

**Udruženje građana „LIGA 33“ Niš**

Ul.STANOJA GLAVAŠA br.10, Palilula-NIŠ

tel. 018/593-567

PIB 109957278; Matični broj 28226055

žiro-račun: 160-468353-62 Banka INTESA A.D.

*Negujemo humanost, solidarnost, filantropiju, rad, znanje, prave vredosti.*



## **ПЛАНИРАЊЕ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА ЧЛАНОВА УДРУЖЕЊА ЛИГА 33**

### **УВОД**

Приручник за планирање стручног усавршавања и напредовања намењен је члановима Удружења Лига 33, стручним сарадницима и свим осталим заинтересованим лицима.

У савременом друштву, немогуће је бити успешан у обављању било које професије без сталног стручног усавршавања и професионалног развоја. Да бисмо имали компетентне чланове, стручне сараднике и слично, неопходно је да се они континуирано стручно усавршавају и професионално развијају. Професионални развоје је континуирани процес, а стручно усавршавање је његов сасњтавни и обавезни део.

Стручно усавршавање чланова се односи како на усавршавање на личном плану, тако и на усавршавање у оквиру стручне делатности чланова.

За успешан професионални развој чланова и стручних сарадника неопходно је направити добар план на нивоу удружења, али и лични план стручног усавршавања.

Добро испланираним стручним усавршавањем повећава се мотивација за рад, освешћује процес рада, усавршавање се усмерава у жељеном правцу и обезбеђује систематичност и ефикасност стручног усавршавања.

Овај приручник је осмишљен са циљем да помогне члановима и стручним сарадницима за израду личног плана професионалног развоја, али и стручног усавршавања по питању специфичне делатности.

### **СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И НАПРЕДОВАЊЕ ЧЛАНОВА УДРУЖЕЊА ЛИГА 33 И СТРУЧНИХ САРАДНИКА**

Облици стручног усавршавања и напредовање чланова удружења Лига 33 и стручних сарадника дефинишу се следећи облици сталног усавршавања које удружење одобрава по утврђеној процедури

- Програми сталног стручног усавршавања који се остварују извођењем обуке, акредитовани програми као облика целоживотног учења;
- Стручни скупови као што су:
  - Конгреси
  - Сабори, сусрети и дани
  - Конференције
  - Саветовања
  - Округли столови
  - Трибине
  - Радионице

**Udruženje građana „LIGA 33“ Niš**  
UI.STANOJA GLAVAŠA br.10, Palilula-NIŠ  
tel. 018/593-567  
PIB 109957278; Matični broj 28226055  
žiro-račun: 160-468353-62 Banka INTESA A.D.

*Negujemo humanost, solidarnost, filantropiju, rad, znanje, prave vredosti.*



- Летње и зимске школе
- In house тренинзи по разним основама
- Стурчна и студијска путовања и остали облици образовања и стручног усавршавања чланова и стручних сарадника

### **ПРАЋЕЊЕ И ОБАВЕШТАВАЊЕ**

Удружење прати остваривање плана свих облика стручног усавршавања чланова и стручних сарадника, води евиденцију, односно базу података о професионалном статусу и стручном усавршавању чланова. Управни одбор удружења одређује свог члана који прати остваривање стручног усавршавања.

### **ЗНАЧАЈ ПЛАНИРАЊА**

Професионални развој је сложен процес који подразумева стално развијање, компетенција и знања и умења ради квалитетнијег обављања посла и унапређивања развоја самог Удружења али и индивидуе.

Професионални развој је и развој каријере који је неопходан за самоизградњу личности и део је целоживотног учења, а условљен је специфичностима професије, законским одредбама, социо-економским условима, специфичностима и потребама Удружења као и личним потребама и интересовањима. Професионални развој нарочито је битан због друштвене улоге и одговорности чланова, односно потребе за остваривањем квалитетних резултата и постигнућа на више разина.

Стручно усавршавање као стицање нових и усавршавање постојећих компетенција важних за унапређивање стручног рада је саставни део професионалног развоја

Стручно усавршавање је значајно јер омогућава

- Оспособљавање члана за различите професионалне улоге
- Оспособљавање за самостално планирање, реализовање и вредновање рада
- Оспособљавање за иницирање различитих активности
- Активније учешће у унапређивању рада
- Развијање отворености према сталном учењу
- Активно учествовање у процесу целоживотног учења

План стручног усавршавања чланова и стручних сарадника Удружења усклађен је са акционим плановима на годишњем нивоу, али и са развојном стратегијом Удружења.

