

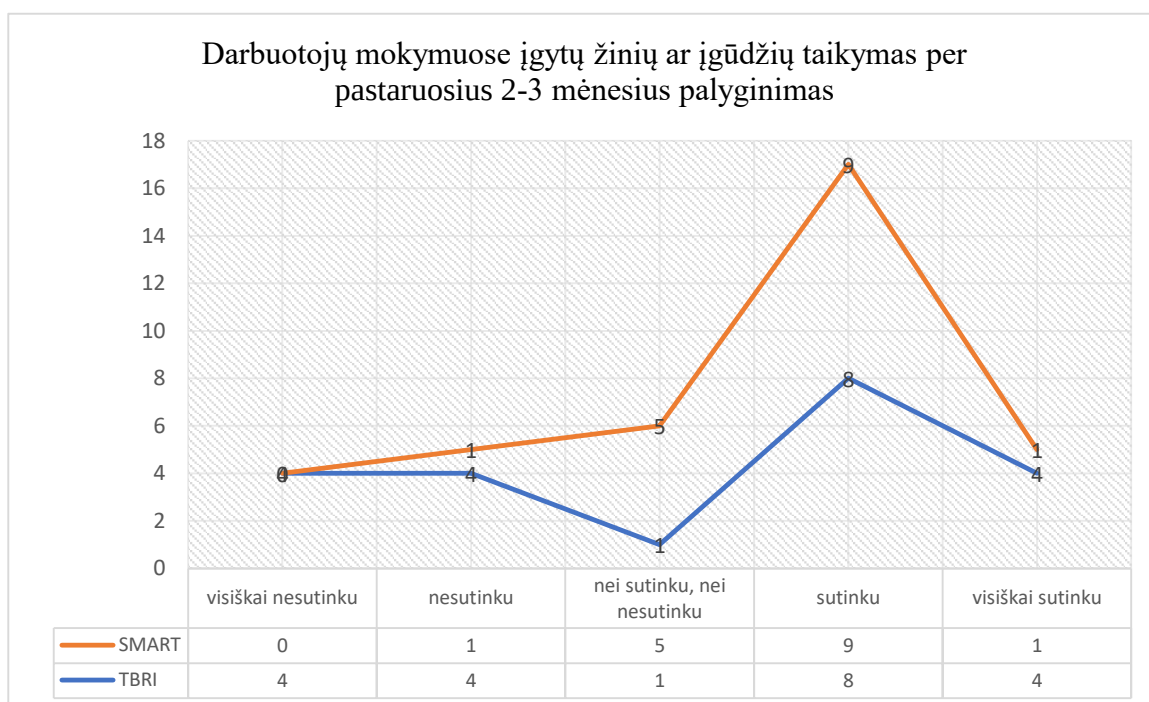
ANYKŠČIŲ RAJONO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ DALYVAVUSIŲ SMART IR TBRI MOKYMUOSE APKLAUSŲ REZULTATŲ PALYGINIMAS

2026 m. gegužės–birželio mėn. Centro struktūrinių padalinių socialiniai darbuotojai (16) ir individualios priežiūros darbuotojas (1) dalyvavo Europos Sąjungos fondų lėšomis finansuojamuose SMART ir TBRI mokymuose, skirtuose socialinių paslaugų įstaigų darbuotojams, tiesiogiai teikiantiems socialines paslaugas.

Praėjus 2–3 mėnesiams po mokymų buvo atlikta internetinė darbuotojų apklausa, kurios tikslas – įvertinti mokymų metu įgytų žinių ir įgūdžių pritaikomumą praktinėje veikloje bei mokymų poveikį darbuotojų profesinei veiklai. Apklausos metu buvo vertinama, ar darbuotojai taiko įgytas žinias ir įgūdžius darbe, ar įstaigoje sudarytos sąlygos juos taikyti, ar mokymai padėjo spręsti konkrečias darbo situacijas, sustiprino pasitikėjimą priimant sprendimus ir savo profesionalumu, prisidėjo prie socialinių paslaugų kokybės, sumažino klaidų bei neaiškumų darbe ir paskatino darbuotojus toliau tobulėti.

Toliau pateikiamas SMART ir TBRI mokymų dalyvių apklausų rezultatų palyginimas, siekiant nustatyti mokymų poveikio panašumus ir skirtumus.

