



PROGRAM ZA VODENJE SOCIALNO VARSTVENEGA ZAVODA

September 2019

Vsebina

1. Utemeljitev programa	3
2. Program za vodenje socialno varstvenega zavoda	5
2. 1. Pogoji za vključitev v program	6
2. 2. Preverjanje znanja	7
2. 3. Pogoji za napredovanje in dokončanje izobraževanja	7
2. 4. Izvajalci programa	7
2. 5. Zaključne obveznosti	7
3. Predmetnik	7
3. 1. Vodenje zavoda	7
3. 2. Razvoj kadrov	10
3. 3. Upravljanje in oblikovanje novih rešitev z vidika družbenih sprememb	11
3. 4. Projektna naloga	12
5. Izvedba in finančne obremenitve izvajanja programa	14
6. Vodenje evidence	14
7. Prehod med programoma	14
8. Postopek sprejema	15

1. Utemeljitev programa

Podlaga za sprejem Programa za vodenje socialno varstvenih zavodov je v Zakonu o socialnem varstvu (UL RS št. 36/04 – 56.člen, uradno prečiščeno besedilo). Priprava programa za vodenje socialno varstvenega zavoda je zaupana Socialni zbornici Slovenije. Namen programa je usposobiti direktorje za vodenje socialno varstvenih zavodov k doseganju večje učinkovitosti, povezovanju, spodbujanju prenosa znanja in iskanja inovativnih rešitev. Doseganje zastavljenih ciljev, družbene spremembe in potrebe družbe zahtevajo iskanje drugačnih pristopov in načinov delovanja ter povezovanja s skupnostjo. Uvajanje strokovno in organizacijsko zahtevnih projektov zahteva kontinuirano izobraževanje direktorjev in vodij kot tudi pomočnikov direktorjev ter srednjega vodstvenega kadra v zavodih, ki izvajajo socialno varstvene storitve in programe.

Članice delovne skupine za pripravo programa so preliminarно izvedle intervjuje z direktorji domov z namenom ugotovitve aktualnih potreb po znanju.

Aktualni problemi, ki zaznamujejo socialno varstvene zavode, so naslednji:

Proces deinstitutionalizacije terja spremembo v filozofiji vodenja in kulturi organizacije. Sistem klasične piramidne organizacije ni ustrezen, saj predpostavlja linijsko vodenje, ki je centralizirano, z vidika spodbujanja prenosa znanja pa pomeni velike ovire pri prenosu tihega znanja na raven kolektiva, ki pa je v obstoječi situaciji zelo pomembno, saj zmanjšuje tveganje za nastajanje napak in zapletov.

Ob tem se v npr. domovih za stare soočajo tudi z problemi pomanjkanja kadra, vse bolj zahtevno zdravstveno nego. Pomanjkanje ustrezno izobraženih kadrov v zdravstveni negi kritično vpliva na kakovost izvajanja storitev, s čimer se domovi za starejše srečujejo z nasprotujočo si situacijo: po eni strani so zahteve in pričakovanja uporabnikov vse večje. Upravičeno je pričakovana vse višja kakovost storitev, individualna obravnava in prilagajanje potrebam uporabnikom, kar pa je vse težje zagotavljati ob pomanjkanju ustrezno usposobljenega in motiviranih zaposlenih. Le motivirani zaposleni se bodo trudili svoje delo opravljati na najvišji strokovni ravni, kar pomeni spoštovanje človekovega dostojanstva, njegovega opolnomočenja in spoštovanja etičnih načel uporabnikov v socialnem varstvu.

Z odgovori, ki smo jih pridobili s strani direktorjev in drugih vodstvenih delavcev, smo ugotovili:

- Na vprašanje o tem, ali direktorji zaznavajo nujne spremembe v vodenju organizacije glede na trende v socialnem varstvu, rezultati kažejo, da zavodi že spreminjajo tako način vodenja kot zavoda v povezovanje s skupnostjo. Direktorji so navajali tudi, da se

vključujejo in povezujejo z lokalno skupnostjo ter v različne skupnostne aktivnosti – imajo pa željo po večjem vključevanju in razvijanju inovativnih programov, česar pa ne zmorejo realizirati zaradi velikih potreb uporabnikov ter aktualnih kadrovskih problemov, ki jih rešujejo na različne načine z organizacijskimi ukrepi.

