

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Loreta PETKUTĖ

**PEDAGOGŲ ASMENINĖ BEI PROFESINĖ KOMPETENCIJA
RENGIANT PROJEKTUS ŠVIETIMO ORGANIZACIJOJE**

Magistro darbas

Šiauliai, 2009

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Loreta PETKUTĖ

**PEDAGOGŲ ASMENINĖ BEI PROFESINĖ KOMPETENCIJA
RENGIANT PROJEKTUS ŠVIETIMO ORGANIZACIJOJE**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

Magistro darbo autorius
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Loreta Petkutė

Pedagogų asmeninė bei profesinė kompetencija rengiant projektus švietimo organizacijoje.

Magistro darbas.

Magistro darbe analizuojama Šiaulių miesto pedagogų asmeninės bei profesinės kompetencijos svarba organizuojant projektinę veiklą. Atskleidžiant asmeninių bei profesinių kompetencijų svarbą buvo išanalizuota literatūra. Remiantis moksliniais šaltiniais sudaryta anketa. Tyrimo metu išsiaiškinta asmeninės bei profesinės kompetencijos svarba organizuojant projektinę veiklą švietimo organizacijoje. Atskleidžiant asmeninės bei profesinės kompetencijos svarbą buvo išsiaiškinta, kad svarbiausia rengiant projektus švietimo organizacijoje yra gebėjimas vadovauti visai veiklai bei siekti užsibrėžtų tikslų, panaudoti turimas žinias bei įgūdžius sėkmingai įgyvendinant projektinę veiklą. Atlikta projektinės veiklos ir asmeninių bei profesinių kompetencijų svarbos lyginamoji analizė. Atskleistas jų tarpusavio svarbos sąryšis. Hipotezė tyrimo metu pasitvirtino. Organizuojant projektinę veiklą atskleidžiamos svarbiausios pedagogų asmeninės bei profesinės kompetencijos, kurios reikalingos projektams įgyvendinti.

SUMMARY

Loreta Petkutė

Teacher personal and professional competence in the preparation of projects in education organization

Master's work.

Master's work examines the city of Šiauliai educators personal and professional competence of the importance of project work. The disclosure of personal and professional skills have been analyzed literature. According to scientific sources, the questionnaire was drawn up. The study has shown the personal and the professional competence of the importance of design education organization. The disclosure of personal and professional competence of the importance of the recognition that the most important organization in the preparation of projects in education is the ability to manage the entire operation and achieving the objectives of the use of existing knowledge and skills to successfully implement the project activities. Conducted a comparative analysis of project activities with the personal and professional skills. Discovered their mutual interest in the relationship. The hypothesis of the investigation confirmed. Arranging project gives teachers the most important personal and professional competencies that are needed for projects.

TURINYS

ĮVADAS.....	5
1. PEDAGOGO ASMENINĖS BEI PROFESINĖS KOMPETENCIJOS PROJEKTINĖJE VEIKLOJE.....	8
1.1. Projektų bei jų veiklos samprata.....	8
1.2. Projektų vaidmuo ugdymo procese.....	10
1.3. Projektinės veiklos organizavimas švietimo organizacijoje.....	11
1.4. Kompetencijų samprata, jų raiška projektinėje veikloje.....	13
1.5. Pedagogų kompetencijų svarba rengiant projektus.....	19
1.5.1. Profesinės bei asmeninės kompetencijos ugdymasis ir vertinimas.....	21
2. PEDAGOGŲ ASMENINĖS BEI PROFESINĖS KOMPETENCIJOS RENGIANŲ PROJEKTUS ŠVIETIMO ORGANIZACIJOSE TYRIMO METODOLOGIJA.....	23
3. PEDAGOGŲ ASMENINĖS BEI PROFESINĖS KOMPETENCIJOS RENGIANŲ PROJEKTUS ŠVIETIMO ORGANIZACIJOJE TYRIMO REZULTATAI.....	29
3.1. Tyrimo imties ir eigos apibūdinimas.....	29
3.2. Pedagogų asmeninės bei profesinės kompetencijos svarba organizuojant projektinę veiklą.....	32
3.3. Pedagogų asmeninė bei profesinė kompetencija rengiant projektus.....	35
3.3.1. Asmeninė bei profesinė kompetencija švietimo organizacijoje pagal pedagogų projektų rengiamumą.....	44
3.3.2. Asmeninė bei profesinė kompetencija pagal pedagogų darbo stažą švietimo organizacijoje.....	52
3.3.3. Projektinės veiklos lyginamoji analizė.....	63
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	65
LITERATŪRA.....	68
PRIEDAI.....	72

ĮVADAS

Tyrimo problema. Žodis kompetencija suprantamas labai įvairiai ir ši sąvoka turi nemažai reikšmių. Rengiant projektus švietimo organizacijoje svarbu, kokia pedagogo asmeninė bei profesinė kompetencija. Edukologiniuose tyrimuose nagrinėjama mokytojo kompetencija veikloje, funkcijos, modeliai, kaip išmokyti, išugdyti specialistus, tačiau labiau asmeninės bei profesinės kompetencijos nėra akcentuojamos. Tai ir sudaro šio tyrimo mokslinio problemiško pagrindą.

Svarbu atskleisti: Kokios svarbiausios asmeninės bei profesinės pedagogo kompetencijos rengiant projektus švietimo organizacijoje?

Apibendrinant probleminį tyrimo klausimą galima sakyti, kad išsikeltu praktiniu uždaviniu siekiama smulkiau atskleisti pedagogų asmenines bei profesines kompetencijas, palyginti respondentų, kurie yra ir nėra rengę projektus nuomones, kokia respondentų nuomonė pagal išdirbį švietimo organizacijoje apie pedagogo asmenines bei profesines kompetencijas.

Aktualumas. Lietuvoje vykstantys gyvenimo pokyčiai skatina ieškoti naujų veiklos būdų, kurie padėtų operatyviai ir kokybiškai spręsti iškylančius klausimus. Tam ypač tinka projektinė veikla. Šiuolaikinis verslo, švietimo ir kitos organizacijos ja yra suinteresuotos, nes projektų dėka per gana trumpą laiką išsprendžiamos svarbios veiklos efektyvumo problemos ir kokybės probleminiai klausimai. Daugelis pasakytų, kad projektus rengti ir valdyti išties nelengva, nes reikalingos tam tikros žmogaus asmeninės savybės: komunikabilumas, organizuotumas, atsakomybė, kompetencija.

Šiandien norint parengti projektą, žmogui būtina neatsilikti nuo gyvenimo pažangos – t.y. išsilavinimo, kvalifikacijos, todėl būtina ir reikalinga keisti mokymo metodus, mokyti orientuotis esamoje padėtyje, rasti išeitį iš probleminių situacijų, aktyviai siekti naujų žinių ir jas įsisavinti.

Asmeninių veiksmų negalima atsieti nuo pedagogui įgyti privalomų profesinių kompetencijų, kurių visuma sudaro pedagoginę kvalifikaciją.

Pasak A. Zaukienės (2004), mokytojas – besimokančios visuomenės pilietis, todėl jo pasiryžimas nuolat atnaujinti savo žinias bei asmenines savybes – atvirumas naujovėms, kūrybiškumas, bendradarbiavimo įgūdžiai yra profesinės sėkmės prielaida.

Anot E. Rodzevičiūtės (2003), pedagogo kompetencija – savita raiška veikloje, pagrįsta profesiniais, pedagoginiais jo gebėjimais. Pedagogo kompetenciją pirmiausia apibūdina jo profesinis, pedagoginis ir psichologinis pasirengimas.

Esminė švietimo paskirtis – suteikti asmeniui brandaus savarankiško gyvenimo pagrindus ir padėti jam tobulinti savo gebėjimus visą gyvenimą. Ne mažiau svarbus švietimo uždavinys – ugdyti

asmens bendruomeniškumą, jo gebėjimą derinti savo siekius su pilietinės bendruomenės siekiais ir taip kurti pamatus savarankiškam bei kūrybingam tautos gyvenimui.

Kaip minėta, rengti ir valdyti projektus yra sudėtinga, nes būtinos ne tik tam tikros žmogaus asmeninės savybės (aktyvumas, iniciatyvumas, kūrybingumas, komunikabilumas, atsakomybės prisiėmimas, organizuotumas ir dar daug kitų.), bet, kaip teigia R. Kučinskienė ir kt.(2005), nemažai svarbi yra ir asmeninė, profesinė kompetencija, t.y. specialus pa(si)rengimas.

Švietimo organizacijos efektyviai veikti ir siekti bendrų tikslų gali tik tada, kai jose susiburia tvirta, tobula ir norinti veikti komanda, būtent tai ir tampa pagrindu norint parengti gerą, kokybišką projektą. Tai iš tikrųjų reikalauja nemažai pastangų, nes reikia suburti tokią komandą, kurioje žmonės būtų kompetentingi, ryžtingi pasirengę rimtam darbui.

I. Beniušienės ir kt. (2005) teigimu, geras projektinis darbas, reikalauja daug žinių ir gebėjimų. Norint, kad parengtas projektas būtų efektyvus reikia, geros aplinkos, šiltos komandos atmosferos, nes nuo to tik gerėja darbo kokybė ir rezultatyvumas, komunikacija, informacijos sklaida, tarpusavio santykiai.

Projektinis darbas – puikus mokymo/si metodas, kai veikiant ir vykdant tam tikrą projektinę veiklą, remiamasi ne vien knygų teorijomis, bet ir praktiniu patyrimu, dalyvaujama tikrame darbo procese, t.y. aktyviai veikiant, priimant sprendimus, konkrečiai planuojant, vykdant planą ir galiausiai vertinant gautą rezultatą, tai kaip teigia S. Leistrumienė (2004) mokymasis kartu, per bendrą veiklą.

Tyrimo objektas. Pedagoogo asmeninė bei profesinė kompetencija rengiant projektus.

Tyrimo tikslas. Ištirti Šiaulių miesto pedagogų asmenines bei profesines kompetencijas rengiant projektus švietimo organizacijoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti asmeninių bei profesinių kompetencijų svarbą rengiant projektus.
2. Išanalizuoti asmeninių bei profesinių kompetencijų svarbą pagal pedagogų projektų rengiamumą.
3. Išanalizuoti asmeninių bei profesinių kompetencijų svarbą pagal pedagoginį darbo stažą.
4. Parengti asmeninių bei profesinių kompetencijų su pačia projektine veikla lyginamąją analizę

Hipotezė. Organizuojant projektinę veiklą atskleidžiamos svarbiausios pedagogų asmeninės bei profesinės kompetencijos, kurios reikalingos projektams įgyvendinti.

Tiriamieji: Švietimo organizacijų pedagogai.

Tyrimo metodika: Siekiant išsiaiškinti Šiaulių miesto pedagogų asmenines bei profesines kompetencijas rengiant projektus švietimo organizacijoje, buvo vykdomas anoniminis anketavimas,

kuris padėjo gauti tikslesnius tyrimo rezultatus. Anketa buvo sudaryta pagal pateiktą operacionalizaciją (25-30psl.). Tyrimo uždavinių įgyvendinimui buvo suformuotas tyrimo instrumentarijus bei suplanuotos ir atliktos tyrimo pasiruošimo procedūros. Anketoje pateikiama esminė informacija apie tyrėją, nurodomas uždaro tipo klausimų žymėjimo būdas, pateikiami uždaro ir atviro tipo klausimai ir suformuoti teiginiai. Primenama apie duomenų konfidencialumą, anonimiškumo garantijas iš tyrėjo pusės.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė siekiant išsiaiškinti pedagogo asmenines bei profesines kompetencijas rengiant projektus.
2. Dokumentų analizė ir interpretacija padėjo giliau išanalizuoti pasirinktos temos problematika.
3. Statistinis duomenų apdorojimas kompiuterine SPSS bei MS Excel programomis, leido apskaičiuoti gautus duomenis.
4. Anketinė pedagogų apklausa, kuri padėjo išsiaiškinti ankščiau išsikeltus uždavinius.
5. Atlikta analizė leido atskleisti, pedagogų asmeninių bei profesinių kompetencijų svarbą rengiant projektus, bei palyginti ją su projektinės veiklos rezultatais.

Darbo struktūra. Magistrinį darbą sudaro: santrauka, įvadas, 3 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūra, priedai.

Tyrimo strategija:

1. 2007m. rugsėjis – 2008 m. sausis: įvado formulavimas, literatūros šaltinių paieška, ir jų analizė.
2. 2008m. vasaris – 2008m. birželis: dokumentinės medžiagos, mokslinių straipsnių struktūrizavimas ir apibendrinimas, parengiama konceptualioji dalis.
3. 2008m. balandis – 2008m. lapkritis: tyrimo metodologijos suformavimas, tyrimo instrumento konstravimas.
4. 2009m. sausis – 2009m. gegužė: apklausos organizavimas, duomenų apibendrinimas, struktūrizavimas, duomenų analizė ir interpretavimas, teksto redagavimas, išvadų ir rekomendacijų parengimas.

Teorinis ir praktinis reikšmingumas. Bus plačiau, išsamiau nagrinėjama Šiaulių miesto mokyklų pedagogų asmeninės bei profesinės kompetencijos rengiant projektus.

Atliktas tyrimas atskleis, kokią svarbą turi asmeninės bei profesinės kompetencijos rengiant projektus Šiaulių miesto švietimo organizacijose. Panaudojus šį tiriamąjį instrumentą (anketą), būtų galima praplėsti kompetencijų sklaidą ir išsiaiškinti dalykines, socialines ir kitas kompetencijas rengiant projektus švietimo organizacijoje. Konceptualioji bei empirinė tiriamoji dalis gali būti naudojama rengiant seminarus.

1. PEDAGOGO ASMENINĖS BEI PROFESINĖS KOMPETENCIJOS PROJEKTINĖJE VEIKLOJE

1.1 Projektų bei jų veiklos samprata

Projektai vis dažniau, glaudžiai siejami su organizacijos strategija ir tampa svarbiausiu įrankiu visą tai įgyvendinant. Norint kuo geriau suprasti projektą rengiančių asmenų vaidmenį organizacijose svarbu išsiaiškinti pačio projekto sąvokos reikšmę.

Projektas (lot. projektus – mestas į priekį) – iš anksto parengta dokumentacija, pagal kurią galima pagaminti, atnaujinti numatytą veiklos procesą.

B. Neverauskas ir kt. (2005) teigia, jog projekto sąvoka apibūdinama įvairiai:

- Projektas gali būti kaip ilgalaikis, sistemingas ir gerai suplanuotas bandymas, pasižymintis vertinimu.
- Kaip pastangų sistemą, darbo formą, kurią lemia iškilusios problemos.
- Projektą galima apibūdinti kaip laikiną veiklą, kuri griežtai apribota tiksliais pradžios ir pabaigos momentais.
- Kaip veiklą turinčią tam tikrus tikslus.
- Kaip sistemą, apimančią suformuluotus uždavinius.

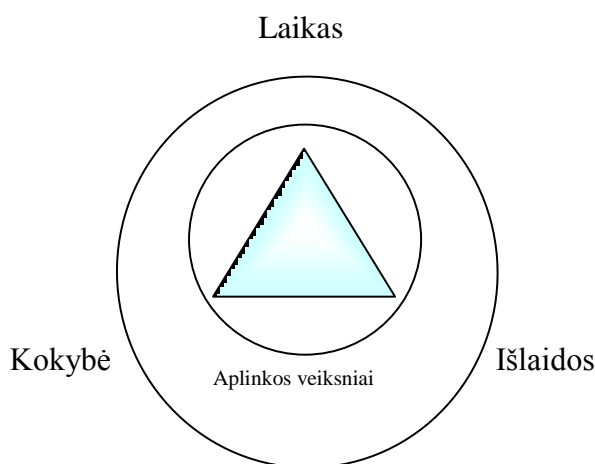
B. Neverauskas ir kt. (2005), siūlo skirti objektyviają ir subjektyviają projekto prasmę. Objektyvioji reikalinga tam, kad būtų lengviau suvokti, kaip geriau apimti materialiąją ir žmogiškųjų išteklių visumą, skirtą tam tikrai problemai išspręsti, gautiems sprendimams bei rezultatams įvertinti, o subjektyvioji – kai pati projektinė veikla apima žinių, patirties, gebėjimų atlikimą, objektyviems rezultatams gauti.

Kaip buvo ankščiau minėta, projekto įgyvendinimas yra unikali, savarankiška veikla, kurios sėkmingas rezultatas gali būti pasiekiamas turint gerai parengtas strategijas, suformuotą ir motyvuotą darbo komandą, detaliai suplanuotą veiklos planą. K. Ališausko ir kt. (2003) teigimu, projektas – efektyvus naujų, įvairių pokyčių valdymo ir įgyvendinimo būdas, kuris vis dažniau naudojamas įvairiose organizacijose, švietimo įstaigose.

Projektinė veikla nebūtų įgyvendinta, jei neturėtų pagrindinės grandies, tai – rengiančiųjų komandos ir be abejo vadovo. Projekto sąvoka nurodo nemažai savybių, kurios reikalingos projekto vadovams: valdymas (personalo valdymas, žmogiškųjų išteklių valdymas), vadovavimo įgūdžiai (darbų paskirstymas, viso personalo formavimas ir jo motyvacija), profesiniai gebėjimai (dalykinė, socialinė, strateginė patirtis, organizaciniai sugebėjimai), orientavimasis į tikslą bei rezultatus

(užsibrėžtų tikslų siekimas, gebėjimas planuoti veiklą, geras darbas komandoje, ryšys su aplinka ir išteklių aprūpinimas būsimam projektui parengti).

Projekto pagrindinės dalys būtų uždaviniai ir tikslas, laikas, be abejo, ištekliai ir išlaidos, gera kokybė. Pakeisti vieną dalį kita nėra taip lengva. Tai projekto charakteristikos modelyje vaizdžiai pateikia K. Ališauskas ir kt. (2003), (žr. 1 pav.).



1pav. Projekto charakteristika

Ališauskas, K., Karpavičius, H., Šeputienė, J. (2005). Inovacijos ir projektai. Šiaulių universiteto leidykla.

K. Ališausko ir kt. (2003) teigimu, šis modelis parodo, kad negalima pagrindinių dalių pakeisti vienos kita, kaip ir šio trikampio kampai, negali pakeisti vienas kito. Akivaizdu, jog trikampis turi ir savo foną. Tas fonas yra kiekvieno projekto spalva, tad, kaip projektas įgyvendinamas, kokia buvo atmosfera, aplinka pačio projekto, analogiškai yra tokia spalva ir improvizuojamas projekto fonas.

Projektą, kaip ir kitą veiklą, galima lyginti, tai yra vienkartinis darbas, kuris turi pradžią ir pabaigą, aiškius uždavinius, akivaizdų išsikeltą tikslą, išreikštą, kokybės, trukmės, išteklių, išlaidų bei projekto srities reikalavimais. Turi ir laikiną organizacinę struktūrą, kuri projektinei veiklai pasibaigus likviduojama.

Pasak T. Tamošiūno (1999), norint parengti projektinę veiklą, kuri duotų naudingų rezultatų, reikia nemažai investicijų. Būtina stengtis ir mokėti perteikti geriausias asmenines savybes, nes tik taip įmanoma pasiekti optimalių, aukštų rezultatų, kurie ir esti projektines veiklos tikslas. Reikia nepamiršti ir tai, jog jis yra planuojamas, kontroliuojama jo eiga, sukeliantis įvairius pokyčius aplinkoje, kaip teigia K. Ališauskas ir kt. (2003), įvyksta ir konfliktinių situacijų, kurias reikia aplenkti ir nepastebimai išvengti. Žinoma vykdant projektinę veiklą tikimasi sėkmingos, perspektyvios ir tikslingos pabaigos.

Projektinį darbą T. Tamošiūnas (1999) apibrėžia kaip mokymosi būdą, kuris tiria ir įvairiapusiškai sprendžia problemas. Pedagogikoje, kaip teigia pastarasis autorius, projektinis darbas traktuojamas kaip procesas ir aktyvi veikla, kuria užsiima darbo grupė norinti įgyvendinti savo sumanymus.

Danų pedagogai E. Staerfeldt ir Ch. R. Mathiasen (1999) teigia, kad kiekvieno projekto metu turi būti parengti darbo etapai.

Kiekviena projektinė veikla privalo turėti tam tikrą veiklos planą, pagal kokius etapus bus vykdoma projektinė veikla. Visų pirma turi būti *įvadinis etapas*. Šio etapo metu reikia sukaupti kuo daugiau informacijos apie projektą ir tas žinias panaudoti būsimiems projekto dalyviams kaip sudominimą ir paskatinimą dirbti. *Projekto temos parinkimas*. Bene svarbiausias yra *problemų apibrėžimo etapas*, kurio metu nusakomas tyrimo objektas, apibrėžiamos ir detalizuojamos problemos. Po to, išsirenkama kokios problemos bus nagrinėjamos ir sprendžiamos. *Darbo planavimas*, skirtas projekto grupei, kad tinkamai pasirinktų reikalingą informaciją, susitariama, kaip bus organizuojamas darbas, parenkamos pagalbinės priemonės. *Projekto vykdymo etape* atliekama suformuluotų problemų analizė, suformuojami praktiški, konkretūs pasiūlymai išsikeltoms problemoms spręsti. Galiausiai *rezultatų pateikimas* – projekto grupė pristato projektinės veiklos galutinį rezultatą. Tai gali būti raštiška ataskaita, filmuota medžiaga, atlikti tyrimai ir panašiai. *Darbo vertinimo etape*, visi gauti rezultatai vertinami tiek pačios projekto grupės, tiek kitų asmenų.

Palyginus pagrindinius projekto sąvokos apibūdinimus, galima teigti, kad bendra visiems projektams yra orientavimasis į rezultatus laikinumo sąlygomis: svarbu rezultatai, eigos planavimas, orientavimasis į tikslą. Vieni autoriai labiau pabrėžia technines projekto charakteristikas (dokumentaciją, biudžetą, išteklius, patį darbą ir pan.), visą tai kas yra apčiuopiama, o kiti autoriai labiau orientuojasi į projekto valdymo pusę (tikslai, planavimas, kontrolė, koordinavimas), atskleidžia vykdomus darbus, kurie yra nukreipti geriausios kokybės siekimui.

1.2. Projektų vaidmuo ugdymo procese

Projektas švietimo organizacijoje, stimulus veikti, palieka kūrybos ir pasirinkimo laisvę. Ši veikla turėtų padėti susiformuoti ir įsitvirtinti planuojamus gebėjimus ir įgūdžius, sistemingai veikti, organizuoti tolimesnę savo veiklą, siekti tobulėti įgyti patirties ir naujų žinių. U. Oehring (1997) teigia, kad tarptautinis projektas tarp švietimo organizacijų, sukuria prielaidas įgyvendinti turiningus, skirtingų kultūrų sąlygotus švietimo produktus, patirti mokymo proceso, jo formų įvairovę.

Pagal trukmę, projektus galima skirstyti į: trumpalaikius ir ilgalaikius. Mokyklose vykdomi įvairiausių rūšių projektai – tarptautiniai, ilgalaikiai, trumpalaikiai, bet dažniausiai ilgalaikiai. Pagal problemų turinį ir jų sprendimo naujumą, projektai gali būti skirstomi į: tipinius ir unikalius, pagal veiklos apimtį būna – lokaliniai, regioniniai ir nacionaliniai.