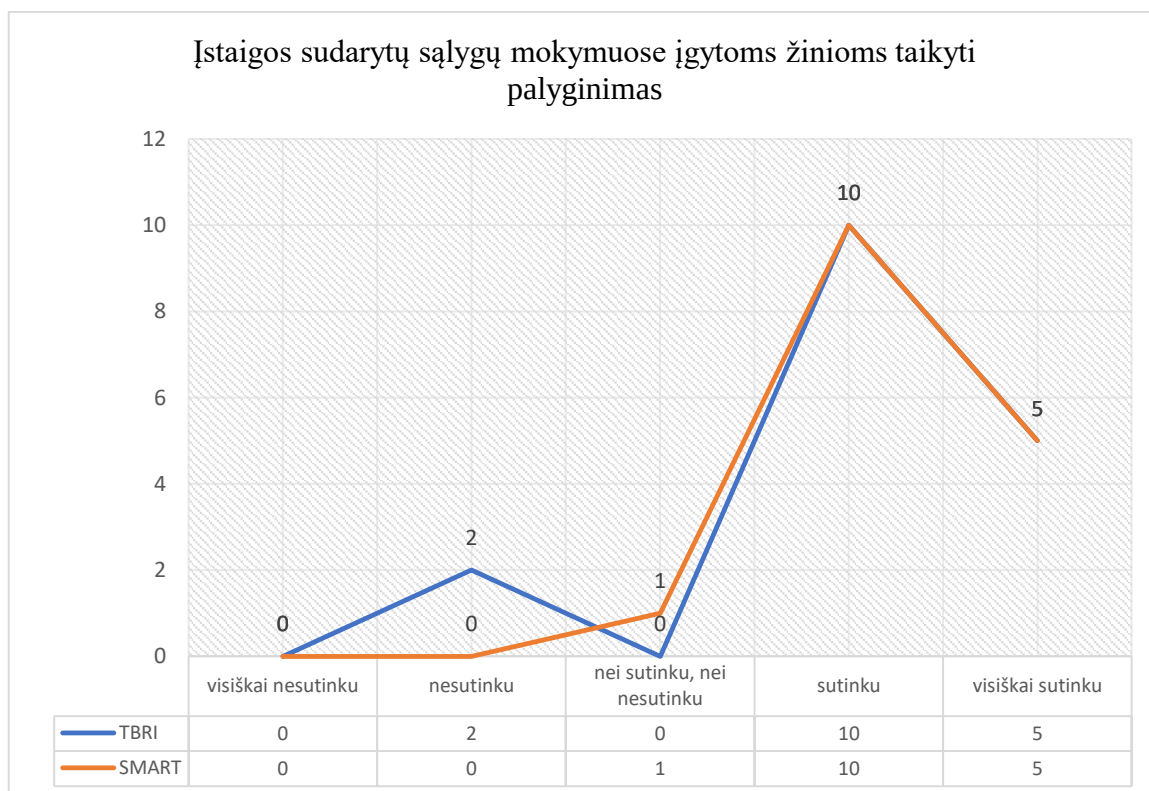
1 pav.



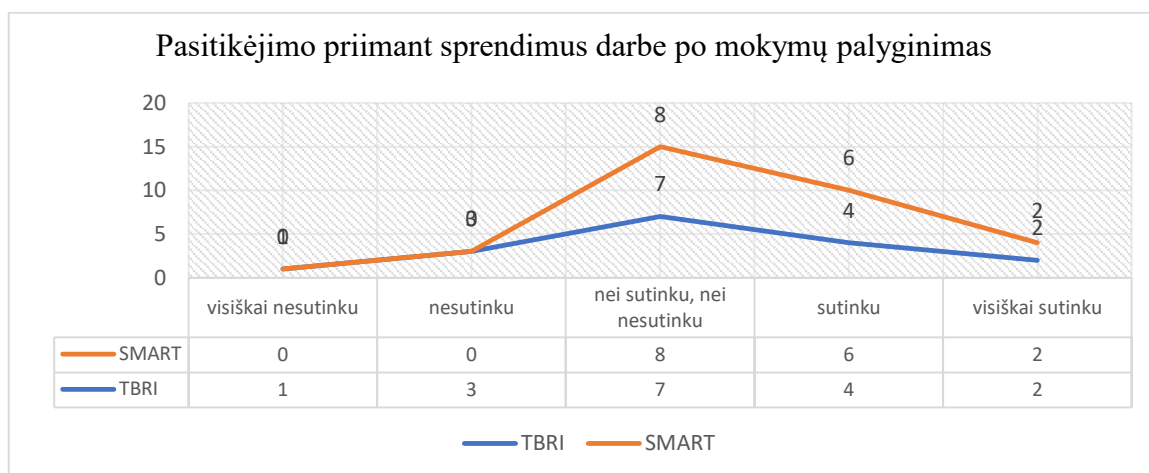
Analizuojant darbuotojų mokymuose įgytų žinių ir įgūdžių taikymą per pastaruosius 2-3 mėnesius (žr. 1 pav.), matyti, kad abiejų mokymų metu įgytos kompetencijos buvo aktyviai taikomos praktinėje veikloje. SMART mokymų atveju daugiausia respondentų pasirinko atsakymą „sutinku“ (9), 5 respondentai nurodė „nei sutinku, nei nesutinku“, po 1 – „nesutinku“ ir „visiškai sutinku“, o atsakymo „visiškai