Са једне стране планирање стручног усавршавања је законска обавеза, а са друге, она је показатељ професионалног и одговорног приступа и настојања да се рад и резултати у Удружењу континуирано унапређују.

Неки од разлога због којих стручном усавршавању треба приступити систематично и одговорно могу да буду

- Обезбеђивање равномерније укључености чланова у стручно усавршавање
- Обезбеђивање реализације разноврсних облика стручног усавршавања
- Давање шансе члановима да на разноврсне начине учествују у стручном усавршавању
- Осигуравање квалитетнијег рада у Удружењу
- Ефикасније коришћење сопствених ресурса и капацитета на свим нивоима

Сваки од ових облика има своје специфичности, позитивне карактеристике и предности али и одређена ограничења. У том смислу, увек је добро да приликом планирања буде заступљено што више различитих облика стручног усавршавања. Коначан избор би требало да се прави у складу са приоритетима и могућностима Удружења и потребама и афинитета појединца.

### **ПРОЦЕС ПЛАНИРАЊА СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА**

Елементи процеса планирања сталног стручног усавршавања су

- Анализа стања у односу на стручно усавршавање
- Израда годишњег личног плана професионалног развоја свих чланова
- Израда годишњег плана стручног усавршавања чланова на нивоу Удружења
- Праћење остваривања стручног усавршавања

Анализа стања у односу на стручно усавршавање

Приликом анализе стања личног плана стручног усавршавања треба узети у обзир

- Самопроцену компетенција
- Потребе и интрересовања усклађене са професијом
- Релевантну документацију
- Досадашње искуство у стручном усавршавању
- Препоруке колега
- Примене добре праксе примере примене научене током стручног усавршавања
- Сагледавање понуде (каталог програма, сајтови домаћих и страних едукатора, удружења и слично)
- Могућност налажења донатора

Да би се идентификовали капацитети као и недостаци, како појединаца тако и установе у велици у вези са стручним усавршавањем и напредовањем, могу да се користе различити приступи и технике. Једна од најчешће коришћених је

### **SWOT АНАЛИЗА**

SWOT анализа је једна од техника које могу да се користе како у Удружењу тако и на личном плану као основа за сагледавање стања и планирање.

Структурирана је тако да се бави идентификовањем снага (енгл.**Strenghts**), слабости (енгл.**Weaknesses**), могућности (енгл.**Opportunities**), и опасности (енгл.**Threats**) и омогућава и обухватга сагледавање ситуације, проблема

Циљ SWOT анализе је да се изврши процена у вези са наведеном структуром где се разматрају и унутрашњи и спољашњи фактори

Структура и компоненте се могу представити следећом схемом

	ПОЗИТИВНО	НЕГАТИВНО
Анализа унутрашњих аспеката	<b>Снаге</b> (појачати)	<b>Слабости</b> (елиминисати)
Анализа спољашњих аспеката	<b>Могућности/шансе</b> (истражити)	<b>Опасности/претње</b> (смањити или избегавати)

Треба имати на уму да је за Удружење односно појединца ова анализа специфична, тако да оно што је код једне индивидуе предност, код друге може бити слабост.

Због чега је значајна ова анализа

Ова анализа би требало да осликава кораке које би требало да се предузму како би се искористиле и ојачале предности, елиминисале слабости, користећи могућности и смањујући опасности. Да би се остварио развој, ставке поменуте под предностима и слабостима требало би да дају довољно смерница да се процени или одлучи које би активности требало реализовати.

SWOT анализа даје детаљан увид у области на које треба обавезно обратити пажњу, а даће вам и основу за план активности. Она омогућава да се :

- усмерите прво на неопходне кораке
- ефикасно искористите ресурсе
- развијете стратегију која се може применити

Сваком аспекту SWOT анализе треба методично систематично прићи и одвојите довољно времена да анализу обавите систематично да би имала вредност.

SWOT анализа је процес који може да обухвати различити обим и дубину.

**Прва фаза** у изради SWOT анализе је процена снаге и слабости самог Удружења/појединца у вези са стручним усавршавањем и напредовањем.

**Друга фаза** је **идентификовање** могућности, тј. шанси и опасности, тј. претњи које Удружење, односно појединац може да користи из окружења, а у вези са стручним усавршавањем и напредовањем.

