

<https://apklausa.lt/f/h7p7p6b.f>

**„RADVILIŠKIO VIEŠOSIOS BIBLIOTEKOS IR JOS STRUKTŪRINIŲ
TERITORINIŲ PADALINIŲ DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS
TOBULINIMO POREIKIS“**

**APKLAUSOS DUOMENŲ ANALIZĖ
2025 m.**

Parengė:
Direktoriaus pavaduotoja Vaida Balčiūnaitė

Duomenų analizės tikslas – įvertinti bibliotekos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikius, nustatyti prioritetines sritis, pageidaujamas mokymų formas, tipus bei išsiaiškinti galimas kliūtis, siekiant užtikrinti kryptingą ir darbuotojų lūkesčius atitinkančią profesinės kvalifikacijos kėlimo sistemą.

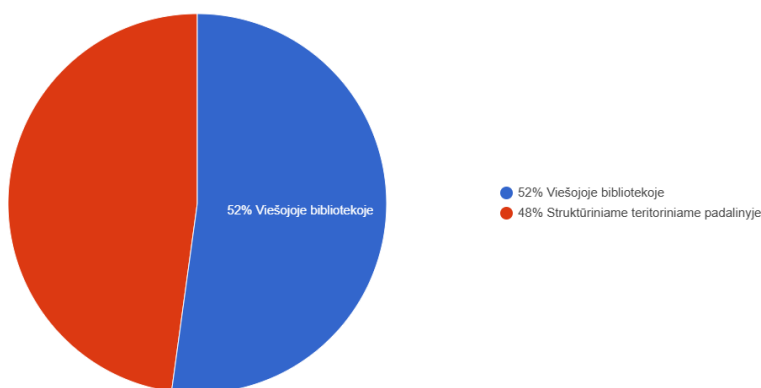
Duomenų analizės tikslinė grupė – Viešosios bibliotekos ir jos struktūrinių teritorinių padalinių darbuotojai.

Apklausoje dalyvavusių respondentų skaičius – 46

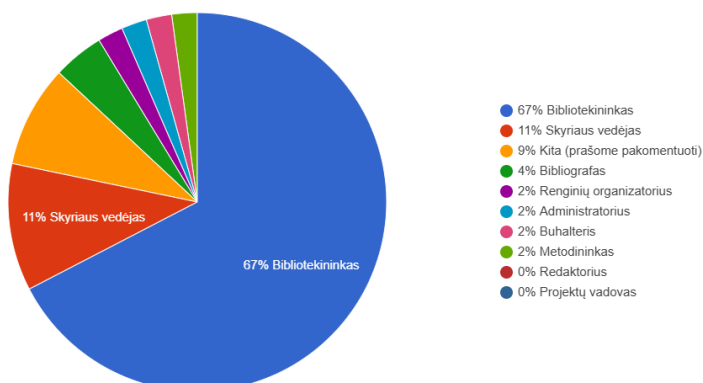
Apklaustos atlikimo laikas – nuo 2025-10-09 iki 2024-10-30

APKLAUSOS DUOMENŲ ANALIZĖS REZULTATAI

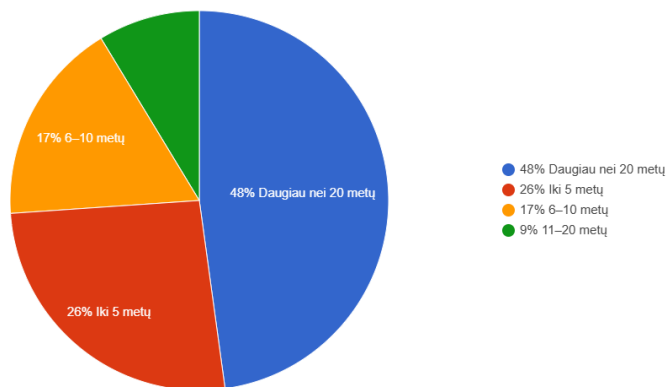
1. Kurioje bibliotekoje dirbate?



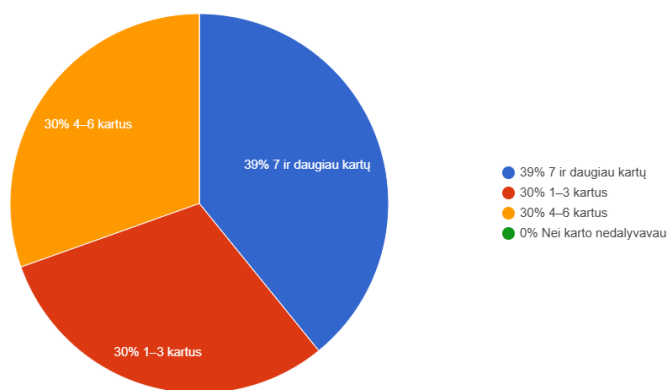
2. Kokia Jūsų pareigybė?