nesutinku“ nepasirinko nė vienas respondentas. TBRI mokymų atveju 8 respondentai pasirinko „sutinku“, 4 – „visiškai sutinku“, 4 – „nesutinku“, 4 – „visiškai nesutinku“, o 1 respondentas pasirinko „nei sutinku, nei nesutinku“. Rezultatai rodo, kad SMART mokymų vertinimai yra labiau susitelkę ties teigiamais atsakymais, o TBRI mokymų vertinimai labiau pasiskirstę – greta teigiamų atsakymų yra ir didesnė dalis darbuotojų nurodžiusių, kad įgytų žinių ar įgūdžių per pastaruosius tris mėnesius netaikė.

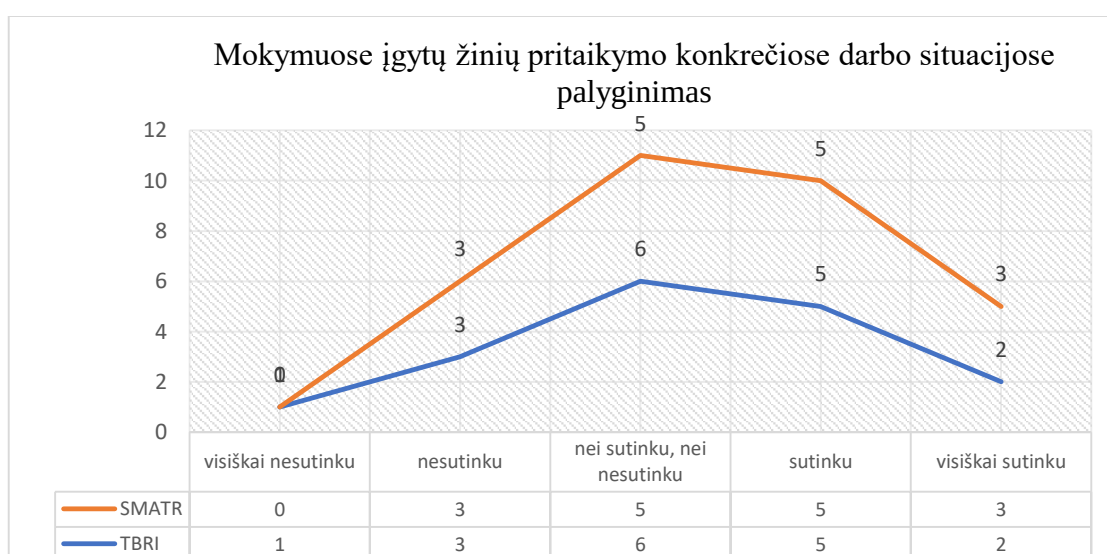
2 pav.



Vertinant įstaigos sudarytas sąlygas mokymų metu įgytoms žinioms ir įgūdžiams taikyti praktikoje (žr. 2 pav.), abiejų mokymų rezultatai buvo labai panašūs ir daugiausia teigiami. Tiek SMART, tiek TBRI mokymų atveju 10 respondentų pasirinko atsakymą „sutinku“, o 5 – „visiškai sutinku“. SMART mokymų vertinime 1 respondentas pasirinko atsakymą „nei sutinku, nei nesutinku“, o neigiamų atsakymų nebuvo. TBRI mokymų vertinime 2 respondentai pasirinko atsakymą „nesutinku“, tačiau „visiškai nesutinku“ nepasirinko nė vienas. Rezultatai rodo, kad darbuotojai palankiai vertina įstaigos sudarytas sąlygas tiek SMART, tiek TBRI mokymuose įgytoms žinioms ir įgūdžiams taikyti praktinėje veikloje.

