

ПОЛОЖЕНИЕ О
системе обучения кадров

1. Общие положения

1. ГКУПК СОН СРЦН г. Перми является краевым методическим центром (на основании Приказа Агентства по управлению социальными службами №29 от 26.02.08) и базой для обучения, повышения квалификации, аттестации и методического обеспечения профессиональной деятельности специалистов Центра и его филиалов, а также учреждений сферы социального развития Пермского края.
2. Настоящее Положение регламентирует процесс обучения специалистов, определяет принципы, задачи и формы обучения, описывает условия планирования, организации и реализации процесса повышения квалификации специалистов.
3. Обучение специалистов осуществляет организационно-методический отдел, который является структурным подразделением ГКУПК СОН Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Перми (далее СРЦН).
4. Положение о структурном подразделении «методический отдел» утверждается директором СРЦН.
5. Требования настоящего Положения распространяются на всех участников образовательного процесса.

2. Цели и задачи

1. Цель обучения кадров:
 - подготовка качественного и эффективного персонала СРЦН и учреждений сферы социального развития Пермского края.
2. Задачи:
 - подготовка специалистов к деятельности, направленной на оказание социально-психологической и правовой помощи населению;
 - улучшение профессионального уровня и систематическое обновление знаний работников;
 - приведение деятельности специалистов в соответствие требованиям современных социальных технологий и стратегии Правительства Пермского края в сфере социального развития;
 - подготовка кадрового резерва;
 - аттестация специалистов СРЦН и учреждений сферы социального;
 - нематериальное стимулирование персонала;
 - обеспечение подготовки карьерного роста персонала.

3. Функциональные направления системы обучения:

1. Диагностика потребности в обучении специалистов учреждения, мониторинг.
2. Разработка учебно-программного обеспечения обучения персонала
3. Формирование учебно-методической базы обучения персонала и других специалистов учреждений сферы социального развития в соответствии с профессиональными стандартами деятельности
4. Поиск и апробирование новых направлений, форм и методов обучения специалистов.
5. Организация:
 1. образовательного процесса и реализация учебных программ;
 2. стажировки специалистов в СРЦН, как базовом учреждении;
 3. мероприятий по аттестации специалистов;
 4. практики студентов социальных и психологических факультетов ВУЗов, лицеев, колледжей Перми и Пермского края;
 5. межведомственных конференций, семинаров в целях обмена информацией, опытом и повышения профессионального мастерства специалистов.
 6. Анализ эффективности профессионального обучения и повышения квалификации работников.

4. Определения

В настоящем Положении приняты следующие определения:

Система непрерывного обучения - целенаправленный, осуществляемый в течение всей трудовой деятельности, процесс повышения квалификации руководителя, специалиста в пределах имеющегося уровня профессионального образования, либо достижения более высокого образовательного и профессионального уровня в интересах работника и учреждения в целом.

Повышение квалификации - комплексная система мероприятий по подготовке, обучению и развитию персонала в соответствии со стратегическими целями, задачами и перспективами сферы социального развития.

Стажировка - форма повышения квалификации, основной целью которой является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется так же в целях изучения передового опыта приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или вышестоящей должности.

Результат обучения - качественные изменения в профессиональной деятельности сотрудника, его квалификационной категории, допуск к определенным видам деятельности.

5. Формы, способы и принципы системы обучения.

1. В системе обучения используются новейшие образовательные технологии, мультимедийные обучающие программы, лекционный материал с

демонстрацией слайдов, приемов и методов работы, практические занятия, тренинги.

2. Обучение проводится в очной, очно-заочной и выездной форме на основе групповых или индивидуальных занятий, в утренние, дневные и вечерние часы согласно расписанию занятий и учебного плана.
3. Образовательные программы подразделяются на:
 - долгосрочные, ступенчатые – это курсы повышения квалификации специалистов претендующих на II, I и высшую категорию (очно-заочная форма обучения в течение года);
 - краткосрочные, тематические обучающие программы (очные, выездные формы работы в течение 2-5 дней)
4. Организуются образовательные программы для следующих специалистов претендующих на I и высшую категорию:
 - психологи
 - социальные педагоги
 - специалисты по социальной работе
 - воспитатели
5. В образовательной деятельности применяется:
 - индивидуальное обучение специалистов по индивидуальным программам (стажировка, практика, методическое консультирование);
 - дифференциация по отдельным категориям работников (создание однородных групп либо по должностному уровню, либо по функциональному признаку);
 - комплексный охват (вовлечение персонала через обучение в единую технологию/систему деятельности “сверху–вниз”, с обеспечением преемственности знаний и навыков от уровня к уровню по нисходящей: одной и той же технологии обучаем сначала группу первых руководителей, затем заведующих отделами, затем специалистов).
6. Процесс обучения персонала носит непрерывный характер, имеет годовую цикличность и основывается на плане обучения на год, базирующемся на заявках учреждений, специалистов, заказе Учредителя.
7. Программы системы повышения квалификации специалистов разрабатываются в соответствии:
 - стратегическими целями и задачами Правительства Пермского края;
 - результатами анализа мониторинга деятельности специалистов сферы социального развития Пермского края;
 - заявляемыми потребностями в обучении со стороны Учредителя, руководителей учреждений, специалистов.
7. Планирование обучения производится на основе:
 - многовариантности форм обучения;
 - совершенствования системы обучения специалистов и ее методологического и технического развития;
 - оценки эффективности системы и качества обучения специалистов;
8. Преподавательский состав определяется:
 - специалистами краевого методического центра СРЦН г. Перми;