**Трећа фаза** је дефинисање годишњих циљева појединца/Удружење у стручном усавршавању и напредовању, тј. унапређивању рада Удружења. Појединац наводи знања и вештине којима би желео да овлада у току године. Удружење би требало своје циљеве да усклади са својим приоритетима, снагама и могућностима са једне стране и са друге стране са циљевима појединца.

**Четврта фаза** је израда годишњег плана стручног усавршавања појединца/Удружења. Наиме, на основу годишњих планова појединца израђује се годишњи план усавршавања чланова на нивоу Удружења. Како је план стручног усавршавања добар онолико колико се остварује, у том смислу треба водити рачуна да он буде усклађен са реалним снагама и исказаним потребама појединца и циљевима и могућностима саме установе.

Када се заврши анализа, све што је наведено као снаге, слабости, опасности и могућности треба разврстати по приоритету. То је важно јер покушај да се ради на свим аспектима одједном може резултирати неефикасношћу.

Када располажете свим елементима SWOT анализе можете приступите даљим корацима у изради плана стручног усавршавања.

### **ЛИЧНИ ПЛАН ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА**

За израду овогх плана потребно је објективно сагледати своје компетенције, потребе, интересовања и реалне могућности за остваривање жења и планова

Самопроценом се стиче увид које од компетенција је потребно унапредити имајући у виду карактеристике места на коме се ради.

Када се процењују компетенције, значајно је имати у виду повратне информације добијене од колега, стручних сарадника, председника, као и сопствена постигнућа. У размишљању о сопственом раду може бити од помоћи и упитник за самопроцену.

Анализа јаких страна и слабости у раду омогућава одређивање приоритета и редоследа у стручном усавршавању, односно најбољег начина који одговара аспектима компетенција који треба унапредити

Прикупљени подаци који осликавају постигнућа, професионално искуство, ставове и размишљања чувају се у потрфолију професионалног развоја

Годишњи лични план професионалног развоја се израђује када и план и програм Удружења и његов је саствани део.

**Udruženje građana „LIGA 33“ Niš**

Ul.STANOJA GLAVAŠA br.10, Palilula-NIŠ

tel. 018/593-567

PIB 109957278; Matični broj 28226055

žiro-račun: 160-468353-62 Banka INTESA A.D.

*Negujemo humanost, solidarnost, filantropiju, rad, znanje, prave vredosti.***ПРЕДЛОГ ФОРМУЛАРА ЗА ПИСАЊЕ ЛИЧНОГ ПЛАНА ПРОФЕСИОНАЛНОГ РАЗВОЈА**

Лични план професионалног развоја треба да садржи опште податке о запосленом, компетенције које члан жели да унапреди, планирани облици стручног усавршавања и време остваривања

<b>Име и презиме запосленог</b>	
<b>Назив Удружења</b>	
<b>Радно место</b>	
<b>Последњи завршени ниво образовања</b>	
<b>Звање</b>	
<b>Компетенције које желим да развијем, унапредим у наредној години</b>	

	<b>КОМПЕТЕНЦИЈА КОЈУ ЖЕЛИМ ДА УНАПРЕДИМ</b>	<b>ПЛАНИРАНИ ОБЛИЦИ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА</b>	<b>ПЛАНИРАНО ВРЕМЕ ОСТВАРИВАЊА</b>	<b>ПРИХВАЋЕНО, ОДОБРЕНО</b>
<b>у Удружењу</b>				
<b>ван Удружења</b>				

## Удружење грађана „ЛИГА 33“ Ниш

УЛ.СТАНОЈА ГЛАВАША бр.10, Палилула-НИШ

тел. 018/593-567

PIB 109957278; Матични број 28226055

жи́ро-рачу́н: 160-468353-62 Банка INTESA A.D.

*Negujemo humanost, solidarnost, filantropiju, rad, znanje, prave vredosti.*



### ГОДИШЊИ ПЛАН СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА И НАПРЕДОВАЊА НА НИВОУ УДРУЖЕЊА

Планирање стручног усавршавања на нивоу Удружења

Стручно усавршавање чланова и стручних сарадника

- у складу са потребама и приоритетима Удружења
- приоритетним областима које утврди председник
- на основу сагледавања нивоа развијених свих компетенција за одређене профиле у Удружењу
- исказаних личних планова професионалног развоја чланова и стручних сарадника
- резултата самовредновања и вредновања квалитета Удружења
- извештаја о остварености стандарда постигнућа
- задовољство чланова и других показатеља квалитета учешћа у раду Удружења

Планирање стручног усавршавања на нивоу Удружења требало би да обухвати укључивање чланова у различите облике стручног усавршавања.