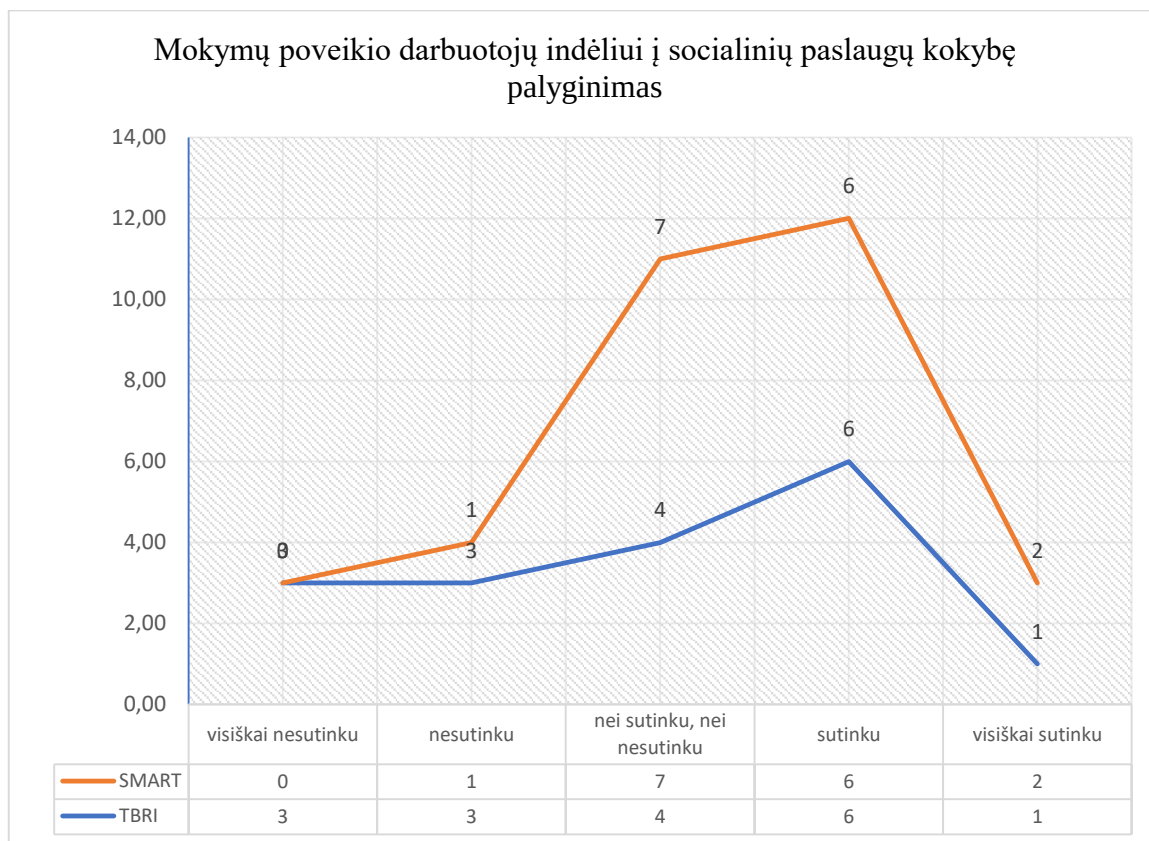


Vertinant darbuotojų pasitikėjimą priimant sprendimus darbe po mokymų (žr. 3 pav.), matyti, kad SMART mokymų rezultatai yra palankesni nei TBRI mokymų. Po SMART mokymų 6 respondentai pasirinko atsakymą „sutinku“, 2 – „visiškai sutinku“, o 8 respondentai pasirinko neutralų atsakymą „nei sutinku, nei nesutinku“. Neigiamų atsakymų nebuvo. Vertinant TBRI mokymus, 4 respondentai pasirinko „sutinku“, 2 – „visiškai sutinku“, 7 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 3 – „nesutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“. Rezultatai rodo, kad po SMART mokymų darbuotojų vertinimai buvo palankesni – neigiamų atsakymų neužfiksuota, o po TBRI mokymų dalis respondentų vis dar nesijautė labiau užtikrinti priimdami sprendimus darbe. Abiejų mokymų atveju nemaža dalis darbuotojų pasirinko neutralų vertinimą, todėl galima teigti, kad mokymų poveikis pasitikėjimui priimant sprendimus nėra vienareikšmis.



Vertinant, ar mokymų metu įgytos žinios padėjo darbuotojams spręsti konkrečias situacijas darbe (žr. 4 pav.), SMART ir TBRI mokymų rezultatai yra gana panašūs. SMART mokymų atveju 5 respondentai pasirinko atsakymą „sutinku“, 3 – „visiškai sutinku“, 5 – „nei sutinku, nei nesutinku“, o 3 – „nesutinku“. TBRI mokymų atveju 5 respondentai pasirinko „sutinku“, 2 – „visiškai sutinku“, 6 – neutralų atsakymą, 3 – „nesutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“. Abiejų mokymų atveju teigiamų ir neutralių vertinimų pasiskirstymas yra panašus, tačiau SMART mokymų rezultatai šiek tiek palankesni – daugiau respondentų visiškai sutiko, kad įgytos žinios padėjo spręsti konkrečias situacijas darbe, ir nebuvo pasirinktas atsakymas „visiškai nesutinku“. Vis dėlto nemaža neutralių atsakymų dalis rodo, kad ne visi darbuotojai galėjo aiškiai įvertinti mokymuose įgytų žinių praktinę naudą sprendžiant konkrečias darbo situacijas.