Anot U. Oehring (1997) taip pat būtina, kad kiekvienas projektas pasižymėtų inovacija, be šito nebūtų prasmės rengti projektą.

T. Tamošiūnas (1999) išskiria keturias projektų rūšis, kurios gali turėti įtakos ugdyme. Esti nemažai projektinės veiklos rūšių, kurias pedagogai galėtų įgyvendinti savoje švietimo organizacijoje. Praktiniu projektu, siekiama patobulinti esamą švietimo organizacijos situaciją, mokslinis projektas švietimo organizacijai tuo, naudingas jai, išskiriami ir pabrėžiami tam tikri ugdymo problemų sprendimai. Savarankiško darbo esmė – būtent savarankiškų studijų rezultatai. Didaktinis projektas išreiškiamas kaip bendro ugdymo proceso dalis.

Pastarasis autorius, tyrinėdamas projektų metodo panaudojimą ugdymo procese teigia, kad projektų metodui būdinga ir tai, jog juos galima taikyti ilgą laiką, kelias dienas, kelis mėnesius, tai gali būti ir ne trumpalaikis reiškinys. Projektavimo ir projekto įgyvendinimo procesas skaidomas į atskirus etapus, kiekvienam iš jų formuluojami vis kiti uždaviniai, tikslai ir panašiai. Visas projektinės veiklos darbas turi sudėtingą struktūrą, kuri sudaro sąlygas siekti pedagoginės kompetencijos.

1.3. Projektinės veiklos organizavimas švietimo organizacijoje

Projekto realizavimo sėkmė, anot A.V. Rutkausko ir R. Tamošiūnienės (2002), daugeliu atveju priklauso nuo to, kokia yra organizacinė struktūra. Ši sąvoka apima projekto organizacinę formą ir organizacinę valdymo struktūrą. Pakankamai gerai suformuota ir motyvuota komanda, kurioje būtų ne tik kompetentingi tos srities žinovai, bet ir asmenys mokantys išlaikyti gerą vidinę kultūrą. Efektyvus projektas priklauso nuo grupės, kuri jį rengia. Labai svarbūs dalyvių vaidmenys organizacijoje, nes jie įeina į tą projekto dalyvių komandą, kuri yra organizacinė projekto šerdis. Projekto komanda yra pagrindinis projekto dalyvių struktūrinis vienetas – tai speciali savarankiška arba nesavarankiška projekto dalyvių grupė, kuri sudaroma projekto rengimo arba jo įgyvendinimo laikotarpiu.

„Komanda vadinama tam tikrą integracijos lygį pasiekusi, motyvuota žmonių grupė, kurios veiklos efektyvumą nulemia, darnus vaidmenų pasiskirstymas, sąveika, pasitikėjimas, sutelktumas“ (Everard, Morris, 1997).

Pasak A.V. Rutkausko ir R. Tamošiūnienės (2002), labai svarbu suprasti komandos ir grupės sąvokų skirtumą. Grupė būtų ne vienas, o du ar trys žmonės, siekiantys tikslo bendra veikla.

Komandą sudarytų daugiau kaip trys žmonės, kurie yra susiję ir daro vieni kitiems įtaką, siekdami bendro tikslo. Projekto rengimo pradžioje, kaip teigia pastarieji autoriai, svarbu numatyti kokia yra komandos narių patirtis, nes tai yra atrankos kriterijai, aptariant konkrečias kandidatūras į būsimą projektinę veiklą.

I. Beniušienės ir kt. (2005) teigimu, kiekviena komanda, kuri susiburia bendram tikslui pasiekti, būtent bendram projektui įgyvendinti, nesusimąsto, ar reikalingas tinkamas ir kokybiškas klimatas. Jis nusakomas kaip visuma psichologinių sąlygų, kurios daro nemažą įtaką efektyviai komandinei veiklai, produktyvumui, asmenybės raidai.

A.V. Rutkausko, R. Tamošiūnienės (2002) teigimu, efektyvi, norinti veikti ir pasiekti geriausių rezultatų komanda, išsirenka vadovą, kuris puikiai sugeba valdyti, turi vadovo savybių, geba vadovauti, paskirstyti darbus, bendradarbiauti.

Pagal B. Neverauską ir kt. (2005), projekto vadovas, ko gero – svarbiausia rengiamo projekto figūra. Jis privalo turėti gerą darbo patirtį, būti dalykiškas ir mokėti bendrauti su įvairaus lygio, profilio ir kvalifikacijos specialistais. Svarbu ir tai, kad darbo – projekto vadovas turėtų lyderio savybių, gebėtų vadovauti, mokėtų labai gerai paskirstyti darbus, valdyti žmogiškuosius išteklius, tai labai svarbu bendradarbiaujant komandinėje veikloje. Pasak I. Beniušienės ir kt. (2005), svarbu ir tai, kad vadovas mokėtų įtikinti komandos narius, kad užsibrėžti tikslai būtų įgyvendinti, numatytas tikslas būtų efektyvus ir tikslingas. Projektas negalėtų būti vykdomas, jei nebūtų lėšų, tad tam reikalingas investuotojas, kuris skiria lėšas projektui (kai kuriais atvejais investuotojas ir užsakovas būna tas pats asmuo). Norint, kad projektinė veikla būtų efektyvi, organizuojant reikia apimti ir visą vadybos funkcijų planavimą, vadovavimą, kontrolę, motyvavimą, organizavimą. Vystant projektą ir jam tobulėjant įtraukiami ir žmogiškieji ištekliai, organizacinė aplinka. Vadinasi, projekto vadybą galima apibūdinti kaip „žinių, įgūdžių, instrumentų ir technikų taikymą projekto veiklose tam, kad būtų įvykdyti ar viršyti projekto sumanytojų reikalavimai ir viltys” (Janiūnaitė, 2003).

Anot K. Ališausko bei kt. (2005), norint, kad projektas būtų kokybiškas ir tvirtas, reikia pasirūpinti tvirtu finansiniu pagrindu ir įvertinti visas galimybes. Tad projektinės veiklos eigoje svarbu lyginti jau turimus rezultatus su pasirengtu veiklos planu, sistemingai žymėtis planinio proceso eigą.

Pasak T. Tamošiūno (1999), jei pasikeičia kokios nors aplinkybės, nebijoti pakoreguoti veiklos planą, svarbiausia aktyviai bendradarbiauti ir bendrauti, koordinuoti veiksmus su partneriais ir, žinoma, neviršyti biudžeto limitu bei resursų. Svarbu nenukrypti nuo užsibrėžtų uždavinių, išsikelto tikslo, kad būtų galima pasiekti norimų projektinės veiklos rezultatų.

Atlikus visus uždavinius, kurie buvo išsikelti projekto pradžioje ir galutinai parengus projektą, paruošiama ataskaita. Be jos nebūtų galima patvirtinti rengiamo projekto kokybės, padaryti analizės, kurioje pateikiama informacija apie pasiekimus ir tikslų bei uždavinių įgyvendinimą.

Parengtas projektas pristatomas visuomenei, bendruomenei, komisijai, kam jis buvo kuriamas. Projekto pristatymo formą lemia projekto reikšmingumo mastai, ir žinoma, pristatymui skirtos lėšos. Pasak T. Tamošiūno (1999), parengto projekto pristatymas vyksta uždaroje grupėse, galima pasikviesti ir žiniasklaidos atstovus. Tai priklauso nuo to, kaip yra pavykusi visa projektinė veikla. Jei projekte buvo vieningai siekiama tikslo, galima tikėtis, jog projektas sulauks pasisekimo.

I. Beniušienės ir kt. (2005) teigimu, svarbiausias projekto tikslas užtikrinti kokybišką pageidaujama rezultatą, todėl būtina remtis visomis vadybos funkcijomis, palaikyti vieningumą komandoje, profesionaliai susidoroti su visomis iškilusiomis problemomis.

Atsižvelgiant į efektyvų projekto rengimą švietimo organizacijoje, vadybos ypatumų apibūdinimus, svarbu suvokti, koks yra būsimo projekto vadovo ir vadybininko, visos komandos vaidmuo jame, jų kompetencijos lygis, kurių reikalauja minėtos kompetencijų sąvokos. To pasekoje labai svarbu išskirti pedagogų kompetencijos aspektus bei požiūrį į kompetentingumą rengiant projektus švietimo organizacijoje.

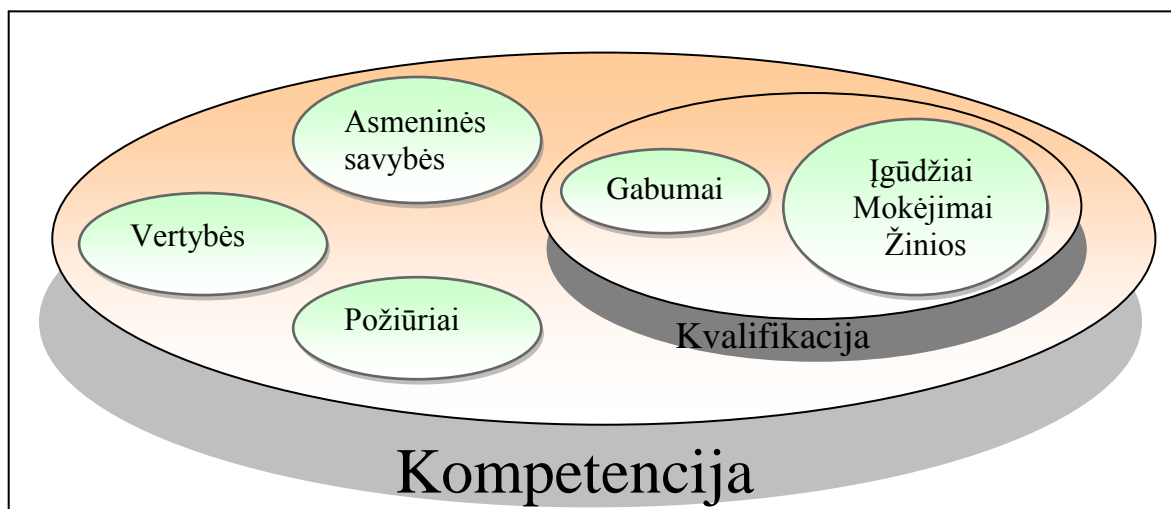
1.4. Kompetencijų samprata, jų raiška projektinėje veikloje

Lietuvos ir užsienio mokslininkai didelį dėmesį skiria pedagogų kompetencijoms ir jų struktūros aspektams. Kompetencijų svarbą nagrinėjo daugelis užsienio (Barnett, 1994; Kirschner, 1997, Boyatzis, 2002 ir kt.) ir lietuvių (Chreptavičienė, 1997; Laužackas, 1999; Žydžiūnaitė, 2005; Stanišauskienė, 2000; Jucevičienė, Lepaitė, 2000, Petkevičiūtė, Kaminskytė, 2003 ir kt.) autorių.

R. Laužackas (1997) atskiria kompetencijos kvalifikacijos terminus bei teigia, kad kompetencijos pagrindas yra kvalifikacija. Mokslininkas atkreipia dėmesį, kad kompetencijos sąvoka yra artimesnė veiklos aplinkai. Ją vartojame tada, kai reikia pabrėžti žmogaus profesinius sugebėjimus praktinėje veikloje. Anot autoriaus „kompetencija – efektyvios veiklos demonstravimas, tuo pačiu sugebėjimas atlikti pateiktas užduotis įvairiose darbo situacijose, tai tam tikrų asmenybės sugebėjimų, žinių, veiklos visuma“.

P. Jucevičienė ir D. Lepaitė (2000) teigia, jog žinios, mokėjimai, įgūdžiai sąlygoja kvalifikacijos suteikimą, kuris veikia gebėjimų formavimąsi, svarbą bei žmogaus vertybes ir asmenines savybes, taip sukuriama kompetencijos šerdis ir visuminis pobūdis. Jų manymu „kompetencija – tai, žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių“.

Pasak P. Jucevičienės, D. Lepaitės (2000), kompetencija (holistiniu požiūriu) yra specifinė kiekvienos veiklos atveju, todėl svarbu apibrėžti ją ir nustatyti šių teiginių apimtį, įvardinti atliekamus vaidmenis, numatyti kriterijus, jog jie yra įrodantys ir patikimi.



2 pav. Kompetencijos struktūra

(Jucevičienė, Lepaitė, 2000) Kompetencijos sampratos erdvė. Socialiniai mokslai, 1(22), p. 47.

Kompetencijos sąvoka vartojama norint apibrėžti žmogaus asmenines, profesines galias praktinėje veikloje. Taip pat kvalifikacijos sąvoka vartojama, kai kalbama ką žmogus per visą laiką įgijo švietimo sistemoje. Žmogiškųjų išteklių aspektas vadybos tyrimuose išryškina vertybių, požiūrių, asmeninių savybių įtaką kompetencijų struktūroje. Pridėjus visą kvalifikaciją prie asmeninių savybių, vertybių ir požiūrio, žmogui sudaroma galimybė tapti kompetentingu (žr.2 pav.).

Kompetencija tai sąvoka, kuri vartotina, kalbant apie žmogiškųjų išteklių vadybą, ir kuri labiau atitinka veiklos pasaulio interesus, o žmogaus kompetencijos vystymas tampa ugdymo ir veiklos tobulinimo tikslu.

Kompetencija – tai sugebėjimas praktinėse situacijose taikyti pagrindinius tam tikro turinio principus ir technikas (Good, 1959).

Pasak A. Juodeikaitės ir kt. (2003), vystantis mokslui ir šiandieniniam požiūriui į jį, mokytojo kaita ir nuolatinis kvalifikacijos kėlimas kiekvienam pedagogui tampa būtina jo darbo sąlyga. Kiekvienas pedagogas negali stovėti vietoje jis turi tobulėti, veikti, visais įmanomais būdais kelti savo kompetencijų bagažo lygį.

Literatūros šaltiniuose sąvoka „kompetencija“ apibrėžiama skirtingai. Lietuvoje labiausiai paplitusią kompetencijos sąvoką galima rasti Tarptautiniame žodžių žodyne (1985), kuriame

kompetencijai apibrėžti naudojamos dvi reikšmės: 1) klausimų ir reikšmių sritis, su kuria gerai susipažįstama; 2) visuma kurio nors organo arba teisių ir pareigų, nustatytų to organo statuso ar nuostatų.

L. Jovaiša (1993), tokios sampratos kaip kompetencija neišskiria, bet jis pateikia kitus su šia sąvoka susijusius terminus – mokėjimą, įgūdžius, sugebėjimą. Visą tai jis įvardina kaip kompetencijos visumą, į kurią įeina – mokėjimas valdyti, vadovauti, bendradarbiauti, sugebėjimas efektyviai pasiekti tam tikrų rezultatų.

J. Sokol (2001) teigia, kad vadybos požiūriu kompetencija ir įgūdžiai, gebėjimai nėra tas pats. Anot autoriaus, įgytos žinios – svarbūs ištekliai, kuriais naudojamės atlikdami bet kurį darbą, tačiau jos ne visuomet būna susijusios su mūsų konkrečia veikla arba darbo funkcijomis.

R. E. Boyatzio (2002) manymu, kompetencija yra akcentuojama kaip individo savybės, kurios susijusios su efektyviu, geresniu darbo atlikimu.

Dažniausiai kompetencija yra akcentuojama kaip sugebėjimai, kurių reikia tam tikroms veikloms atlikti. Norint parengti gerą projektą, reikalingos puikios vadovavimo savybės, mokėjimas tikslingai siekti tikslų, puikiai išmanyti darbų paskirstymo specifiką, mokėti valdyti žmogiškuosius išteklius.

Kiekviename išanalizuotame literatūros šaltinyje išskiriama nemažai apibrėžimų, kurie atskleidžia kompetencijos sąvoką.

Anot A. Gumuliauskienės ir kt. (2002), kompetencija – rezultatyvumas, sugebėjimas darbe atlikti tam tikras užduotis.

Pasak J. Sokol (2001), kompetencija – būtinų darbo uždaviniui ar vaidmeniui atlikti mokėjimo įgūdžių, žinių ir gebėjimų derinys.

Apibrėžiant kompetenciją galima teigti, jog tai sugebėjimai praktinėse situacijose taikyti pagrindinius tam tikrus principus bei gebėjimo technikas.

L.M. Spencer ir S.M. Spencer (1993), akcentuoja kompetencijos pasireiškimo priežastingumą. Tai būtų tam tikrais kriterijais apibrėžtas kompetencijos pasireiškimas, kuris sudaro galimybes įvertinti asmens veiklos lygį. Pastarieji autoriai teigia, kad kompetencija turi esminį kriterijų: ji reikšminga tik tuo atveju, jei daro įtaką projektinės veiklos rezultatams, įvairiems joje susidariusiems pokyčiams, o tos kurios nedaro įtakos projektinės veiklos rezultatams, gali ir nebūti tokios svarbios kaip atrodo.

Kompetencija ugdymo procese – įgytas bendrasis gebėjimas, grindžiamas žiniomis, patirtimi, kaip dalykine, taip socialine bei strategine, žmogiškomis vertybėmis, polinkiais į tam tikrą krypties veiklą. Kompetencija – tai daugiau negu žinios, mokėjimai, nuostatos veikti; kompetencija tai, kas

lemia žmogaus gebėjimą, įgytą išsilavinimą ir patirtį pritaikyti konkrečiai išsikeltai problemai spręsti.

Pasak E. Jurašaitės (2004), literatūroje, skirtoje kompetencijomis grindžiamam pedagogų rengimui, gebėjimų ir kompetencijų sąvokos dažnai vartojamos sinonimiškai. Kompetencijos padeda apibrėžti žmogaus gebėjimų visumą, kuris kuo tiksliau būtų apibūdintas ir pritaikytas darbo vietoje. Gebėjimai apibūdinami kaip pajėgumas puikiai, kokybiškai kažką padaryti ir pasireiškia organizuojant veiklą, siekiant tam tikrų tikslų, kurių rodiklis - apčiuopiamas, matomas rezultatas.

Pedagogas, projekto dalyvis, anot V. Stanišauskienės, V. Veličkienės (2000), visą laiką turi būti dvasia jaunas, energingas, aktyvus, laimingas kūrėjas, todėl jis turi būti gyvai įaugęs į švietimo organizmą, turi gyventi visu pedagoginiu pasauliu.

M. Trakumaitė (2003) pažymi, kad vadovo asmeninis efektyvumas išsiskiria žinių, nuostatų ir įgūdžių visuma, leidžiančia pasiekti puikių rezultatų optimaliomis fizinėmis ir emocinėmis energijos sąnaudomis. Asmenybė visą laiką tobulėja, bet ne visada yra patenkinta tuo, ką pasiekia. Toks požiūris ir yra žmogaus tobulėjimo varomoji jėga.

Save pažinti būtina dėl to, kad galėtume maksimaliai išreikšti ir realizuoti save, savo asmenybės galimybes, kad įstengtume tapti tikroju savimi. V. Barvydienės, J. Kasiulio (1997) manymu „tapti tuo, kuo galiu – reiškia aktualizuoti save“.

Sėkmingai save išreiškiančiai bei aktualizuojančiai asmenybei būdinga:

- aiškus, konkretus, adekvatus realybės suvokimas;
- nežinomybės nebijojimas, o jos sutikimas ir priėmimas;
- nuolatinis sugebėjimas iš naujo atrasti ir džiaugtis įprastais dalykais (įžvelgiant jau žinomų dalykų naujus bruožus);
- savęs ir kitų priėmimas tokiais, kokie jie yra;
- dėmesį sutelkti į problemas, o ne į save;
- puikus išvystytas humoro jausmas, kuris yra daugiau filosofinis nei banalus.

Asmeninis tobulėjimas suprantamas kaip kelias, kuriuo einant reikia drąsos pirmiausia pažinti, suprasti, priimti save tokį, koks esi. Tai strateginis kelias, norint kurti konstruktyvų dialogą su savimi ir kitais.

Kaip teigia B. Neverauskas ir kt. (2005), projektai dažniausiai žlunga dėl elementariausio nepasirengimo netikėtoms krizėms ir nukrypimams nuo projekcinės veiklos. Gebėti nugalėti nesėkmes ir valdyti riziką, reikia sugebėti. Taip nutinka todėl, kad rengėjai būna nepasiruošę tokiai nesėkmei, veiklos plane nėra numatę šitokių galimų situacijų.

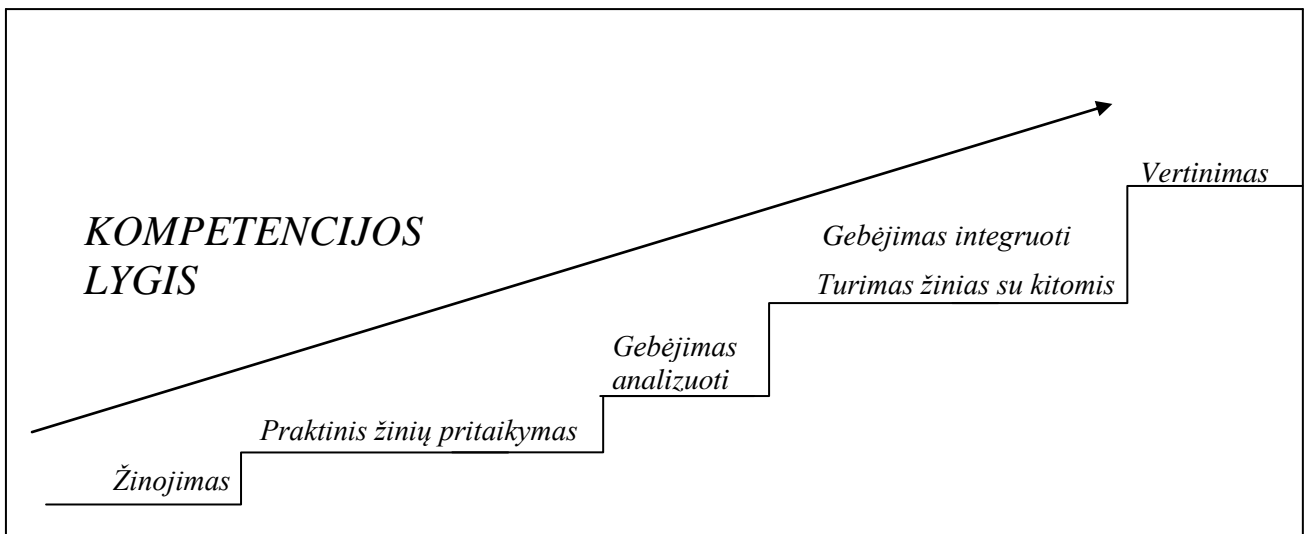
Pasak B. Neverausko ir kt. (2005), projektų vadovas turi sukurti ir palaikyti platų informacinį tinklą, ne vien bendradarbiauti su komandoje esančiais dalyviais, sugebėti plėtoti ir palaikyti ryšius ne tik viduje, bet ir išorėje su švietimo organizacija. Pastarajam visada svarbu žinoti, kas vyksta viduje ir išorėje, kokia užsakovo nuomonė, rinkos tendencijos ir socialinės problemos, tik taip projektinės veiklos vadovui bus lengviau orientuotis ir siekti būsimo projekto tikslų.

