

PATVIRTINTA
Fabijoniškių socialinių paslaugų namų
direktoriaus 2026 m. vasario 3 d.
įsakymu Nr. V-8 (1.4)

**BĮ FABIJONIŠKIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ NAMŲ
DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO PLANAS
2026 METAMS**

Kompetencijų augimo ir mokymosi kelrodis

KODĖL MUMS TO REIKIA?

Mūsų darbas keičiasi greičiau nei spėjame prie jo priprasti. Keičiasi paslaugų gavėjų poreikiai, keičiasi teisės aktai, keičiasi visuomenės lūkesčiai ir pati socialinio darbo realybė. Tai, kas vakar veikė puikiai, šiandien jau nebepakankama.

Šis planas gimė todėl, kad vis dažniau susiduriame su klausimais:

- Kaip dirbti su sudėtingesniais ir vis labiau sudėtingėjančiais atvejais, kai senos metodikos nebepadeda? Kai nepadeda tai, kas anksčiau veikdavo.
- Kaip neperdegti darbe, kai emocinis krūvis tik didėja?
- Kaip suspėti su pokyčiais, kai tam trūksta laiko, o kartais – ir aiškių atsakymų?

Šiandien ne visada randame mokymus, kurie iš tiesų atitiktų mūsų realų darbą. Dažna pasiūla – per daug bendra, per daug teorinė arba orientuota „į visus“, bet ne į mus. Norime mokytis ne dėl pažymėjimo, o tam, kad rytoj dirbtume geriau. Norime pereiti nuo atsitiktinių mokymų prie kryptingo augimo. Ir nuo formalaus tobulinimosi prie realaus profesinio stiprinimo.

KĄ NORIME PASIEKTI?

2026 metais norime:

- Kad mokymasis taptų natūralia mūsų darbo dalimi, o ne papildoma našta.
- Kad augtume ne „pagal programą“, o pagal realius savo darbo iššūkius, planus, vizijas.

- Kad kompetencijų stiprinimas padėtų ne tik geriau dirbti, bet ir išlikti šiame darbe – su mažiau perdegimo, daugiau pasitikėjimo ir prasmės.
- Kad organizacija augtų kartu su žmonėmis.

Taip pat norime suderinti dalykus, kurie dažnai sunkiai dera tarpusavyje: teisės aktų reikalavimus, realius darbuotojų poreikius ir gyvą kasdienę praktiką.

SU KOKIA REALYBE SUSIDURIAME?

Šis planas kuriamas suvokiant, kad:

- neturime neribotų finansinių ir laiko resursų;
- ne visada pasiūloje yra kokybiškų, specifinių, mums tikrai tinkančių mokymų;
- darbuotojai yra labai skirtingi – ir vienas formatas netinka visiems;
- darbo krūvis ir intensyvumas dažnai neleidžia sklandžiai ir planingai mokytis, tačiau esame sutarę, kad mokymuisi teikiame pirmenybę.

Todėl ieškosime ne tik mokymų, bet ir kitų būdų mokytis: iš kolegų, iš praktikos, iš refleksijos, iš klaidų, iš supervizijų ir intervizių, iš realių situacijų.

KAIP GIMĖ ŠIS PLANAS?

Planas užaugo iš:

- pokalbių su darbuotojais;
- metinių veiklos vertinimų;
- paslaugų gavėjų apklausų, atsiliepimų, grįžtamojo ryšio;
- supervizijų ir intervizių;
- komandinių diskusijų kiekieną dieną;

Taip pat žiūrėjome:

- kur juda socialinių paslaugų sistema Lietuvoje ir Europoje;
- ko iš mūsų reikalaus artimiausi metai, o ne praeitis;
- ko nepadarėme pernai ir kodėl.

SVARBIAUSIA NUOSTATA: Šis planas nėra akmuo. Jis keisis kartu su realybe. Jei keisis mūsų paslaugų gavėjai, mūsų komanda, mūsų iššūkiai – keisis ir šis planas. Mūsų tikslas ne „įvykdyti planą“. Mūsų tikslas – išlikti stipriais, maistančiais ir augančiais savo darbe.

DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO PLANĄ SUDARĖME VADOVAUDAMIESI ŠIAIS TEISĖS AKTAIS:

- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. vasario 20 d. įsakymas Nr. A1-46 „Dėl socialinės globos normų aprašo patvirtinimo“.
- Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (2006).
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“.
- Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2009 m. gruodžio 30 d. įsakymas Nr. V-1088 „Dėl Slaugos praktikos licencijavimo taisyklių patvirtinimo“.
- Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. V-69 „Dėl privalomųjų pirmosios pagalbos, higienos įgūdžių, alkoholio, narkotinių ir psichotropinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų vartojimo poveikio žmogaus sveikatai mokymų ir atestavimo tvarkos aprašo ir asmenų, kuriems privalomas sveikatos ir (ar) pirmosios pagalbos mokymas, profesijų ir veiklos sričių sąrašo, mokymo programų kodų ir mokymo periodiškumo patvirtinimo“.
- Lietuvos socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodeksas.
- JT darnaus vystymosi darbotvarkė.
- Europos socialinių darbuotojų federacijos ir Tarptautinės socialinio darbo mokyklų asociacijos Pasauliniai socialinių darbuotojų mokymosi ir tobulinimosi standartai.
- Vilniaus miesto savivaldybės strateginis planas.
- Ir kiti teisės aktai.

Planas sudarytas pagal konkrečias darbuotojų pareigybes. Bet kiekvienas darbuotojas turi ir savo asmeninius kompetencijų tobulinimo tikslus, kurie atsispindi metinių veiklos vertinimų išvadose.

MŪSŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMAS PAGAL PAREIGYBES

Skyrius ir pareigybė	Darbuotojų skaičius	Kompetencijų tobulinimo dažnumas	Kompetencijų tobulinimo sritys
Direktorius, direktoriaus pavaduotojas socialiniam darbui	2	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 3 kartai per metus intervizių).	Lyderystės ir organizacijos kultūros vystymo kompetencijų stiprinimas (psichologinio saugumo, besimokančios organizacijos, pokyčių valdymo srityse). Inovacijų diegimo kompetencijų stiprinimas. Nauji socialinio darbo metodai. Supervizija, intervizija. Korupcijos prevencijos e-mokymai
Žmogiškųjų išteklių ir administravimo specialistas	1	1 kartą per metus	Administravimo naujovės, darbo apmokėjimo pokyčiai ir kt. Etika dirbant socialinių paslaugų įstaigoje.
Ūkio dalies vedėjas	1	2-3 kartus per metus	Viešųjų pirkimų vykdymo naujovės, darbo su EcoCost sistema įgūdžių tobulinimas, darbų sauga, priešgaisrinė sauga, civilinė sauga.
Pastatų ir sistemų priežiūros darbuotojas	1	1 kartą per metus	Civilinė sauga, darbo sauga, aplinkos priežiūra, etika dirbant socialinių paslaugų įstaigoje.
Savarankiško gyvenimo namų padalinys			
Padalinio vedėjas	1	4-5 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 3 kartai per metus intervizių).	Su Lietuvos nacionalinio socialinių paslaugų kokybės standarto reikalavimų įgyvendinimo kryptimis susiję mokymai. Socialinio darbo metodai su žmonėmis, patiriančiais benamystę. Trauminėms patirtims jautrus požiūris. Supervizija, intervizija.
Socialinis darbuotojas	1	4-5 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 3 kartai per metus intervizių).	Socialinio darbo metodai su žmonėmis, patiriančiais benamystę. Trauminėms patirtims jautrus požiūris. Supervizija, intervizija.
Individualios priežiūros darbuotojai	6	4-5 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų)	Darbas su nemotyvuotais asmenimis Socialinių paslaugų srities darbuotojų etikos kodekso įgyvendinimas praktikoje Higienos, švaros, dezinfekcijos reikalavimai ir jų įgyvendinimas socialinių paslaugų įstaigose. Intervizijos.