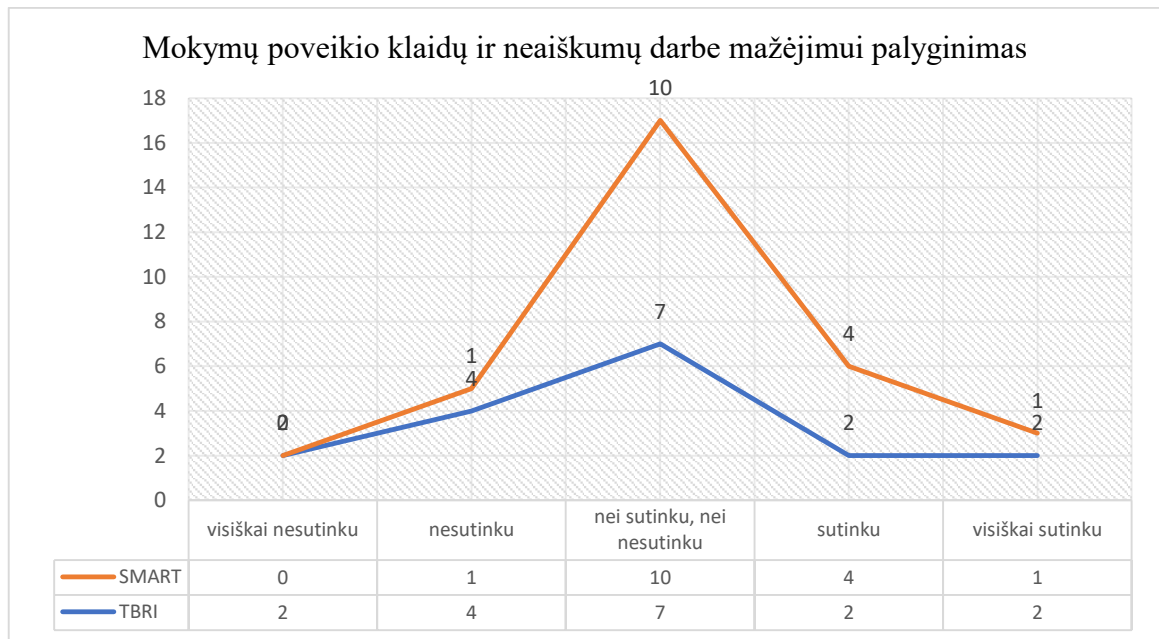
5 pav.



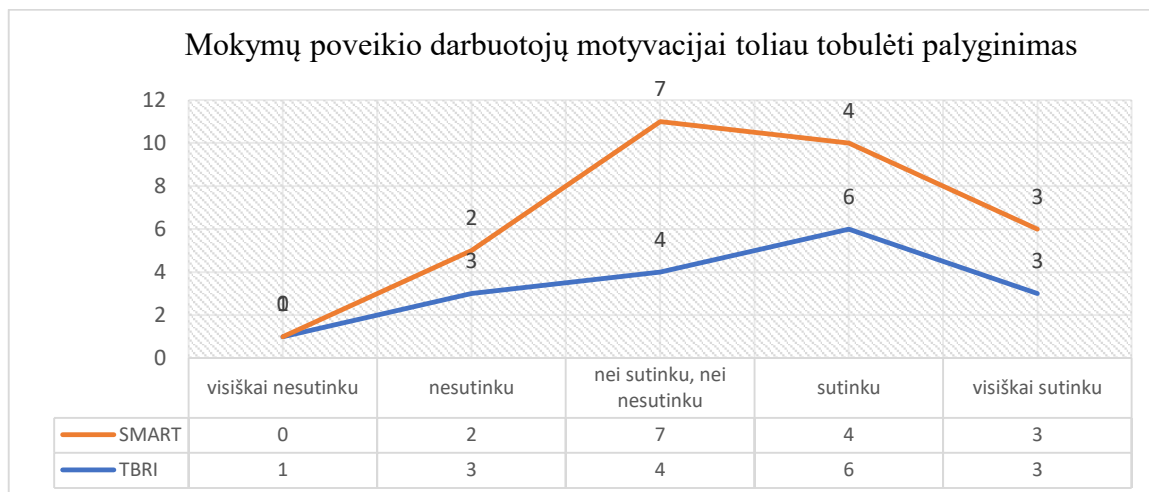
Vertinant darbuotojų nuomonę, ar po mokymų jų darbas geriau prisideda prie socialinių paslaugų kokybės (žr. 5 pav.), matyti palankesnis SMART mokymų vertinimas. SMART mokymų atveju 6 respondentai pasirinko atsakymą „sutinku“, 2 – „visiškai sutinku“, 7 – „nei sutinku, nei nesutinku“, 1 – „nesutinku“, o atsakymo „visiškai nesutinku“ nepasirinko nė vienas respondentas. TBRI mokymų atveju 6