Odgovor na drugo vprašanje o tem, ali direktorji vključujejo v procese sprememb in razvoja zavoda tako zaposlene, kot uporabnike, so direktorji odgovarjali, da v vodenje in odločanje o spremembah vključujejo tudi uporabnike in zaposlene, skozi različne načine soodločanja. Direktorji se zavedajo pomena participativnega vodenja z namenom prenosa znanja v kolektivu, kar pa različno uporabljajo tudi v praksi glede na aktualno problematiko zavoda.

- Direktorji ocenjujejo, da imajo glede na svoje predhodno znanje dovolj kompetenc za uspešno vodenje ustanove in doseganje ciljev, pogrešajo pa bolj aktualne vsebine, več študij primerov, s katerimi bi lahko bolje reševali aktualne primere v praksi ter medsebojnega povezovanja – tako na ravni regije kot na nacionalni ravni.
- Ob tem se direktorji zavedajo, da bi bilo potrebno bolj slediti in upoštevati strokovne smernice, delati usklajeno tudi s pomočniki, srednjimi vodji, saj vsi skupaj predstavljajo gonilo razvoja zavoda, zato so nekateri podali predlog po pridobitvi vodstvenih kompetenc tudi za srednji vodstveni kader.

Program je obravnaval in potrdil Strokovni svet Socialne zbornice Slovenije v sestavi: Valerija Lekić Poljšak, predsednica, Brane But, podpredsednik in člani: Matej Babšek, Tanja Hrovat Svetičič, Bojana Jekovec, dr. Nikolaj Lipič, mag. Mateja Nagode, dr. Suzana Oreški, mag. Carmen Šeruga, Miranda Vrh in mag. Melita Zorec, dne 9. 10. 2019.

2. Program za vodenje socialno varstvenega zavoda

Živimo v času, ki ga kot edina gotovost zaznamujejo globalizacijske, informacijske in druge spremembe. Zaznamuje ga tudi sprememba odnosov pri delu. Če je dinamika sprememb večja od dinamike odzivov, to povzroča dileme v okolju, ki so hkrati družbeno in intimno vprašanje. Kompleksnost družbenih sfer, ki postajajo relativno avtonomne, preseže sposobnosti posameznika, ki s svojim – četudi visoko motiviranim delovanjem - vse teže celovito izpolnjuje naloge. Visoke sposobnosti posameznika, njegov položaj v družbi in pripravljenost za delovanje pogosto niso več zadostni. Njihovo delovanje je pogosto formalno izpolnjevanje dolžnosti, usmerjanje delovanja in odnosov v družbi. Delovanje postane funkcionalno-racionalno, usmerjeno na raven družbe ali organizacije, ki ji posameznik pripada. Kompetenc za razvoj pa primanjkuje. To se dogaja zato:

- Ker je družba vse bolj razslojena, je vodenje organizacij vse bolj kompleksno. Koncept diferenciacije pogosto vsiljuje okolje, pravila delovanja posameznika pa je potrebno prilagajati zunanjemu ravnovesju sil na trgu.
- Ker mora biti organizacija na področju socialnega varstva hkrati ekonomsko racionalna, po drugi strani pa humano etična, se od vodje (direktorjev) zahteva vse več kompleksnih v aktualne razmere usmerjenih kompetenc. Profesionalni uspeh zato pogosto zahteva sprotno delovanje in vodjem ne omogoča spremljanja novosti na področju socialnega varstva.
- Globalizacija je brez dvoma zaznamovala našo družbo. Dolgoživost raste, delež starih raste in poraja skrb za kvalitetno staranje, sposobnost sobivanja in medgeneracijskega sodelovanja. Z naraščanjem dolgoživosti smo priče spremembam v družini, ki od nuklearne, k otroku usmerjene družine, spet prerašča v matrično družino, usmerjeno k odraslim.
- Navedeno opozarja na dejstvo, da so nenehno potrebna nova osveščevalna, poglobljena znanja, ki jih vodje v prenatrpanem delovniku le težko pridobijo.

Mednarodna konkurenčnost zahteva sodelovanje institucij na način, ki vzbuja zaupanje in koordinacijo organizacije z družbeno sfero, kar zahteva vodjo, ki kompetentno obvladuje socialno varstveno delo usmerjeno v uporabnika.

