozsahu, navíc bez využití postupu „bottom up“, který je právě prvkem tohoto projektu. Poskytovatelé sociálních služeb mají na vzdělávání svých zaměstnanců vyčleněné pouze omezené finanční prostředky. Žadatel projektu bude nucen nakoupit školení, jehož výběr bude ovlivněn těmito finančními limity a nebude moci zajistit školení pro všechny pracovníky v požadované kvalitě.

5 Specifikace vzdělávacích programů

Specifikace vzdělávacích programů uvádí potřebné penzum kurzů dalšího celoživotního vzdělávání cílové skupiny (Podskupina A – Vedoucí pracovníci a podskupina B – PSS a SP) projektu v rámci DS Heřmanův Městec, které umožní rozvoj kvality poskytovaných služeb v zařízení a osobnostní a profesní růst zaměstnanců zařízení.

Vzdělávací bude hlavní náplní klíčové aktivity 2 a 3.

Klíčová aktivita č. 2: Vzdělávání vedoucích pracovníků

Témata kurzů:

- 1. Role, osobnost a kompetence manažera v sociálních službách**
- 2. Úvod do teorie managementu v sociálních službách**
- 3. Úvod do struktury a legislativy v sociální oblasti**
- 4. Právní minimum a úvod do pracovního práva**
- 5. Vedení porad a složitých jednání, hodnotící a jiné rozhovory, měkké dovednosti**
- 6. Financování a finanční řízení organizace poskytující sociální služby**
- 7. Strategické plánování, řízení změny rozvojového programu organizace**
- 8. Výběr, zaškolování a hodnocení pracovníků v kontextu zákona o sociálních službách**
- 9. Vzdělávací plány a vzdělávání pracovníků v sociálních službách dle požadavků zákona**
- 10. Interpersonální dovednosti ve vedení lidí v sociálních službách**

11. Budování a vedení týmu, dovednosti pro dobré fungování v týmu, týmová spolupráce

12. Psychohygiena a syndrom vyhoření u vedoucích pracovníků v sociálních službách

1. Role, osobnost a kompetence manažera v sociálních službách

Obsah kurzu:

Osobnost a role manažera, struktura osobnosti, komunikační schopnosti a dovednosti – umění naslouchat, přesvědčovat, asertivní jednání, řešení konfliktů, zátěžové situace, profesní etika, etický kodex, kompetence manažera, organizace a plánování práce, řízení času, stanovení priorit, návyky a zlovyky ve zvládnání času.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	8
Cena celkem:	21 600,- Kč

2. Úvod do teorie managementu v sociálních službách

Obsah kurzu:

Specifika řízení lidských zdrojů v organizacích sociální oblasti, základní manažerské činnosti plánování lidských zdrojů, nábor, výběr a adaptace zaměstnanců, profesionální a kariérový rozvoj zaměstnanců, motivačně – sociální programy, moderní styly řízení, firemní kultura.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	16
Cena celkem:	43 200,- Kč

3. Úvod do struktury a legislativy v sociální oblasti

Obsah kurzu:

Základní trendy sociální politiky, vývoj sociální politiky v ČR, sociální politika – přístupy, druhy, funkce a nástroje. Ústavněprávní základy sociální pomoci, sociální právo, sociální stát, působnosti orgánů v sociální pomoci, spojitost sociálního práva s jinými oblastmi práva, sociální právo EU.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	16
Cena celkem:	43 200,- Kč

4. Právní minimum a úvod do pracovního práva

Obsah kurzu:

Vysvětlení základních právních pojmů, institutů a principů, se kterými se běžně vedoucí pracovníci setkávají v rámci jednotlivých odvětví. Pracovní právo (subjekty základních pracovněprávních vztahů, pracovní poměr – vznik, změna, zánik, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	8
Cena celkem:	21 600,- Kč

5. Vedení porad a složitých jednání, hodnotící a jiné rozhovory, měkké dovednosti

Obsah kurzu:

Základní pravidla pro vedení porad, jak udělat zajímavou prezentaci před skupinou, pravidla pro vedení diskuse v týmu, náročné a konfliktní situace na poradách a způsoby jejich řešení. Teorie vedení rozhovoru a základní techniky jeho vedení, definování obvyklých překážek v rozhovorech a

jejich ošetření, analýza konkrétních situací a návrhů na volbu vhodné komunikační strategie.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	16
Cena celkem:	43 200,- Kč

6. Financování a finanční řízení organizace poskytující sociální služby

Obsah kurzu:

Zdroje financování sociálních služeb, specifika financí v sociální oblasti, finanční řízení a plánování, rozpočet, ekonomika sektoru sociálních služeb. Tvorba finančního plánu, rozpočtu organizace rozklíčování nákladů, cash-flow, fundraising, práce s lidmi v oblasti finančního řízení.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	8
Cena celkem:	21 600,- Kč

7. Strategické plánování, řízení změny rozvojového programu organizace

Obsah kurzu:

Co zažívají zaměstnanci při změně, jak mohou reagovat a jak se na to připravit? Například swot analýza, základy tvorby strategie rozvoje organizace, zpracování strategie rozvoje organizace, nastavení a řízení v procesu změny, změna postojů pracovníků, komunikace a motivace v procesu změny, práce s odporem a provázení zaměstnanců změnou.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	16
Cena celkem:	43 200,- Kč

8. Výběr, zaškolování a hodnocení pracovníků v kontextu zákona o sociálních službách

Obsah kurzu:

Nastavení a realizace výběrového řízení (včetně práce s popisem pracovního profilu obsazované pozice a tvorbou souvisejících kritérií výběru nového pracovníka), nastavení a realizace zaškolovacího procesu, nastavení systému hodnocení v organizaci a jeho úspěšné zavádění. Propojení se standardy kvality.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	8
Cena celkem:	21 600,- Kč

9. Vzdělávací plány a vzdělávání pracovníků v sociálních službách dle požadavků zákona

Obsah kurzu:

Základní orientaci v problematice standardu sociálních služeb číslo 10 Profesní rozvoj zaměstnanců. V návaznosti na hodnocení pracovníků v předcházejícím kurzu budou účastníci znát proces tvorby osobních cílů zaměstnanců, způsob stanovení individuálního vzdělávacího plánu zaměstnance a vzdělávacího plánu organizace.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	8
Cena celkem:	21 600,- Kč

10. Interpersonální dovednosti ve vedení lidí v sociálních službách

Obsah kurzu:

Komunikační styl v praxi manažera, komunikační prostředky, praktická typologie partnerů v komunikaci, jak efektivně překonávat komunikační bariéry. Rozvoj interpersonálních dovedností, sociální a emoční inteligence, neproduktivní styly komunikace, efektivní zvládnání konfliktů, volba stylu vedení lidí vzhledem k jejich osobnosti a pracovním výkonům. Moje role v týmu, role vedoucího, organizátora a jednotlivých členů.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	8
Cena celkem:	21 600,- Kč

11. Budování a vedení týmu, dovednosti pro dobré fungování v týmu, týmová spolupráce

Obsah kurzu:

Efektivní sestavení týmu. Pomocí praktických ukázek, modelových situací a interaktivních diskusí poznají jednotliví účastníci kurzu svůj přínos pro týmovou spolupráci, pochopí svoji roli v týmu a zároveň budou moci lépe nahlédnout do osobností svých kolegů v týmu – na svém pracovišti. Naučit se podporovat žádoucí projevy určující efektivní spolupráci. Motivace v týmu, podpora a vedení, jak využívat vhodně silných stránek jednotlivců pro rozvoj organizace a jak komunikovat s jednotlivými členy týmu.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	16
Cena celkem:	43 200,- Kč



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

12. Psychohygienu a syndrom vyhoření u vedoucích pracovníků v sociálních službách

Obsah kurzu:

Stres, syndrom vyhoření, strategie jejich prevence a zvládnutí, jaké jsou jejich příčiny, příznaky, druhy. Seznámení s různými strategiemi jejich zvládnutí např. práci s časem (time management), efektivní komunikaci (aktivní naslouchání, asertivní jednání, udělování zpětné vazby), řešení konfliktů. Úloha zaměstnavatele v prevenci burnout, stanovení si priorit, relaxační techniky, psychohygienu, praktické zkušenosti, příklady dobré praxe.

Počet proškolených osob:	15
Hodinová dotace na osobu:	16
Cena celkem:	43 200,- Kč

Klíčová aktivita č. 3: Vzdělávání PSS a SP

Témata kurzů:

- 1. Psychologie stáří**
- 2. Psychiatrické minimum**
- 3. Metody zjišťování potřeb u nekomunikujících klientů**
- 4. Problematika péče v domovech se zvláštním režimem**
- 5. Specifika práce s dezorientovanými seniory – úvod do validace**
- 6. Terapeutické přístupy pro klienty s demencí – úvod do reminiscence**

1. Psychologie stáří

Obsah kurzu:

Typologie stáří, základní rozdělení stáří, změny procesů ve stáří, sexualita a patologické jevy, podpora a komunikace se seniorem. Adaptace seniora na nové prostředí, hospitalismus, ageismus.