respondentai pasirinko „sutinku“, 1 – „visiškai sutinku“, 4 – neutralų atsakymą, po 3 respondentus pasirinko „nesutinku“ ir „visiškai nesutinku“. Rezultatai rodo, kad SMART mokymų atveju darbuotojų vertinimai buvo palankesni – neigiamų atsakymų buvo gerokai mažiau. TBRI mokymų vertinimuose nuomonės išsiskyrė labiau: nors nemaža dalis darbuotojų teigiamai vertino mokymų poveikį jų indėliui į socialinių paslaugų kokybę, dalis darbuotojų tokio poveikio neįžvelgė.

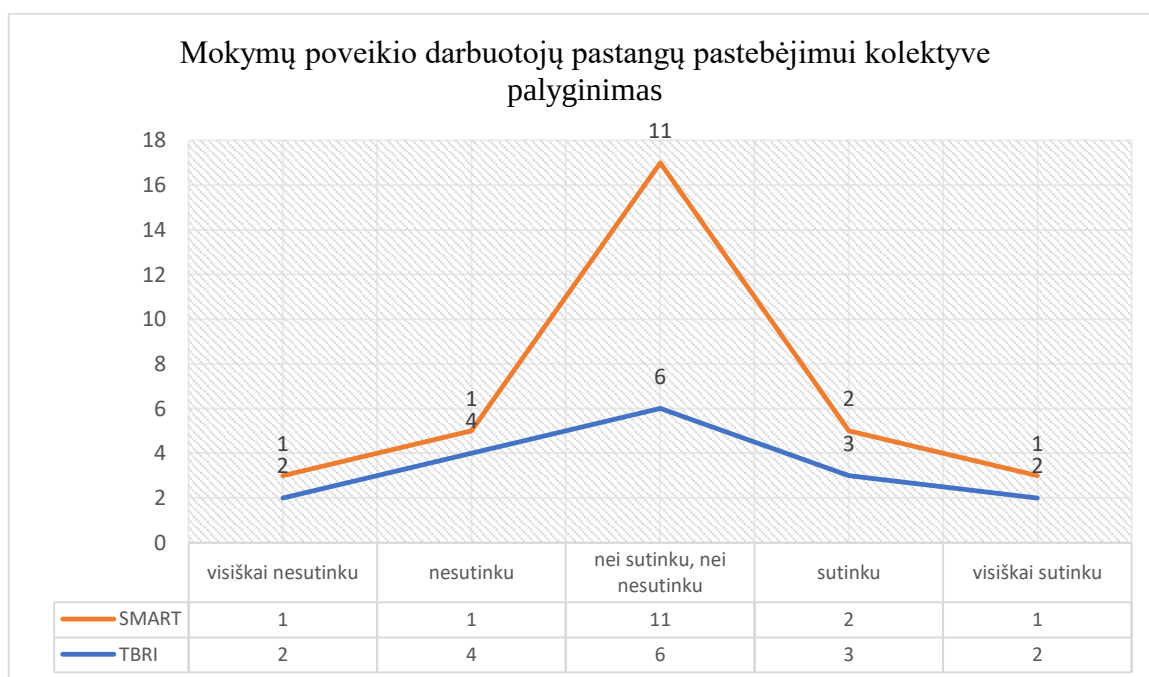
6 pav.



Vertinant, ar po mokymų darbuotojai darbe daro mažiau klaidų ir susiduria su mažiau neaiškumų (žr. 6 pav.), matyti, kad abiejų mokymų atveju vyrauja neutralūs vertinimai. SMART mokymų atveju 10 respondentų pasirinko atsakymą „nei sutinku, nei nesutinku“, 4 – „sutinku“, 1 – „visiškai sutinku“ ir 1 – „nesutinku“, o „visiškai nesutinku“ nepasirinko nė vienas respondentas. TBRI mokymų atveju 7 respondentai pasirinko neutralų atsakymą, 2 – „sutinku“, 2 – „visiškai sutinku“, 4 – „nesutinku“ ir 2 – „visiškai nesutinku“. Rezultatai rodo, kad darbuotojai po SMART mokymų rečiau nurodė neigiamą vertinimą, tačiau didelė neutralių atsakymų dalis neleidžia vienareikšmiškai teigti, kad mokymai sumažino klaidų ar neaiškumų darbe. TBRI mokymų atveju vertinimai labiau išsiskyrė, o neigiamų atsakymų dalis buvo didesnė.