Socialna zbornica Slovenije je pripravila nov program, ki je konceptualno usmerjen v interdisciplinarnost in aplikativnost, hkrati pa je časovno prilagojen možnostim vodij in direktorjev, ki zaradi prenatrpanih urnikov le težko izostajajo iz procesa dela. Prav zato je program strnjen in časovno prilagojen potrebam in možnostim direktorjev. In nenazadnje, v programu se bodo aplikativno prepletale raziskovalne in v praktične probleme usmerjene

teme, ki jih bodo razreševali udeleženci na izobraževanju in iskali različne možne rešitve ter s tem pridobivali vodstvene kompetence za bolj učinkovito in strokovno reševanje problemov že v toku izobraževanja.

Program za vodenje socialno varstvenega zavoda je nastal kot odziv na naraščajoče zahteve družbe po spreminjanju zavodov glede na spremembe v družbi, ki terjajo ne samo strokovne, temveč tudi odzivne, ustvarjalne in povezovalne odgovorne direktorje in druge vodstvene delavce. Vodenje socialno varstvenih zavodov zahteva torej odzivno, fleksibilno, strokovno in družbeno odgovorno vodenje. To zajema ne le odločanje in razvoj institucij, temveč skladno razvijanje inovativnih pristopov in storitev, usmerjenih v skupnost. Le na ta način se krepi njihova vloga v skupnosti v luči dolgožive družbe. Vse bolj je pomembna vloga zavodov kot centrov znanja, kot povezovalca drugih služb in nevladnih organizacij. Imperativ njihovega delovanja mora biti širitev zavedanja v družbi.

Vodstvena mesta v zavodih večinoma prevzemajo socialni delavci in pravniki, pa tudi drugi profili z ekspertnimi znanji. Potrebe pa kažejo nujno nadgradnjo na ravni organizacijskih in komunikacijskih veščin za kompetentno povezovanje dela v zavodu, med zavodi in na ravni skupnosti in države. Ena ključnih nalog zadeva usmerjen razvoj kadrov v zavodu, ki sloni na empatičnem pristopu do oskrbovancev, motiviranju in skrbi za etično ravnanje.

Glede na družbene spremembe na eni strani in potrebe zavodov na drugi je delovna skupina v sestavi (dr. Anamarija Kejžar, predsednica delovne skupine in članice: Biserka Levačič Nelec, dr. Sandra Medveš Berginc, mag. Anja Osojnik, Ddr. Marija Ovsenik) v letu 2019 pripravila predlog izobraževalnega programa za direktorje in vodstvene delavce v socialno varstvenih zavodih.

2. 1. Pogoji za vključitev v program

V program se lahko vključi, kdor izpolnjuje pogoje za imenovanje za direktorja, ki jih določa Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 - popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A in 28/19).

V program se bodo vključevali novo imenovani direktorji, lahko pa se udeležijo tudi obstoječi direktorji in srednji vodstveni kader, ki ima veliko strokovnega znanja, pa mu pogosto primanjkuje organizacijskih in komunikacijskih znanj.

Vsi udeleženci morajo pred vpisom v program na zbornico poslati ustrezna dokazila, iz katerih so razvidne kompetence za uspešno vodenje socialno varstvenega zavoda. Komisija, ki jo imenuje generalni sekretar zbornice pregleda dokazila in izda mnenje, v katerem določi obseg izobraževanja, ki ga mora udeleženec opraviti.

2. 2. Preverjanje znanja

Znanje udeležencev se preverja sproti in ob zaključku pri zagovoru in predstavitvi projektne naloge. Zagovor in projektna naloga predstavljata vsebino programa, ki je aplicirana v delovno okolje udeleženca programa in predstavlja konkretno rešitev, načrt za zavod.

2. 3. Pogoji za napredovanje in dokončanje izobraževanja

Pogoj za dokončanje izobraževanja je vsaj 85 % udeležba ter oddana projektna naloga, ki jo udeleženec predstavi na skupini.

2. 4. Izvajalci programa

Izvajalci programa so predavatelji z akademskim naslovom ter predavatelji, ki imajo vodstvene izkušnje z vodenjem socialno varstvenega zavoda in dobro poznajo izzive na področju socialnega varstva.

2. 5. Zaključne obveznosti

Udeleženci morajo ob zaključku predstaviti projektno nalogo, aplicirano v konkretno delovno okolje udeleženca. Udeleženec mora v nalogi podati konkretno analizo situacije ali problema ter predlagati rešitve, nalogo mora znati korektno predstaviti, drugi udeleženci pa aktivno sodelujejo z vprašanji in kritičnim razmišljanjem, ki navajajo udeležence k bolj ustvarjalnem razmišljanju in prepoznavanju tveganj v praksi, po drugi strani pa spodbujajo prenos znanja znotraj zavoda in krepi participacijo pri odločanju in izvajanju sprememb vseh zaposlenih.