Projekto vadovas turi pasirūpinti, kad projekto rengėjai ir projektą rengianti komanda laiku gautų reikiamus išteklius. Pastarasis turi suformuoti ir motyvuoti personalą, įveikti visas atsiradusias kliūtis, nugalėti nesėkmes ir valdyti riziką bei palaikyti intensyvią komunikaciją. Anot B. Neverausko ir kt. (2005), vadovas turi būti ir geras derybininkas. Norint parengti ir dalyvauti rengiant projektus pedagogo kompetencija privalo būti aukšto lygio.

Su ankstesniu teiginiu sutinka R. Adomaitienė ir kt. (2001), tvirtinantys, jog parengti projektinę veiklą reikalingas aukštas kompetencijos lygis, nes tai sudaro nemažą projektinės veiklos pasiruošimo lygio šuolį.

Anot S. Rouvillois (2004), vadovo ir darbuotojų santykiai turi didžiulę įtaką vadovo galiai ir jo veiklos efektyvumui. Vadovui puikiai sutariant su darbuotojais, pastarieji gerbia vadovą kaip asmenybę dėl jo kompetencijos ar būdo. Galima drąsiai teigti, kad vadovas, neturintis autoriteto - prastas vadovas. Vadovas, kuris suranda tinkamą bendravimo su pavaldiniais stilių, išlieka nuovokus, protingas, išradingas gerbiamas kolegų.

R. Adomaitienė ir kt. (2001) teigia, kad profesinė kvalifikacija yra susijusi su profesinių žinių, mokėjimų bei įgūdžių lygiu, kurį leidžia pasiekti ugdymas, saviugda ar prigimtiniai žmogaus sugebėjimai. L. Jovaiša (1993) pažymi, kad informacija tampa konkrečiau žiniomis tada, kai jis su ja susipažįsta ir suvokia, kai tos žinios tampa žinojimu, kai tas žinias pritaiko praktiškai, analizuoja jas, derina su kitomis žiniomis ir įvertina jas. Taip keičiasi žinių turinys ir struktūra, didėja profesinis meistriškumas.



3 pav. **Žinių ir kompetencijos santykis**

R. Adomaitienė, B. Kriščiūnas ir S. Daulikas (2001). Profesinio ugdymo pagrindai. Vilnius, p. 26-51.

Profesiniame procese kas kartą didėja individo asmenybės savita raiška, kuri, pasiekus atitinkamą lygį, pasireiškia jo kompetentinga elgsena profesinėje veikloje (žr. 3 pav.).

P. Jucevičienė, D. Lepaitė (2000), išskiria keletą kompetencijos lygių, kurie padės geriau orientuotis rengiant projektinę veiklą. Elgsenos lygis, kai dominuoja specializuoti tam tikros profesinės veiklos gebėjimai formuojant konkrečius, darbui reikalingus įgūdžius. Pridedamasis lygis – susijęs su darbo tobulinimu, meistriškai išmokta elgsena. Integruotas lygis – siejamas su pridedamuoju lygiu, kai žinojimas taikomas kūrybinėje kintamoje veikloje. Kompetencijos lygis – atsiranda santykis tarp gilaus supratimo ir ilgalaikės veiklos.

Naujosios mokyklos mokytojo asmenybės svarbą: „Mokytojas – ne valdininkas, ne amatininkas, bet kūrėjas, pilnas susižavėjimų, atsidėjimo, pasiaukojimo ir meilės kuriamam kūriniiui, gimstančiai bei bręstančiai asmenybei“. Toks ir turi būti projektinėje veikloje mokytojas: pilnas kūrybinio darbo, meilės gyvenimui, gilių išgyvenimų, pasitikėjimo savimi bei kitais, besidomintis kultūriniu žmonijos tobulėjimu – tai svarbiausia pasirengiant projektinei veiklai (Rodzevičiūtė, 2003).

V. Stanišauskienės ir kt. (2000) teigimu, profesinę kompetenciją sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai ir savybės, susijusios su žmogaus darbine veikla. Pedagogas profesinius gebėjimus gali įgyti švietimo organizacijoje, ten kur vyksta nuolatinis tobulėjimas.

S. Daukilas ir kt. (2001) teigia, jog „profesinė kompetencija yra susijusi su gebėjimu realiai atlikti tam tikras užduotis konkrečiose veiklos srityse. Tai asmens savita raiška sėkmingai

sprendžiant profesines problemas. Profesinės kompetencijos struktūrą daugiausia lemia, tai kas yra konkretus individo profesijos objektas“.

Profesinės kompetencijos turinyje svarbus vaidmuo tenka pedagogo asmenybei, jos vertybėms, orientacijoms, gyvenimo normoms, saviraiškos priemonėms, konkretaus individo profesinių žinių ir darbo įgūdžių įvaldymo lygiui. Pastarieji autoriai išskiria tris svarbiausias profesinės kompetencijos sudedamąsias dalis ir jas charakterizuoja: *Dalykinę pedagogo patirtį* galima išskirti kaip kompetenciją darbe, kuriai būdingas tam tikras profesines žinias, mokėjimo įgūdžius pritaikyti praktiškai. *Socialinė pedagogo patirtis*, ši kompetencija apima horizontalius ir vertikalius socialinius procesus, meistriškumą ir socialinės elgsenos įgūdžius, lemiančius asmenybės elgesį konfliktinėse situacijose, darbo valdymo struktūros, pareigų ir atsakomybės už rengiamos projektinės veiklos suvokimą, bendromis įsitraukimo į projektinę veiklą bei socialinius – pilietinius gebėjimus. *Strateginę pedagogo patirtis* leidžia racionaliai planuoti veiklą ir profesinę karjerą, visapusiškai ir kompleksiskai vertinti įvairių veiksnių įtaką veiklos rezultatams. Ši kompetencija integruojasi tiek į dalykinę, tiek į socialinę kompetencijas: tai yra įgūdžius ir veiklos procesą, darbo vietas (grupinis darbas), socialinius santykius, administravimo funkcijas (darbo tvarkos palaikymas).

Anot E. Rodzevičiūtės (2003), kompetencija – tai tų pačių individų gebėjimas veikti, požiūris į darbą, savo žinias, gebėjimus, asmenines savybes, vertybes.

Visuose šiuose asmeninės bei profesinės kompetencijos apibūdinimuose bendra tai, kad jie visi susiję su žmonių charakteristika, kuri lemia jų darbo atlikimo pobūdį, rezultatus.

1.5. Pedagogų kompetencijų svarba rengiant projektus

H. McCredie ir V. Shackleton (2000) veiklą apibūdina kaip „laisvai pasirinktą žmogaus veikimą, kuris sudaro galimybes savarankiškumui, autonomiškumui, saviraiškai ir pasitenkinimui“. Autoriai pažymi, jog veikla akcentuoja ne tik funkcijų atlikimą, bet ir žmogaus apsisprendimą pasirinkti kokiais metodais veikti, kad rezultatas būtų pasiektas pačiu efektyviausiu keliu.

Konkrečiai veiklai atlikti reikalinga užtikrinta žmogaus kompetencija, todėl šiuolaikinės, sudėtingesnės veiklos pasaulyje, svarbiu poreikiu tampa kompetencijos lygio nustatymas. Pedagogo kompetencijos išraiška perteikiama per veiklos efektyvumo demonstravimą. Šis reiškinys priklauso nuo asmens kryptingumo, profesinės sąmonės, socialinės ir ekonominės aplinkos.

E. Rodzevičiūtės (2003) teigimu, esminė švietimo paskirtis – suteikti asmeniui brandaus savarankiško gyvenimo pagrindus ir padėti jam tobulinti savo gebėjimus visą gyvenimą. Ne mažiau svarbus švietimo uždavinys – ugdyti asmens bendruomeniškumą, jo gebėjimą derinti savo siekius

su pilietinės bendruomenės siekiais ir taip kurti pamatus savarankiškam bei kūrybingam tautos gyvenimui

Pedagogo kompetencija, anot E. Rodzevičiūtės (2003), - savita raiška veikloje, pagrįsta profesiniais, pedagoginiais jo gebėjimais. Profesinė pedagogo kompetencija apibūdinama kaip profesijos pedagoginis ir psichologinis pasirengimas, t.y. kaip pedagogas pasirengęs atlikti projektinę veiklą ar jam užtenka tos pedagoginės kompetencijos. Kompetentingi specialistai yra viena iš organizacijos sėkmingos veiklos prielaidų. Kiekviena organizacija, tiek ir švietimo organizacija, nutarusi taikyti koncepciją savo praktikoje, gali pasinaudoti vienu iš jau esančių kompetencijos modelių.

Kaip teigia B. Neverauskas ir kt. (2005), svarbiausia, kad projekto dalyviai žinotų, kaip būsima projektą planuoti, vykdyti ir užbaigti. Autoriai išskiria tokius reikalavimus, kurie reikalingi projekto vadovui bei komandos nariams.

Būtinai sugebėjimas aprūpinti projektą ištekliais, nes rengiant bet kurį projektą neapsieinama be išlaidų. Projekto rengėjai turėtų žinoti, kiek ir kokių išteklių reikės, kad projektas būtų įgyvendintas. Būtina numatyti galimas krizes, ligas, avarijas ir panašius nesklandumus projekto rengimo metu, kurie pareikalautų papildomų lėšų. Projekto vadovas privalo formuoti ir motyvuoti personalą. Komandos formavimas labai svarbus, projektų veikloje, nes čia surenkami specialistai turi būti suinteresuoti vienu tikslu. Kiekvienas darbuotojas turi savitą stilių, laisvės ir darbo kontrolės sampratą. Skatinimas įsiliesti į kūrybinį darbą projekte siejasi su jų asmeninėmis savybėmis.

Komandos nariai privalo patys sugebėti išspręsti daugumą projekto uždavinių ir problemų, o suderinimo reikalus sprendžia jau projektinio darbo vadovas.

Rengdami projektus, pasak E. Rodzevičiūtės (2003), dalyviai turi išmanyti organizacijos politiką, turi būti politinis nuovokumas. Projekto esmė labai priklauso nuo organizacijos paramos. Vadovai privalo turėti stiprią orientaciją į problemą.

Pasak Л. Дафт (2003), projektinis darbas nėra mėgiamas tų žmonių, kurie orientuoti į darbo formą ar turinį, šis darbas labiau tinka tiems, kurie orientuoti būtent į projekto tikslą. Savo veikloje ieškančios situacijų, veiklos alternatyvų, kurių tikimybė pasiekti geriausią rezultatą ir būtų pati aukščiausia, palaikančios vieningumą ir siekiantys vienintelio tikslo įgyvendinimo.

Pasak E. Rodzevičiūtės (2003) projektas, rengiamas tokios komandos, kurios nariai, taip pat ir darbo vadovas, nepripažins savo klaidų, tokie, kurie neturės savigarbos jausmo, gali greitai patirti nesėkmę. Visi projektą rengiantys dalyviai turi pastebėti ne tik savo, bet ir kitų dalyvių daromas klaidas. Kiekvienas projektą rengiantis dalyvis privalo nugalėti atsiradusias kliūtis, pasirengti joms. Netgi labai kruopštus darbas, kaip planavimas, negali įvertinti visų būsimų projekto aplinkos

pasikeitimų, visų galimų įvykstančių kliūčių. Dalyvavimas rengiant ankstesnius projektus ir įgyta patirtis palaipsniui suformuoja profesinę nuojautą, padedančią numatyti pavojus ir įvertinti riziką, tačiau patirtį būtina susisteminti ir apibendrinti, tik tada ji bus naudinga. Projekto dalyviai ir darbo vadovas turi rasti balansą tarp projekto, švietimo organizacijos ir savo paties karjeros tikslų, mokėti subalansuoti projekto tikslo sudedamąsias dalis.

Pasak J. McManus (2003) idealiame pasaulyje projektai galėtų būti planuojami nenumatant jokių neigiamų pasekmių, taip kad nieko blogo projekto eigoje nenutiktų. Tačiau praktika rodo, kad rizikos ir galimų atvejų numatymas iš anksto – tikrai nėra laiko švaistymas.

Rengiant projektinę veiklą svarbūs ir tarpasmeniniai santykiai. Jais vadovaujantis subjektyviai įvertinami žmonių tarpusavio ryšiai. Tarpasmeniniai santykiai labai svarbūs efektyviam tikslui pasiekti. Kaip teigia L. Šileikienė ir kt. (2006), „tarpasmeniniai santykiai yra grupės narių tarpusavio nuostatų, orientacijų ir lūkesčių sistema, kuri aiškiai priklauso nuo bendro veiklos turinio, vertybių, kurios grindžiamos bendravimu“.

1.5.1. Profesinės bei asmeninės kompetencijos ugdymasis ir vertinimas.

Kompetentingam darbuotojui reikia nuolat tobulėti ir gilinti savo žinias, nes turimi įgūdžiai blėsta ir laikui bėgant kinta. Kaip teigia A. Paulavičienė (2002), dėl to organizacijos kasmet skiria lėšų mokymams, kurie apima ne tik paprasčiausius darbuotojų mokymus darbo vietoje, bet ir aukščiausius vadovų kursus. Nuo to priklauso kaip ir kokios kokybės projektai yra parengti, ar tinkamai iškeltos problemos jiems įgyvendinti.

V. Būdienė (1997) nagrinėjo pedagogų ugdymo svarbą, pabrėždama, kad pedagogai turėtų būti atviri pokyčiams, naujovėms, norėtų kelti kvalifikaciją, gebėtų prisitaikyti, spręsti problemas.

Būtina ne tik asmeninė, profesinė, bet ir komunikacinė kompetencija.

Komunikacinė kompetencija – tai individo gebėjimų, žinių ir išgyvenimų visuma, lemianti jo lankstumą, pasitikėjimą savimi, orientaciją bendraujant su kitais komandos dalyviais. Žmogus, turintis komunikacinę kompetenciją gali įvertinti savo bendravimo galimybes ir ypatybes, suprasti kitus žmones, kas labai svarbu dirbant komandoje, savo ir kitų tarpusavio santykius.

Pasak ir A. Paulavičienės (2002), komunikacinė kompetencija, tai kai žmogus geba įvertinti tarpasmeninius santykius ir numatyti kokie jie gali būti bendradarbiaujant su kitais žmonėmis.

Pasak И. Подалский (1999), tikslas yra pedagogo veiklos esminis veiksnys, nukreipiantis pedagogo darbą tam tikrų rezultatų siekimui. Pedagogo dalyvavimo projektinėje veikloje tikslai dažniausiai būna orientuoti į mokymo patobulinimą, naujų dalykų išbandymą praktikoje, nusistovėjusios padėties pagerinimą, siekį neatsilikti nuo kitų pedagogų, įgyvendinti mokyklos vadovybės keliamus reikalavimus, o tam reikalinga puiki pedagogo kompetencija.

K. Ališauskas ir kt. (2003) teigia, jog mokymasis yra procesas, kuris turi būti nuolat palaikomas. Jis užtikrina kompetencijų, būtinų organizacijos prisitaikymui, specifinių technologijų panaudojimui bei efektyviam valdymui įgijimą. Žinių prieinamumui yra tik viena sąlyga, švietimo organizacijoje būtina pasirengti mokymuisi. Švietimo organizaciją reikia mokyti formuoti tokią vidinę kultūrą, kuri užtikrintų darbuotojų asmeninės iniciatyvos pasireiškimą, galimybę prisiimti atsakomybę už atliktas užduotis, pasidalijimą patirtimi ir informacija. Tad subūrus projekto rengimui tokią komandą, galima pasiekti puikių rezultatų, nes projekto dalyviai turės tai savyje ir neturėtų kilti dėl to problemų.

Anot Б. Мильнер (2003), bet kuri švietimo organizacija, siekdama efektyviai bendradarbiauti ir mokytis turi suvokti veiklos tikslus kaip vieningą visumą.

M. Gedminaitė-Jėčiuvienė (2005) teigia, jog svarbiausių kompetencijų ugdymas pirmiausia turėtų prasidėti nuo „nuolatinio tobulėjimo programos“ parengimo. Autorė teigia, kad bendrų vertybių ir profesinių kompetencijų sukūrimas bei ugdymas priklauso nuo darbuotojų pastangų ir gebėjimo kontroliuoti šį procesą. Jei visas personalas kontroliuotų projekto vadovui nereikėtų tiek pastangų siekiant įgyvendinti tikslus.

Pasak L. Ruseckienės (2004), pedagogika reikalauja, kad mokytojas būtų kūrybiškas, savo darbe nuolat kurtu, ieškotų. Tai yra viena svarbiausių darbo sričių, kuriai jis yra rengiamas mokymo įstaigoje, todėl mokytojai kūrybiškumui teikia daug reikšmės.

Kaip teigia L. Jovaiša (1993), mokytojo profesinė kompetencija yra specifiška, nes neatsiriboja tik mokytojo gebėjimais. Čia svarbi visa mokytojo asmenybės psichologinė struktūra, tai yra aktyvumas, veiklos kryptingumas, gebėjimų ir veiklos būdo šaltiniai.

Vienas iš labiausiai akcentuojamų mokytojo autoriteto bruožų – didaktinis kūrybiškumas, kuris pabrėžiamas ir bendrojo lavinimo mokyklos bendrosiose programose: mokytojo atvirumas kaitai, kūrybingumas, entuziazmas, stipri gera valia įkvepia mokinius sekti jo pavyzdžiu, plėtoti savo kūrybines galias, drąsiai siekti naujovių.

Kaip teigia B. Motūzas (1995), kūrybingumas – toks pedagogo autoriteto struktūrinis komponentas, kurį lemia asmenybės dorovinių įpročių, dorybių, kultivuojamų vertybių kompleksas ir profesinis pasirengimas bei gebėjimas realizuoti savo pedagoginį pašaukimą.

2. PEDAGOGŲ ASMENINĖS BEI PROFESINĖS KOMPETENCIJOS RENGIANČIŲ PROJEKTŲ ŠVIETIMO ORGANIZACIJOSE TYRIMO METODOLOGIJA

Kompetencija, kaip tyrimo objektas, yra aktualus daugelio užsienio (R.Barnett, J.Bowden, M.Eraut, L.Spencer, S.Spencer) ir Lietuvos (R.Laužacko, K.Pukelio, P.Jucevicienės, D.Lepaitės, V.Chreptavicienės, T.Jovaišos, T.Stulpino, R.Lekavicienės) bei kitiems mokslininkams.

Siekiant išsiaiškinti Šiaulių miesto pedagogų asmeninių bei profesinių kompetencijų svarbą rengiant projektus švietimo organizacijoje, buvo atliktas tyrimas.

Tyrimo metu buvo naudojama kiekybinė anketinė apklausa, t.y. mokytojams pateikta mišraus tipo anketa (žr. 1 priedas).

Bendra anketos apimtis: 8 puslapiai (su instrukcija). Klausimynas sudarytas iš penkių struktūrinių darinių, tai: įvadinė dalis, demografinių klausimų blokas, asmeninės kompetencijos blokas, profesinės kompetencijos blokas ir projektinės veiklos blokas.

Įvadinėje dalyje nurodoma, ko siekiama šia anketa, įvardijama, kas atlieka apklausą. Demografinė dalis suteikia informacijos apie tiriamuosius respondentus. Šioje dalyje pateikiama 12 klausimų, kuriais siekiama išsiaiškinti respondentų demografinius duomenis (lytį, amžių, pareigas, kvalifikaciją, darbo stažą švietimo organizacijoje, patirtį ir dalyvavimą projektinėje veikloje). Pateikiami uždaro ir atviro tipo klausimai.

Diagnostinių klausimų bloke pateikti trys blokai.

Šioje dalyje respondantai, atsakinėdami į klausimus, galėjo pasirinkti vieną iš atsakymų – tikrai TAIP, lyg ir taip, lyg ir ne, tikrai NE – ir kitas: labai svarbu, svarbu, nelabai svarbu, nesvarbu. Tiriamųjų prašoma kiekvienam teiginiui parinkti vieną atsakymą (taip, kaip nurodyta instrukcijoje).

Pirmas blokas - asmeninė kompetencija. Ją išanalizuoti buvo pateikiamas vienas klausimas, pagal kurį išskiriamos keturios grupės. Kiekvienai jų išanalizuoti buvo pateikti 29 uždaro tipo klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti būtent asmeninės kompetencijos svarbą organizuojant projektinę veiklą bei kokių asmeninių sugebėjimų reikia norint parengti projektą.

Toliau išskiriamas antras – profesinės kompetencijos blokas, kuriame pateiktas vienas pagrindinis klausimas, su trimis suskirstytais teiginiais. Pastaruosius sudaro 12 uždaro tipo klausimų, kuriais norima atskleisti profesinės kompetencijos svarbą rengiant projektinę veiklą švietimo organizacijoje bei siekiama sužinoti kokių profesinių gebėjimų reikia norint gerai ir kokybiškai parengti projektinę veiklą.

Paskutinis – projektinės veiklos blokas. Juo norima išsiaiškinti kokia yra pedagogų nuomonė, kas jiems svarbiausia norint parengti projektą. Šiame skyriuje kaip ir ankstesniuose, pateikiamas vienas klausimas, kurį sudaro 5 teiginiai su 40 uždaro tipo klausimų. Jais norima išsiaiškinti, kas

svarbiausia rengiant projektus švietimo organizacijoje ir palyginti juos su asmenine bei profesine kompetencija.

Žemiau esančiose lentelėse pateikti visi išskirti blokai, kaip minėta, remiantis moksliniais straipsniais, išanalizavus mokslinę literatūrą, buvo išskleisti šiais kriterijais. Klausimyne indikatoriai tapo konkrečiais klausimais, t. y. anketos klausimai – indikatoriai, kurie gali nustatyti indikatorius (požymį, reiškinį) tiesiogiai (pavyzdžiui, norint sužinoti tiriamojo nuomonę). (Kardelis, 2002).

1 lentelė

Tyrimo instrumento – anketos klausimų blokai ir jų kriterijai

Blokai	Kriterijai
Asmeninė kompetencija	Gebėjimas vadovauti Užsibrėžtų tikslų siekimas Darbų pasiskirstymas Žmogiškųjų išteklių valdymas
Profesinė kompetencija	Dalykinė pedagogo patirtis Socialinė pedagogo patirtis Strateginė pedagogo patirtis
Projektinė veikla	Personalo formavimas ir motyvacija Projektinės veiklos planavimas Darbas komandoje Vidinė kultūra Ryšys su aplinka ir išteklių aprūpinimas būsimam projektui

Asmeninės kompetencijos blokui atskleisti, buvo remtasi M. Trakumaitės (2003), V. Barvydienės, J. Kasiulio (1998), V. Stanišauskienės, V. Veličkienės (2000), R.E. Boyatzio, (2006) L. Šileikienės, G. Svirskienės (2006), J. McMano (2003), B. Neverausko, V. Stankevičiaus, V. Viliūno, I. Černiūtės, (2005), darbais, kurie padėjo išskirti keturis kriterijus, ir jie sudarė asmeninės kompetencijos vertinimo pagrindą (žr.2 lentelė).