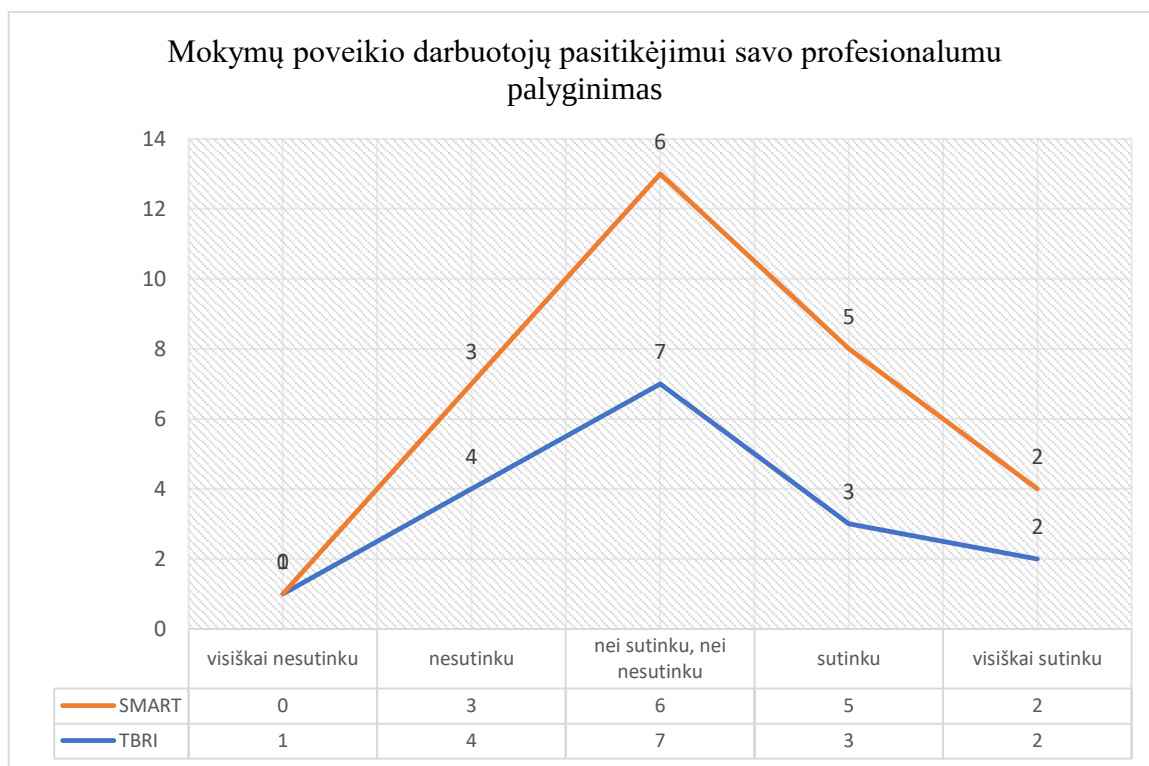


Vertinant darbuotojų motyvaciją po mokymų toliau tobulėti darbe (žr. 7 pav.), abiejų mokymų rezultatuose vyrauja teigiami ir neutralūs vertinimai. SMART mokymų atveju 4 respondentai pasirinko atsakymą „sutinku“, 3 – „visiškai sutinku“, 7 – „nei sutinku, nei nesutinku“, o 2 – „nesutinku“. TBRI mokymų atveju 6 respondentai pasirinko „sutinku“, 3 – „visiškai sutinku“, 4 – neutralų atsakymą, 3 – „nesutinku“ ir 1 – „visiškai nesutinku“. Rezultatai rodo, kad po TBRI mokymų daugiau darbuotojų išreiškė didesnę motyvaciją toliau tobulėti darbe, tačiau šiuose vertinimuose taip pat buvo daugiau neigiamų atsakymų. SMART mokymų atveju išsiskiria didesnė neutralių atsakymų dalis, todėl jų poveikis darbuotojų motyvacijai vertinamas ne taip vienareikšmiškai.



Vertinant darbuotojų nuomonę, ar po mokymų kolegos labiau pastebi jų pastangas (žr. 8 pav.), abiejų mokymų atveju vyrauja neutralūs vertinimai. SMART mokymų atveju 11 respondentų pasirinko atsakymą „nei sutinku, nei nesutinku“, 2 – „sutinku“, o po 1 respondentą pasirinko „visiškai sutinku“, „nesutinku“ ir „visiškai nesutinku“. TBRI mokymų atveju 6 respondentai pasirinko neutralų atsakymą, 3 – „sutinku“, 2 – „visiškai sutinku“, 4 – „nesutinku“, o 2 – „visiškai nesutinku“. Rezultatai rodo, kad darbuotojai nėra linkę aiškiai sieti mokymų su didesniu jų pastangų pastebėjimu iš kolegų pusės. SMART mokymų atveju ypač ryški neutrali pozicija, o TBRI mokymų vertinimai labiau išsiskiria – juose yra tiek daugiau teigiamų, tiek daugiau neigiamų atsakymų. Todėl negalima vienareikšmiškai teigti, kad po mokymų darbuotojai jaučia didesnį savo pastangų pripažinimą tarp kolegų.