3. Predmetnik

3. 1. Vodenje zavoda

Udeleženci bodo v modulu Vodenje organizacije analizirali delovanje zavoda, njegovo mreženje ter prepoznali vire (tako materialne kot nematerialne). Prepoznali bodo svojo vlogo kot centra znanja v skupnosti, ki bo povezoval k čim boljšemu reševanju potreb uporabnikov.

Udeleženci bodo pridobili spretnosti načrtovanja, spremljanja kakovosti in nenehnega izboljševanja kakovosti ter razvijanja uporabnikom prijaznih storitev.

Vsebina:

- Sposobnost kompetentnega managementa zavoda (načrtovanje, organiziranje, vodenje in preverjanje).
- Sposobnost vodenja in upravljanja dinamične zavoda.
- Sposobnost prepoznavanja kakovosti, sistemov vodenja oz. upravljanja in stalnga izboljševanja kakovosti.
- Sposobnost timskega in projektnega dela – vodenje in načrtovanje projektov.
- Obvladovanje IKT tehnologije (sposobnost pridobivanja podatkov na spletu in njihovega analiziranja).
- Sposobnost priprave poslovnega in strateškega načrta na socialno-varstvenem področju
- Sposobnost osnovnih znanja iz računovodstva, spremljanja denarnega toka in ustreznega poslovnega načrtovanja
- Sposobnost vzpostavitve ustreznega sistema kakovosti in odličnosti.
- Sposobnost ustreznega zastopanja ustanove v javnosti ter razvoja CGP.
- Sposobnost poznavanja najpomembnejših pravnih osnov ter pravočasnega odziva na izzive v delovnem okolju.
- Sposobnost načrtovanja in organizacije dela po načelih trajnostnega razvoja zavoda.
- Sposobnost oblikovanja inovativnih rešitev s socialno varstvenega področja kot odziv na spremembe v okolju.

Udeleženci pridobijo:

- Razumevanje vodenja v dinamičnem in spremenljivem okolju in prepoznavanje in uporaba različnih stilov vodenja.
- Sposobnost sodelovanja ter načinov uspešnega komuniciranja z organi zavoda in sindikati.
- Prepoznavanje in razumevanje sistemov vodenja oziroma upravljanja kakovosti, definicij povezanih s kakovostjo in uvajanje certificiranih načinov upravljanja kakovosti.
- Sposobnost branja računovodskih izkazov, spremljanja finančnega toka in načrtovanja ustreznih odločitev glede na računovodsko stanje.
- Razumevanje vodenja in prepoznavanja različnih stilov vodenja.
- Sposobnost vključevanja zaposlenih v proces odločanja.
- Sprejemanje odločitev kot na osnovi argumentov in upoštevanju deležnikov zasnovan proces.
- Prepoznavanje tveganja, prednosti, slabosti in priložnosti zavoda.