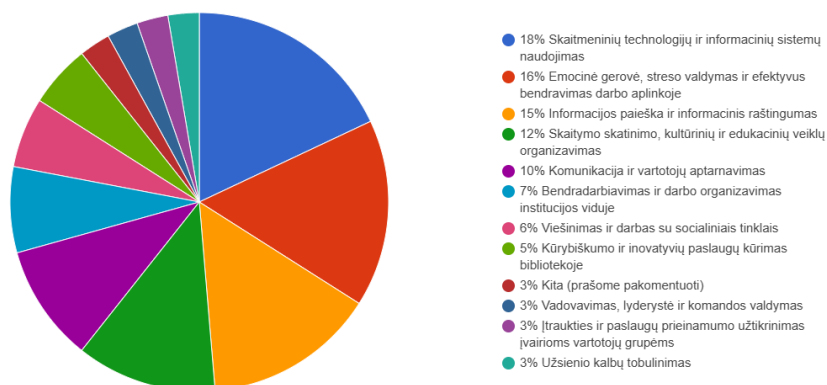
3. Kiek metų dirbate bibliotekoje?



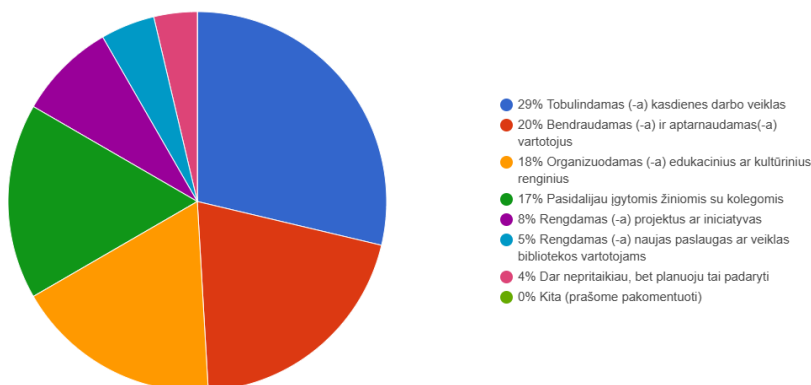
4. Kaip dažnai per pastaruosius 12 mėnesių dalyvavote kvalifikacijos tobulinimo veiklose (mokymuose, seminaruose, konferencijose, stažuotėse, metodinėje veikloje ir kt.)?



5. Jei dalyvavote, tai kokiose kvalifikacijos tobulinimo veiklų srityse? (galimi keli atsakymai)



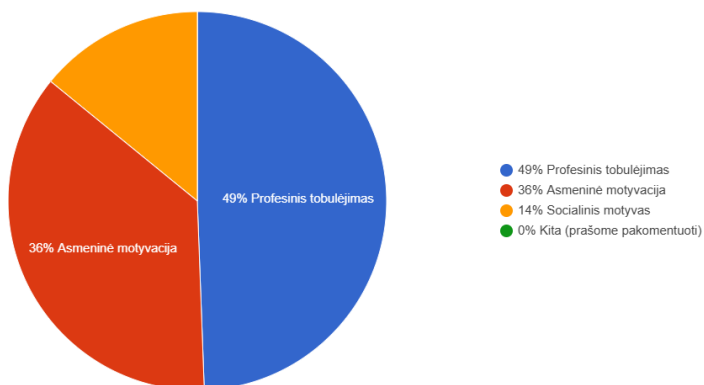
6. Kaip kvalifikacijos tobulinimo veiklose įgytas žinias ar įgūdžius pritaikėte savo darbe? (galimi keli atsakymai)



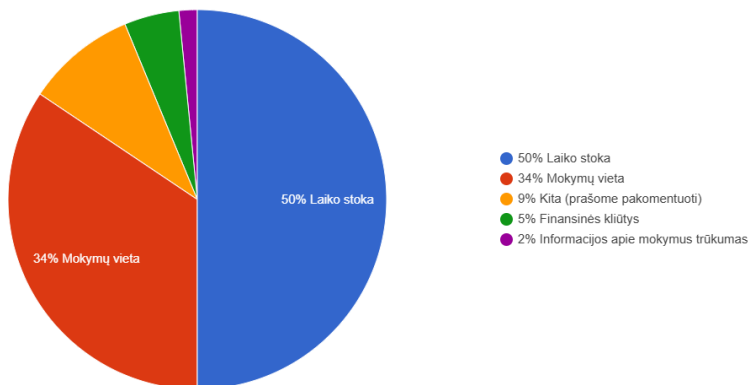
7. Nurodykite aktualią kvalifikacijos tobulinimo mokymų temą? (prašome pakomentuoti)