2 lentelė

Asmeninės kompetencijos bloko kriterijai

Charakteristika	Kriterijai
Asmeninės kompetencijos blokas	<ul style="list-style-type: none"> • Gebėjimas vadovauti • Užsibrėžtų tikslų siekimas • Darbų pasiskirstymas • Žmogiškųjų išteklių valdymas

Išskirti kriterijai parodė asmeninės kompetencijos sklaidą, rengiant projektinę veiklą. Remdamiesi šiais kriterijais išsiaiškinome, kokią svarbą turi pedagogų esama asmeninė kompetencija organizuojant projektinę veiklą švietimo organizacijoje.

Profesinės kompetencijos blokui atskleisti buvo remtasi R. Daukilos, S. Adamonienės, B. Krikščiūno, (2001), E. Rodzevičiūtės (2003), V. Stanišauskienės, V. Veličkienės (2000), straipsniais, išanalizuota literatūra, bei išskirti šie trys kriterijai, kurie ir sudarė profesinės kompetencijos vertinimo pagrindą (žr. 3 lentelė).

3 lentelė

Profesinės kompetencijos bloko kriterijai

Charakteristika	Kriterijai
Profesinės kompetencijos blokas	<ul style="list-style-type: none"> • Dalykinė pedagogo patirtis • Socialinė pedagogo patirtis • Strateginė pedagogo patirtis

Išskirdami šiuos kriterijus išsiaiškinsime dalykinės kompetencijos svarbą rengiant projektinę veiklą.

Projektinės veiklos blokui atskleisti buvo remtasi E. Rodzevičiūtės (2003), B. Neverausko, V. Stankevičiaus, V. Viliūno, I. Černiūtės, (2005), K. Ališausko, R. Balvočiūtės (2003) straipsniais, kurie padėjo nustatyti projektinės veiklos bloko penkis kriterijus. Būtent jie ir sudarė pastarojo bloko vertinimo pagrindą (žr. 4 lentelė).

4 lentelė

Projektinės veiklos bloko kriterijai

Charakteristika	Kriterijai
Projektinės veiklos blokas	<ul style="list-style-type: none"> • Personalo formavimas ir motyvacija • Projektinės veiklos planavimas • Darbas komandoje • Vidinė kultūra • Ryšys su aplinka ir išteklių aprūpinimas būsimam projektui

Išskirdami šiuos kriterijus lengviau išsiaiškinsime pedagogų nuomonę ir palyginsime projektinę veiklą su asmeninės bei profesinės kompetencijos svarbiausiais teiginiais.

„Indikatorius (lot. indikator - rodytojas) – prietaisas, mechanizmas stebimo objekto būsenai, kiekybinei ir kokybinei charakteristikai atvaizduoti žmogui suvokiama forma“ (Tarptautinių žodžių žodynas, 1985). Remiantis apibrėžimu, išskirti indikatoriai tyrime bus pateikti kaip teiginiai.

Tyrimo respondentams buvo pateikti klausimai, kuriais siekiama išsiaiškinti jų požiūrį į išsikeltus kriterijus. Analizuojant mokslinius straipsnius buvo išskirta dvylika kriterijų, kurie atskleidė kiekvieną pasirinktą bloką. Toliau iš išskirtų kriterijų buvo išskleidžiami indikatoriai, kurie padėjo išsiaiškinti visą tiriamojo darbo kontekstą. Kiekvienas kriterijaus indikatorius parinktas, remiantis mokslinės literatūros straipsniais bei konsultuojantis su praktikais, švietimo skyriaus darbuotojais, mokytojais.

Asmeninės kompetencijos bloko keturi kriterijai atskleidė trisdešimt indikatorių (žr.5 lentelė), kurie buvo išskirti remiantis M. Trakumaitės (2003), V. Barvydienės, J. Kasiulio (1997), V. Stanišauskienės, V. Veličkienės (2000), L. Šileikienės, G. Svirskienės (2006), R. Laužacko (2003) straipsniais, taip pat buvo konsultuotasi su švietimo skyriaus darbuotojais, mokytojais.

5 lentelė

Asmeninės kompetencijos kriterijų indikatoriai

	Kriterijai	Indikatoriai
Asmeninė kompetencija	<ul style="list-style-type: none"> Gebėjimas vadovauti 	<ul style="list-style-type: none"> Būti nuvokiam, protingam ir išradingam Rodyti pozityvų dėmesį komandos nariams Mokėti ugdyti kitus projekto dalyvius Mokėti panaudoti valdžią projekto tikslui įgyvendinti Rasti balansą tarp projekto, švietimo organizacijos ir savo paties karjeros tikslų Mokėti subalansuoti projekto tikslo sudedamąsias dalis Sukurti ir palaikyti platų informacinį tinklą, ne vien bendradarbiaujant su komandoje esančiais dalyviais Visada žinoti, kas vyksta viduje ir išorėje projekto metu Domėtis rinkos tendencijomis ir socialinėmis problemomis Pasirūpinti, kad komanda visada gautų reikiamus išteklius Mokėti suformuoti ir motyvuoti personalą Įveikti atsiradusias kliūtis ir nesėkmes bei valdyti riziką Sugebėti operatyviai priimti sprendimus ir juos įgyvendinti
	<ul style="list-style-type: none"> Užsibrėžtų tikslų siekimas 	<ul style="list-style-type: none"> Atsakingai atlikti paskirtas užduotis Logiškai mąstyti įgyvendinant užsibrėžtus tikslus Suinteresuoti - kokybiškam darbų atlikimui Teigiamai žiūrėti, naudojant viską, siekiant projektinės veiklos geriausių rezultatų Teigiamai žiūrėti į projektinės veiklos efektyvumą Atsakingai žiūrėti į savo darbą
	<ul style="list-style-type: none"> Darbų pasiskirstymas 	<ul style="list-style-type: none"> Mokėti planuoti projektinę veiklą Gebėti organizuoti visą projektinės veiklos rengimo procesą Mokėti išspręsti išskylančias problemas bei jų sprendimo uždavinius projektiniame procese Numatyti projektinės veiklos rezultatus
	<ul style="list-style-type: none"> Žmogiškųjų išteklių valdymas 	<ul style="list-style-type: none"> Įvesti skatinimo programas Daryti darbo analizę ir darbo vertinimą Pateikti kolegoms projektinės veiklos darbo struktūrą Sudaryti patogias darbo sąlygas kiekvienam komandos nariui Mokėti vadovauti grupiniams procesams Dėmesį sutelkti į grupėje susidariusias problemas, o ne į save

Profesinės kompetencijos bloko, trys kriterijai atskleidė dvylika indikatorių (žr. 6 lentelė), jie išskirti, remiantis R. Daukilo, S. Adamonienės, B. Krikščiūno, (2001), E. Rodzevičiūtės (2003), V. Stanišauskienės, V. Veličkienės (2000), L. Jovaišos (1993) straipsniais, taip pat buvo konsultuojamasi su mokytojais.

6 lentelė

Profesinės kompetencijos kriterijų indikatoriai

	Kriterijai	Indikatoriai
Profesinė kompetencija	<ul style="list-style-type: none"> • Dalykinė pedagogo patirtis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mokėti pritaikyti turimas asmenines žinias ruošiantis parengti projektą ▪ Mokėti pritaikyti turimus teorinius įgūdžius rengiant projektus ▪ Mokėti pritaikyti savo turimas profesines žinias
	<ul style="list-style-type: none"> • Socialinė pedagogo patirtis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mokėti tinkamai elgtis iškilus konfliktinėms situacijoms ▪ Mokėti valdyti darbo struktūrą, nenukrypti nuo esamos veiklos ▪ Suvokti savo atsakomybę už projektinę veiklą ▪ Turėti atsakomybės jausmą už projektinės veiklos rezultatus ▪ Palaikyti darbo tvarką rengiamoje veikloje
	<ul style="list-style-type: none"> • Strateginė pedagogo patirtis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mokėti planuoti rengiamą projektinę veiklą ▪ Mokėti racionaliai planuoti savo profesinę karjerą ▪ Mokėti visapusiškai vertinti įvairių veiksnių įtaką projektinės veiklos rezultatams ▪ Mokėti dirbti komandose, grupėse

Projektinės veiklos bloke buvo remtasi E. Rodzevičiūtės (2003), B. Neverausko, V. Stankevičiaus, V. Viliūno, I. Černiūtės, (2005), Л.Р. Дафто (2003), J. McMano (2003), straipsniais, analizuota literatūra, bei konsultuotasi su praktikais, švietimo skyriaus darbuotojais, mokytojais. Penki projektinės veiklos kriterijai atskleidė keturiasdešimt indikatorių. (žr. 7 lentelė)

7 lentelė

Projektinės veiklos kriterijų indikatoriai

	Kriterijai	Indikatoriai
Projektinė veikla	<ul style="list-style-type: none"> Personalo formavimas ir motyvacija 	<ul style="list-style-type: none"> Sudaryti tokią komandą, kuri pasiektų geriausių rezultatų ir būtų tinkama Sudaryti tokią komandą, kuri būtų vieninga Surinkti specialistus, kurie yra suinteresuoti vienam tikslui - parengti projektą Surinkti tuos žmones, kurie savo veikloje ieško situacijų, veiklos alternatyvų Skatinti įsilieti į kūrybinį darbą projekto metu Skatinti palankiai žiūrėti į iškilusias problemas ir uždavinių sprendimus
	<ul style="list-style-type: none"> Projektinės veiklos planavimas 	<ul style="list-style-type: none"> Išsikelti būsimo projekto tikslą Užsibrėžti projekto uždavinius Paskirstyti darbus pagal dalyvių kompetencijas Numatyti, kiek užtruks ši projektinė veikla Numatyti iškilusias problemas Numatyti galimas krizes projekto metu Numatyti trūkumus, kliūtis rengiant projektą Numatyti smulkius nesklandumus, iškilusias projekto metu Pasirengti problemų sprendimo strategijas Numatyti konfliktinių situacijų sprendimo alternatyvas
	<ul style="list-style-type: none"> Darbas komandoje 	<ul style="list-style-type: none"> Turėti gerus derybininko įgūdžius Palaikyti vieningumą komandoje Vieningai siekti išsikeltų tikslų ir užsibrėžtų uždavinių Pripažinti savo klaidas Pastebėti ne tik savo, bet ir kolegų daromas klaidas Išlaikyti nekonfliktišką darbo atmosferą Įvertinti ir nugalėti kliūtis bendradarbiaujant Turėti atsakomybės jausmą už darbo rezultatus Palaikyti suderinamumą ir vieningą nuomonę Bendrauti ir bendradarbiauti su kolegomis Spręsti iškilusias problemas Palaikyti tarpusavio ryšį
	<ul style="list-style-type: none"> Vidinė kultūra 	<ul style="list-style-type: none"> Gerbti kitus, jų nuomonę, pasisakymus Vengti konfliktų Išklaudyti kitus Palankiai priimti kritiką Turėti savigarbos jausmą Prisiimti atsakomybę už atliktas užduotis Pasidalinti patirtimi ir informacija
	<ul style="list-style-type: none"> Ryšys su aplinka ir išteklių aprūpinimas būsiam projektui 	<ul style="list-style-type: none"> Bendradarbiauti su rėmėjais Bendradarbiauti su partneriais Bendradarbiauti su mokyklos vadovu Gauti paramą iš esamos švietimo organizacijos Ieškoti partnerių ir rėmėjų

3. PEDAGOGŲ ASMENINĖS BEI PROFESINĖS KOMPETENCIJOS RENGIANČIŲ PROJEKTŲ ŠVIETIMO ORGANIZACIJOJE TYRIMO REZULTATAI

3.1. Tyrimo imties ir eigos apibūdinimas

Šiandien žmogui reikalingas išsilavinimas padedantis neatsilikti nuo gyvenimo pažangos, todėl būtina keisti mokymo metodus, mokytis orientuotis esamoje padėtyje, rasti išeitį iš probleminių situacijų, aktyviai siekti naujų žinių ir jas įsisavinti.

Asmeninių veiksnių negalima atsieti nuo pedagogui privalomų įgyti profesinių kompetencijų, kurių visumą sudaro pedagoginė kvalifikacija.

Projektus rengti ir valdyti yra sudėtingas procesas, nes būtinos ne tik tam tikros žmogaus asmeninės savybės (aktyvumas, iniciatyvumas, kūrybingumas, komunikabilumas, atsakomybės prisiėmimas, organizuotumas ir kt.), ne mažiau svarbi asmeninė, profesinė kompetencija, tai yra specialus pasirengimas. Viena iš aktualiausių šiandienos problemų – pedagogo asmeninių bei profesinių kompetencijų svarba rengiant projektus švietimo organizacijoje.

Kaip teigia K. Kardelis (2002), empiriniuose tyrimuose labai svarbus imties tūris ir jo parinkimas, o kiekybiniam tyrimams svarbus kiekis. Itin didelės imtys naudojamos retai, kadangi panašaus patikimumo informaciją galima gauti ir iš vidutinio didumo imčių. Efektyvumas priklauso ne tik nuo imties didumo, bet ir nuo jos sudarymo metodo (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Anot C.M. Charles (1999), atsitiktinis tiriamosios grupės parinkimo būdas suteikia vienodas galimybes kiekvienam individui, šiuo atveju pedagogui, patekti į grupę.

Tyrimas vyko 2009 metų vasario – kovo mėnesiais.

Tyrimo dalyvavo Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklų ir gimnazijų mokytojai. Iš viso tyrime „Pedagogo asmeninės bei profesinės kompetencijos rengiant projektus švietimo organizacijoje“ dalyvavo 208 respondentai. Išdalinta 250 anketų: Šiaulių miesto gimnazijos, pradinės, pagrindinės, vidurinės, mokyklos pedagogams, taip pat naudotas netiesioginės apklausos tyrimo metodas – anketinė apklausa. Išdalintos anketos, paliekant savarankišką iniciatyvą patiems jas užpildyti. Anketa užpildymo atžvilgiu nėra sudėtinga, joje pateikti atsakymų variantai, iš kurių respondentai rinkosi jiems labiausiai tinkantį atsakymą.

Anketų grįžtamumo kvota – 83,2%. Toks sugrąžintų anketų skaičius gali būti laikomas pakankamu tiriamo reiškinių analizei.

Kaip minėta, tyrime dalyvavo 208 respondentai. Iš jų 182 moterys ir 26 vyrai. Darant apklausas būtent švietimo organizacijoje, apklausiant pedagogus, tai – dažnas reiškinys. Tiriamųjų amžius vidutinis, nuo 40 iki 50 metų (33,6%), nuo 30 iki 40 metų (33,1%), ir tik mažiau nuo 20 iki 30 metų

(23,1%). Žinoma, pensinio amžiaus jau visai mažai tik 9,6%. Tyrime dalyvavo savo patirtimi gana jauni pedagogai (net 40%) respondentų pedagoginis darbo stažas nuo 10 iki 20 metų, 38%, kurių darbo stažas nesiekia nei 10 metų. Mažiau buvo tų, kurių darbo stažas yra 20 – 30 metų (17,8%), 30-40 metų (4,3%). Tyrime dalyvavo Šiaulių miesto pedagogai iš pradinės (3,9%), pagrindinės (51,9%), vidurinės (18,4 %) mokyklos bei gimnazijos (25,7%). Daugiausia buvo pagrindinės mokyklos pedagogų, pagal dėstomą dalyką respondentų spektras buvo įvairus: matematikos (15%), dailės ir technologijų (13,5%), lietuvių k.(9,5%) anglų k.(9%), kūno kultūros (9%), muzikos (8,5%), istorijos (6,5%). Mažiausiai buvo respondentų, kurie dėsto biologiją (1), prancūzų k. (1%) vokiečių k. (1%), tikyba (0,5%). Respondentų tarpe nebuvo eksperto, daugumą sudarė mokytojai (51,7%), kiti pasiskirstė į vyr. mokytojus (29,8%) ir metodininkus (18,5%). Apklausoje daugiausia dalyvavo tie, kurie yra bent vieną kartą dalyvavę projektinėje veikloje. Net 90,9% iš 208 respondentų atsakė, kad yra dalyvavę projektinėje veikloje, kurioje šiuo metu dirba. 6,7% iš 208 respondentų atsakė, kad jie nedalyvavę rengiant projektus, kur šiuo metu dirba. Respondentai, kurie yra bent kartą dalyvavę projekto rengimo procese sudarė 74% iš 208 apklaustųjų, o kurie visai nėra dalyvavę, sudarė 26% apklaustųjų. Tų, kurie yra patys rengę projektus yra šiek tiek mažesnis skaičius – iš 208 apklaustųjų respondentų 63,5% atsakė, jog yra rengę bent vieną projektą, o 36,5% atsakė, jog nėra rengę projektų.

Analizuojant anketų surinktą informaciją, buvo patikrintas jų užpildymo pilnumas, suvesti ir užkoduoti duomenys, kurie palengvino atsakymų skaičiavimus.

Tyrimo informacijos apdorojimui buvo naudojamas SPSS programinis paketas bei kompiuterinė MS Excel programa. Iš pirminės duomenų bazės sudarytos atsakymams reikalingos anketos, klausimų pasiskirstymų lentelės ir diagramos. Parinktiems reikiamiems anketos, klausimams pateikiami atsakymų variantai ir jų pasiskirstymas procentais.

Skaičiavimai atlikti tokie, kurie padėtų išsiaiškinti išsikeltus uždavinius. Išskirti pagrindiniai klausimai, pagal kuriuos buvo ir apdorojami anketiniai duomenys.

Demografiniai kintamieji duomenys padėjo išsiaiškinti papildomą informaciją apie respondentų lytį, amžių, mokyklos kurioje dirba pedagogai tipą, dalykus, kuriuos moko, kvalifikaciją, pedagoginį darbo stažą, dalyvavimą projektinėse veiklose; projektų rengimą.

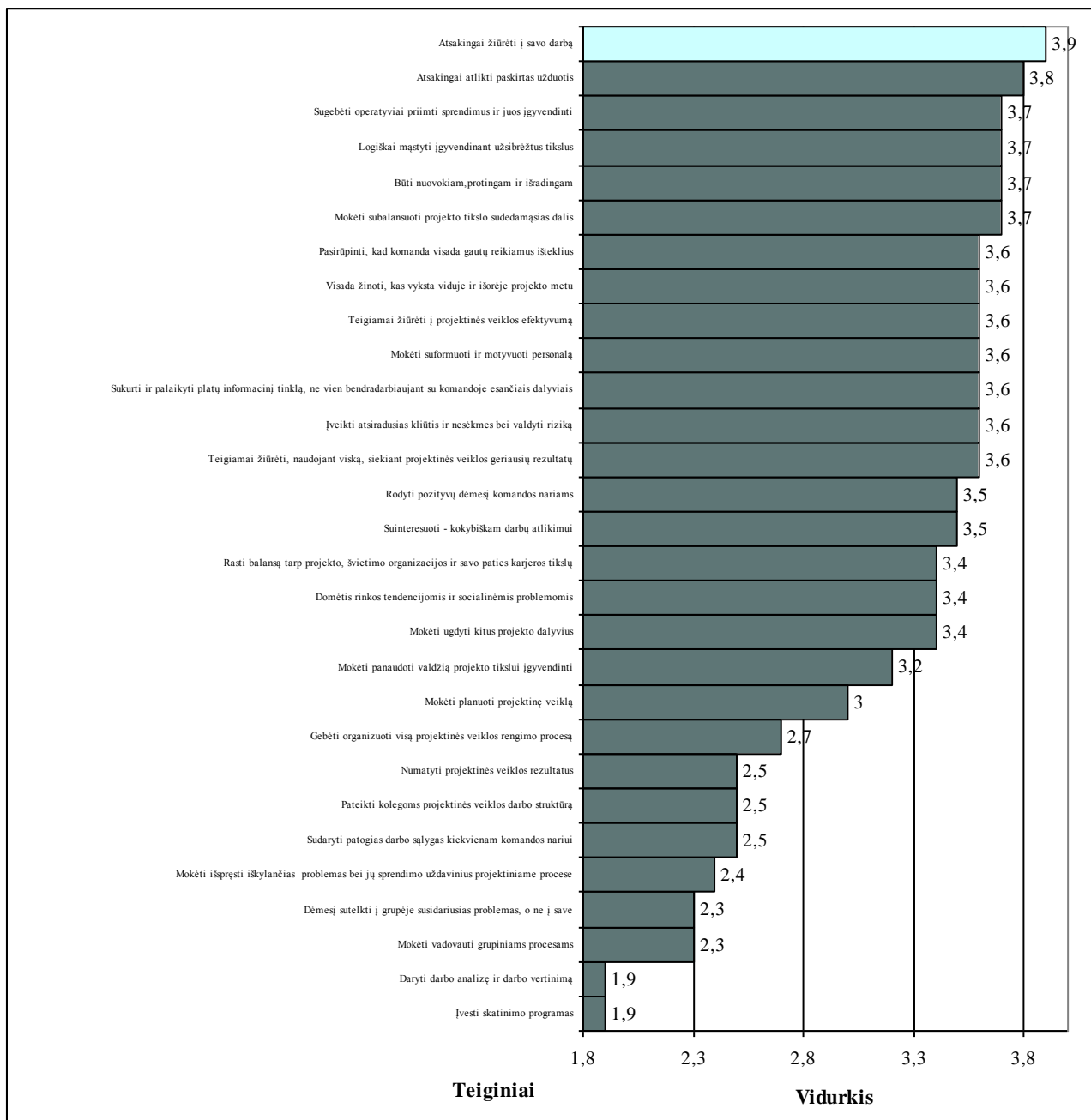
Tad norint tikslingai išsiaiškinti, kokia pedagogo asmeninė bei profesinė kompetencija rengiant projektus švietimo organizacijoje, iš gautų duomenų buvo atlikta asmeninės bei profesinės kompetencijos analizė, išanalizuota asmeninės bei profesinės kompetencijos svarba bei sudarytos reitingų lentelės.

Tyrimo kintamųjų struktūrai buvo panaudotas faktorinės analizės metodas. Faktorinė analizė buvo atliekama koreliacinės matricos pagrindu. Ieškant maksimalios dispersijos panaudota varimax rotacija

Asmeninė bei profesinė kompetencijos svarba rengiant projektinę veiklą išsiaiškinta pagal šiuos aspektus: pagal respondentų projektų rengiamumą švietimo organizacijoje ir pagal respondentų pedagoginį darbo stažą švietimo organizacijoje pagal projektinės veiklos reitingų lentelę padaryta projektinės veiklos lyginamoji analizė.

3.2. Asmeninių bei profesinių kompetencijų svarba organizuojant projektinę veiklą

Norint išsiaiškinti asmeninės kompetencijos reikšmingumą ir svarbą rengiant projektinę veiklą, respondentams parengtoje anketoje buvo pateikta nemažai teiginių, atskleidžiančių pedagogo asmenines kompetencijas rengiant projektus. Siekiant išsamiau išsiaiškinti, pagal gautus duomenis buvo atlikta reitingų lentelė, kuri pavaizduota žemiau esančiame paveiksle (žr. 4 pav.).



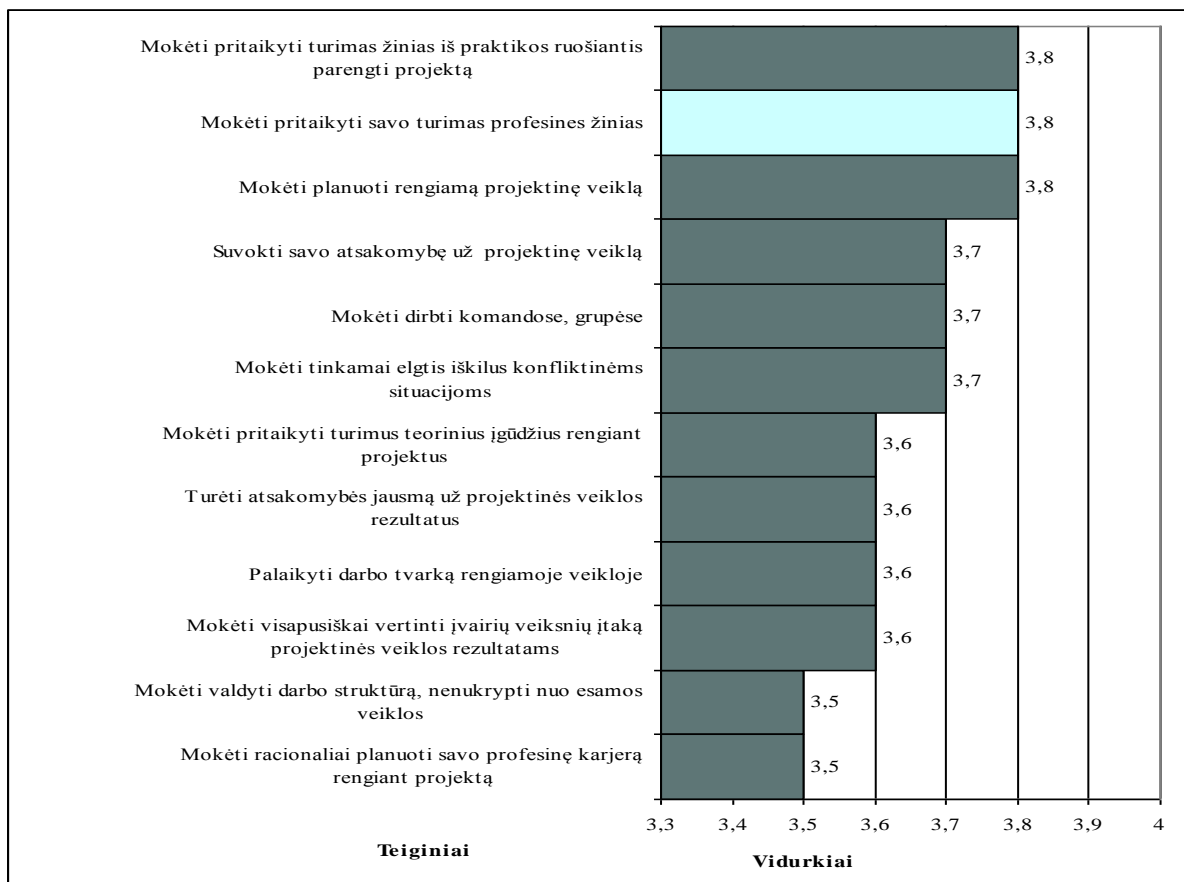
4 pav. Respondentų nuomonė apie asmeninę kompetenciją (N= 208)

Galima teigti, jog dauguma pasisakė už tai, kad reikia atsakingai žiūrėti į savo darbą (3,9), atsakingai atlikti paskirtas užduotis (3,8). Šių teiginių svarbą išskyrė didžioji dauguma todėl, jog rengiant projektinę veiklą svarbu įsigilinti į atliekamas pareigas, turėti atsakomybės jausmą, nes kitu

atveju nebus kokybiškai ir gerai parengtas projektinis darbas. Atsakomybė respondentų nuomone yra svarbiausia. Pažvelgus į reitingų lentelę galima daryti prielaidą, kad, respondentų nuomone, pedagogams nereikia įvesti skatinimo programų (1,9). Jie turi būti suinteresuoti kokybiškam ir prasmingam darbui ir be skatinimo programų. Paskata yra vien tai, kad rengiant ir įgyvendinant projektą įgyjama patirtis bei kompetencija. Žemiausioje reitingų lentelės grafoje teigiama, jog rengiant projektinę veiklą nėra svarbu daryti darbo analizę ir darbo vertinimą (1,9). Tokia respondentų nuomonė stebėtina, nes pedagogams rengiant projektinę veiklą reikia mokėti daryti darbo vertinimus bei analizes. Kitu atveju visas projektinės veiklos rengimas gali neduoti norimo tikslo.

Išvada būtų tokia, jog asmeninei kompetencijai svarbiausia yra atsakingumas, atsakomybės jausmas. Skatinimas bei rezultatų apžvalga nėra svarbiausia.

Norint išsiaiškinti profesinių kompetencijų reitingą organizuojant projektinę veiklą, respondentams parengtoje anketoje buvo pateikta nemažai teiginių, kurie padėjo suprasti pedagogo profesines kompetencijas rengiant projektus. Pagal gautus duomenis buvo atlikta reitingų lentelė, kuri pavaizduota žemiau esančiame paveiksle (žr. 5 pav.).



5 pav. Respondentų nuomonė apie profesinę kompetenciją (N= 208)

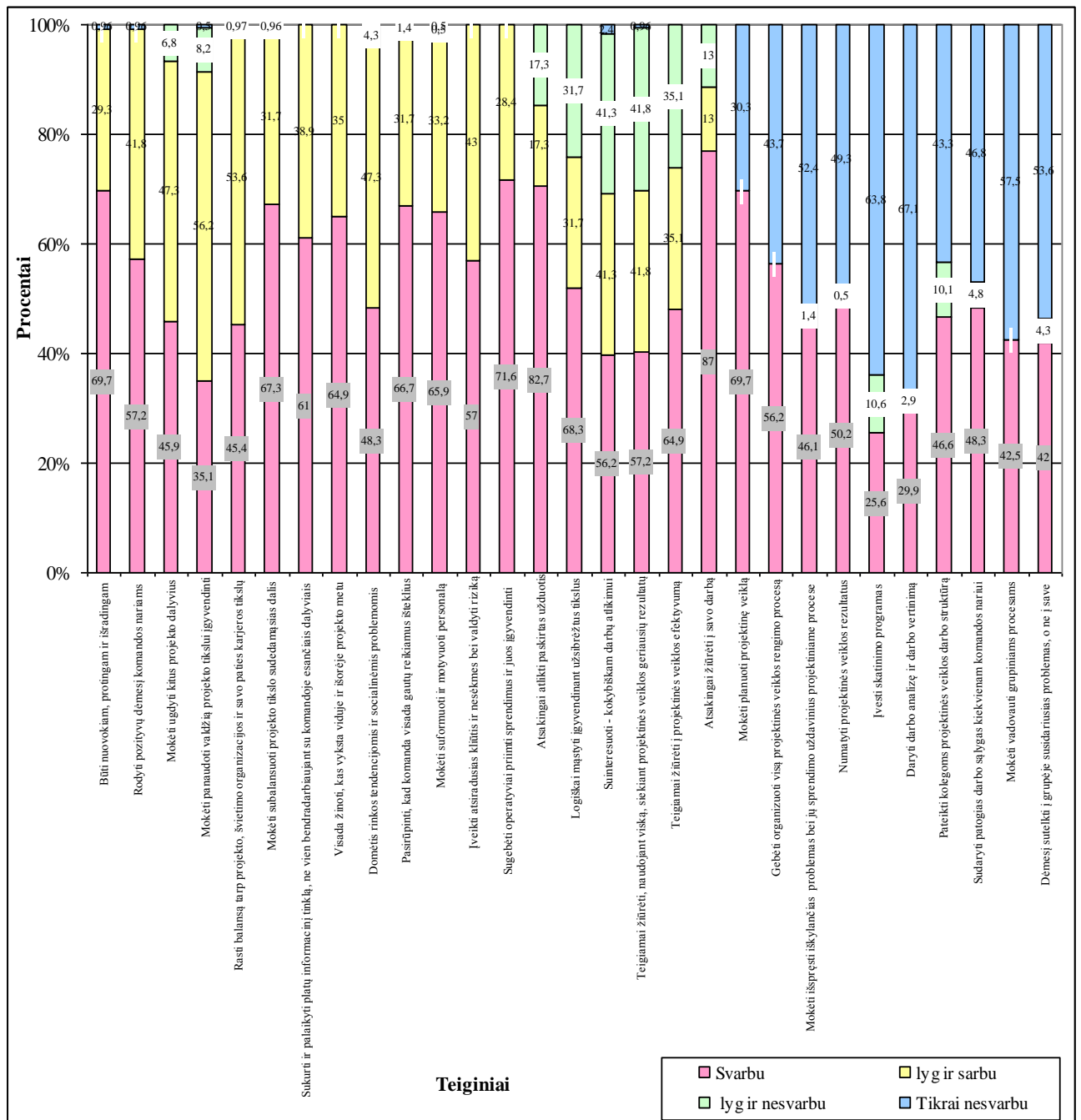
Reitingų lentelė rodo, jog kai kurie profesinės kompetencijos teiginiai pasiskirstę tolygiai, palyginus su asmeninėmis kompetencijomis, matyti, kad tarp teiginių nėra didelių vidurkių skirtumų. Reitingų lentelės duomenys parodė, kad aukščiausiai pagal vidurkių skaičių užima gebėjimas pritaikyti turimas praktines bei profesines žinias (3,8). Galbūt respondentų nuomonė tokia todėl, kad pedagogas, pradėdamas rengti projektinę veiklą, privalo mokėti taikyti visas savo turimas žinias, ypač profesines, nemažiau svarbu mokėti planuoti projektinę veiklą (3,8). Planavimas neatsiejamas nuo profesinės kompetencijos rengiant projektus, nes pasirengimas ir pradedamas nuo planavimo.

Galima daryti išvadą, jog teiginiai atskleidžiantys profesinę kompetenciją reitingų lentelėje pakankamai svarbūs, nes tarp jų vidurkiai skiriasi tik keliomis dešimtosiomis. Svarbiausias teiginys – tai mokėjimas planuoti projektinę veiklą.

Palyginus asmeninių bei profesinių kompetencijų reitingų lenteles, galima daryti išvadą, jog didelių vidurkių skirtumų tarp jų nėra.

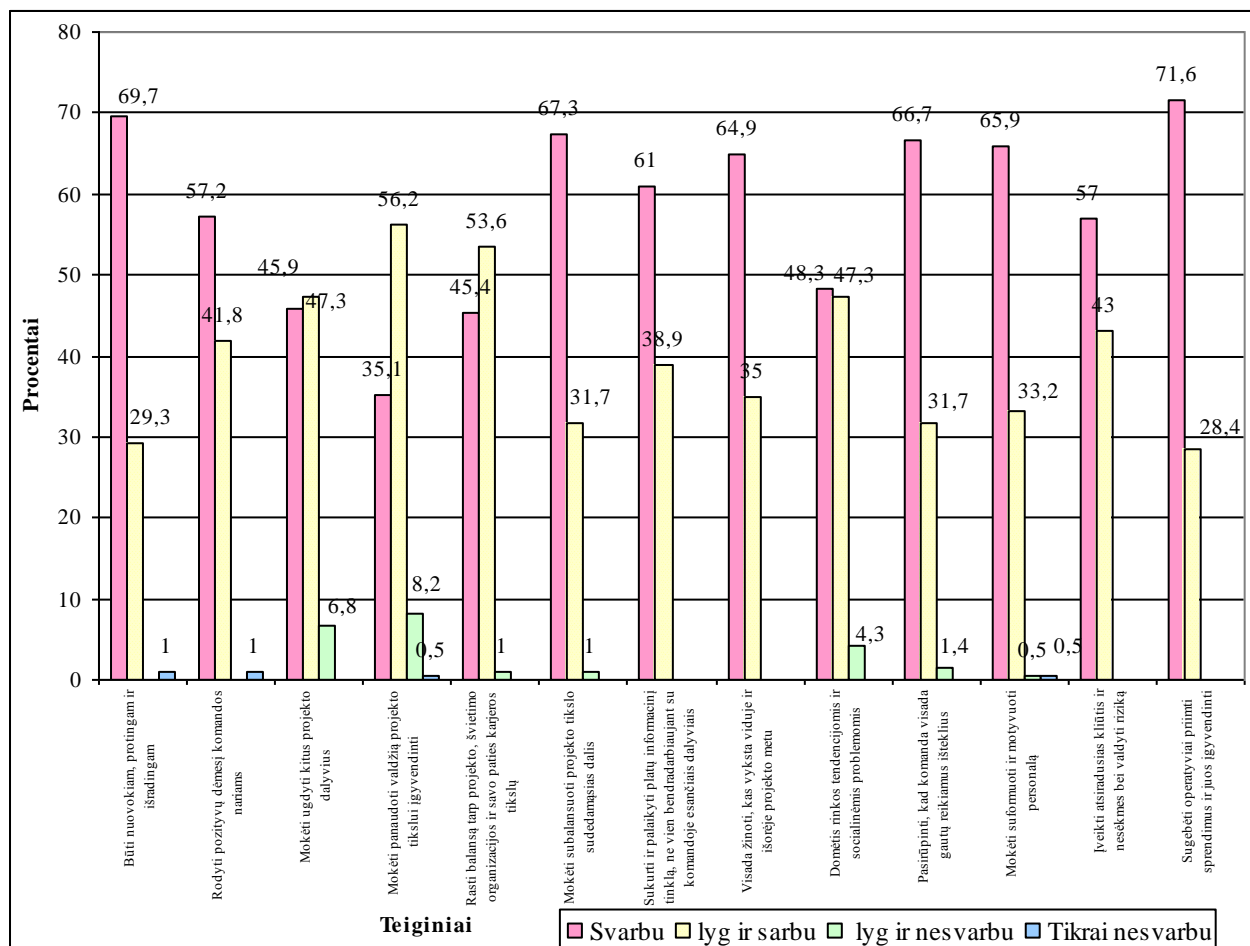
3.3. Asmeninė bei profesinė kompetencija rengiant projektus

Apibendrinus asmeninės bei profesinės kompetencijos reitingus paaiškėjo, kokios pedagogų asmeninės bei profesinės kompetencijos yra reikšmingiausios rengiant projektus. Pasak J.Sokol (2001), norint parengti gerą projektą reikalingos puikios vadovavimo savybės, mokėjimas tikslingai siekti tikslų, puikiai išmanyti darbų paskirstymo specifiką, mokėti valdyti žmogiškuosius išteklius. Remiantis šiuo teiginiu, pateikiami 5 paveikslai (žr. 6, 7, 8, 9, 10 pav.), kurie atskleidžia asmeninės kompetencijos svarbą.



6 pav. Bendra respondentų nuomonė apie pedagogų asmenines kompetencijas rengiant projektus švietimo organizacijoje (N= 208)

7 – tame paveiksle galima matyti bendrą respondentų pasisakymą apie pedagogų asmenines kompetencijas rengiant projektus švietimo organizacijoje. Asmeninės kompetencijos svarbai atskleisti buvo išskirtos keturios grupės, pagal kurias pavyko išsiaiškinti pedagogo asmenines kompetencijas. Pirmai grupei priskirta 13 teiginių, kuriais buvo įvertintas vadovavimas, siekiant parengti projektą.

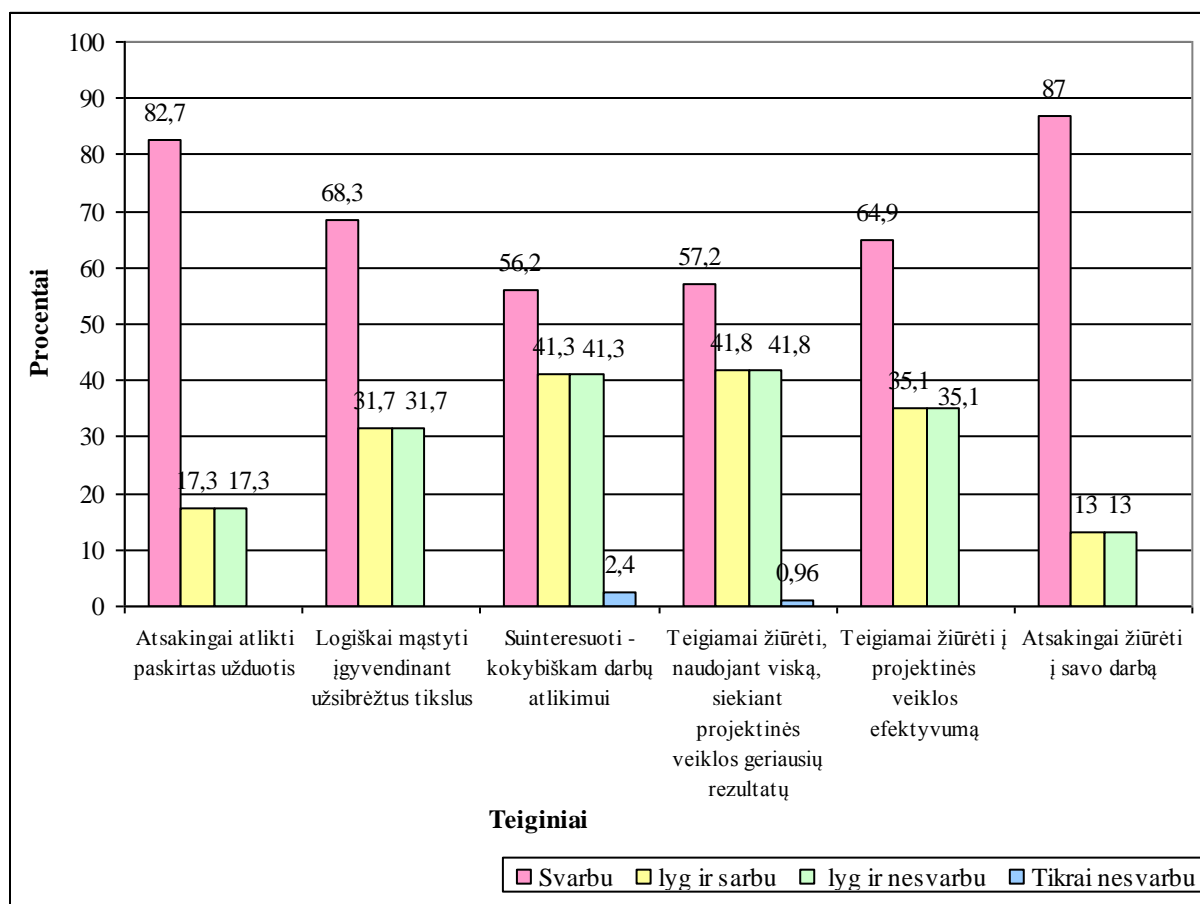


7 pav. Respondentų nuomonė apie asmenines pedagogų kompetencijas, vadovaujant projektinei veiklai (N= 208)

Vadovavimas, kaip asmeninė pedagogo kompetencija, labai svarbus, dauguma pasisakė, jog būtina sugebėti operatyviai priimti sprendimus, mokėti juos įgyvendinti, daryti išvadas (71,6%). Respondentams ne mažiau svarbi vadovo asmeninė kompetencija, t.y. nuvokumas, išradingumas (69,7%), gebėjimas panaudoti visas idėjas, žinoti, kaip rezultatyviai perteikti žinias. Vadovaujant svarbu būti nuvokiama, protinga, išradinga, mokėti planuoti projektinę veiklą (69,7%), nes, kaip minėta, išradingumas padeda rezultatyviai panaudoti savo žinias, siekiant užsibrėžto tikslo.

Pedagogo asmeninė kompetencija, respondentų nuomone, būtina ir svarbi rengiant projektinę veiklą, nes, kaip matyti paveiksle, labai mažai respondentų pasisakė, jog asmeninė kompetencija vadovaujant yra visiškai nesvarbi.

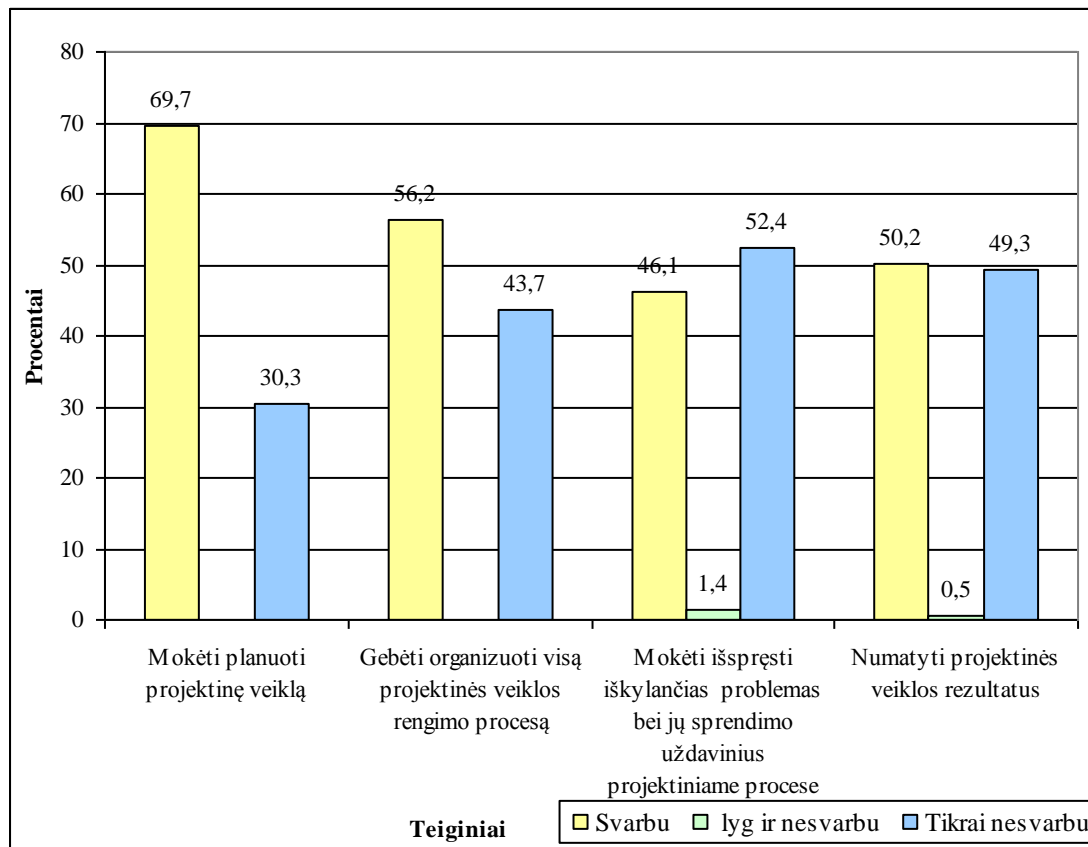
Antrajai grupei priskirtas tikslų siekimas. Buvo pateikti 6 teiginiai, kuriais buvo atskleista asmeninė kompetencija per tikslų siekimą rengiant projektus (žr. 8 pav.).



8 pav. Respondentų nuomonė asmeninė pedagogo kompetencija siekiant užsibrėžtų tikslų rengiant projektus (N= 208)

Tikslų siekimas reikšmingas organizuojant projektinę veiklą. Asmeninė kompetencija siekiant užsibrėžtų tikslų rengiant projektus esti svarbi. Tai akivaizdžiai rodo ir respondentų pasisakymai, kurie pateikti procentine išraiška. Dauguma pasisakė, jog būtina atsakingai žiūrėti į savo darbą (87%), laiku atlikti paskirtas užduotis (82,7%). Rengiant projektą labai svarbu kruopščiai atlikti darbus, paskirtas užduotis, nes kitu atveju įgyvendinti projektą būtų sunku. Dauguma respondentų mano, jog atsakingumas atliekant paskirtus darbus, teigiamas požiūris į užduotis yra labai svarbi pedagogo asmeninė kompetencija.

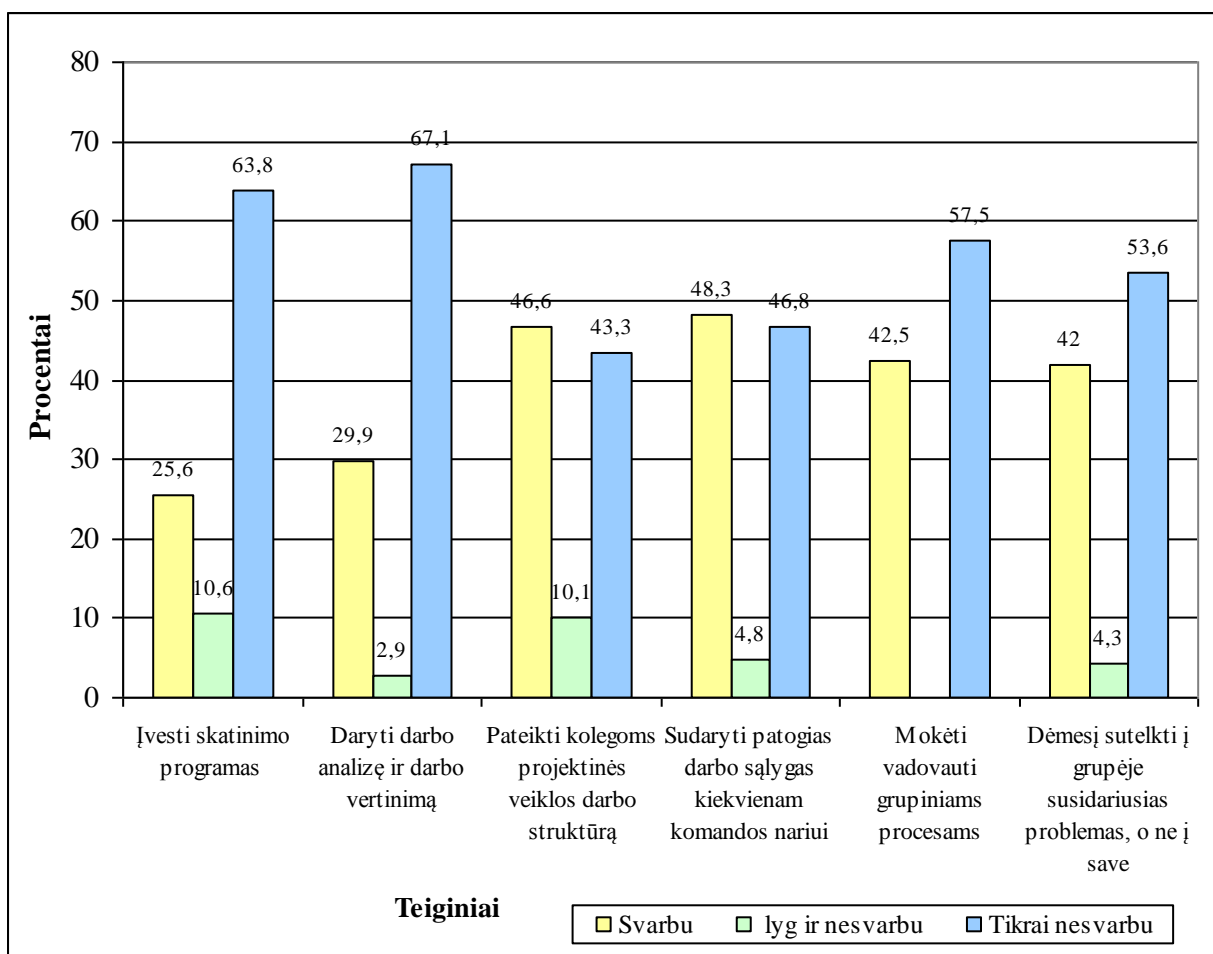
Kaip matyti 9 – tame paveiksle, trečiai grupei buvo priskiriamas darbų pasiskirstymas rengiant projektus švietimo organizacijoje, aiškinamasi ir iškeltas klausimas ar pedagogams svarbu planuoti, organizuoti projektinę veiklą?



9 pav. Respondentų nuomonė asmeninė pedagogo kompetencija pasiskirstant darbus projektinėje veikloje (N= 208)

Galima teigti, jog pagal darbų pasiskirstymą pedagogo asmeninė kompetencija organizuojant projektinę veiklą nėra tokia svarbi, kaip tikslų siekimas, ar kaip gebėjimas vadovauti. Dauguma respondentų (52,4%)mano, kad gebėjimas spręsti kylančias problemas nėra itin reikšminga, daug labiau vertinamas mokėjimas planuoti projektinę veiklą (69,7 %).

Paskutinioji asmeninės kompetencijos grupė – žmogiškieji ištekliai (kiek pedagogas rengdamas projektinę veiklą švietimo organizacijoje turi būti organizuotas ir veiklus?) (žr. 10 pav.).



10 pav. Respondentų nuomonė asmeninė pedagogo kompetencija valdant žmogiškuosius išteklius projektinėje veikloje (N= 208)

Pedagogams nėra svarbu organizuojant projektinę veiklą daryti darbo analizę bei vertinimą (67,1%), įvesti skatinimo programas (63,8%), nes vien projekto rengimas pedagogams yra didelis paskatinimas.

Galima daryti asmeninės kompetencijos svarbos išvadą, jog pedagogams svarbu būti kompetentingiems rengiant projektus, valdyti ir sugebėti vadovauti visam darbui, atsakingai žiūrėti į veiklos rengimą bei sugebėti siekti ir įgyvendinti projektinės veiklos tikslus. Iš paveikslo matyti, kad pedagogams ne itin svarbu mokėti planuotai organizuoti projektinę veiklą, daryti projekto analizės bei vertinimus, žvelgti į iškilusias problemas.

Faktorinė analizė rodo ne tik asmenines kompetencijas gebant vadovauti projektinei veiklai statistinio ryšio tarp kelių požymių stiprumą, bet ir leidžia išryškinti latentinius požymius, jų tarpusavio priklausomybės dėsningumą. Kiek sudaryta matrica tinka faktorinei analizei. Tai rodo KMO (Kaiser-Meyer-Olkin koeficientas). Kuo šio koeficiento reikšmė yra artimesnė vienetui, tuo labiau galima teigti, kad matrica artimesnė faktorinei analizei. Faktoriaus aprašomoji galia (sklaida) rodo, kokią procentinę dalį visumos paaiškina tiriamasis objektas. Bus išsiaiškinta, tai kas požymiams bendra ir specifiška (žr. 8 lentelė).

8 lentelė

Respondentų nuomonė apie asmenines pedagogo kompetencijas rengiant projektus švietimo organizacijoje. Faktorinė analizė. (N= 208, KMO = 0,65, faktoriaus aprašomoji galia = 59,4%)

Faktoriai	Gebėjimo vadovauti teiginiai	Faktorinis Svoris (L)	N	Cronbach α koeficientas	Faktoriaus aprašomoji galia (sklaida) %
Ryšių palaikymas su išorine aplinka (F1)	Sukurti ir palaikyti platų informacinį tinklą, ne vien bendradarbiaujant su komandoje esančiais dalyviais	0,816	3	0,66	16,5
	Visada žinoti, kas vyksta viduje ir išoreje projekto metu	0,753			
	Domėtis rinkos tendencijomis ir socialinėmis problemomis	0,617			
Veiklos valdymas (F2)	Mokėti suformuoti ir motyvuoti personalą	0,775	3	0,70	15,3
	Įveikti atsiradusias kliūtis ir nesėkmes bei valdyti riziką	0,773			
	Sugebėti operatyviai priimti sprendimus ir juos įgyvendinti	0,611			
Darbas su komanda (F3)	Būti nuovokiam, protingam ir išradingam	0,830	3	0,62	13,9
	Rodyti pozityvų dėmesį komandos nariams	0,654			
	Pasirūpinti, kad komanda visada gautų reikiamus išteklius	0,539			
Veiklos tikslų siekimas (F4)	Mokėti panaudoti valdžią projekto tikslui įgyvendinti	0,791	4	0,56	13,7
	Rasti balansą tarp projekto, švietimo organizacijos ir savo paties karjeros tikslų	0,602			
	Mokėti ugdyti kitus projekto dalyvius	0,579			
	Mokėti subalansuoti projekto tikslo sudedamąsias dalis	0,517			

Rezultatai rodo, kad matrica tinka faktorinei analizei, nes Kaiser-Meyer-Olkin koeficientas yra 0,65. Faktorinės analizės metu asmeninės kompetencijos teiginiai vadovaujant projektinei veiklai susigrupavo į keturis faktorius, paaiškinančius 59,4% visų kintamųjų sklaidą. Kaip matyti, faktorių aprašomoji galia (sklaida) svyruoja nuo 16,5%. Tai pirmasis faktorius. Antrojo faktoriaus sklaida -

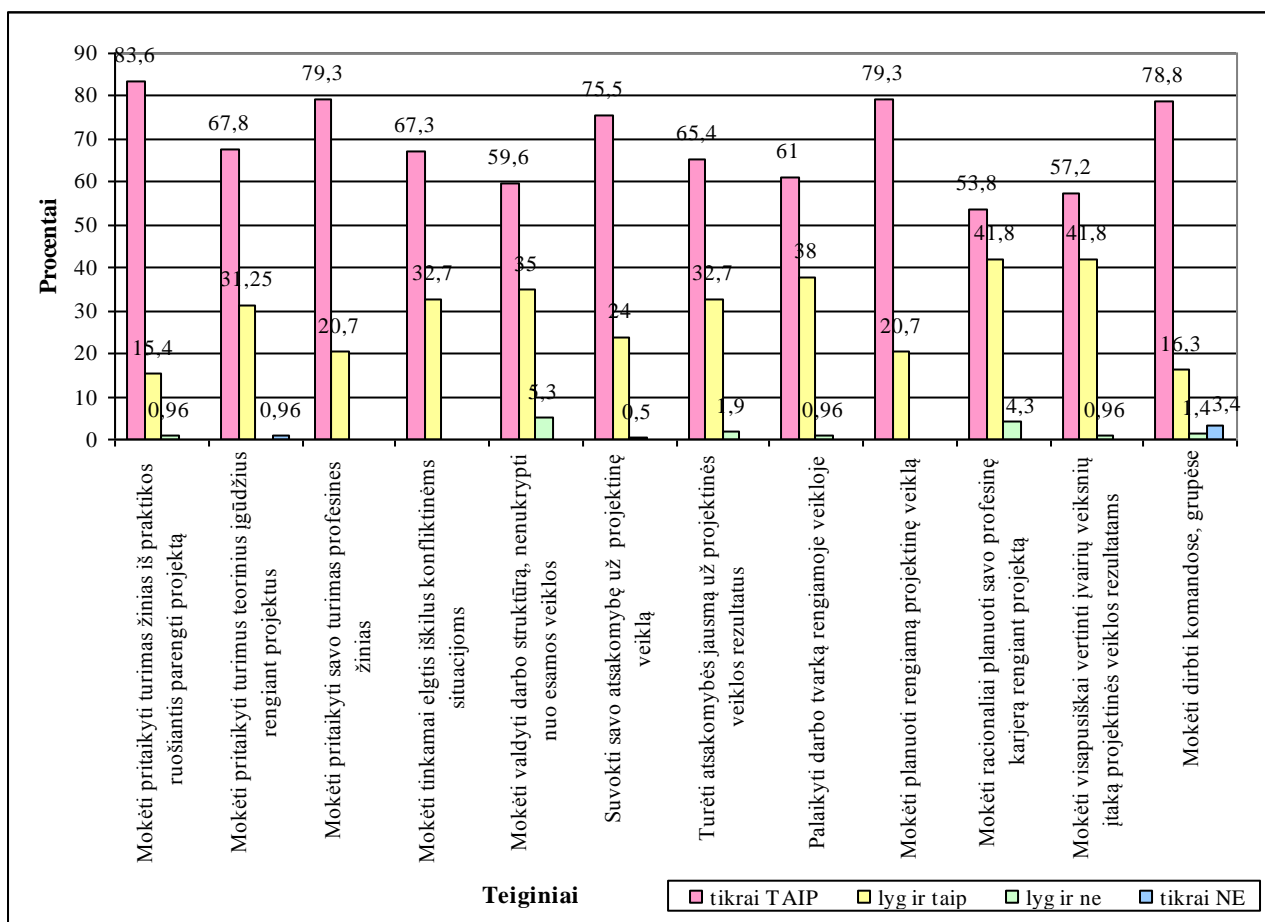
15,3%, trečiojo faktoriaus skaida yra 13,9% ir ketvirtojo - 13,7%. Tai parodo, kad visi faktoriai yra interpretuoti. Cronbach alpha koeficientas rodo, jog faktorių koeficientas svyruoja nuo 0,66 (pirmojo faktoriaus koeficientas), antrojo faktoriaus - 0,70, trečiojo faktoriaus koeficientas - 0,62 ir ketvirtojo - 0,56. Kadangi koeficientas neperžengia žemiau 0,5 ribos, tai matyti, kad visi faktoriai yra homogeniški.

Visi teiginiai prasmingai susigrupavo į keturis faktorius.

Pirmasis faktorius pažymi svarbiausius teiginius, kurie demonstruoja pedagogų asmenines kompetencijas. Iš kurių reikšmingiausia – palaikyti ryšį su aplinka.

Išskirtieji faktoriai parodo, jog teiginiai nėra sudaryti iš atsitiktinių, tarpusavyje neturinčių nieko bendra teiginių. Galima teigti, jog vadovavimo teiginiai tenkina faktorinio valdymo metodologines normas.

Profesinės kompetencijos svarba pateikiama 11 – tame paveiksle, rodo kokios profesinės kompetencijos reikšmingos pedagogams rengiant projektus švietimo organizacijoje. Tai patvirtins reitingų lentelę.



11 pav. Bendra respondentų nuomonė apie pedagogų profesines kompetencijas rengiant projektus švietimo organizacijoje (N= 208)

Tyrimo rezultatai rodo, jog dauguma respondentų (83,6%) mano, kad ruošiantis projekto rengimui svarbiausia yra gebėti pritaikyti savo praktines ir profesines žinias (79,3%). Rengiant projektinę veiklą svarbu turėti patirties tiek iš savo srities, tiek iš bendrosios praktikos. Iš visų 208 respondentų net 79,3% mano, kad svarbiausia planuotai vykdyti savo veiklą, mokėti susiplanuoti darbo struktūrą, eigą. Daugiau nei pusė respondentų (78,8%) mano, jog rengiant projektinę veiklą reikalinga komanda, tad būtina mokėti dirbti grupėje. Darbas grupėse apima visas profesines kompetencijas: mokėjimą bendrauti su kolegomis, atsakomybės prisiėmimą ne vien už save, bet ir už visą komandą, mokėjimą tinkamai elgtis konfliktinėse situacijose.

Tik 1% respondentų pasisakė, jog pritaikyti turimas praktines žinias, panaudoti teorinius įgūdžius rengiant projektus, visapusiškai vertinti įvairių veiksnių įtaką projektinės veiklos rezultatams nėra svarbu.

Darant išvadą galima teigti, jog pedagogas norintis parengti projektą švietimo organizacijoje turi sugebėti pritaikyti savo pedagoginę patirtį bei profesines žinias.

Šioje lentelėje (žr. 9 lentelė) faktorinė analizė rodo profesinės kompetencijos statistinio ryšio tarp kelių požymių stiprumą, jų tarpusavio priklausomybės dėsninumą. Matyti, kiek sudaryta matrica tinka faktorinei analizei. Esant $KMO < 0,5$, faktorinė analizė nepriimtina (Čekanavičius, Murauskas, 2002). Išsiaiškinsime faktorių aprašomąją galią (sklaidą), kokią procentinę dalį visumos paaikškina tiriamasis objektas.

Respondentų nuomonė apie profesines pedagogo kompetencijas rengiant projektus švietimo organizacijoje. Faktorinė analizė. (N= 208, KMO = 0,63, faktoriaus aprašomoji galia = 64,6%)

Faktoriai	Profesinės kompetencijos teiginiai	Faktorinis Svoris (L)	N	Cronbach α koeficientas	Faktoriaus aprašomoji galia (sklaida) %
Darbas komandoje su personalu (F1)	Mokėti dirbti komandose, grupėse	0,828	4	0.71	17,5
	Mokėti valdyti darbo struktūrą, nenukrypti nuo esamos veiklos	0,785			
	Mokėti visapusiškai vertinti įvairių veiksnių įtaką projektinės veiklos rezultatams	0,604			
	Mokėti tinkamai elgtis iškilus konfliktinėms situacijoms	0,509			
Atsakomybės jausmas už projektinę veiklą (F2)	Turėti atsakomybės jausmą už projektinės veiklos rezultatus	0,791	3	0.66	16,7
	Suvokti savo atsakomybę už projektinę veiklą	0,742			
	Palaikyti darbo tvarką rengiamoje veikloje	0,713			
Projektinės veiklos planavimas (F3)	Mokėti planuoti rengiamą projektinę veiklą	0,842	2	0.63	15,2
	Mokėti racionaliai planuoti savo profesinę karjerą rengiant projektą	0,761			
Turimos patirties pritaikymas (F4)	Mokėti pritaikyti turimus teorinius įgūdžius rengiant projektus	0,800	3	0.64	15,2
	Mokėti pritaikyti turimas žinias iš praktikos ruošiantis parengti projektą	0,795			
	Mokėti pritaikyti savo turimas profesines žinias	0,637			

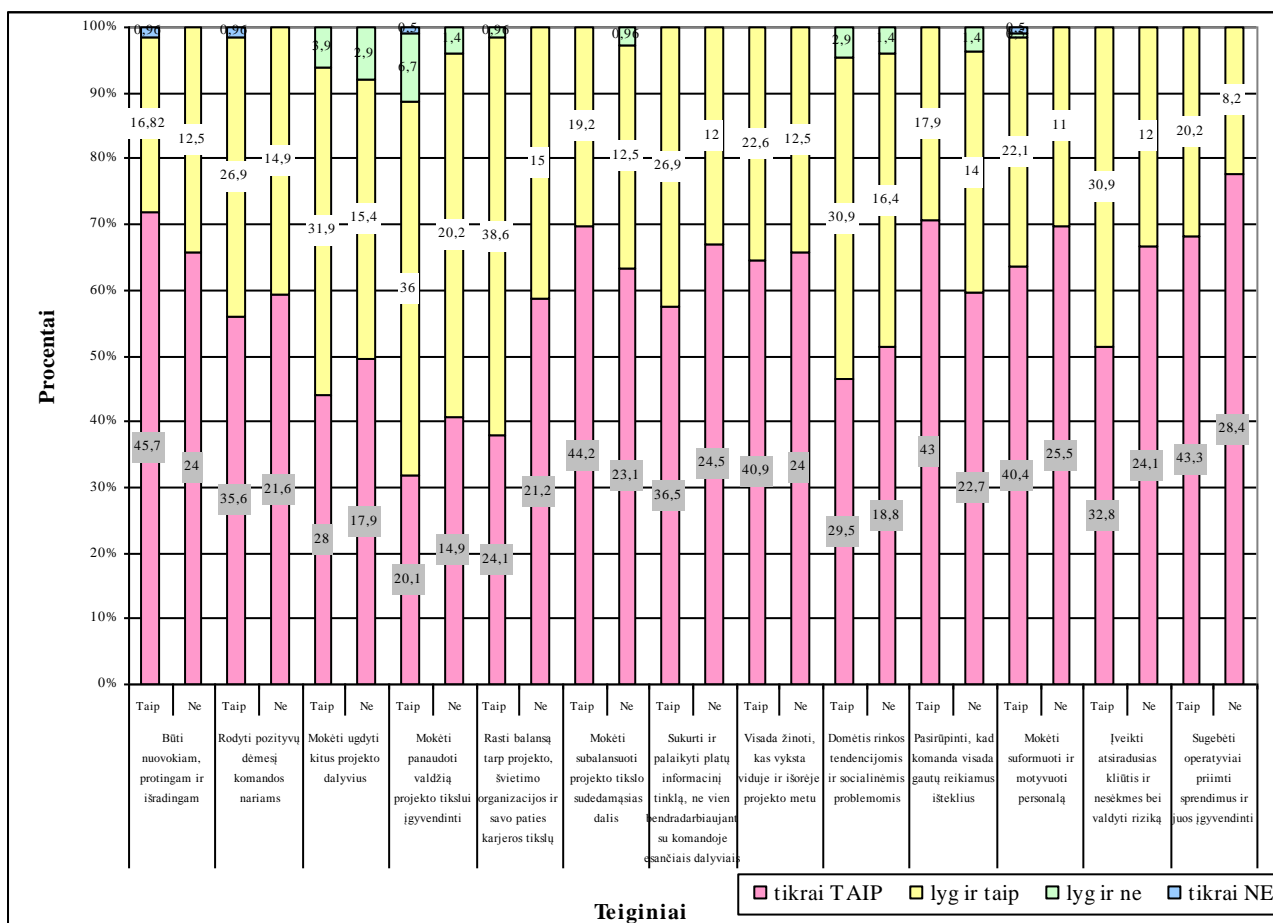
Rezultatai rodo, kad matrica tinka faktorinei analizei, nes KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) koeficientas yra 0,63. Faktorinės analizės metu profesinės kompetencijos teiginiai projektinei veiklai prasmingai susigrupavo į keturias faktorių grupes, paaiškinančias 64,6% visų kintamųjų sklaidą.

Kaip matyti, pirmojo faktoriaus aprašomoji galia (sklaida) svyruoja nuo 17,5%, antrojo faktoriaus sklaida - 16,7%, trečiojo faktoriaus skaida - 15,2% ir ketvirtojo - 15,2%. Tai parodo, kad visi profesinės kompetencijos faktoriai yra interpretuojami. Cronbach alpha koeficientas rodo, jog pirmojo faktoriaus koeficientas svyruoja nuo 0,71, antrojo - 0,66, trečiojo faktoriaus koeficientas svyruoja nuo 0,63 ir ketvirtojo - 0,64. Matyti, kad visų keturių faktorių koeficientas neperžengia žemiau 0,5 ribos, tai rodo, kad faktoriai turi homogeniškumo elementų.

Išvada parodo, jog išskirtieji faktoriai nėra sudaryti iš atsitiktinių, tarpusavyje nieko bendra neturinčių teiginių. Ištyrus profesinės kompetencijos kintamųjų struktūrą matyti, jog ji tenkina valdymo metodologinę normą.

3.3.1. Asmeninė bei profesinė kompetencija švietimo organizacijoje pagal pedagogų projektų rengiamumą

Kiekvienas, kuris yra rengęs projektinę veiklą ar dalyvavęs joje (šiam tyrime, kurie yra rengę projektinę veiklą, sudaro 63,5% iš 208, apklaustųjų, o kurie nėra rengę, sudaro 36,5% visų apklaustųjų). Tikslas yra išsiaiškinti respondentų, kurie yra rengę, ar jų nuomonė skiriasi nuo tų, kurie nėra rengę projektų apie asmeninę kompetenciją rengiant projektinę veiklą švietimo organizacijoje. Duomenys pateikti paveiksle (žr. 12 pav.). Bendra respondentų apžvalga pagal pedagogų projektų rengiamumą pateikta 2 priede (žr. 2 priedas).



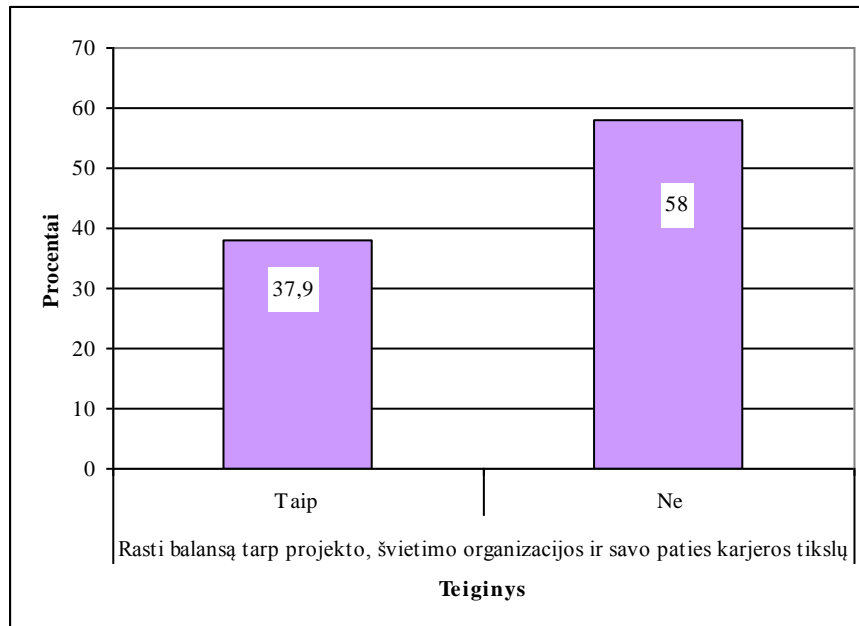
12 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal projektų rengiamumą, gebėjimas vadovauti rengiant projektus (N= 208)

Tyrimo rezultatai rodo, kad tie, kurie rengę ir kurie nėra rengę projektus, mano, jog vadovavimo savybės, tokios kaip asmeninė kompetencija yra svarbios. Skirtumas tarp tų, kurie yra rengę projektus ir tarp tų, kurie nėra rengę projektų, nėra ryškus, daugiausia jų nuomonės sutampa.

Rengiant projektinę veiklą, anot 45,7% respondentų, kurie yra rengę projektus svarbiausia – gebėjimas būti nuvokiu, protingu ir išradingu. Apklaustųjų respondentų, kurie yra rengę projektus, ir tie, kurie nėra rengę projektų – iš 36,5% apklaustųjų 28%. Kad svarbiausia sugebėti operatyviai

priimti sprendimus ir juos įgyvendinti, mano 43,3%, iš tų, kurie yra rengę projektus ir 28,5% respondentų, kurie nėra rengę projektų.

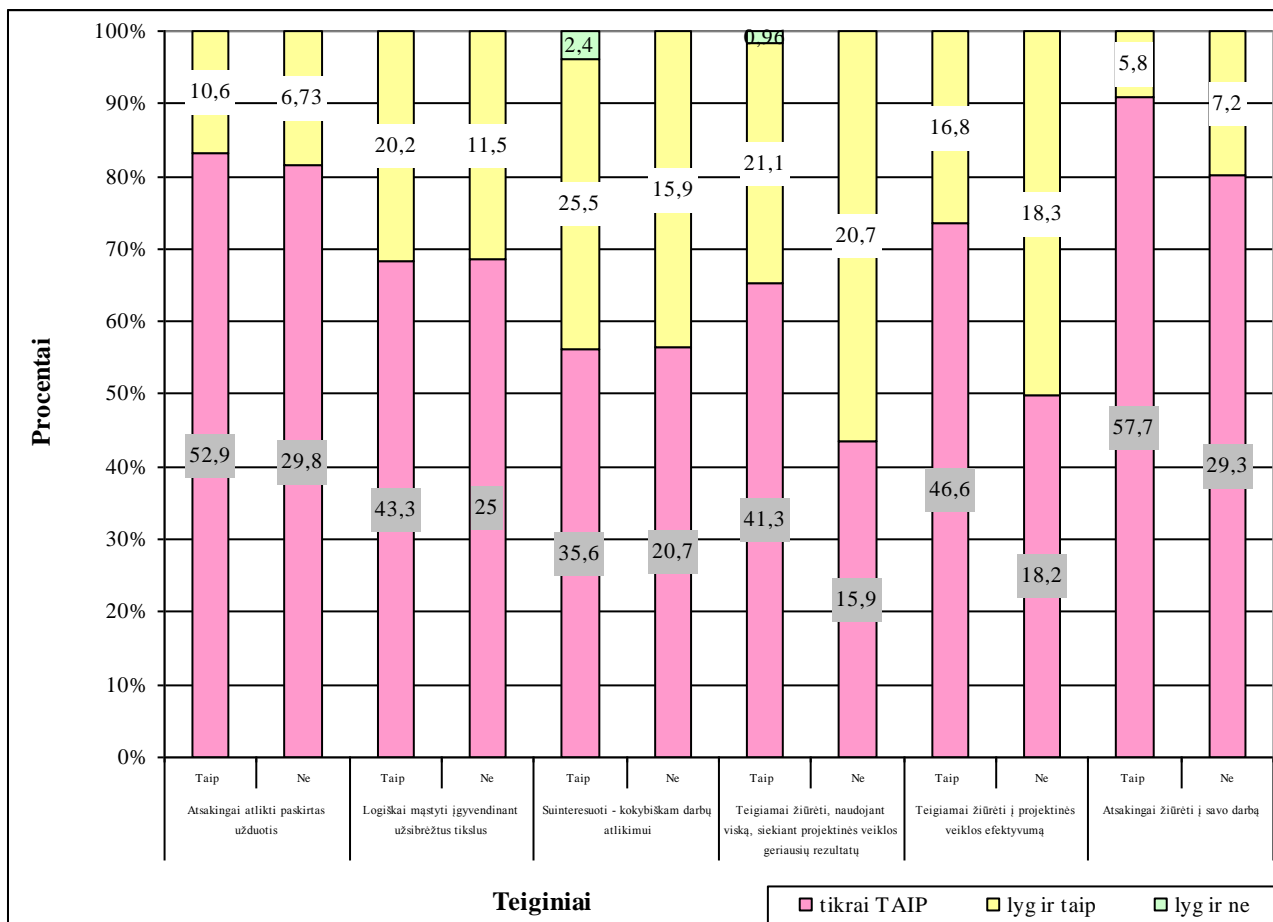
Didžiausias skirtumų santykis, net 20% yra tarp projektus rengiančiųjų ir tarp tų, kurie nėra jo rengę. Ties teiginiu: rasti balansą tarp projekto, švietimo organizacijos ir savo paties karjeros tikslų (žr. 13 pav.).



13 pav. Respondentų nuomonių skirtumas pagal projektų rengiamumą (N=208)

Galima daryti išvadą, jog reikšmingiausios yra visos asmeninės savybės, nes respondentų pasisakymai vyrauja tarp „labai svarbu“ ir „svarbu“. Rengdamas projektus švietimo organizacijoje, pedagogas privalo turėti sugebėjimų vadovauti rengiant projektą. Skirtumas pagal rengiamumą tikrai nėra didelis palyginus su bendra respondentų asmeninės kompetencijos svarbos apžvalga.

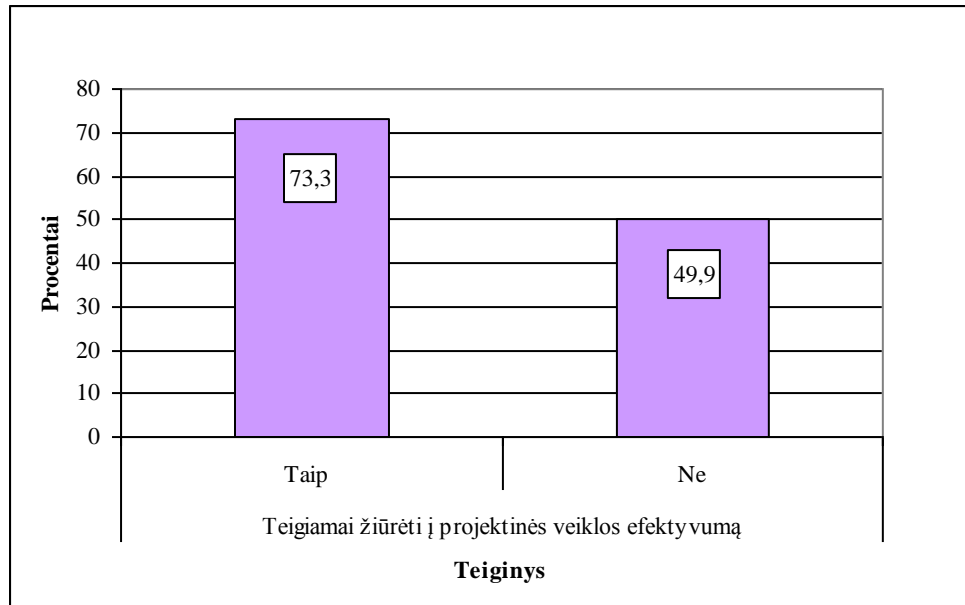
Rengiant projektinę veiklą reikia būti ryžtingu ir siekti išsikeltų tikslų. Ar svarbios asmeninės savybės rengiant projektus, siekiant užsibrėžtų tikslų, matyti žemiau pateiktame paveiksle (žr. 14 pav.).



14 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal projektų rengiamumą, gebėjimas siekti užsibrėžtų tikslų rengiant projektus (N= 208)

52,9% (kurie yra rengę projektus) ir 29,8% (kurie nėra rengę projektų) apklaustų respondentų teigia, jog pedagogai privalo atsakingai atlikti jiems paskirtas užduotis. Galima daryti prielaidą, kad beveik visi apklaustieji (84,5 %) svarbiausia rengiant projektus laiko – atsakomybę.

Ryškių skirtumų tarp tų, kurie yra rengę ir kurie nėra rengę projektų nėra. Tik vienu teiginiu matyti aiškus nuomonių išsiskyrimas – t.y. teigiamas požiūris į projektinės veiklos efektyvumą (žr. 15 pav.).

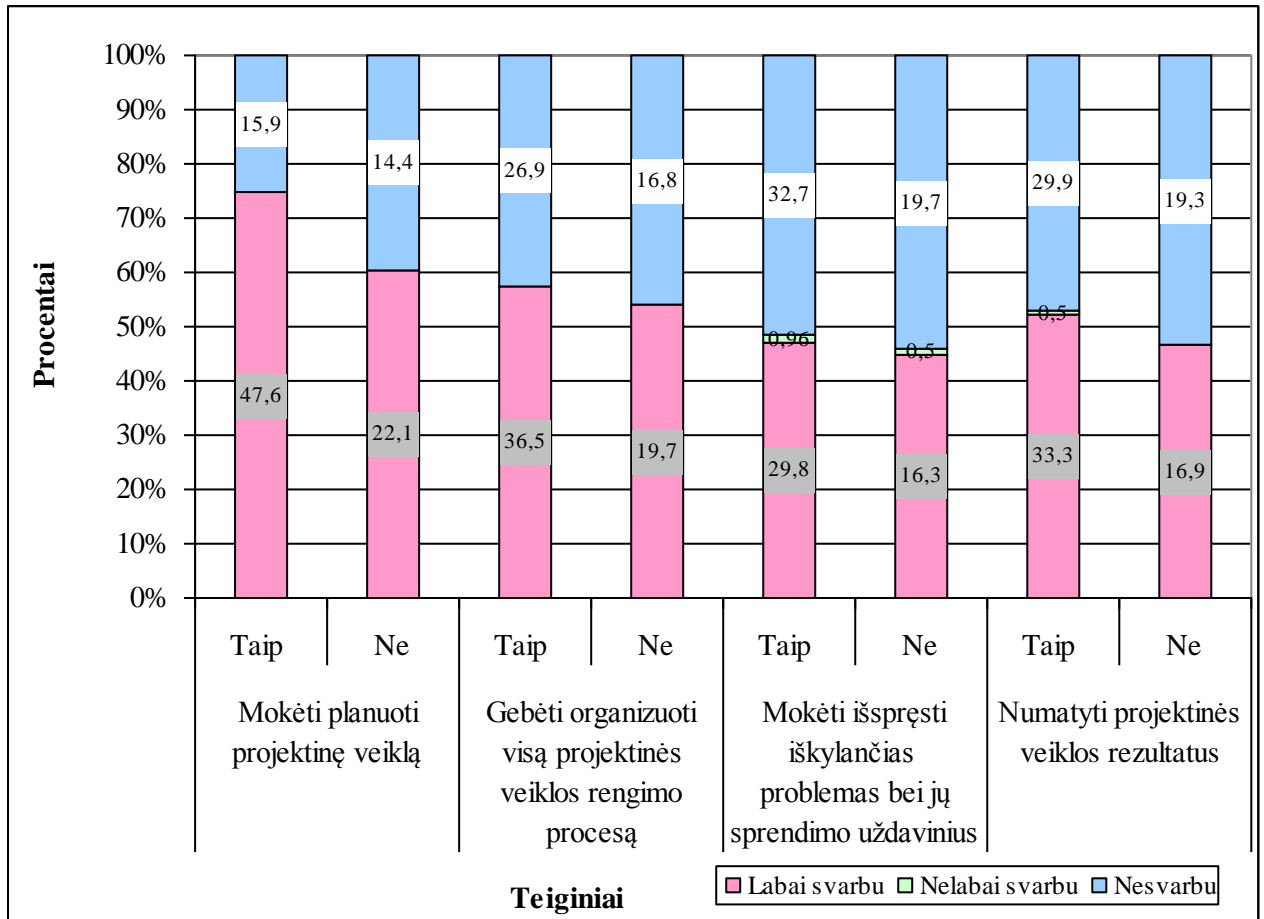


15 pav. Respondentų nuomonių skirtumas pagal projektų rengiamumą (N=208)

Tie, kurie nėra rengę projektų, (49,9%) mano, teigiamas požiūris į projektinės veiklos efektyvumą nėra svarbu, tačiau dauguma apklaustųjų (73,%) tai laiko svarbiausiu aspektu. Skirtumo santykis, kaip matyti, siekia 23,4%.

Remiantis respondentų projektų rengiamumu, galima daryti išvadą, rengiant projektus siekti tikslo visgi yra svarbu.

Rengiant projektinę veiklą reikia tinkamai pasiskirstyti darbus. Kokia asmeninė kompetencija per darbų pasiskirstymą rengiant projektus, matyti žemiau esančiame paveiksle (žr. 16 pav.).

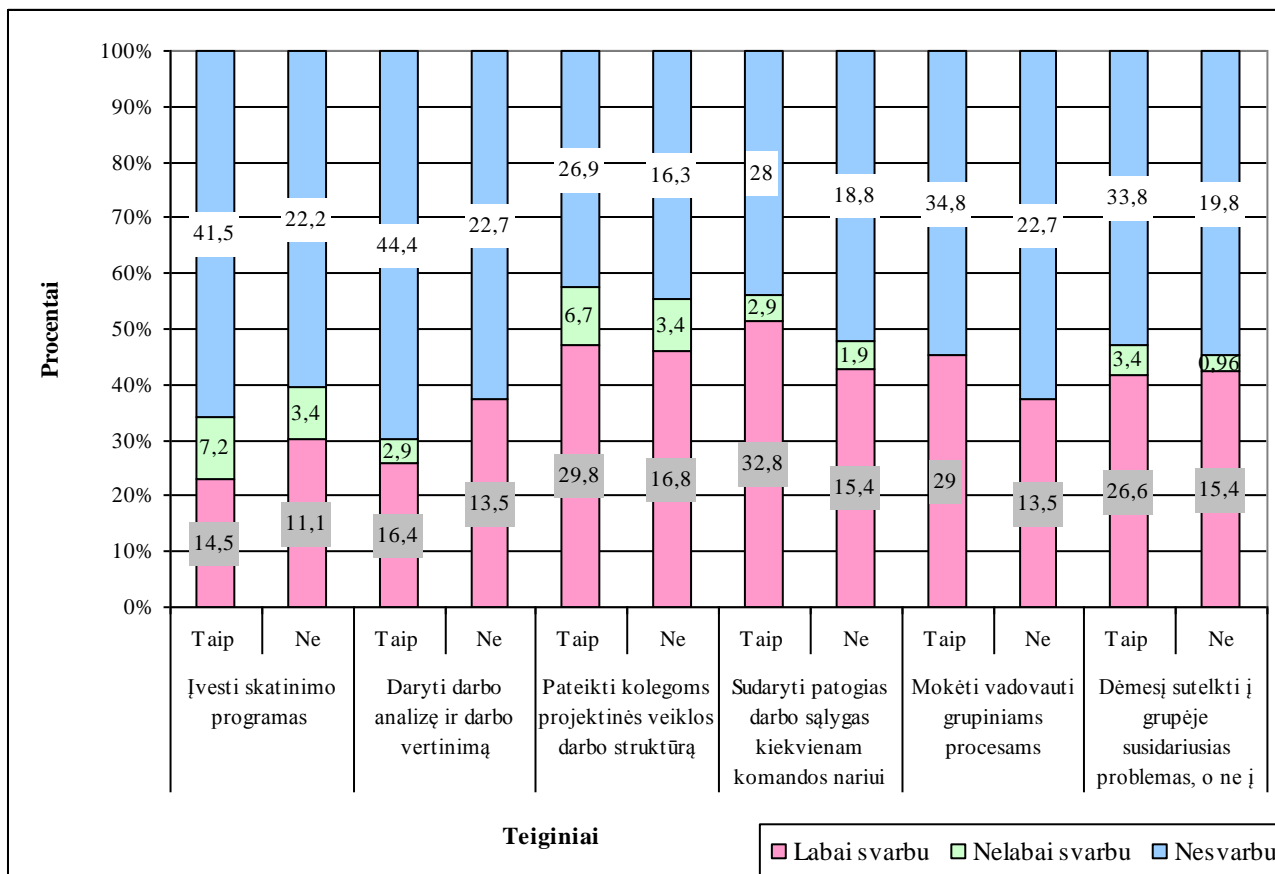


16 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal projektų rengiamumą, gebėjimas pasiskirstyti darbus rengiant projektus (N= 208)

Išanalizavus paveikslą galima teigti, jog organizuojant projektinę veiklą asmeninė kompetencija darbų pasiskirstyme nėra tokia svarbi ir esminė. 47,6% projektus rengusių ir 22,1% projektų niekada nerengusių mano, jog tinkamai suplanuoti projektinės veiklos procesą yra itin svarbu. Dauguma respondentų remiantis pagal projektų rengiamumą mano, kad spręsti išylančias problemas projektiniame procese, nėra svarbu. Aiškių skirtumų tarp projektus rengiančių/nerengiančių nerasta.

Galima daryti išvadą, jog paskirstant darbus asmeninė kompetencija, nėra labai svarbi.

Valdyti personalą, komandą reikia daug pastangų ir nemažai kompetencijos. Kokios asmeninės kompetencijos reikia gebant valdyti žmogiškuosius išteklius, organizuojant projektinę veiklą? Respondentų nuomonė apie pedagogo asmeninę kompetenciją, valdant žmogiškuosius išteklius rengiant projektus švietimo organizacijoje, atspindi 17 paveiksle.



17 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal projektų rengiamumą, gebėjimas valdyti žmogiškuosius išteklius rengiant projektus (N= 208)

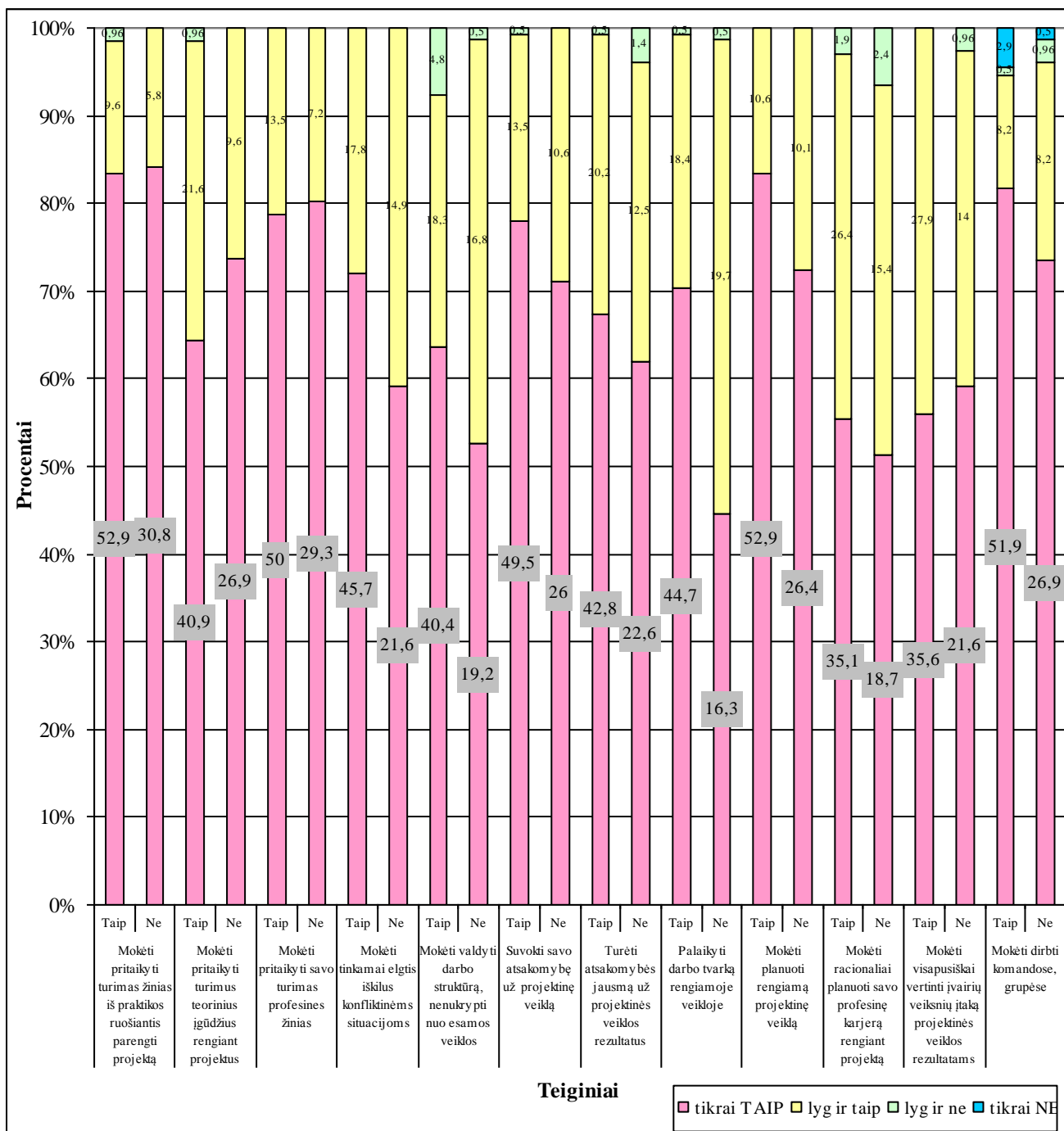
Išanalizavus 17- tą paveikslą galima teigti, jog asmeninė kompetencija, valdant žmogiškuosius išteklius, organizuojant projektinę veiklą, nėra labai svarbi. Matyti, jog procentų pasiskirstymas gana įvairus, nes dauguma (41,5%) mano, jog skatinimo programos visai nesvarbios. Nerengę projektų (22,2%) mano panašiai. Nustebino tai, jog didžioji dalis respondentų (net 44,4%) pasisakė, jog daryti darbo analizę ir darbo vertinimą nėra svarbu, tačiau T. Tamošiūno (1999) teigimu, tai daryti ypač svarbu ir reikalinga. 22,7% respondentų, kurie nėra rengę darbo analizę ir darbo vertinimus laiko nereikšmingais

Matyti, kad kaip ir darbų pasiskirstymo etape, nėra žymus teiginių išsiskyrimas tarp projektų rengiančiųjų respondentų.