Počet proškolených osob:	50
Hodinová dotace na osobu:	8
Cena celkem:	72 000,- Kč

2. Psychiatrické minimum

Obsah kurzu:

Základní otázky psychiatrie, stručný popis některých významných duševních poruch, možnosti jejich léčení a z toho vyplývající možnosti zlepšení přístupu a komunikace s takto postiženými. Doplněno právním minimem v psychiatrii (práva duševně nemocných, nedobrovolná hospitalizace, omezení způsobilosti k právním úkonům).

Počet proškolených osob:	50
Hodinová dotace na osobu:	8
Cena celkem:	72 000,- Kč

3. Metody zjišťování potřeb u nekomunikujících klientů

Obsah kurzu:

Nácvik intuitivních technik, pozorování uživatele v reálné situaci, empatická fantazie, imaginativní rozhovor, aktivní naslouchání. Modelový rozhovor a praktické příklady a triky

Počet proškolených osob:	50
Hodinová dotace na osobu:	8



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Cena celkem: 72 000,- Kč

4. Problematika péče v domovech se zvláštním režimem

Obsah kurzu:

Důvody, pro které jsou klienti přijímáni na pracoviště se zvláštním režimem, specifika komunikace s klientem ve zvláštním režimu, chyby v přístupu ke klientům ve zvláštním režimu, bezpečné prostředí v domově se zvláštním režimem, motivace a další profesní rozvoj pečujících na zvláštním režimu. Součástí kurzu je seznamování s postupem práce s rizikem, tvorba krizových scénářů a vyhodnocování krizových plánů.

Počet proškolených osob: 50

Hodinová dotace na osobu: 16

Cena celkem: 144 000,- Kč

5. Specifika práce s dezorientovanými seniory – úvod do validace

Obsah kurzu:

Úvod do komunikačního přístupu s lidmi s demencí podle metody Validace Naomi Feil, měnící se symboly v jednotlivých fázích dezorientace, výroky seniorů s Alzheimerovou chorobou, Maslowova pyramida potřeb, nácvik identifikačních potřeb u klientů, jiné metody a přístupy, zážitkové cvičení.

Počet proškolených osob: 50

Hodinová dotace na osobu: 16

Cena celkem: 144 000,- Kč

6. Terapeutické přístupy pro klienty s demencí – úvod do reminiscence

Obsah kurzu:

Teoretická východiska a základní pojmy, význam práce s minulostí uživatele sociálních služeb, základní reminiscenční techniky, vytváření podmínek pro využití reminiscenčních přístupů, příprava reminiscenčního setkání. Praktické ukázky a nácviky.

Počet proškolených osob:	50
Hodinová dotace na osobu:	16
Cena celkem:	144 000,- Kč

5.1 Náklady na vzdělávání pracovníků

Souhrnný rozpočet na vzdělávací aktivity je tvořen následujícími položkami:

Položka	Rozpočet
Vzdělávání vedoucích pracovníků (klíčová aktivita č.2)	388 800 Kč
Vzdělávání PSS a SP (klíčová aktivita č.3)	648 000 Kč
celkem	1 036 800 Kč včetně DPH

V rámci aktivit vzdělávání bude odškolen následující počet osob:

Osoby	Počet míst ke školení
Vedoucí pracovníci v sociálních službách – 15 osob (Klíčová aktivita č.2)	180

Sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách – 50 osob (Klíčová aktivita č.3)	300
---	-----

Podskupina A) Vedoucí pracovníci

Počet míst ke školení je 180, což vychází z počtu cílové podskupiny (15 osob), kdy se každý člen cílové skupiny zúčastní 12 výše popsanych kurzů.

Podskupina B) Sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách

Počet míst ke školení je 300, což vychází z počtu cílové podskupiny (50 osob), kdy se každý člen cílové skupiny zúčastní 6 výše popsanych kurzů.

6 Použité materiály

- 1) Výroční zpráva Domov pro seniory Heřmanův Městec,
DS Heřmanův Městec 2012
- 2) Analýza vzdělávacích potřeb DS Heřmanův Městec (dotazníkové
šetření), únor 2013
- 3) Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb Pardubického kraje na
období 2012 – 2015

7 Přílohy

- 1) Vzor dotazníku: Cílová podskupina A Vedoucí pracovníci
- 2) Vzor dotazníku: Cílová podskupina B Sociální pracovníci a pracovníci
v sociálních službách

1) Vzor dotazníku: Cílová podskupina A Vedoucí pracovníci

DOMOV PRO SENIORY HEŘMANŮV MĚSTEC

Dotazník pro vedoucí pracovníky

Tento dotazník slouží jako analýza vzdělávacích potřeb vedoucích pracovníků DS Heřmanův Městec.