- Prepoznavanje možnih rešitev IKT, ki lahko olajšajo delovni proces, spremljanje dela in sodelovanje zaposlenih.
- Znanje uporabe socialnih omrežij in različnih oblik komuniciranja z javnostjo.
- Razumevanje pomena in znanje uporabe timskega in projektnega dela.
- Znanje vodenja projektov in spremljanja projektnega dela.
- Razumevanje načrtovanja razvoja in dela zavoda – kratkoročnega, srednjeročnega in dolgoročnega, znanje pisanja načrta in spremljanja izvajanja.
- Razumevanja pomena kakovosti v procesu dela, vključevanja uporabnika in upoštevanja želja in potreb uporabnika skladno z zmožnostmi zavoda in zakonskimi omejitvami.
- Prepoznavanje različnih modelov kakovosti in razumevanje razlik (E-Qalin, ISO standardi, EFQM, CAF).
- Pridobijo veščine spremljanja uspešnosti delovanja sistema kakovosti, razumevanje metode KAIZEN (nenehnega izboljševanja kakovosti) ter TQM (celostnega obvladovanja kakovosti).
- Prepoznavanje vseh udeležencev v procesu izvajanja storitve.
- Upoštevanje želja, potreb uporabnika in zagotavljanja partnerske vloge v procesu izvajanja storitev.
- Znanje komuniciranja z javnostmi, sodelovanja z mediji, podajanje izjav, ravnanje v kritičnih situacijah.
- Razumevanje družbeno odgovornega delovanja in ravnanja zavoda, celotnega okvira družbene odgovornosti: kadri, razvoj zavoda, odgovorno ravnanje z vsemi viri zavoda, sodelovanje z uporabniki in lokalno skupnostjo, sodelovanje z ustanoviteljem, razvijanje inovativnih pristopov in storitev.
- Znanje odločanja na temelju stroke, zakona in etike.
- Razumevanje etike kot temelja ravnanja in odločanja v socialno varstvenem zavodu.
- Razumevanje vloge uporabnika kot osrednjega subjekta delovanja zavoda (zagotavljanje upoštevanja uporabnika pri načrtovanju njegovih storitev in oblik pomoči).
- Zagotavljanje ustreznih, strokovnih, pravočasnih in odgovornih rešitev stisk uporabnikov.
- Razumevanje pomena fleksibilnega in participativnega vodenja.
- Znajo opredeliti pravne okvire delovanja zavoda.
- Znanje o etičnem ravnanju in ukrepanju v primeru zlorab in kršitev etičnih načel.
- Razumevanje pomena celostne grafične podobe in ustrezne uporabe na različnih medijih, v zavodu in komunikaciji.

3. 2. Razvoj kadrov

Kadri predstavljajo zavodu najpomembnejši nematerialni vir, s katerim mora vodja skrbno ravnati, saj je od ustreznega vodenja odvisna organizacijska klima in kultura ter odnosi med zaposlenimi in uporabniki. Z ustreznim vodstvenim stilom lahko vodja sproži ustvarjalni proces in pri zaposlenih vzpodbudi zavedanje odgovornosti za etično opravljeno delo. Pomemben je ustrezen vodstveni stil, jasna komunikacija, vodenje z zgledom in nenehni razvoj zaposlenih v zavodu.

Dodaten izziv predstavljata v mnogih zavodih pomanjkanje kadra, ki pomembno vpliva na kakovost izvajanja storitev (ponekod pa že ogroža kakovost delovanja zavoda), in različne vrednote generacij zaposlenih. Potrebno je zagotoviti in spodbuditi medgeneracijsko sodelovanje, prenos znanja, idej in izkušenj. Glede na zahtevnost dela v zavodih bodo udeleženci pridobili znanja tudi o pomenu promocije zdravja, s katero lahko povečajo samozavedanje za preventivo in ohranjanje zdravja zaposlenih, s katero lahko zmanjšajo absentizem.

Direktor/vodja zavoda se pogosto sooča tudi z različnimi kršitvami, zato pridobijo udeleženci v sklopu tega modula tudi pravne osnove za reševanje najpogostejših pravnih izzivov na kadrovskem področju, ki direktorju omogoča kompetentno ravnanje v primeru kršitev.

Vsebina:

- Sposobnost vodenja (izbira ustreznega vodstvenega stila glede na situacijo).
- Sposobnost vodenja različnih generacij, prilagajanja procesa starejšim delavcem.
- Sposobnost motiviranja.
- Sposobnost spodbujanja prenosa znanja, idej in izkušenj v ustanovi.
- Sposobnost uporabe različnih komunikacijskih stilov.
- Sposobnost delegiranja.
- Sposobnost vzpostavljanja ustvarjalne organizacijske kulture in klime.
- Sposobnost ustreznega reševanja najpogostejših pravnih izzivov na področju kadrov.
- Sposobnost spodbujanja promocije zdravja kot preprečevanja bolezni (in v mnogih zavodih invalidnosti kot posledice fizično napornega dela).

Udeleženci pridobijo:

- Ustrezen stil vodenja – spoznajo različne sodobne vodstvene stile, se zavedajo lastne vloge in odgovornosti kot vodja.

