

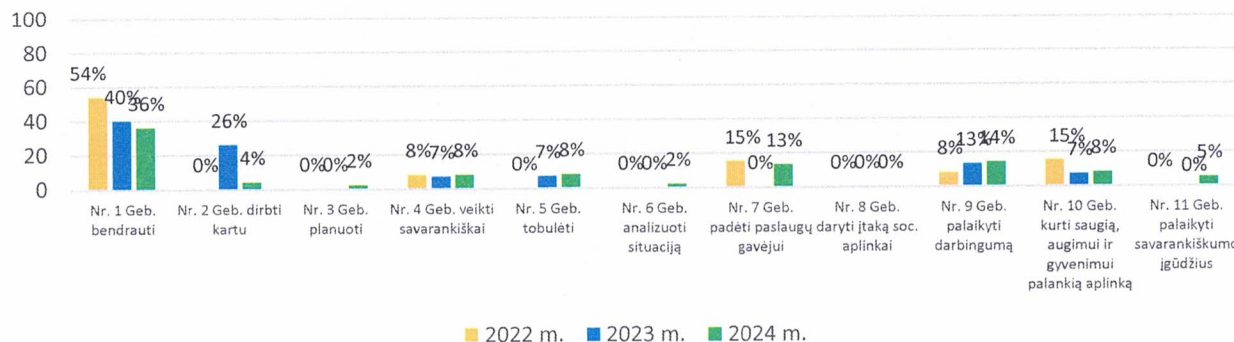


1. NUOLATINIO MOKYMOSI IR TOBULĖJIMO REZULTATAI

(Apibendrinta 2025-02-20)

EQUASS sistemos 9 kriterijus	Socialinių paslaugų teikėjas taiko personalo kvalifikacijos kėlimo priemones remdamasis asmeniniu ugdymosi, nuolatinio mokymosi ir tobulėjimo planu.
Rodiklis	2022-2024 m. stipriausių ir silpniausių darbuotojų kompetencijų palyginimas.

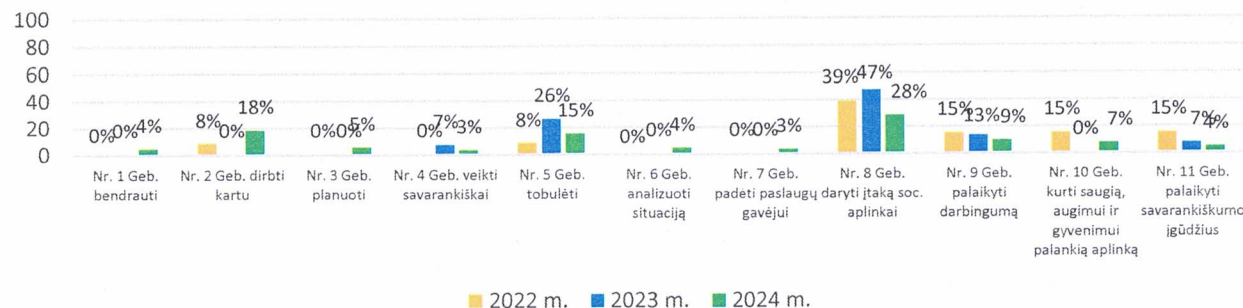
Stipriausių kompetencijų procentinis pasiskirstymas 2022 - 2024 m.



Vertinimui duomenys imti iš dienos centro (toliau – DC) darbuotojų kompetencijų išvertinimo, atlikto 2022-2024 m. lapkričio-gruodžio mėnesiais, ir darbuotojų metinių pokalbių, skirtų aptarti individualiai darbuotojo pasiektus veiklos rezultatus. Jų metu darbuotojai taip pat įvardino savo stipriausias bei silpniausias (tobulintinas) kompetencijas.

2024 m., lyginant su ankstesnių metų rezultatais, darbuotojai rinkosi daugiau kompetencijų, kurios jų nuomone, buvo stipriausios. Didžioji dalis darbuotojų (36 %) savo stipriausia kompetencija vis dar įvardino *gebėjimą bendrauti*. 2024 m. stebima gerėjanti tendencija, kad daugiau darbuotojų stipriausiomis savo kompetencijomis įvardino *gebėjimą palaikyti darbingumą* (14 %), *padėti paslaugų gavėjams* (13 %), dalis pagerino savo gebėjimą planuoti ir analizuoti situaciją (lyginant su ankstesniais metais pakilo 2%), daug geriau įvertino savo gebėjimus *palaikyti paslaugų gavėjų savarankiškumo įgūdžius* (lyginant su ankstesniais metais pakilo 5%). Likę darbuotojai stipriausiomis savo kompetencijomis įvardino *gebėjimą kurti saugią ir palankią aplinką* (8 %), *gebėjimą veikti savarankiškai* (8 %) ir *gebėjimą tobulėti* (8 %).

Silpniausių kompetencijų procentinis pasiskirstymas 2022 - 2024 m.



2024 m. išliko tendencija, kad didžioji dalis (28 %) darbuotojų savo silpniausia kompetenciją įvardina *gebėjimą daryti įtaką socialinei aplinkai*. 2024 m. padidėjo dalis darbuotojų, kurie, kaip silpniausią savo kompetenciją, įvardino *gebėjimą dirbti kartu* (18 %), nors 2023 m. 26 % darbuotojų šią kompetenciją įvardino stipriausia. Šį rezultatą galėjo įtakoti 2024 m. DC vykusi darbuotojų kaita. Formavosi nauja komanda, galbūt, ne visi jos nariai tikėjo savo gebėjimu dirbti kartu, jiems trūko komandinio darbo įgūdžių.

2024 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 2024 m. labiausiai patobulino savo kompetencijas susijusias su *gebėjimu palaikyti paslaugų gavėjų savarankiškumo įgūdžius*, *padėti paslaugų gavėjams*, *veikti savarankiškai* ir *palaikyti darbingumą*. 2024 m. darbuotojai dažniausiai įvardino, kad 2025 m. nori mokytis *efektyviau spręsti tarpusavio konfliktus*, *planuoti savo darbą ir pagalbą paslaugų gavėjams*, *ugdyti gebėjimą dirbti su įvairiais žmonėmis ir įvairiomis sąlygomis*, *tobulinti darbo komandoje įgūdžius*.

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

- atsižvelgiant į darbuotojų tobulintinų kompetencijų poreikį, kvalifikacijos tobulinimo plane 2025 metams mokymų temos labiau susietos su darbuotojų tarpusavio bendradarbiavimo, komandinio darbo ir socialinės sąveikos kompetencijų stiprinimu. Už priemonės įgyvendinimą atsakinga direktorės pavaduotoja socialiniam darbui M. Maniūšytė;

- 2024 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.