

APKLAUSOS REZULTATAI

Susitikimų dalyvių skaičius:

- 1) Bendruomenėje dirbantys darbuotojai – 11
- 2) Teminis susitikimas apie susirinkimų vedimą - 7
- 3) SSSG padalinio komanda – 9
- 4) Globos namų darbuotojai (stacionaras) – 3

Po susitikimų vertinimo apklausas užpildė ir grįžtamąjį ryšį pateikė – 23 darbuotojai (17 iš komandinių susitikimų ir 6 iš susirinkimo temos susitikimo).



KOMANDINIŲ SUSITIKIMŲ ĮŽVALGOS

Apklausoje dalyviai:

1. Jūs darbo vieta

Socialinės globos padalinys (Apuolės g. 44)	1	<div style="width: 5.9%;"></div>	5.9%
SSSG padalinys (Juozapavičiaus pr. 34)	7	<div style="width: 41.2%;"></div>	41.2%
Bendruomenėje (grupinio gyvenimo namai / šeiminiai namai)	9	<div style="width: 52.9%;"></div>	52.9%
Viso atsakymų	17		

Bendras susitikimo vertinimas:

2. Kaip vertinate vykusį susitikimą

Silpnai Puikiai
4.53 / 5

Kas buvo naudingiausia ar labiausia patiko?

- 1) Galimybė būti išklausytiems ir atvirai išsikalbėti.
- 2) Aiškus situacijų analizės pristatymas ir struktūra.
- 3) Praktiniai situacijų valdymo metodai.
- 4) Specialistės profesionalumas ir empatiškas požiūris.
- 5) Naudingi patarimai iš ilgametės darbo patirties.
- 6) Naujos metodikos ir darbo įrankiai.
- 7) Aiškiai išdėstyti darbo tikslai.
- 8) Diskusijos apie paslaugų gavėjų manipuliacijas ir ribų nustatymą.
- 9) Geresnis sudėtingų situacijų ir tarpusavio ryšių supratimas.
- 10) Patirties pasidalinimas tarp skirtingų padalinių darbuotojų.
- 11) Galimybė išgirsti kolegų patirtis, sunkumus ir sėkmės istorijas.

- 12) Skirtingų specialistų požiūrių ir perspektyvų pažinimas.
- 13) Aktualių darbo klausimų aptarimas.
- 14) Motyvacijos ir teigiamų darbo aspektų aptarimas.
- 15) Bendras įžvalgų ir patirties pasidalinimas komandoje.
- 16) Didesnis pasitikėjimas priimant profesinius sprendimus.

Kokią žinutę ar mintį išsinešėte iš vykusio susitikimo?

- 1) Svarbu skirti laiko pokalbiui ir išklausymui.
- 2) Praktiniai patarimai ir naujos žinios padeda kasdieniame darbe.
- 3) Susitikimai skatina sustoti, reflektuoti ir permąstyti situacijas.
- 4) Mažų, pasiekiamų tikslų kėlimas yra efektyvesnis.
- 5) Atsirado daugiau aiškumo ir struktūros darbe.
- 6) Svarbu atpažinti ir tinkamai valdyti manipuliacijas.
- 7) Reikia atkreipti dėmesį net į smulkias detales.
- 8) Sudėtingose situacijose svarbu nepykti, o kurti ryšį ir išlikti smalsiems.
- 9) Diskusija ir bendradarbiavimas padeda rasti geriausius sprendimus.
- 10) Klausimai ir abejonės nebūtinai reiškia pasipriešinimą pokyčiams.
- 11) Kolegų įžvalgos „iš šalies“ padeda geriau suprasti situacijas.
- 12) Tokie susitikimai yra reikalingi ir naudingi dažniau.
- 13) Geriau suprasta socialinio darbo svarba ir praktinis pritaikymas.
- 14) Klaidos gali tapti vertinga mokymosi ir augimo patirtimi.
- 15) Svarbu nepamiršti teigiamų darbo aspektų ir motyvacijos.

Pasiūlymai, pastabos

- 1) Skatinti didesnę skirtingų darbuotojų įsitraukimą į susitikimus.
- 2) Dažniau organizuoti tokius susitikimus / paskaitas.
- 3) Įtraukti naujus darbuotojus, kurie dar nėra dalyvavę.
- 4) Skirti daugiau laiko susitikimams ir temų analizei.
- 5) Giliau nagrinėti mažiau temų, o ne daug paviršutiniškai.
- 6) Temas iš anksto išsigrūninti ir pasiruošti prieš susitikimą.
- 7) Leisti dalyviams iš anksto pasirinkti ar balsuoti už aktualiausias temas.
- 8) Daugiau dėmesio skirti praktiniam metodų taikymui.
- 9) Atskirai organizuoti susitikimus lietuvių ir anglų kalbomis dėl vertimo laiko.
- 10) Dalyviai vertina tokių susitikimų naudą ir norėtų jų tęstinumo.
- 11) Pastebėta, kad dažnai pritrūksta laiko visiems klausimams aptarti.

Apibendrinant vykusius susitikimus ir dalyvių pateiktas mintis matome, kad susitikimai su Lies van Weezel atliepia darbuotojų profesinius ir komandinio bendradarbiavimo poreikius. Refleksijos atskleidė augantį sąmoningumą apie kokybiško bendravimo, struktūruoto darbo organizavimo ir tarpusavio palaikymo svarbą kasdienėje praktikoje. Susitikimų dalyviai įvardina, kad susitikimų metu gauna naujų žinių ar metodinių įrankių. Lies skatina darbuotojų įsitraukimą, profesinį pasitikėjimą ir bendruomeniškumo jausmą organizacijoje. Dalyvių išsakytas poreikis tęstinumui patvirtina, kad ši forma yra vertinama kaip prasminga ir ilgalaikę vertę kurianti profesinio augimo bei organizacinės kultūros stiprinimo priemonė.

