

**BĮ FABIJONIŠKIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ NAMŲ  
DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO PLANAS  
2025 METAMS**

**KO MES SIEKIAME ŠIUO PLANU?**

- Kad kompetencijų tobulinimas būtų suprantamas ir planuojamas sistemiškai, o ne chaotiškai.
- Kad kompetencijų tobulinimas atitiktų darbuotojų lūkesčius, skatintų užsiimti savišvieta, nuolat mokytis ir tobulėti.
- Kad kompetencijų tobulinimas prisidėtų prie įstaigos vizijos, misijos, ją atitiktų ir išpildytų.
- Kad tobulinant kompetencijas mes atsižvelgtume į teisės aktuose mums keliamus reikalavimus, rekomendacijas, strategines Lietuvos, Europos ir pasaulines kryptis mūsų veiklai ir profesijai.
- Kad kompetencijų tobulinimas atitiktų ateities darbo rinkoje reikalingas kompetencijas.
- Kad kompetencijų tobulinimas būtų grįstas gerąja Lietuvos ir užsienio kolegų patirtimi.
- Kad šių metų kompetencijų tobulinimo planas būtų geresnis, tikslingesnis, tobulesnis nei pernykštis.
- Kad kompetencijų tobulinimas būtų įdomus, kūrybiškas ir motyvuojantis!

**KAIP MES SUDARĖME ŠĮ PLANĄ?**

- Kalbėjome su darbuotojais, klausėme kokios kompetencijos jiems svarbios ir reikalingos. Viską apibendrinome ir išskyrėme svarbiausias kompetencijas metinių veiklos vertinimo pokalbių metu. Dienos centre vyko papildomas darbuotojų anketavimas kompetencijų tobulinimo klausimais, kurio rezultatus taip pat įdėjome į šį planą.
- Analizavome savo darbo praktikoje reikalingas kompetencijas intervizių, supervizių, komandinių susirinkimų metu.
- Analizavome Lietuvos ir užsienio šalių teisės aktus, juose nustatytus reikalavimus, rekomendacijas, strategines kryptis mūsų veiklai.
- Aptarėme praeitų metų kompetencijų tobulinimo planą, įvertindami kaip jis padėjo mums siekti užsibrėžtų profesinių, veiklos tikslų, misijos, vizijos.
- Aptarėme gerosios patirties vizitus pas kolegas ir jų metu padarytas išvagas dėl kompetencijų tobulinimo.
- Skaitėme ateities mūsų profesijos ir darbo rinkos prognozes, kad geriau suprastume kokių kompetencijų reikės ateinančiais metais.
- Aptarėme, kad mes turime tobulėti ir šis planas gali keistis, atsižvelgiant į kylančius iššūkius mūsų veikloje, naujus reikalavimus ar mūsų pačių pasikeitusį požiūrį bei lūkesčius.

- Vertiname kiekvieno darbuotojo individualius kompetencijų tobulinimo poreikius, pageidavimus ir maksimaliai siekiame juos išpildyti, jei tai įmanoma.

#### **DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO PLANĄ SUDARĖMĖ 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.

## MŪSŲ KOMPETENCIJŲ TOBULINIMAS PAGAL PAREIGYBES

Skirius 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 įgūdžių tobulinimas: efektyvus komandos valdymas ir motyvavimas, ypač sprendžiant konfliktines situacijas ir skatinant darbuotojų gerovę. Kokybės užtikrinimas ir nuolatinis paslaugų gerinimas pagal standartus bei gerąsias praktikas socialinių paslaugų srityje. Naujausi teisės aktai ir jų įtaka įstaigos teikiamoms paslaugoms: kaip užtikrinti, kad įstaiga atitiktų visus teisinius reikalavimus ir reguliavimus. Supervizija, intervizija.
Žmogiškųjų išteklių ir administravimo specialistas	1	2-3 kartus per metus	Personalo pritraukimo strategijos: kaip pritraukti ir išlaikyti geriausius darbuotojus. Naujausi teisės aktai ir jų įtaka įstaigos žmogiškiesiems ištekliams: kaip užtikrinti, kad įstaiga atitiktų visus teisinius reikalavimus ir reguliavimus.
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, emocinio intelekto tobulinimas.
<b>Savarankiško gyvenimo namų padalinys</b>			
Padalinio vedėjas	1	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 3 kartai per metus intervizių).	Produktyvus darbo laiko planavimas ir veiklos prioritetų nustatymas. Vyresnio amžiaus žmonėms draugiškų žaliųjų erdvių kūrimo ir veiklų jose planavimo mokymai. Supervizija, intervizija.
Socialinis darbuotojas	1	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 3 kartai per metus intervizių).	Kultūrinė kompetencija ir įvairovės valdymas: kaip dirbti su žmonėmis, priklausančiais skirtingoms kultūroms, tautybėms, tikėjimams, socialinėms grupėms. Įvairių socialinio darbo metodų išmokymas ar patobulinimas. Supervizija, intervizija.
Individualios priežiūros darbuotojai	6	4-5 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų)	Darbas su žmonėmis, patyrusiais psichologines traumas (pvz., smurtą, prievartą, karą). Emocinis intelektas ir savireguliacija, profesinių ir asmeninių ribų išlaikymas, emocinio balanso sudėtingose situacijose išlaikymas.