8. Kokius lektorius ar specialistus norėtumėte matyti vedant kvalifikacijos tobulinimui skirtus mokymus? (prašome pakomentuoti)

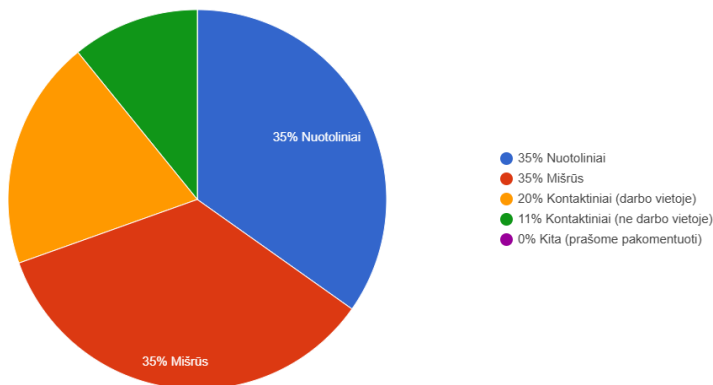
9. Kas Jus labiausiai motyvuoja dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo veiklose? (galimi keli atsakymai)



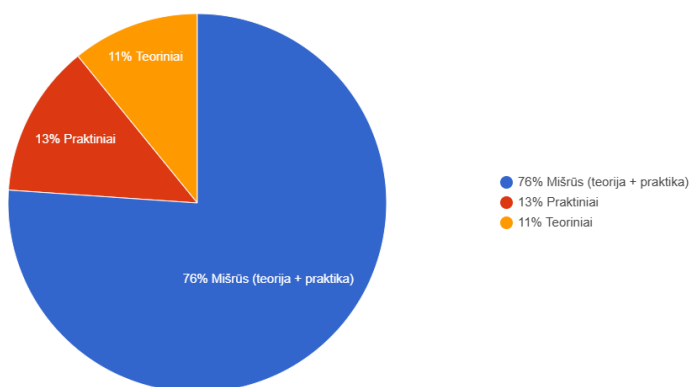
10. Kokios kliūtys dažniausiai trukdo dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo veiklose? (galimi keli atsakymai)



11. Kuri kvalifikacijos tobulinimo mokymosi forma Jums priimtiniausia?



12. Kokio tipo kvalifikacijos tobulinimo mokymai Jums būtų naudingiausi?



Ši SSGG analizė padės visapusiškai įvertinti bibliotekos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo situaciją, nustatyti esamus poreikius, prioritetines kompetencijų ugdymo sritis, pageidaujamas mokymų formas ir tipus bei identifikuoti galimas dalyvavimą ribojančias kliūtis. Gauti duomenys sudarys pagrindą priimti pagrįstus sprendimus ir kryptingai planuoti profesinės kvalifikacijos kėlimo veiklas, užtikrinant, kad jos atitiktų darbuotojų lūkesčius ir organizacijos poreikius.

Apklausos duomenų analizės rezultatų apibendrinimas:

Apklausos duomenų SSGG analizė atskleidė, kad bibliotekoje dirba skirtingą darbo patirtį turintys darbuotojai: daugiau nei pusė jų yra sukaupę ilgametę (nuo 11 iki 20 metų ir nuo 20 metų ir daugiau) darbo patirtį, o šiek tiek mažiau nei pusė – turi mažesnę (nuo 1 metų iki 10) darbo patirtį.

Visi darbuotojai per pastaruosius 12 mėnesių bent kartą dalyvavo kvalifikacijos tobulinimo veiklose, tačiau dalyvavimo intensyvumas nėra vienodas – daugiau nei pusė jų mokymuose dalyvauja aktyviai (nuo 4 iki 7 kartų per metus), kiti likę – rečiau (1–3 kartus per metus).

Dažniausiai darbuotojai kvalifikaciją tobulino skaitmeninių technologijų ir informacinių sistemų naudojimo, informacijos paieškos ir informacinio raštingumo srityse. Taip pat dažnai buvo pasirenkami mokymai, susiję su emocine gerove, streso valdymu ir efektyviu bendravimu darbo aplinkoje, skaitymo skatinimu, kultūrinių ir edukacinių veiklų organizavimu, komunikacijos ir vartotojų aptarnavimu.

Kvalifikacijos tobulinimo metu įgytos žinios beveik visų bibliotekos darbuotojų veikloje yra taikomos tikslingai. Daugiausia jos integruojamos į kasdienę darbo veiklą, bendradarbiaujant su kolegomis, bendraujant ir aptarnaujant vartotojus, organizuojant edukacinius ar kultūrinius renginius. Rečiau šios žinios pritaikomos rengiant projektus ar iniciatyvas, naujas paslaugas ar veiklas bibliotekos vartotojams.

Darbuotojai labiausiai vertina kompetentingus, savo sritį puikiai išmanančius lektorius, gebančius pateikti praktinius pavyzdžius. Dalis respondentų nurodė konkrečias pavardes, kurios siejamos su teigiama ankstesne patirtimi: Aistė Mažeikienė, Tomas Sapis, Evelina Kvietkienė, Aurimas Navys, Urtė Neniškytė, Daiva Lukšaitė, Milda Račiūnaitė, Renata Gaudinskaitė, Alvyda Jasilionytė, Justinas Vancevičius.

Darbuotojams aktualiausios kvalifikacijos tobulinimo mokymų temos: skaitmeninės technologijos, dirbtinio intelekto taikymas bibliotekos veiklose, informacijos paieška, valdymas ir duomenų apsauga, skaitymo skatinimas ir darbas su vaikais bei jaunimu,

edukacinių, kultūrinių veiklų organizavimas, komunikacija, komandos formavimas ir vidinė kultūra, emocinė gerovė bei psichologinės temos.

Pagrindiniai veiksniai motyvuojantys darbuotojus dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo veiklose yra profesinis tobulėjimas ir asmeninė motyvacija. Dažniausios kliūtys trukdančios jiems dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo veiklose – laiko stoka ir mokymų vieta.

Daugumai darbuotojų priimtinausios mokymosi formos yra nuotoliniai ir mišrūs mokymai, derinant teoriją su praktinėmis veiklomis.

Išvados:

Stiprybės

- Visi darbuotojai dalyvauja kvalifikacijos tobulinimo veiklose.
- Didelė dalis darbuotojų turi ilgametę profesinę patirtį ir sukaupias praktines žinias.

- Aktyvus dalyvavimas kvalifikacijos tobulinimo veiklose.
- Įgytos žinios tikslingai taikomos kasdienėje veikloje.
- Aiškiai įvardyti aktualūs mokymų poreikiai ir prioritetinės sritys.
- Vertinami kompetentingi, praktines žinias perteikiantys lektoriai.
- Teigiamas požiūris į mokymąsi ir vidinę profesinę motyvaciją.

Silpnybės

- Netolygus dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo veiklose intensyvumas.
- Laiko stoka ir mokymų vieta riboja galimybes dalyvauti mokymuose.
- Rečiau taikomos žinios rengiant projektus ar iniciatyvas, naujas paslaugas ar veiklas bibliotekos vartotojams.

Galimybės

- Nuotolinių ir mišrių mokymų plėtra, sudarant lankstesnes sąlygas mokytis.
- Skaitmeninių technologijų ir dirbtinio intelekto integravimas į bibliotekos veiklas.
- Vidinių mokymų, gerosios patirties dalijimosi organizavimas.
- Projektinis finansavimas kvalifikacijos kėlimui.

Grėsmės

- Darbuotojų perdegimas ir motyvacijos mažėjimas dėl darbo krūvio.
- Greiti technologiniai pokyčiai gali lemti kompetencijų atsilikimą.

- Ribotas finansavimas mokymams.
- Mokymų formalumas (dalyvavimas „dėl pažymėjimo“, o ne realaus žinių pritaikymo).

Rekomendacijos:

- Parengti ir įgyvendinti metinį kvalifikacijos tobulinimo planą, aiškiai nustatant prioritetines temas ir planuojamus rezultatus.
- Plėtoti nuotolinių ir mišrių mokymų organizavimą, taip sudarant lankstesnes mokymosi galimybes, derinant teorines žinias su praktinėmis veiklomis.
- Skatinti įgytų žinių taikymą praktikoje, rengiant projektus ar iniciatyvas, naujas paslaugas ar veiklas bibliotekos vartotojams.
- Sistemingai vertinti mokymų efektyvumą – organizuoti gerosios patirties pasidalijimus ir stebėti, kaip įgytos kompetencijos pritaikomos kasdienėje veikloje.
- Nuosekliai stiprinti darbuotojų bendrąsias ir dalykines kompetencijas, atsižvelgiant į organizacijos veiklos modernizavimo kryptis ir darbuotojų profesinius poreikius.
- Skirti dėmesį darbuotojų emocinei gerovei ir psichologinei sveikatai, organizuojant streso valdymo, komandinio darbo, bendravimo ir mikroklimato gerinimo mokymus.