Годишњи план стручног усавршавања чланова и стручних сарадника је саставни део годишњег плана рада Удружења, а треба да буде у складу са

- личним плановима професионалног развоја чланова
- резултатима самовредновања и вредновања Удружења
- приоритетима развојног плана Удружења

Шта треба да садржи годишњи план стручног усавршавања

Годишњи план стручног усавршавања требало би да садржи следеће елементе

- основни подаци о запосленима
- компетенције које треба унапредити
- стручно усавршавање у Удружењу и ван Удружења
- стручни органи
- облици стручног усавршавања
- теме

### Информисање запослених о стручном усавршавању и напредовању

Од велике је важности да сви чланови у Удружењу имају правовремене информације које се односе на све аспекте стручног усавршавања. Добро информисање у Удружењу је један од показатеља уважавања и обезбеђује равноправност чланова, подстиче мотивацију и помаже постизање ефикасности у раду. Стога је битно да се изабере начин који ће обезбедити да овај процес тече несметано, на време и тачно. Информисање о различитим облицима стручног

усавршавања може да се организује за чланове Управног одбора, стручних саветника али и осталих заинтересованих лица која нису чланови Удружења.

### **Праћење остварења стручног усавршавања**

Члан или стручни сарадник у поступку самовредновања и планирања свог стручног усавршавања и професионалног развоја примењује стандарде компетенција.

Систематично прати, анализира и вреднује свој рад, развој компетенција, своје напредовање и професионални развој и чува у одређеном облику најважније примере из своје праксе, примере примене научног током стручног усавршавања, лични план професионалног развоја.

Задатак Удружења је да

- прати остваривање плана свих облика стручног усавршавања
- води евиденцију, односно базу података о професионалном статусу и стручном усавршавању
- вреднује утицај стручног усавршавања
- анализира резултате самовредновања спољашњег вредновања рада Удружења у односу на добити стручног усавршавања
- предузима мере за унапређивање компетенција чланова и стручних сарадника према утврђеним потребама
- предузима мере за унапређење компетенција планирањем додатног стручног усавршавања

Евиденцију о стручном усавршавању и професионалном развоју чува Удружење у досијеу члана и стручног сарадника.

### **ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНИРАНОГ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА И НАПРЕДОВАЊА НА НИВОУ УДРУЖЕЊА**

Извештај је важан део у оквиру планирања стручног усавршавања јер даје основу за планирање за наредну годину. Анализом овог извештаја добијају се важни подаци о различитим битним аспектима планирања стручног усавршавања и напредовања чланова и стручних сарадника.

Извештај би требало да садржи одговоре на следећа питања:

1. Да ли су све планиране активности остварене?
2. Које су се измене десиле и због чега?
3. Колики број чланова је био обухваћен стручним усавршавањем?
4. Које облике стручног усавршавања су чланови похађали?
5. Да ли је била остварена заступљеност различитих облика стручног усавршавања?