Únor 2013

Vážení,

DS Heřmanův Městec bude podávat projekt k výzvě A7 Operačního programu Lidské zdroje zaměstnanost. V případě přiznání dotace, by vzdělávání probíhalo přímo v naší organizaci. Předkládáme Vám výčet aktivit, o kterých se domníváme, že by byly vhodné pro rozvoj kvality námi poskytovaných služeb. Pro přesnou identifikaci Vašich vzdělávacích potřeb Vás žádám o zaškrtnutí 12 vzdělávacích aktivit, o kterých se domníváte, že budou prospěšné pro Vaši práci. Dotazníky budou vyhodnoceny a vybrány nejvíce žádané vzdělávací aktivity. Na základě výsledků šetření bude vybráno 12 kurzů s nejvyšším počtem preferencí (tj. první polovina nejpopulárnějších kurzů). Tyto pak budou zařazeny do projektu.

Marie Málková, ředitelka

Jméno a příjmení:

Pokyn: vyberte 12 kurzů, které byste chtěl/a navštěvovat v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Budování a vedení týmu, dovednosti pro dobré fungování v týmu, týmová spolupráce	
Efektivní komunikace	
Efektivní organizace času	
Financování a finanční řízení organizace poskytující sociální služby	
Individuální plánování	
Interpersonální dovednosti ve vedení lidí v sociálních službách	
Jak pracovat s emocemi	
Ochrana práv uživatelů sociálních služeb	
Pracovník a jeho kvalifikační potenciál	
Právní minimum a úvod do pracovního práva	
Psychohygiena a syndrom vyhoření u vedoucích pracovníků v sociálních službách	
Role, osobnost a kompetence manažera v sociálních službách	
Řešení konfliktních situací	
Somatoemocionální uvolnění	
Specifika komunikace se seniory	
Standardy kvality sociálních služeb	
Strategické plánování, řízení změny rozvojového programu organizace	
Šetrná sebeobrana	
Tvorba sociálně aktivizačního programu pro seniory	
Úvod do struktury a legislativy v sociální oblasti	
Úvod do teorie managementu v sociálních službách	
Vedení porad a složitých jednání, hodnotící a jiné rozhovory, měkké dovednosti	
Výběr, zaškolování a hodnocení pracovníků v kontextu zákona o sociálních službách	
Vzdělávací plány a vzdělávání pracovníků v sociálních službách dle požadavků zákona	

Podpis:

2) Vzor dotazníku: Cílová podskupina B Sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách

DOMOV PRO SENIORY HEŘMANŮV MĚSTEC

Dotazník pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách

Tento dotazník slouží jako analýza vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách DS Heřmanův Městec.

Únor 2013

Vážení,

DS Heřmanův Městec bude podávat projekt k výzvě A7 Operačního programu Lidské zdroje zaměstnanost. V případě přiznání dotace, by vzdělávání probíhalo přímo v naší organizaci. Předkládáme Vám výčet aktivit, o kterých se domníváme, že by byly vhodné pro rozvoj kvality námi poskytovaných služeb. Pro přesnou identifikaci Vašich vzdělávacích potřeb Vás žádám o zaškrtnutí 6 vzdělávacích aktivit, o kterých se domníváte, že budou prospěšné pro Vaši práci. Dotazníky budou vyhodnoceny a vybrány nejvíce žádané vzdělávací aktivity. Na základě výsledků šetření bude vybráno 6 kurzů s nejvyšším počtem preferencí (tj. první polovina nejpopulárnějších kurzů). Tyto pak budou zařazeny do projektu.

Marie Málková, ředitelka

Jméno a příjmení:

Pokyn: vyberte 12 kurzů, které byste chtěl/a navštěvovat v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Asertivita	
Komunikace v týmu	
Metody zjišťování potřeb u nekomunikujících klientů	
Problematika péče v domovech se zvláštním režimem	
Psychiatrické minimum	
Psychologie stáří	
Specifika práce s dezorientovanými seniory – úvod do validace	
Syndrom vyhoření a psychohygienu	
Téma bolesti	
Terapeutické přístupy pro klienty s demencí – úvod do reminiscence	
Základy první pomoci pro pracovníky v sociálních službách	
Zvládnutí agrese	

Podpis: