

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Airina Juškienė

Edukologijos magistrantūros
studentė

**UGDYMO INSTITUCIJŲ VADOVŲ VADYBINIŲ KOMPETENCIJŲ
EDUKACINĖ ANALIZĖ**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas
Doc. dr. Aušrinė Gumuliauskienė

ŠIAULIAI
2007

SANTRAUKA

Airina Juškienė

Ugdymo institucijų vadovų vadybinių kompetencijų edukacinė analizė.

Magistro darbas

Igyvendinant LR Švietimo įstatymą, reikalavimai ugdymo institucijos vadovui, jo kompetencijoms didėja ir nuolat kinta, dėl vis labiau kintančio veiklos pobūdžio profesinėje veikloje. Vadovai tampa visos organizacijos ašimi, nuo jų kompetencijų priklauso visos organizacijos rezultatai. Magistro darbe pateiktos kompetencijos, kvalifikacijos ir kompetentingumo sampratų interpretacijos, pateikta kompetencijos lygių analizė, apibendrintos bendrųjų kompetencijų koncepcijos bei efektyvaus vadovavimo būtinybė organizacijoje. Aptartos teorijos apie asmenybines, dalykines komunikacines, socialines psichologines, profesines, vadybines bei didaktines kompetencijas. Darbe pateikiami ugdymo institucijų vadovų vadybinių kompetencijų sampratos suvokimo tyrimo rezultatai, kurie parodė, kad kaip svarbiausias savo darbe vadovai išskiria socialinę (santykiai su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės) bei edukacinę (saviugda) kompetencijas. Darbe realizuoti kelti uždaviniai, apibendrinti tyrimo rezultatai, suformuluotos išvados ir rekomendacijos.

SUMMARY

Airina Juškienė

Educational analysis of the educational institutions leaders management competences.

Master's work.

Implementing the Educational law of Lithuania Republic, the requirements for the leader of a training institution and his competences continuously grow and change for the changing activity character in the career. The leaders become the axis of the whole organization; the results of the organization depend upon their competences. The competences, qualifications and interpretations of competence conception, the analysis of competence levels are reported in the master's work. The general competence concepts and the need for the effective management in the organization are summarized there, too. The theories about personal, subject – communicative, social psychological, professional, managerial and didactic competencies are discussed. The results of the research about the training institution leader's management competences conception are laid out in the work. The results have revealed that the social (relations to other people and social environment harmonizing skills and qualities) and educational (self-education) competences are the most important ones to the leaders. The raised goals have been realized, the research results have been summarized and the conclusions and recommendations have been formulated in the master's work.

TURINYS

ĮVADAS.....	4
1. KOMPETENCIJOS SAMPRATOS IR REIKŠMINGUMO PROBLEMA PEDAGOGINĖJE, PSICHOLOGINĖJE, VADYBINĖJE LITERATŪROJE.....	8
1.1. Kompetencijos, kvalifikacijos ir kompetentingumo sampratos interpretacijos	8
1.1.1. Kompetencijos samprata, struktūra	8
1.1.2. Kvalifikacijos samprata	13
1.1.3. Kompetencijos, kvalifikacijos ir kompetentingumo sampratų sąsajos ir skirtumai ..	14
1.2. Kompetencijos lygių analizė	16
1.3. Ugdymo institucijų vadovų kompetencijų tipai ir jų reikšmingumas	19
1.3.1. Vadybinė kompetencija	19
1.3.2. Asmenybinė kompetencija	23
1.3.3. Dalykinė komunikacinė kompetencija	25
1.3.4. Socialinė psichologinė kompetencija	27
1.3.5. Profesinė kompetencija.....	27
1.3.6. Didaktinė kompetencija.....	30
1.4. Bendrosios kompetencijos (gebėjimai), jų reikšmė.....	33
1.5. Efektyvus vadovavimas.....	36
1.6. Teorinės dalies išvados.....	41
2. RASEINIŲ RAJONO UGDYMO ĮSTAIGŲ VADOVŲ VADYBINIŲ KOMPETENCIJŲ TYRIMAS	44
2.1. Tyrimo metodika bei demografinė analizė.....	44
2.2. Ugdymo įstaigų vadovams reikalingų kompetencijų, gebėjimų ir savybių analizė	47
2.3. Ugdymo įstaigų vadovų kompetencijų tobulinimas, saviugda.....	56
IŠVADOS.....	59
REKOMENDACIJOS	60
LITERATŪRA	61
PRIEDAI	65

IVADAS

Problema. Gyvename ypatingomis socialinėmis, ekonominėmis, kultūrinėmis, politinėmis, edukacinėmis transformacijomis pasižyminčiame laikotarpyje, kai pagrindiniais ūkio vystymosi ištekliais tampa nebe kapitalas, darbo jėga ar gamtiniai ištekliai, bet žinios, arba plačiau intelektualinis kapitalas. Dėl šios priežasties XXI amžius vadinamas žinių arba informacijos amžiumi. Taigi tokios sąvokos kaip žinios, kompetencija, konkurencinis pranašumas labai dažnai aptariami ir analizuojami tiek teoretikų, tiek praktikų. Šie unikalūs resursai apibūdinami įvairiausiai: “išskirtinė kompetencija”, “nematomi resursai”, “esminė/šerdinė/pagrindinė kompetencija”, “esminiai sugebėjimai”, “vidiniai sugebėjimai”, “įgūdžių ir sugebėjimų akumuliacija”, “unikalus vadybinis talentas”, ir t.t. Reikia pastebėti, kad kompetencijos sąvoka ir kitos aukščiau paminėtos sąvokos kartais apibūdinamos skirtingai, o kartais kaip sinonimai. Diskusijose kompetencija dažnai vartojama tarsi žinių ar sugebėjimų atributas, siekiant apibūdinti darbuotojų gebėjimus atlikti užduotis labai gerai, arba organizacijos gebėjimą teikti aukščiausios kokybės paslaugas.

Įgytos žinios yra svarbūs ištekliai, kuriais mes naudojames atlikdami bet kurį darbą. Tačiau tai ne visuomet būna susiję su konkrečia mūsų veikla. Kompetencija vadybine prasme reiškia absoliutų sugebėjimą atlikti konkretų darbą pagal numatytus standartus.

Vadovo vaidmuo organizacijos veikloje atliekant įvairius darbus yra ypatingas ir labai svarbus, o taip pat nelengvas bei reikalaujantis didelės atsakomybės.

Šiuo metu ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje vyksta spartūs socialiniai – ekonominiai pokyčiai, kurie kelia vis naujus reikalavimus specialistams, tame tarpe ir vadovams, kuriems nebeužtenka būti vien geru organizatoriumi, lyderiu, administratoriumi. Vienas iš pagrindinių veiksmų, lemiančių organizacijos sėkmę yra vadovo kompetencija.

Vadybos problemas išsamiai nagrinėjo James A.F. Stoner (2000), V. Tarvydienė (2002), V. Damašienė (2002), V. Dikavičius (2003), A. Sakalas (1998) ir kiti. Mokyklos bei švietimo vadybos klausimus gana išsamiai aptarė M. Fullan (1998), V. Targamadzė (2001), P. Rado (2001), V. Mikoliūnienė (2000), R. Želvys (1999) ir daugelis kitų autorių.

Igyvendinant Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymą, reikalavimai dirbančiųjų (tame tarpe ir mokyklos vadovų) kompetencijai didėja ir nuolat kinta, dėl vis labiau kintančio veiklos pobūdžio bet kurioje profesinėje veikloje. Šis multidisciplininis požiūris, išryškinęs aiškesnes ugdymo įstaigų vadovų vadybines kompetencijas, tampa aktualia tyrimo problema ir yra sprendžiama visą gyvenimą besitęsiančio ugdymo(si) kontekste.

Tobulinti švietimo sistemą buvo aktualu visais laikais. Švietimo sistema nuolat kinta. Atitinkamai keičiasi ir požiūris į vadovavimą švietimui. Ugdymo įstaigose paprastai dirba savo srities profesionalai. Dar tebėra gajus įsitikinimas, kad geriausiais vadovais tampa geriausi mokytojai ar auklėtojai. Sėkmingai dirbantieji pedagogo darbą profesinės karjeros raidoje įgyja vis daugiau vadybinių funkcijų.

Ugdymo institucijos vadovui, norint deramai atlikti jam pavestas funkcijas, tenka nuolat turėti viziją, vadovauti sau ir kitiems, kritiškai ir kūrybiškai mąstyti, prisitaikyti prie naujų sąlygų, bendradarbiauti, naudotis įvairiomis informacinėmis technologijomis, tobulėti pačiam ir tobulinti bendruomenę. Pasak R. Želvio, „praktinė vadyba yra savotiškas menas“, nes tai gali tik vadovas, turintis talentą ir specifinių sugebėjimų.

Idėja, kad švietimo organizacijoms gali vadovauti vadybininkai, neturintys pedagoginio išsilavinimo, bent jau kol kas yra nepriimtina. Todėl praktikuojamas kompromisinis variantas: jei bazinį pedagoginį išsilavinimą turintis mokytojas paskiriamas mokyklos vadovu, jis privalo papildomai įgyti vadybinę kvalifikaciją.

Darbo tema yra aktuali ir praktiškai reikšminga, nes padės išsiaiškinti:

- Kokių kompetencijų, t.y. gebėjimų, savybių bei vadybinių įgūdžių turi ugdymo institucijų vadovai ;
- Kokios, vadovų nuomone, vadybinės kompetencijos yra svarbiausios ir reikalingiausios jų darbe.

Tyrimas savalaikis, nes:

- Ugdymo įstaigų vadovų vadybinių kvalifikacijų tobulinimo sistemos nukreiptos į šiandienos vadovui būtinų vertybinių nuostatų stiprinimą, bendrųjų gebėjimų ir kompetencijų suteikimą. 2007 metų sausio mėnesį Švietimo ir mokslo ministro įsakymu įteisintas „Mokyklos vadovo kompetencijos aprašas“ bei privaloma vadybinės kvalifikacijos atestacija. Išryškėjusios tendencijos padės identifikuoti vadovų vadybinių kompetencijų ypatumus ir įgalins projektuoti optimalesnę vadybinių kompetencijų ugdymosi sistemą.

Tyrimo objektas. Ugdymo institucijų vadovų vadybinės kompetencijos.

Hipotezė. Kompetentingas ugdymo institucijos vadovas savo profesinėje veikloje pasižymi:

1. socialine (santykiai su žmonėmis ir socialinę aplinką humanizuojantys gebėjimai ir savybės) bei edukacine (saviugda) kompetencijomis;
2. organizuotumu, demokratiniu valdymo stiliumi;
3. teigiama mokymosi visą gyvenimą nuostata.

Tikslas. Identifikuoti ugdymo institucijų vadovų vadybines kompetencijas ir išryškinti esmines jų būklės tendencijas.

Darbo tikslas nulėmė tokius uždavinius:

1. Ištirti ugdymo institucijų vadovų ir jų pavaduotojų nuomonę apie kompetencijas ir gebėjimus, kurie svarbūs ir būdingi mokyklos vadovui.
2. Ištirti ugdymo institucijų vadovų svarbiausius ir būdingiausius vadybinius aspektus ir prioritetines veiklos formas.
3. Ištirti ugdymo institucijų vadovų profesinės kompetencijos plėtotės galimybes bei mokymosi visą gyvenimą nuostatas.

Darbe buvo panaudoti tokie metodai:

1. Teoriniai – mokslinės literatūros pasirinkta tema analizė.
2. Empiriniai – nestandartizuota apklausa raštu.
3. Statistiniai – kiekybinė ugdymo įstaigų vadovų bei jų pavaduotojų apklausos duomenų analizė.

Tyrimo imtis ir metodika. Tyrimas atliktas 2006 – 2007 mokslo metais. Buvo apklausti Raseinių miesto ir rajono ugdymo institucijų vadovai bei jų pavaduotojai. Išdalintos 79 anketos visiems gimnazijų, vidurinių, pagrindinių, pradinių, lopšelių- darželių, meno bei sporto mokyklų direktoriams bei jų pavaduotojams. Sugrįžo 75 anketos (95%).

Pagrindiniu tyrimo metodu pasirinktas anoniminis mišraus tipo klausimynas, pritaikytas ugdymo įstaigų vadovų bei jų pavaduotojų kompetencijoms, gebėjimams, savybėms, nuostatoms identifikuoti (žr. I priedą).

Tyrimo etapai. Tyrimas atliktas 2005-2007 metais:

- Analizuota mokslinė literatūra, interneto duomenų bazės.
- Sukurta tyrimo metodika, atliktas pilotražinis tyrimas, kurio metu patikrintas anketų tinkamumas.
- 2006 m. gruodžio mėn. – 2007 m. vasario mėn. atliktas konstatuojamasis tyrimas, kurio tikslas – ištirti ugdymo įstaigų vadovų kompetencijas ir jų plėtotės galimybes.
- Atlikta tyrimo duomenų statistinė analizė. Remiantis gautais rezultatais tikrinta darbo hipotezė.
- Tyrimo metu gauti duomenys leido suformuluoti išvadas ir parengti rekomendacijas.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, du skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai.