SUSIRINKIMŲ GRUPĖS ĮŽVALGOS

Bendras susitikimo **vertinimas**:

1. Kaip vertinate vykusį susitikimą?

Silpnai  Puikiai
4.83 / 5

Koks buvo **naudingiausias dalykas**, kurį išsinešėte iš šio susitikimo?

- 1) Susirinkimų vedimo etapai ir jų struktūra.
- 2) Aiškus supratimas, kodėl kiekviena susirinkimo dalis yra svarbi.
- 3) Moderatoriaus vaidmens ir atsakomybių išgryninimas.
- 4) Supratimas, kad moderatorius ir vadovas nėra tas pats vaidmuo.
- 5) Praktiniai būdai reaguoti į sudėtingas situacijas susirinkimų metu.
- 6) Aiškiai pateikta veiksmų seka ir metodika.
- 7) Naudingos teorinės žinios apie susirinkimų organizavimą.
- 8) Galimybė pasidalinti panašiomis komandinių susirinkimų patirtimis.
- 9) Vertingos kolegų įžvalgos ir bendrų iššūkių aptarimas.
- 10) Priminta struktūros ir moderavimo svarba efektyviam susirinkimui.

Ką konkrečiai planuojate **pritaikyti savo susirinkimuose**?

- 1) Skirti susirinkimo moderatorių.
- 2) Paskirti atsakingą asmenį už susirinkimo protokolą.
- 3) Taikyti aiškius susirinkimo vedimo etapus.
- 4) Iš anksto pasiruošti susirinkimams ir peržiūrėti vedimo struktūrą.
- 5) Dalyvius iš anksto informuoti apie temas ir tikslus.
- 6) Susitikimo pradžioje aiškiai pristatyti eigą, klausimus ir tikslus.
- 7) Aktyviau įtraukti dalyvius per alternatyvų siūlymus ir diskusijas.
- 8) Naudoti apibendrinimus bei tiksliai formuluoti susitarimus ir užduotis.
- 9) Išlaikyti moderatoriaus vaidmenį ir nepereiti į kitus vaidmenis.
- 10) Stebėti susirinkimo laiką ir laikytis numatytų laiko rėmų.
- 11) Naudoti pertraukas emocinei įtampai mažinti ir dėmesio išlaikymui.
- 12) Neišspręstus klausimus perkelti į kitus susitikimus.
- 13) Laikytis aiškios susirinkimo struktūros ir plano.

4. Kiek jaučiatės pasiruošę(-usi) taikyti aptartus metodus?

Visiškai nepasiruošęs  Visiškai pasiruošęs
7.83 / 10

Kas liko neaišku ar sunkiai pritaikoma?

- 1) Praktikoje sudėtinga atskirti komandos vadovo ir moderatoriaus vaidmenis.
- 2) Sunku vienu metu moderuoti susirinkimą, protokoluoti ir valdyti grupės dinamiką.
- 3) Trūksta praktikos, refleksijos ir situacijų aptarimo po susitikimų.
- 4) Sudėtinga įsivertinti ir spręsti kylančius iššūkius be tęstinio aptarimo.
- 5) Mentorius ar papildomo moderatoriaus vaidmuo sunkiai pritaikomas dėl darbuotojų užimtumo.
- 6) Mentoriavimo praktika organizacijoje dar nėra įprasta.
- 7) Sudėtinga pritaikyti mentoriaus dalyvavimą prie esamos darbo tvarkos.
- 8) Teorinė medžiaga aiški, tačiau praktinis įgyvendinimas kelia sunkumų.
- 9) Daliai dalyvių svarbiausias iššūkis – metodų pritaikymas realiose darbo situacijose.
- 10) Pastebėtas poreikis daugiau praktinių bandymų ir įgyvendinimo patirties.

Įžvalgos, komentarai, pastebėjimai

- 1) Skirtingų profesijų dalyviai padėjo geriau suprasti vieni kitų iššūkius ir problemas.
- 2) Nedidelė grupė sudarė jaukesnę atmosferą ir suteikė galimybę pasisakyti visiems dalyviams.
- 3) Susitikimas buvo vertinamas kaip labai naudingas ir produktyvus.
- 4) Dalyviai suprato, kad efektyvūs susirinkimai reikalauja įgūdžių, praktikos ir nuolatinio tobulėjimo.
- 5) Pateikta metodinė medžiaga buvo informatyvi ir praktiškai naudinga.
- 6) Susitikimas padėjo geriau įsivertinti savo stiprybes ir tobulintinas sritis.
- 7) Informacija buvo pateikta aiškiai, suprantamai ir įdomiai.
- 8) Sustiprėjo suvokimas apie kokybiško susirinkimų valdymo svarbą komandos darbui.

Apibendrinant vykusį susitikimą džiugina dalyvių motyvacija ieškoti efektyvesnių bendradarbiavimo būdų ir stiprinti susirinkimų kultūrą organizacijoje. Dalyvių atsiliepimai atskleidžia, kad jiems svarbus ne tik turinys ar sprendžiami klausimai, bet ir pats procesas – aiškumas, įtraukimas, saugi atmosfera bei galimybė konstruktyviai išsakyti skirtingas nuomones. Susitikimas paskatino sąmoningiau vertinti komandinės komunikacijos kokybę ir parodė, kad nuoseklus dėmesys susirinkimų organizavimui gali tapti svarbia priemone stiprinant tarpusavio bendradarbiavimą, darbuotojų įsitraukimą ir bendrą organizacijos veiklos efektyvumą.

Parengė direktoriaus pavaduotoja socialiniam darbui

Ernesta Petruškevičienė

2026-05-06