9 pav.



Vertinant darbuotojų pasitikėjimą savo profesionalumu po mokymų (žr. 9 pav.), abiejų mokymų atveju nemaža dalis respondentų pasirinko neutralų vertinimą. SMART mokymų atveju 6 respondentai pasirinko atsakymą „nei sutinku, nei nesutinku“, 5 – „sutinku“, 2 – „visiškai sutinku“, o 3 – „nesutinku“. TBRI mokymų atveju 7 respondentai pasirinko neutralų atsakymą, 3 – „sutinku“, 2 – „visiškai sutinku“, 4 – „nesutinku“, o 1 – „visiškai nesutinku“. Rezultatai rodo, kad SMART mokymų poveikis darbuotojų pasitikėjimui savo profesionalumu vertinamas šiek tiek palankiau nei TBRI mokymų. Po SMART mokymų teigiamų atsakymų buvo daugiau, o visiškai neigiamų vertinimų nebuvo. Vis dėlto abiejų mokymų atveju didelė neutralių atsakymų dalis rodo, kad darbuotojai mokymų poveikį pasitikėjimui savo profesionalumu vertina nevienareikšmiškai.

Vertinant darbuotojų pasirengimą rekomenduoti SMART ir TBRI mokymus kolegoms, abiejų mokymų rezultatai buvo panašūs. Skalėje nuo 1 („tikrai nerekomenduočiau“) iki 10 („tikrai rekomenduočiau“) darbuotojų atsakymai daugiausia telkėsi ties skalės viduriu – 5 balais. Tai rodo neutralią arba santūrią darbuotojų poziciją: darbuotojai nei aiškiai rekomenduočių, nei aiškiai nerekomenduočių šių mokymų kolegoms. Ryškaus skirtumo tarp SMART ir TBRI mokymų vertinimų šiuo aspektu nenustatyta.

IŠVADA

Apibendrinus SMART ir TBRI mokymų vertinimo rezultatus, galima teigti, kad mokymai darbuotojams buvo naudingi, tačiau jų poveikis skirtingose profesinės veiklos srityse vertinamas nevienodai. Darbuotojai iš esmės teigiamai vertino įstaigos sudarytas sąlygas mokymų metu įgytoms žinioms ir įgūdžiams taikyti praktinėje veikloje, o nemaža dalis respondentų nurodė, kad įgytas žinias per pastaruosius tris mėnesius taikė savo darbe.

Lyginant SMART ir TBRI mokymus, SMART mokymų vertinimai daugelyje sričių buvo šiek tiek palankesni – darbuotojai dažniau teigiamai vertino pasitikėjimą priimant sprendimus, profesinį užtikrintumą, įgytų žinių pritaikomumą konkrečiose darbo situacijose bei jų indėlį į socialinių paslaugų kokybę. TBRI mokymų vertinimai buvo labiau pasiskirstę – greta teigiamų atsakymų dažniau pasitaikė ir neigiamų vertinimų. Kita vertus, TBRI mokymai palankiau įvertinti darbuotojų motyvacijos toliau tobulėti aspektu.

Daugelyje vertintų sričių abiejų mokymų atveju išryškėjo nemaža neutralių atsakymų dalis. Tai ypač pastebima vertinant mokymų poveikį klaidų ir neaiškumų darbe mažėjimui, pasitikėjimui savo profesionalumu bei kolegų dėmesio darbuotojų pastangoms pokyčiui. Taip pat darbuotojų pasirengimas rekomenduoti mokymus kolegoms buvo vidutinis, be ryškaus skirtumo tarp SMART ir TBRI mokymų.

Taigi, galima teigti, kad abu mokymai turėjo teigiamą, tačiau ne visose srityse vienodai ryškų poveikį darbuotojų profesinei veiklai. Rezultatai leidžia manyti, kad mokymuose įgytų žinių praktinis pritaikymas yra perspektyvus, tačiau siekiant didesnio ir ilgalaikio poveikio tikslinga toliau sudaryti darbuotojams galimybes įgytas žinias taikyti praktikoje, dalytis patirtimi su kolegomis ir periodiškai vertinti mokymų naudą po ilgesnio laikotarpio.