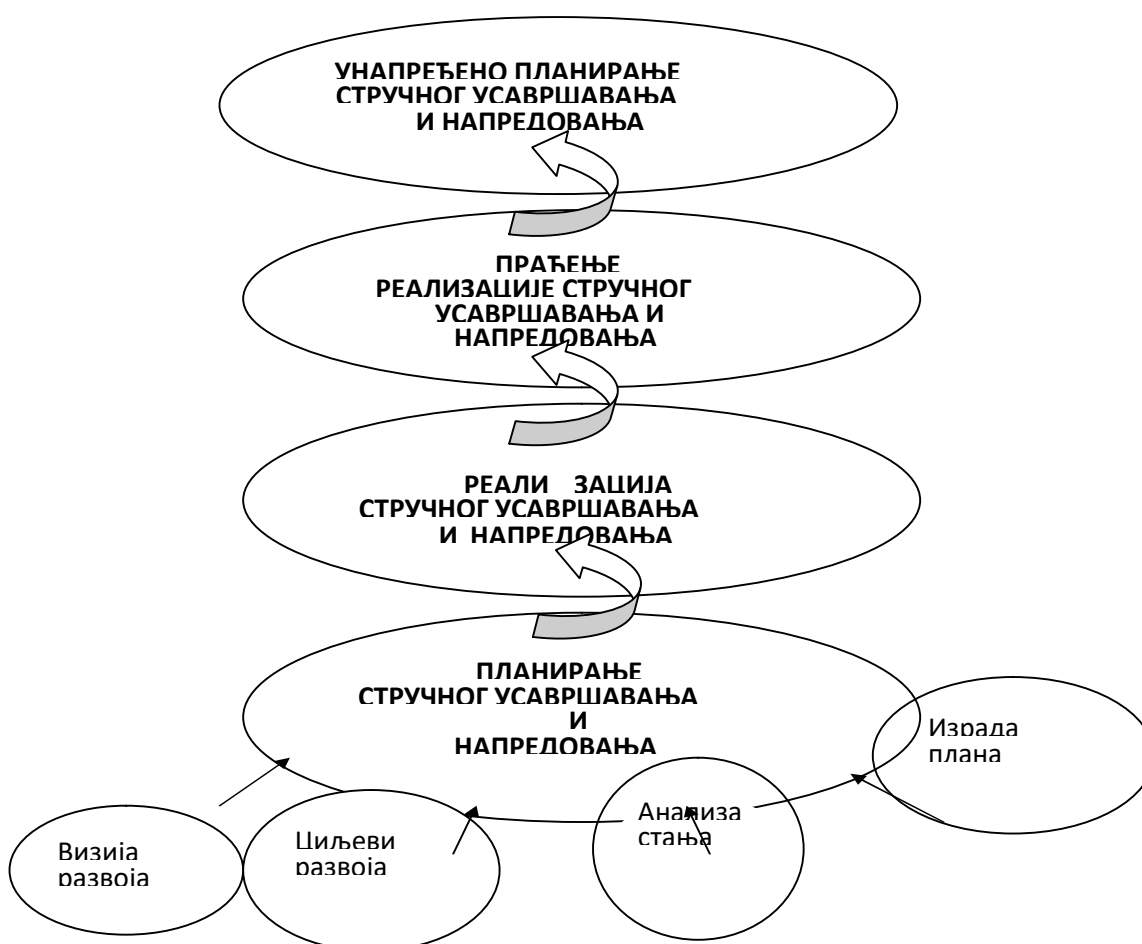


6. Ко од чланова и које звање је стекао током године?

7. Које компетенције су запослени унапеђивали?

У извештају треба унети и друге важне податке за сагледавање стручног усавршавања и напредовања чланова у одређеној установи током године

Планирање стручног усавршавања и напредовања шематски приказ:



**Udruženje građana „LIGA 33“ Niš**  
U1.STANOJA GLAVAŠA br.10, Palilula-NIŠ  
tel. 018/593-567  
PIB 109957278; Matični broj 28226055  
žiro-račun: 160-468353-62 Banka INTESA A.D.

*Negujemo humanost, solidarnost, filantropiju, rad, znanje, prave vredosti.*



**Стручни скупови:**

**Конгрес**

конгрес као организациони облик научног, односно стручног карактера, за најмање 200 стручњака одређеног профила, који почиње пленарном седницом, а рад се одвија у групама на различите теме и завршава се закључцима и препорукама;

**Сабори, сусрети и дани**

сабори, сусрети и дани као традиционални организациони облици са више тема, за најмање 200 стручњака одређеног профила, који почињу пленарним излагањима, а рад се одвија у мањим групама по појединачним темама;

## **Udruženje građana „LIGA 33“ Niš**

Ul.STANOJA GLAVAŠA br.10, Palilula-NIŠ

tel. 018/593-567

PIB 109957278; Matični broj 28226055

žiro-račun: 160-468353-62 Banka INTESA A.D.

*Negujemo humanost, solidarnost, filantropiju, rad, znanje, prave vredosti.*



### **Конференција**

конференција као организациони облик са одређеном широм темом, за најмање 70 учесника, која почиње уводним пленарним излагањем, радом у мањим групама о подтемама и сумирањем и закључивањем у пленарном саставу;

### **Трибина**

трибина као организациони облик са одређеном темом, намењена обавештавању учесника који након уводног излагања стручно расправљају о теми;

### **Саветовање**

саветовање као организациони облик, у вези са темом поводом које је потребно донети неку врсту одлуке, кроз размену искустава, анализу и консултације;

### **Симпозијум**

симпозијум је организациони облик који се састоји од више излагања о теми, а учесници је свеобухватно разматрају из различитих углова;

### **Округли сто**

округли сто као организациони облик који почиње кратким уводом о теми и свеобухватном расправом учесника у разradi дате теме и могућим начинима решавања проблема.

У оквиру конгреса, сабора, сусрета, дана и конференције могу да раде мање групе - трибина, саветовање, симпозијум и округли сто.