- специалистами учреждений сферы социального развития;
 - преподавателями из различных ведомств и общественных организаций, оказывающих услуги, правовую и социально-психологическую поддержку населению;
 - преподавателями из учреждений системы образования;
 - приглашенными преподавателями и тренерами из других регионов и сфер деятельности.
6. Уровень и оплата труда преподавательского состава определяется его профессиональной квалификацией и категоричностью, а также научной степенью.

7. Управление системой деятельности УЦ:

1. Директор СРЦН:

- регламентирует процедуры образовательного процесса, бюджета и содержания программы обучения, сроков и закрепление персональной ответственности - это ежегодно определяется приказом по СРЦН “Об организации образовательного процесса на период _____”.

2. Организационно-методический отдел:

- обеспечивает функционирование, развитие и совершенствование системы повышения квалификации персонала учреждений;
- разрабатывает основные руководящие и нормативные документы системы обучения и повышения квалификации;
- разрабатывает перспективные направления обучения, текущие и перспективные планы повышения квалификации и стажировки руководителей и специалистов;

8. Организация обучения:

1. Система обучения персонала складывается из четырех основных частей:

- анализ потребности в обучении (включая определение целей и задач обучения);
- планирование обучения
- организация обучения (включая анализ ресурсного обеспечения);
- оценка результатов обучения.

2. Процедура определения потребности в обучении персонала включает в себя:

- сбор, обработка и анализ статистических данных о профессионально-образовательном уровне персонала в целом по учреждениям сферы социального развития;
- определение потребности в обучении персонала на следующий год начинается с мая текущего года анкетированием руководителей учреждений для выявления задач, стоящих перед ними и их сотрудниками, знаний и навыков, которые будут необходимы для успешного выполнения приоритетных задач;
- анкетирование проводится по ведомству на основании приказа Учредителя по утвержденной форме анкеты;
- заявки на обучение вместе с анкетами передаются в ОКЦ;

3. В августе формируется программа на год (учебный план), защита программы на новый учебный год, которая утверждается на методическом совете Центра.
4. В летний период ведется подготовка к новому учебному году, анкетирование и сбор заявок на обучение, обработка информации, планирование
5. Посещение и содержание занятий фиксируется в специальных журналах.
6. Оценка результатов обучения производится в различных формах: зачеты, экзамены, защита рефератов, тесты, отчеты об обучении, творческие задания, отзывы преподавателей и другие.
7. Результаты проверки знаний слушателей оформляются протоколом и заносятся в специальную ведомость.
8. По окончании обучения проводится обратная связь: участникам предлагается заполнить бланк опроса по результатам обучения, которые обобщаются и учитываются при разработке новых программ.
9. Процедура оценки результатов обучения специалистов включает:
 - составление отчетов по итогам обучения;
 - оценка результатов обучения;
 - разработка мероприятий по корректировке плана и программ обучения.
10. По окончании обучения слушателям, успешно прошедшим обучение, вручается сертификат (краткосрочные тематические образовательные программы).
11. организационно-методический отдел СРЦН организует формирование и ведение базы данных по обучению специалистов с указанием видов и форм обучения, продолжительности, тематики, стоимости обучения.

7. Финансирование системы обучения

1. Функционирование системы профессионального обучения специалистов обеспечивается по нескольким статьям:
 - расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, предусмотренных в бюджете СРЦН;
 - наличия методической образовательной базы;
 - привлечение внебюджетных средств;
 - привлечения квалифицированных преподавательских кадров
2. Финансирование материально - технического обеспечения процесса обучения осуществляется из средств бюджета, предусмотренных на эти цели.
3. При обучении специалистов за счет бюджетных средств, выделенных Учредителем, порядок и условия их деятельности определяются трудовыми и ученическими договорами.
4. Расходование привлеченных внебюджетных средств на развитие системы обучения осуществляется в соответствии с положением “О расходовании внебюджетных средств”.

10. Ответственность

1. Ответственным за обучение кадров учреждения является директор СРЦН.

2. Ответственными за предоставление информации о потребности в обучении персонала и направлении их на обучение являются руководители учреждений сферы социального развития, что закрепляется приказом Агентства по управлению социальными службами Пермского края.

3. Ответственным за:

- разработку плана обучения кадров;
- образовательных и методических программ;
- нормативных документов;
- планирование и организацию образовательного процесса;
- результативность образовательной деятельности

является руководитель организационно-методического отдела.

4. Учетные копии настоящего Положения рассылаются во все филиалы СРЦН г. Перми и базовые СРЦН Пермского края.