

— Standard 6: Profesní rozvoj zaměstnanců

Kritérium 6b: Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání jednotlivých zaměstnanců zařazených v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.

Individuální vzdělávací plán, viz *příloha č. 7*, se sestavuje po třech měsících od uzavření pracovní smlouvy s pracovníkem (po uplynutí zkušební doby) a aktualizace probíhá pravidelně jedenkrát za rok při hodnocení pracovníka. Individuální vzdělávací plán obvykle sestavuje pracovník spolu se svým přímým nadřízeným.

Vzdělávací plán organizace je zpracován na základě identifikace vzdělávacích potřeb organizace. Odpovídá na otázky:

— Kdo a s jakým cílem se bude vzdělávat?

— Jaký bude obsah vzdělávání.

— Jakým způsobem bude vzdělávání probíhat?

— Jaký bude postup a jaké budou použity metody hodnocení výsledků vzdělávání (jeho efektivnosti)?

— Kdo bude hodnocení provádět?

Analýza vzdělávacích potřeb pracovníka

Pracovník se zamyslí nad:

— situacemi, kdy si není jistý správným (vhodným) postupem,

— nad činnostmi, které má v popisu práce a v pracovní náplni a jsou pro něj nové,

— nad činnostmi, které provádí automaticky a jsou pro ně rutinou,

— svými schopnostmi, dovednostmi a vlastnostmi, které nejsou využity,

— nad svými komunikačními dovednostmi a schopnostmi řešit různé interpersonální situace.