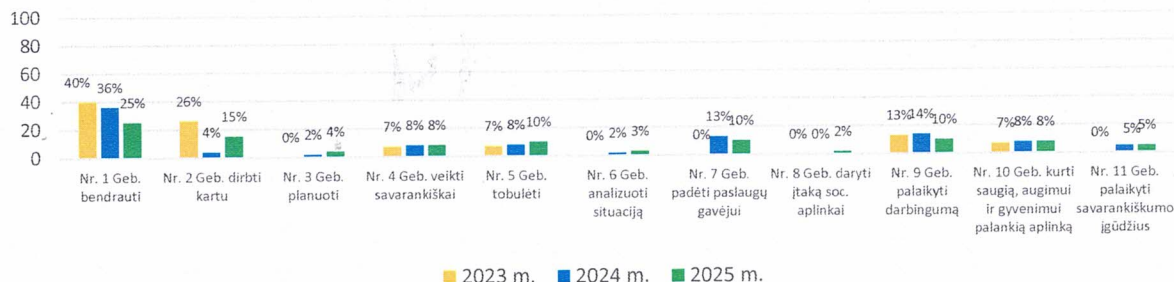


1. NUOLATINIO MOKYMOSI IR TOBULĖJIMO REZULTATAI (Apibendrinta 2026-02-20)

EQUASS sistemos 9 kriterijus	Socialinių paslaugų teikėjas taiko personalo kvalifikacijos kėlimo priemones remdamasis asmeniniu ugdymosi, nuolatinio mokymosi ir tobulėjimo planu.
Rodiklis	2023-2025 m. stipriausių ir silpniausių darbuotojų kompetencijų palyginimas.

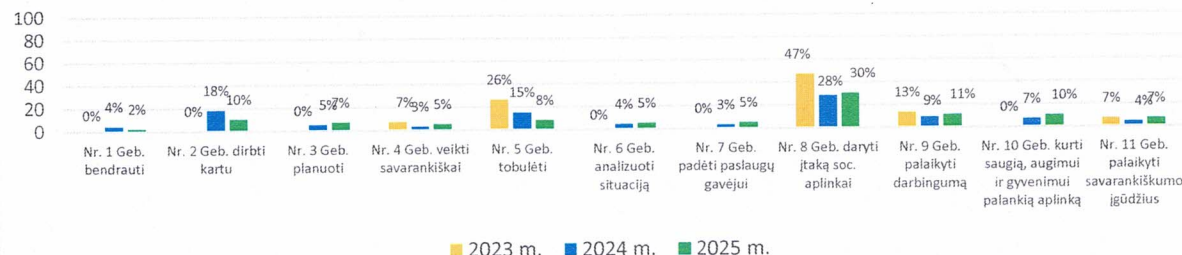
Stipriausių kompetencijų procentinis pasiskirstymas 2023 - 2025 m.



Vertinimui duomenys imti iš dienos centro (toliau – DC) darbuotojų kompetencijų įsivertinimo, atlikto 2023-2025 m. gruodžio mėnesį, ir darbuotojų metinių pokalbių, skirtų aptarti individualiai darbuotojo pasiektus veiklos rezultatus. Jų metu darbuotojai įvardino savo stipriausias bei silpniausias (tobulintinas) kompetencijas.

2025 m., lyginant su ankstesnių metų rezultatais, darbuotojai rinkosi daugiausia kompetencijų, kurios jų nuomone, buvo stipriausios. Didžioji dalis darbuotojų (25 %) savo stipriausiomis kompetencijomis įvardino *gebėjimą bendrauti* (25 %) ir *gebėjimą dirbti kartu* (15 %). 2025 m. stebima gerėjanti tendencija, kad daugiau darbuotojų stipriausiomis savo kompetencijomis įvardino *gebėjimą palaikyti darbingumą* (10 %), *gebėjimą tobulėti* (10 %). Didesnė dalis pagerino savo gebėjimus *planuoti* ir *analizuoti situaciją* (lyginant su 2023 metais pakilo 2-3 %).

Silpniausių kompetencijų procentinis pasiskirstymas 2023 - 2025 m.



2025 m. pasikartoję tendencija, kad didžioji dalis (30 %) darbuotojų savo silpniausia kompetenciją įvardina *gebėjimą daryti įtaką socialinei aplinkai*. Nepaisant to, kai kurie darbuotojai (2 %) šioje srityje jautėsi stipriau.

Lyginant su 2024 m. rezultatais, 2025 m. sumažėjo dalis darbuotojų, kurie, kaip silpniausią savo kompetenciją, įvardino *gebėjimą dirbti kartu* (10 %). Šį rezultatą galėjo įtakoti 2025 m. DC organizuotos visų komandos narių intervizijos ir supervizijos, mokymai nukreipti į komandinio darbo stiprinimą, profesinio perdegimo mažinimą. DC buvo suformuota nauja specialistų komanda, kurioje dauguma jos narių tikėjo savo gebėjimu dirbti kartu, uoliai mokėsi komandinio darbo įgūdžių, noriai reflektavo profesinę patirtį.

2025 m. didžioji dalis DC darbuotojų mokymų temų buvo susiję su darbuotojų savęs pažinimo, paslaugų gavėjų įgalinimo, efektyvios pagalbos įgūdžių ir gebėjimų palaikyti darbingumą ugdymu. Ši tendencija stebima ir darbuotojų atsakymuose apie patobulintas kompetencijas. Dauguma jų mano, jog 2025 m. labiausiai patobulino savo kompetencijas susijusias su gebėjimu *efektyviau spręsti tarpusavio konfliktus*, *planuoti savo darbą* ir *pagalbą paslaugų gavėjams*, *ugdyti gebėjimą dirbti su įvairiais žmonėmis ir įvairiomis sąlygomis*.

2025 m. darbuotojai dažniausiai įvardino, kad 2026 m. nori mokytis labiau *palaikyti paslaugų gavėjų savarankiškumą* bei *kurti saugią aplinką*.

Siekiant gerinti darbuotojų nuolatinį mokymąsi ir tobulėjimą numatomos **priemonės**:

- atsižvelgiant į darbuotojų tobulintinų kompetencijų poreikį, kvalifikacijos tobulinimo plane 2026 metams mokymų temos labiau susietos su paslaugų gavėjų įgalinimo, tarpinstitucinio bendradarbiavimo, kūrybiškumo ir projektinių veiklų įgyvendinimo kompetencijų stiprinimu. Už priemonės įgyvendinimą atsakinga direktorės pavaduotoja socialiniam darbui M. Maniūšytė;

- 2025 m. darbuotojų kompetencijų vertinimo rezultatus aptarti darbuotojų susirinkimų metu, išsiaiškinti pagrindinius trukdžius mokymų metu įgytų kompetencijų pritaikymui praktinėje veikloje. Už priemonės įgyvendinimą atsakinga DC padalinio vedėja E. Jankauskienė.