Skirius ir pareigybė	Darbuotojų skaičius	Kompetencijų tobulinimo dažnumas	Kompetencijų tobulinimo sritys
Bendrosios praktikos slaugytojai	4	1-2 kartus per metus	Užkrečiamųjų ligų ir parazitinių infekcijų prevencija ir valdymas Higienos, švaros, dezinfekcijos reikalavimai ir jų įgyvendinimas socialinių paslaugų įstaigose.
Ergoterapeutas	1	1-2 kartus per metus	Ergoterapijos srities naujovės
Psichologas	1	2-3 kartus per metus	Psichologo darbo galimybės su pažeidžiamais ir socialinę atskirtį patiriančiais vyresnio amžiaus žmonėmis. Psichologo intervencijos dirbant su priklausomybių turinčiais asmenimis bei efektyvus komandinis ir tarpdisciplininis bendradarbiavimas. Metaforinių asociatyvinių kortelių ir istorijų pasakojimo metodų taikymas dirbant su demenciją patiriančiais žmonėmis.
Dienos socialinės globos padalinys			
Padalinio vedėjas	1	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 4 kartai per metus intervizijų).	Kompetencijų, padedančių stiprinti komandos atsparumą nenumatytiems atvejams ir krizėms, stiprinimas. Efektyvios komunikacijos, deleguojant užduotis ir suteikiant grįžtamąjį ryšį, darbuotojų motyvavimo kompetencijų stiprinimas. Individualios arba grupinės supervizijos. Socialinių darbuotojų intervizijos.
Vyriausiasis socialinis darbuotojas ir socialinis darbuotojai	2	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 4 kartai per metus intervizijų).	Mentorystės ir lyderystės kompetencijų stiprinimas. Efektyvios komunikacijos ir komandos sutelktumo kompetencijų stiprinimas. Užsienio šalių praktika, taikant inovatyvius socialinių paslaugų organizavimo ir teikimo metodus asmenims patiriantiems Alzheimerį ar kitą demencijos formą. Individualios arba grupinės supervizijos. Socialinių darbuotojų intervizijos.
Individualios priežiūros darbuotojai	13	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 4 kartai per metus supervizijų).	Komandinio darbo ir efektyvios tarpusavio komunikacijos kompetencijų tobulinimas. Psichologinio atsparumo darbinėms krizėms, streso įveikos įgūdžių stiprinimas. 160 akad. val trukmės individualios priežiūros darbuotojų mokymai, privalomi pagal naujai įsigaliojusį Socialinių paslaugų įstatymą. Intervizijos.

Skirius ir pareigybė	Darbuotojų skaičius	Kompetencijų tobulinimo dažnumas	Kompetencijų tobulinimo sritys
Bendrosios praktikos slaugytojas	1	1-2 kartus per metus	Efektyvios komunikacijos, gerinant komandinį darbą, kompetencijų tobulinimas. Inovacijų diegimo slaugos srityje ir teikiant socialinės globos paslaugas asmenims, patiriantiems Alzheimerį ar kitą demencijos formą, praktikos. Pirmosios pagalbos teikimo žinių atnaujinimas.
Užimtumo specialistai	2	2-4 kartus per metus	Atsparumo darbinėms krizėms įgūdžių stiprinimas. Inovatyvių užimtumo metodų asmenims, patiriantiems Alzheimerį ar kitą demencijos formą, diegimo praktikos. Užimtumo programų rengimo įgūdžių tobulinimas. Ižanginiai 40 akad. val. užimtumo specialistų mokymai, privalomi pagal naujai įsigaliojusį Socialinių paslaugų įstatymą.
Psichiatras	1	1-2 kartus per metus	Asmenų, patiriančių Alzheimerio ligą ar kitą demencijos formą, psichikos sveikatos priežiūros naujovės. Demencijos prevencijos naujovės.
Visi darbuotojai			
	41	3-5 kartai per metus	Darbų saugos, civilinės saugos, priešgaisrinės saugos mokymai
	41	Kas 5 metus	Privalomojo pirmosios pagalbos mokymo tęstinė programa (PT)
	41	1 kartą per 3 metus ir prieš pradedant dirbti	Smurto darbe prevencijos mokymai
	41	Visiems darbuotojams ir prieš pradedant dirbti	Mobilizacijos ir pilietinio pasipriešinimo mokymai
	41	1 kartą per metus	Krovinių tvarkymo rankomis mokymai
	-	Prieš pradedant dirbti	Privalomojo pirmosios pagalbos mokymo pagrindinė programa (PP), privalomojo higienos įgūdžių mokymo bendroji programa (HB), privalomojo higienos įgūdžių mokymo specialioji programa (H2), ir kitos privalomo mokymo programos pagal konkrečią darbuotojo pareigybę