Skirius ir pareigybė	Darbuotojų skaičius	Kompetencijų tobulinimo dažnumas	Kompetencijų tobulinimo sritys
Bendrosios praktikos slaugytojai	4	1-2 kartus per metus	Streso ir emocinės įtampos valdymas darbo aplinkoje, pirmosios pagalbos teikimo žinių atnaujinimas.
Ergoterapeutas	1	1-2 kartus per metus	Ergoterapijos srities naujovės ir pan.
Psichologas	1	4-5 kartus per metus	Psichologinės pagalbos galimybės neurodegeneracinių sutrikimų turintiems asmenims ir jų artimiesiems, vyresnio amžiaus žmonių emocinės savijautos gerinimo galimybės taikant meno terapijos metodus, konfliktinių situacijų, streso valdymas ir pan.
<b>Dienos socialinės globos padalinys</b>			
Padalinio vedėjas	1	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 4 kartai per metus intervizijų).	Inovatyvių vadovavimo komandai metodų taikymas, kompetencijų, padedančių stiprinti organizacijos atsparumą nenumatytiems atvejams ir krizėms, stiprinimas, užsienio šalių praktika, teikiant inovatyvias socialinės globos paslaugas, taikant inovatyvius socialinių paslaugų organizavimo ir teikimo metodus, individualios arba grupinės supervizijos, socialinių darbuotojų intervizijos.
Vyriausiasis socialinis darbuotojas, socialiniai darbuotojai	2	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 8 akad. val. supervizijų, 4 kartai per metus intervizijų).	Atsparumo darbinėms krizėms įgūdžių stiprinimas, mentorystė, efektyvus asmenų, patiriančių Alzheimerio ligą ar kitą demencijos formą, poreikių atpažinimas ir jų gyvenimo kokybės gerinimas taikant EQUALL metodo rekomendacijas, inovacijų diegimo praktikos vyresnio amžiaus asmenų užimtumo programose, užsienio šalių praktika, teikiant inovatyvias socialinės globos paslaugas, taikant inovatyvius socialinių paslaugų organizavimo ir teikimo metodus, individualios arba grupinės supervizijos, socialinių darbuotojų intervizijos.
Individualios priežiūros darbuotojai	14	4-6 kartus per metus (ne mažiau kaip 16 akad. val. mokymų, 4 kartai per metus supervizijų).	Efektyvus asmenų, patiriančių Alzheimerio ligą ar kitą demencijos formą, poreikių atpažinimas ir jų gyvenimo kokybės gerinimas taikant EQUALL metodo rekomendacijas, kompiuterinio raštingumo kompetencijų stiprinimas, 160 akad. val trukmės individualios priežiūros darbuotojų mokymai, privalomi pagal naujai įsigaliojusį Socialinių paslaugų įstatymą, pirmosios pagalbos teikimo ir higienos įgūdžių atnaujinimas, grupės supervizija.

Skirius ir pareigybė	Darbuotojų skaičius	Kompetencijų tobulinimo dažnumas	Kompetencijų tobulinimo sritys
Bendrosios praktikos slaugytojas	1	1-2 kartus per metus	Asmenų, patiriančių Alzheimerio ligą ar kitą demencijos formą, slaugos naujovės, vidinės komunikacijos įgūdžių, siekiant efektyvesnio komandinio darbo, tobulinimas, inovacijų diegimo slaugos srityje praktikos, kompiuterinio raštingumo kompetencijų stiprinimas.
Užimtumo specialistas	2	2-4 kartus per metus	Inovatyvių, sensorinių priemonių asmenų, patiriančių Alzheimerio ligą ar kitą demencijos formą, užimtume diegimo praktikos, užimtumo programų rengimo įgūdžių tobulinimas, komandinio darbo įgūdžių tobulinimas, kompiuterinio raštingumo kompetencijų stiprinimas, įžanginiai 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, geriatrijos žinių ir jų praktinio pritaikymo kompetencijų tobulinimas.
<b>Visi darbuotojai</b>			
	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	2025 metais visiems darbuotojams ir prieš pradedant dirbti	Mobilizacijos ir pilietinio pasipriešinimo mokymai
	5	2025 metais	Padalinių vedėjams skirti atsparumo korupcijai 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 <a href="http://www.pktc.lt">www.pktc.lt</a> 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.