

| | | | |
|--|-----------|--|-----------|
| ÚVODNÍ SLOVO | 7 | – Hodnocení pracovníků | 23 |
| CO NAJDETE V MATERIÁLU? | 9 | – IVP (Individuální vzdělávací plán) | 23 |
| 1. TRANSFORMACE SYSTÉMU PÉČE O OHROŽENÉ DĚTI | 10 | 4. NEDOSTATKY SOUČASNÉHO NASTAVENÍ CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ OSPOD | 25 |
| • Úmluva o právech dítěte a Národní strategie ochrany práv dětí | 11 | • Výzkumné aktivity a výstupy projektu | 25 |
| – Principy systému, který zajišťuje ochranu práv dětí a naplňování jejich potřeb | 11 | • Analýza problémů a jak o nich přemýšlet skrze kompetence | 25 |
| • O projektu | 11 | – Úroveň VŠ a VOŠ | 26 |
| – Co jsou hlavní cíle projektu? | 11 | – Zvláštní odborná způsobilost | 26 |
| – Tyto cíle jsou naplňovány prostřednictvím realizace klíčových aktivit projektu | 11 | – Poptávka po kurzech a jejich omezená nabídka | 26 |
| – A proč? | 12 | – Nedostatečná práce s potřebami zaměstnanců | 27 |
| – Jak dlouho a kde je projekt realizován? | 12 | – Supervize | 28 |
| – Seznamte se s webem pravonadetstvi.cz | 12 | – Další zjištění | 28 |
| • Role vzdělávání pracovníka OSPOD z hlediska transformace systému péče o ohrožené děti a rodiny | 13 | • Přehled nedostatků současného fungování systému vzdělávání pracovníků OSPOD | 30 |
| • Aktivita KA3: Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD | 13 | 5. DOPORUČENÍ PRO PRÁCI S POTŘEBAMI JAKO VÝSLEDEK PILOTÁŽE | 31 |
| 2. LEGISLATIVNÍ RÁMEC VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE PRACOVNÍKŮ OSPOD A VYMEZENÍ JEJICH ČINNOSTI | 14 | • Příklad č. 1: Práce s týmem za pomoci konceptu strachů a potřeb | 31 |
| • Zákonem stanovené požadavky na prohlubování kvalifikace pracovníků OSPOD | 14 | • Příklad č. 2: Mapování vzdělávacích potřeb a týmového potenciálu prostřednictvím technik skupinové práce | 32 |
| • Činnosti OSPOD | 15 | 6. NÁVRH VZDĚLÁVACÍCH MODULŮ – OPTIMALIZACE SOUČASNÉHO SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ POMOCÍ KOMPETENČNÍHO MODELU | 34 |
| – Na úrovni krajského úřadu | 16 | • Vzdělávání v procesu řízení | 34 |
| – Na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností | 16 | • Kompetenční model pracovníka OSPOD | 36 |
| – Na úrovni obecního úřadu | 16 | • Tvorba kompetenčního modelu v krocích – možnosti implementace do systému ČŽV v oblasti SPOD | 36 |
| 3. KDO SE NA REALIZACI VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ OSPOD PODÍLÍ A JAKÁ JE SOUČASNÁ PRAXE? | 17 | • 1. krok: Rozdělení pracovních pozic a určení rolí | 38 |
| • Soustava subjektů v procesu vzdělávání zaměstnanců | 18 | • 2. krok: Rozdělení kompetencí | 39 |
| • Nástroje využívané v procesu vzdělávání zaměstnanců | 22 | – Druhy a charakter pracovních kompetencí | 39 |
| – Pracovní profil | 22 | A) Kvalifikace | 39 |
| – Adaptační plán | 22 | B) Zkušenosti | 40 |
| | | C) Sociální kompetence | 40 |

| | |
|---|----|
| D) Základní (klíčové) kompetence | 40 |
| E) Odborné kompetence | 40 |
| F) Manažerské kompetence | 40 |
| G) Další kompetence | 40 |
| • 3. krok: Formování kompetencí do seznamu | 42 |
| • 4. krok: Role kompetenčního modelu v manažerském a personálním řízení | 44 |
| A) Výběrové řízení a adaptační proces nového pracovníka | 45 |
| B) Hodnocení pracovníka a tvorba vzdělávacího plánu | 49 |
| C) IVP a rozvoj pracovníka | 51 |
| D) Evaluace vzdělávání | 54 |

7. SOUBOR DOPORUČENÍ PRO IMPLEMENTACI SYSTÉMU CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V OBLASTI SPOD

56

- Doporučení realizovatelná za současných podmínek (nesystémová) 56
- Doporučení vyžadující úpravy systémového charakteru 58

PODĚKOVÁNÍ

61

PŘÍLOHA Č. 1: ČÍSELNÍK POŽADOVANÝCH KOMPETENCÍ

62

- 1. Sociální kompetence 62
- 2. Základní kompetence 64
- 3.1 Odborné kompetence – dovednosti I. 66
- 3.2 Odborné kompetence – dovednosti II. 68
- 4. Odborné kompetence – postoje 71
- 5. Odborné kompetence – znalost legislativy 73
- 6. Manažerské kompetence (vedoucí pracovník) 76

PŘÍLOHA Č. 2: PLÁN ROZVOJE KOMPETENCÍ PRACOVNÍKA OSPOD

78

PŘÍLOHA Č. 3: HODNOCENÍ ABSOLVOVANÉHO KURZU

83

SEZNAM ZKRATEK **88**

POUŽITÁ LITERATURA **89**