KITOS KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO FORMOS

Priemonė	Vykdytojai	Laikotarpis	Laukiami rezultatai
Informacijos apie kompetencijų tobulinimo renginius sekimas, pasidalinimas el.paštu ir kitomis priemonėmis	Padalinių vadovai, direktoriaus pavaduotojas socialiniam darbui, visi darbuotojai	Visus metus	Darbuotojai žinos apie artėjančius kompetencijų tobulinimo renginius ir galės į juos registruotis.
Supažindinimas su naujausia metodine medžiaga, metodais, teisės aktais, moksliniais tyrimais, straipsniais ir pan. Esant poreikiui – naujovių aptarimas komandoje.	Padalinių vadovai, direktoriaus pavaduotojas socialiniam darbui, visi darbuotojai	Visus metus	Darbuotojai žinos ir galės naudotis savo darbe naujausia metodine medžiaga, teisės aktais, tyrimais. Naujovės bus aptartos ir reflektuojamos komandoje, bus aiškiai pasiskirstytos atsakomybės jas įgyvendinant.
Darbuotojų vedamos atviros paskaitos, mokymai, pranešimai, dalyvavimas konferencijose, renginiuose	Visi darbuotojai	Visus metus	Darbuotojai galės skleisti turimą gerą patirtį, demonstruos savo profesionalumą, meistrystę ir tobulės patys. Gerės įstaigos įvaizdis, didės autoritetas, pripažinimas. Siekiame, kad bent 3 darbuotojai per metus paskaitytų pranešimą, surengtų mokymus, atviras paskaitas bendruomenei, kitiems specialistams.
Darbuotojų rengiama šviečiamoji, edukacinė ir metodinė medžiaga	Visi darbuotojai	Visus metus	Visi darbuotojai skatinami demonstruoti savo profesinę meistrystę rengdami ir sklisdami šviečiamąją, edukacinę, metodinę medžiagą savo kompetencijų srityje. Siekiame, kad bent 3 darbuotojai per metus parengtų bendruomenei ar kitiems specialistams skirtos metodinės, šviečiamosios medžiagos.
Darbuotojų dalinimasis gerąja patirtimi tarpusavyje ir su kitais specialistais.	Padalinių vadovai, direktoriaus pavaduotojas socialiniam darbui, visi darbuotojai	Visus metus	Darbuotojai pasidalins gerąja patirtimi, kuri padės jiems ar kitiems specialistams tobulėti, išbandyti naujus darbo metodus. Siekiame per metus bent 3 kartus išvykti į gerosios patirties vizitus ir bent 3 kartus priimti kolegas iš kitų organizacijų. Naudosimės www.pktc.lt esančiu gerosios patirties žemėlapiu. Darbuotojai tikslinių susirinkimų metu pasidalins gerąja patirtimi ir idėjomis, įgytomis mokymų ar savišvietos metu – bent kartą per ketvirtį.

Priemonė	Vykdytojai	Laikotarpis	Laukiami rezultatai
Atvirų durų dienų rengimas	Padalinių vadovai, direktoriaus pavadootojas socialiniam darbui	2 kartus per metus	Įstaiga bus atvira, žinoma ir prieinama bendruomenei. Į atvirų durų dienas kviesdami vis kitus bendruomenės žmones ir specialistus tapsime gerai žinoma bendruomenės dalimi.
Metodinė pagalba naujiems ir naujai pradėjusiems dirbti kolegoms	Padalinių vadovai	Visus metus	Nauji darbuotojai sėkmingai adaptuosis įstaigoje ir liks čia dirbti po bandomojo laikotarpio.

Suderinta: _____
(Darbo tarybos atstovo vardas, pavardė, parašas)