- Razumejo in se znajo odločati glede na medgeneracijske razlike, različne vrednostne in temu ustrezno znajo uporabiti ustrezne motivacijske dejavnike.
- Prepoznajo pomen motivacije, spoznajo različne motivacijske tehnike in jih znajo ustrezno uporabiti v zavodu.
- Spoznajo upravljanje znanja v zavodu, potrebne pogoje za prenos znanja in se ob tem zavedajo pomena shranjevanja znanja v eksplicitno, zapisano znanje.
- Znajo ustvariti ustrezne pogoje za ustvarjalno delo ter spodbujanje inovativnosti zaposlenih.
- Zavedanje o pomenu preventive in ohranjanja zdravja, tako psihičnega kot fizičnega kot dejavnik promocije zdravja.
- Prepoznajo besedno in nebesedno komunikacijo, se zavedajo pomena avtentičnega vodenja in vodenja z zgledom ter znajo uporabiti ustrezen komunikacijski stil.
- Sposobnost reševanja konfliktov z uporabo čustvene in socialne inteligence.
- Sposobnost obvladovanja stresa in upravljanja s stresom.
- Znajo ustrezno in pravočasno odreagirati na najpogostejša pravna vprašanja na kadrovskem področju (razpisi, zaposlovanje, reagiranje v primeru kršitev delovno pravne zakonodaje, različni načini reševanja kršitev, poznavanje in zavedanje etične, kazenske in materialne odgovornosti).

3. 3. Upravljanje in oblikovanje novih rešitev z vidika družbenih sprememb

Mnoge družbene spremembe so v zadnjih letih zaznamovale tudi delovanje zavodov, kot npr. izzivi dolgožive družbe, ki že sedaj močno presegajo zmogljivosti javne mreže, v naslednjih 30 letih pa se bo družba še postarala. Družbene spremembe prinašajo nove potrebe, ki terjajo drugačne storitve in drugačen način izvajanja; vse večja potreba je po povezovanju nevladnih organizacij z zavodi ter po novih skupnostnih storitvah na področju dolgotrajne oskrbe.

Spričo pomembnih družbenih sprememb je potrebno pravočasno prilagajanje, učenje in spreminjanje zavodov z namenom nuditi v uporabnika usmerjeno storitev v procesu pomoči, pri katerem bo sam postal aktivni udeleženec in načrtovalec.

Vsebina:

- Sposobnost prepoznave sprememb in protislovij v okolju, ki vplivajo na organizacijski razvoj.
- Sposobnost gradnje mreže odličnosti na osnovi inovacijskega potenciala, ki se aktivira pri vodenju sprememb.
- Sposobnost oblikovanja inovativnih rešitev na socialno-storitvenem področju.

- Zmožnost povezovanja znanja interdisciplinarnih strokovnih področij.
- Sposobnost prepoznavne potreb po nadgradnji socialno delavskih pristopov k posameznim problemom obravnavane populacije (nepomični, invalidni, mlajši, stari, ...)
- Sposobnost prestrukturiranja in procesiranja storitev znotraj dejavnosti.
- Sposobnost vzpostavljati družbeno odgovorno delovanje na osnovi etičnih pravil in pričakovanj družbe.
- Sposobnost izdelave cost/benefit analize posameznih socialnih intervencij.
- Obvladovanje kvalitativnih in kvantitativnih metod, sintetiziranje ugotovitev in konceptualizacija možnih rešitev s področja socialne in socialno gerontološke problematike.
- Sposobnost prepoznavanja trendov in nastajajočih potreb v družbi.
- Sposobnost uvajanja novih paradig pri obravnavanju kompleksnosti konceptov dela z uporabniki in razumevanje ključnih dejavnikov za razvoj storitev na področju socialne in socialno-gerontološke skrbi.

Udeleženci pridobijo:

- Zavedanje o družbenih spremembah in načinih zagotavljanja ustrezne pomoči uporabnikom.
- Sposobnost reorganizacije dela, spreminjanja sistemizacije dela z namenom čim bolj učinkovite organizacije.
- Sposobnost izdelave projektnih idej, se povezovati z drugimi akterji v skupnosti, regiji in državi.
- Na podlagi analize okvirov družbeno odgovornega delovanja zavoda predlagati spremembe in korake za zagotavljanje ustreznega delovanja in pravočasne in kakovostne storitve.
- Na podlagi analize materialnih in nematerialnih virov ustrezno načrtovati aktivnosti, projekte in investicije.
- Na podlagi trendov v družbi izvajati ustrezna izobraževanja in poskrbeti za prenos znanja.
- Se znati povezovati z drugimi direktorji in ustanoviteljem v procesu spreminjanja storitev, načinov izvajanja storitev ali povezovanja z namenom zagotavljanja kakovostne storitev.

3. 4. Projektna naloga

V projektni nalogi udeleženec izkaže dosežene kompetence s predstavitvijo vizije zavoda. Pri tem nakaže način reševanja konkretnih izzivov v delovnem okolju.

Poda analizo, opredeli cilje in metode za doseganje ciljev, opredeli potrebne vire. Predstavi način vključevanja zaposlenih v proces reševanja problemov, ki izhajajo iz izzivov spreminjajočega se okolja in posledično spreminjajočih se delovnih procesov. Predstavitev projekta mora biti profesionalno nesporna, argumentirana, predstavljena z uporabo sodobne IKT. Pri predstavitvi aktivno sodelujejo udeleženci, ki prispevajo k jasnosti utemeljenosti in identificirajo možne slabosti pri konkretizaciji izvedbe. Na ta način se zagotovi možnost, da pridobijo udeleženci večino javnega nastopanja, jasne argumentacije in tudi kritičnega razmišljanja, kar udeležence navaja k in premisleku pred uvajanjem sprememb. Z predstavitvijo idej v projektnih nalogah udeleženci pridobijo zavedanje o pomenu svoje vloge kot odločevalca, ki pomembno vpliva na razvoj zavoda in na kakovostno izvajanje storitev.

Projektno nalogo pregleda predavatelj, preden potrdi ustreznost naloge za zagovor.

Po zagovoru podajo svojo povratno informacijo o izvedeni predstavitvi udeleženci in predavatelj.

Vsebina:

- Izdelava in predstavitev projektne naloge, ki zajema vse 3 sklope: vodenje organizacije, razvoj kadrov ter razumevanje in upoštevanje družbenih sprememb.
- Jasna in argumentirana predstavitev – aktualne situacije, SWOT analize in predloga rešitev, ki ima jasne materialne vire in časovni okvir.
- Uporaba IKT pri predstavitvi.
- Uporaba strokovne literature in predhodnih izkušenj in ukrepov na tem področju.
- Udeleženec zna jasno predstaviti načrt izvedbe idejne rešitve ter opredeliti morebitne manjkajoče vire, znanja.
- Sposobnost sprejemanja povratnih informacij kot pomoči pri osebni in strokovni rasti.

Projektna naloga obsega opis delovnega okolja, analizo delovnega okolja (SWOT), predstavljen načrt in cilje razvoja zavoda.

Projektno nalogo, ki vključuje znanja vseh treh modulov, mora kandidat predstaviti v 30 minutah.

Projekt mora identificirati konkreten izziv iz kandidatovega delovnega okolja, nakazati mora načrt in izvedbo ter izboljšavo po izvedeni spremembi.

Ob tem mora spodbuditi diskusijo ter znati zagovarjati svoje mnenje. Udeleženci s tem razvijajo tudi spretnost kritičnega razmišljanja, javnega nastopanja in vodenja skupine.

4. Trajanje programa

Program poteka 200 ur, 16 srečanj po 8 ur dnevno na lokaciji, ki jo določi Socialna zbornica, 12 ur za konzultacije in 60 ur za izdelavo projektne zaključne naloge.

Socialna zbornica Slovenije bo letno objavila Program za vodenje socialno varstvenega zavoda v dveh terminih:

- 1. termin: januar – junij,
- 2. termin: september – februar.

5. Izvedba in finančne obremenitve izvajanja programa

Cena programa vključuje stroške honorarjev predavateljev, najemnine predavalnic, pripravo strokovnega gradiva za udeležence, stroške strokovne koordinacije in materialne stroške.

V kotizacijo za udeležence programa je vključena udeležba v programu usposabljanja, gradivo, konzultacije s predavatelji, potrdilo o udeležbi v posameznem stebru in diplomo o zaključenem programu.

6. Vodenje evidence

O udeležbi vodi evidenco Socialna zbornica.

Obvezna je vsaj 85 % udeležba na srečanjih.

7. Prehod med programoma

Vsi kandidati, ki so bili vpisani in obiskovali Program za vodenje socialno varstvenega zavoda, pri drugem izvajalcu in le tega niso zaključili, nadaljujejo z izobraževanjem po tem programu. Kandidatu se prizna udeležba v modulih, ki jo izkaže s potrdilom o udeležbi v posameznem modulu.

8. Postopek sprejema

Program bo obravnaval in potrdil Strokovni svet Socialne zbornice Slovenije. Po potrditvi bo program poslan v obravnavo na Strokovni svet RS za izobraževanje, pri Ministrstvu za šolstvo, skladno s 4. odstavkom 56. člena Zakona o socialnem varstvu za pridobitev soglasja.