Darant išvadas galima teigti, jog rengiant projektus asmeninė kompetencija valdant žmogiškuosius išteklius nėra svarbi, o tai nėra gerai, nes gebėjimas pateikti veiklos darbo struktūras,

mokėjimas daryti veiklos analizes bei vertinimus yra ypač reikšminga. Pagal rengiamumą asmeninė kompetencija neturi didelio skirtumo.

Kaip buvo minėta, šiame tyrime dalyvavo, 63,5% respondentų, kurie yra rengę projektinę veiklą, ir 36,5%, kurie nėra rengę (iš 208 apklaustųjų respondentų). Norint išsiaiškinti, ar skiriasi respondentų nuomonė tų, kurie yra rengę ir tų, kurie nėra rengę projektų, apie profesinę kompetenciją rengiant projektus švietimo organizacijoje, pateiktas žemiau esantis paveikslas (žr. 18 pav.).

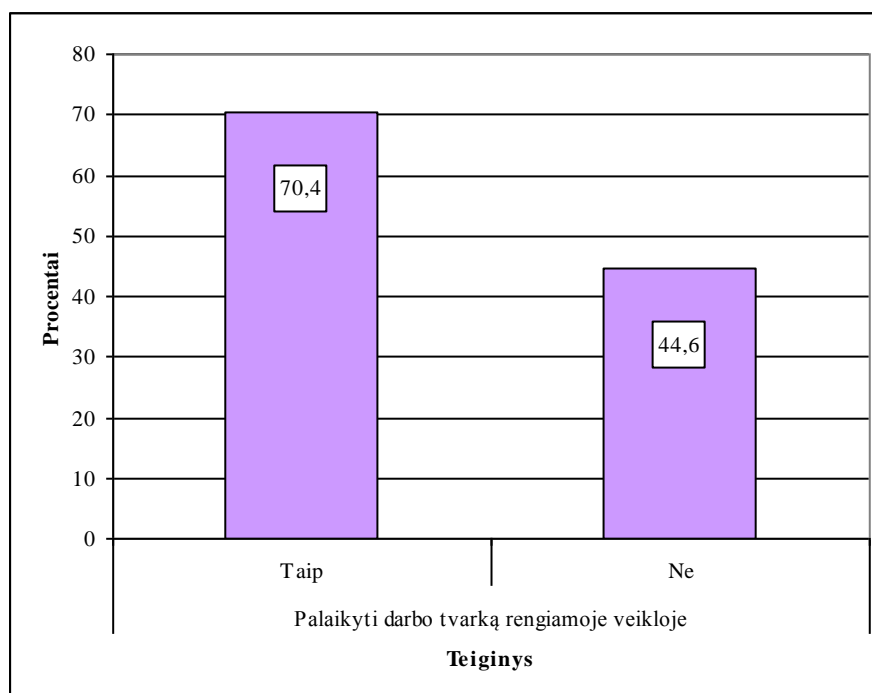


18 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal projektų rengiamumą, profesinė kompetencija (N= 208)

Išanalizavus šį paveikslą galima teigti, jog profesinės kompetencijos yra svarbios rengiant projektus švietimo organizacijoje. R. Adomaitienė ir kt. (2001) teigia, jog profesinė kvalifikacija yra susijusi su profesinių žinių, mokėjimų bei įgūdžių lygiu, kurį leidžia pasiekti ugdymas, saviugda ar prigimtiniai žmogaus sugebėjimai.

Dauguma respondentų (52,3%), kurie yra rengę projektus mano, kad labai svarbu mokėti pritaikyti turimas žinias iš praktikos rengiant projektą, 30,8% respondentų, kurie nėra rengę projektų mano, kad svarbu mokėti tinkamai suplanuoti rengiamą veiklą. 52,9%, kurie yra rengę projektus, ir 26,4%, kurie nėra rengę projektų. Respondentų procentinis skaičius šiek tiek skiriasi. Galima teigti, jog pagal rengiamumą respondentų nuomonės sutampa.

Didžiausias nuomonių skirtumas yra darbo tvarkos palaikymas rengiant projekcinę veiklą. Tai matyti 19 – tame paveiksle.



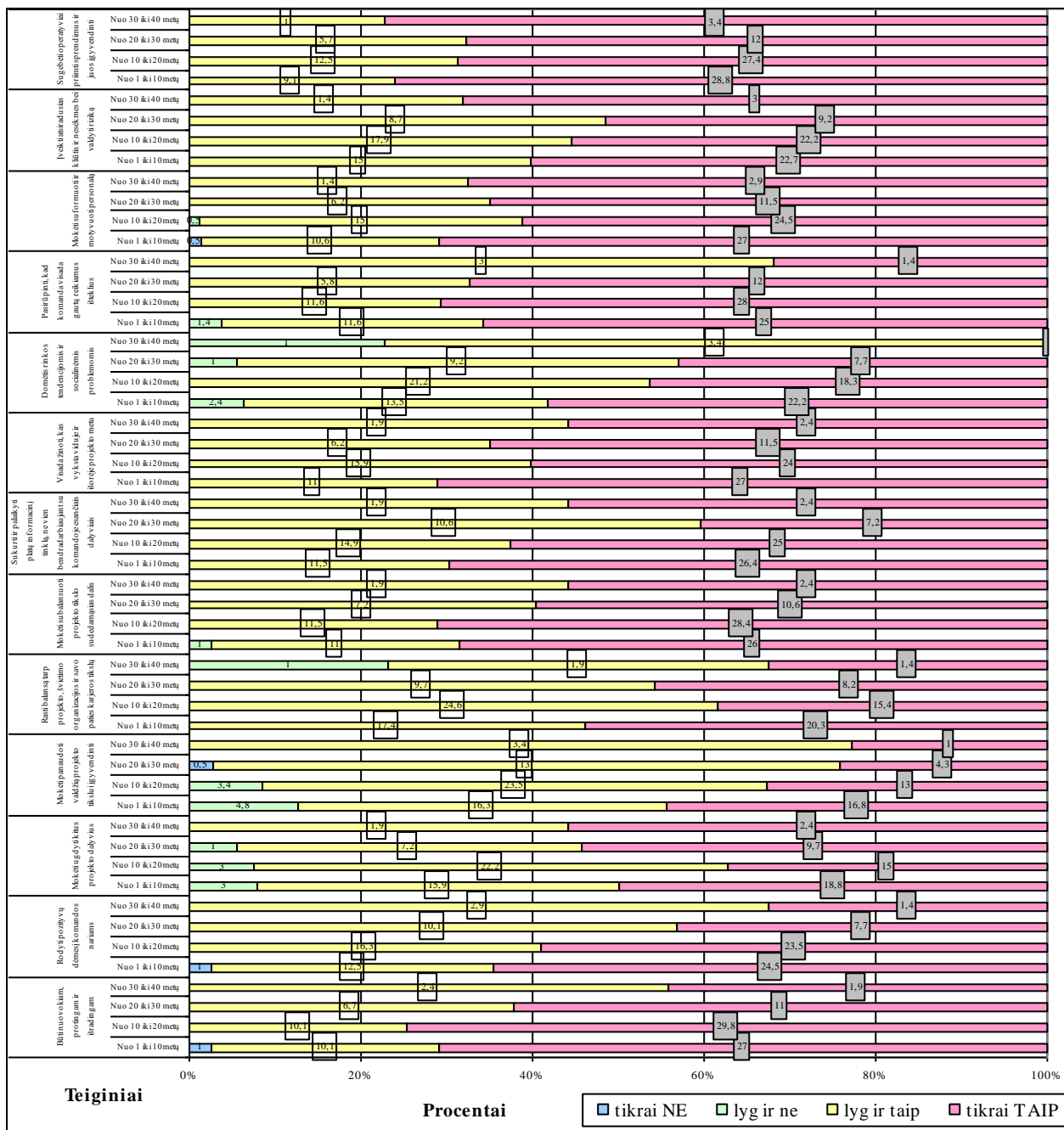
19 pav. Respondentų nuomonių skirtumas, pagal projektų rengiamumą (N= 208)

70,4% respondentų, kurie yra rengę projektus mano, kad tai svarbiausia. Taip mano, 44,6%, kurie nėra rengę projektų. Santykio skirtumas yra 25,8%. Tai sudaro nemažą skirtumą pagal respondentų rengiamumą.

Bendra išvada būtų tokia, jog profesinė kompetencija yra svarbi organizuojant projekcinę veiklą švietimo organizacijoje ir pedagogams reikalinga būti kompetentingiems. Svarbu yra turimų įgūdžių, žinių pritaikymas, darbas komandose, projekcinės veiklos planavimas. Pagal respondentų rengiamumą asmeninės kompetencijos svarba nesiskiria.

3.3.2. Asmeninė bei profesinė kompetencija pagal pedagogų darbo stažą švietimo organizacijoje

Tyrimo dalyvavo 208 respondentai, iš kurių buvo turintys nuo 1 iki 10 metų darbo stažą - 38%, nuo 10 iki 20 metų - 39,9%, nuo 20 iki 30 metų - 17,8% ir 4,3% - nuo 30 iki 40 metų. Atskleisti pedagogo asmenines kompetencijas pagal pedagoginio darbo stažo metus pateikiama 20 paveiksle. Bendra respondentų apžvalga pagal darbo stažą pateikta 3 priede (žr. 3 priedas).



20 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal darbo stažą, gebėjimas vadovauti rengiant projektus (N=208)

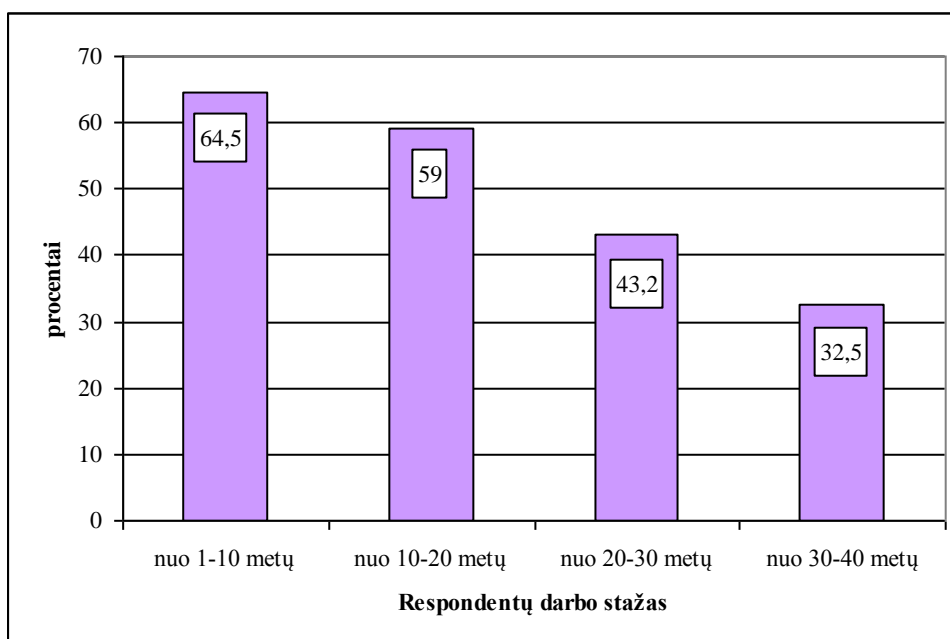
Išanalizavus 20-tą paveikslą galima teigti, jog visi pedagogai atsižvelgiant į jų darbo stažą, mano, kad gebėjimas vadovauti, kaip asmeninė kompetencija organizuojant projekcinę veiklą, yra svarbi. Respondentų pasisakymai procentine išraiška labai įvairūs. Dauguma jų atsakė, kad gebėjimas vadovauti yra svarbus, tik mažuma suabejojo kai kuriais teiginiais arba pasisakė, kad tai nesvarbu. Dauguma respondentų suabejojo, jog reikia domėtis rinkos tendencijomis ir socialinėmis problemomis, ugdyti kitus projekto dalyvius.

Didžioji respondentų dalis teigia, kad labai svarbu yra subalansuoti projekto tikslo sudedamąsias dalis (taip mano 28,4%, kurių darbo stažas yra nuo 10 iki 20 metų (39,9%), taip pat mano 26% respondentų, kurių darbo stažas nuo 1 iki 10 metų (38%). 10,6% - kurių darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų (17,8%), nuo 30 iki 40 metų (4,3%), mano apie 2,4% respondentų).

Nedidelė dalis respondentų mano, jog tikslui įgyvendinti svarbi galinga valdžia. Taip mano 13%, kurių darbo stažas yra nuo 10 iki 20 metų - 39,9%, 16,8% respondentų, kurių darbo stažas nuo 1 iki 10 metų (38%). 4,3% mano tie, kurių darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų (17,8%), nuo 30 iki 40 metų (4,3%) mano 1% respondentų. Respondentų nuomone, gebėjimas palaikyti didelę valdžią komandoje nėra taip svarbu.

Respondentų nuomonių skirtumas labiausiai išryškėjo šiais teiginiais:

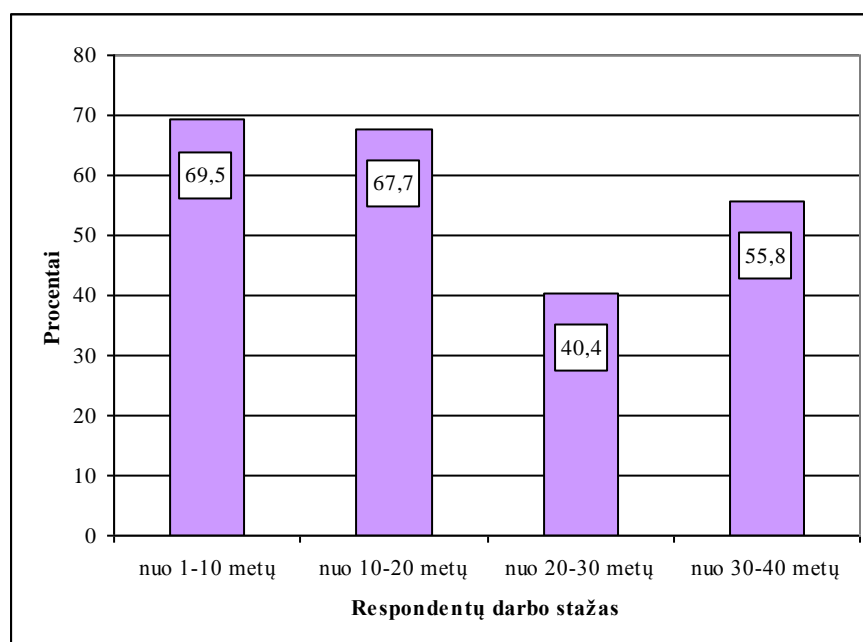
- pozityvaus dėmesio rodymu komandos nariams (žr. 21 pav.)
- rengiant projektą reikia plataus informacinio tinklo palaikymo, ne vien bendradarbiaujant su komandoje esančiais dalyviais (žr. 22 pav.).



21 pav. Respondentų nuomonių skirtumas pagal darbo stažą (N=208)

Kaip matyti 21 – jame paveiksle, skirtumas nėra itin didelis, bet šiuo teiginiu respondentų nuomonės labiausiai išsiskyrė. Akivaizdūs nuomonių nesutapimai matyti tarp mažesnį ir didesnį darbo stažą turinčių respondentų, kurių darbo stažas nuo 1 iki 10 metų (64,5%) respondentai mano, jog pozityvus dėmesys komandai yra labai svarbu. Panašiai mano ir tie, kurių pedagoginis darbo stažas yra nuo 10 iki 20 metų (59%). Na o tų, kurių darbo stažas didesnis nei 20 metų, jų nuomonės išsiskiria: 43,2% tų, kurių darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų. Tie, kurių pedagoginis darbo stažas yra nuo 30 iki 40 metų (iš jų tik 32,5%) pasisako, jog tai yra labai svarbu. Taigi tarp tų, kurių darbo stažas yra mažiausias ir didžiausias, nuomonės skiriasi net 32%.

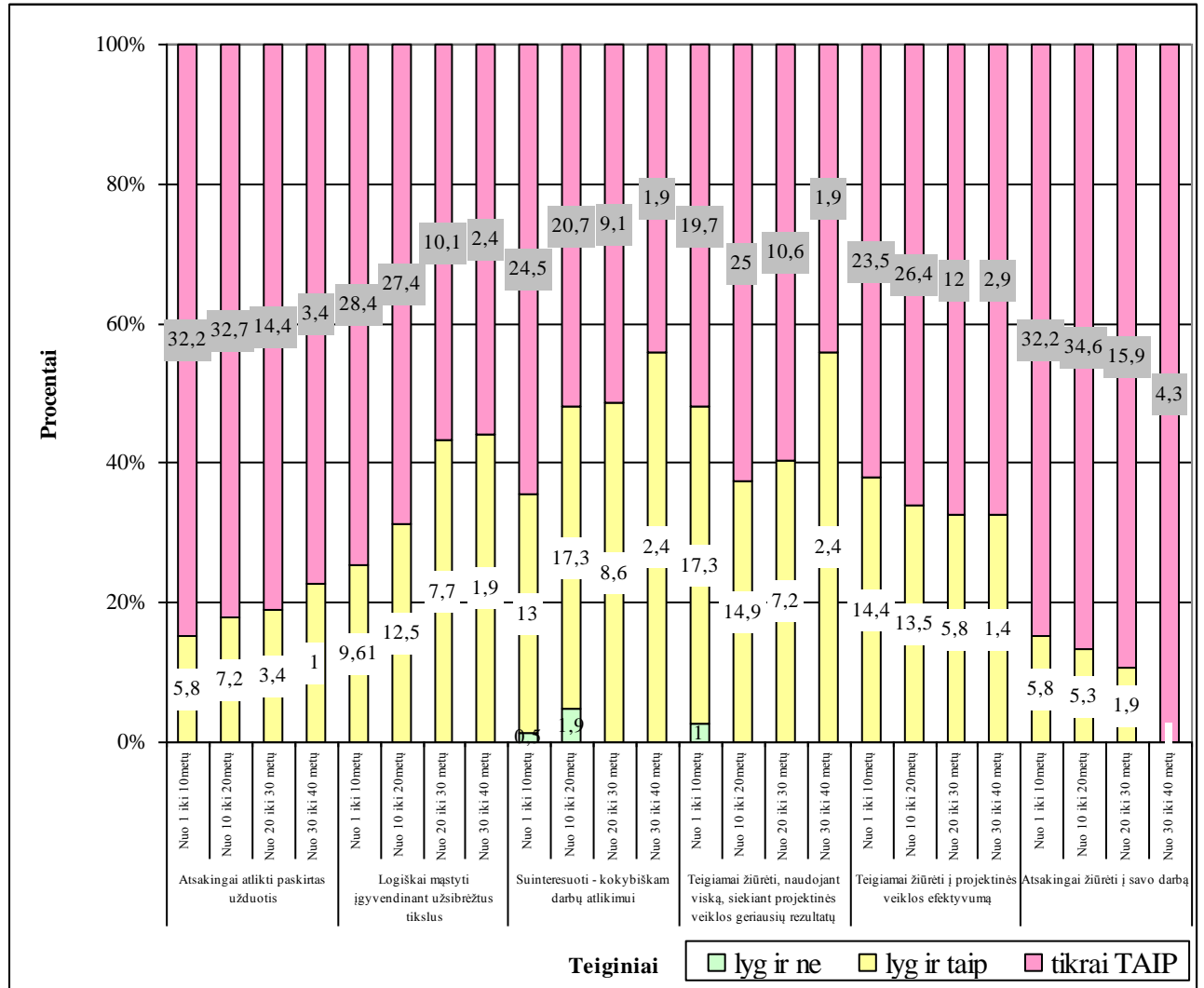
Rengiant projektą reikia plataus informacinio tinklo palaikymo, ne vien bendradarbiaujant su komandoje esančiais dalyviais. Respondentų pasisakymų skirtumus, nėra labai ryškus (žr. 22 pav.), bet šiuo teiginiu atskleidžiant asmeninę kompetencijos svarbą rengiant projektus respondentų nuomonės skiriasi labiausiai.



22 pav. Respondentų nuomonių skirtumas pagal darbo stažą (N=208)

Palyginus abu teiginius, išryškėjo respondentų nuomonių skirtumai, matyti, jog akivaizdūs skirtumai esti tarp didžiausią ir mažiausią pedagoginį darbo stažą turinčių pedagogų. Matyti, jog tie, kurių pedagoginis darbo stažas yra nuo 1 iki 10 metų (atsakė net daugiau kaip pusė respondentų 67,5%), jog tai labai svarbu, ne ką mažiau mano (67,7%) ir tie, kurių darbo stažas nuo 10 iki 20 metų. Kaip matyti, ši nuomonė labai skiriasi nuo kitų respondentų, kurių pedagoginis darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų. Iš jų taip mano tik 40,4% respondentų, o tie, kurių darbo stažas nuo 30 iki 40 metų taip mano 55,8%. Jų nuomonės skiriasi nežymiai nuo tų, kurie mano, kad tai nelabai svarbu.

Rengiant projektinę veiklą svarbu siekti tikslo. Koks pasiskirstymas pagal pedagoginį darbo stažą siekiant tikslų rengiant projektus, pateikta žemiau esančiame paveiksle (žr. 23 pav.).

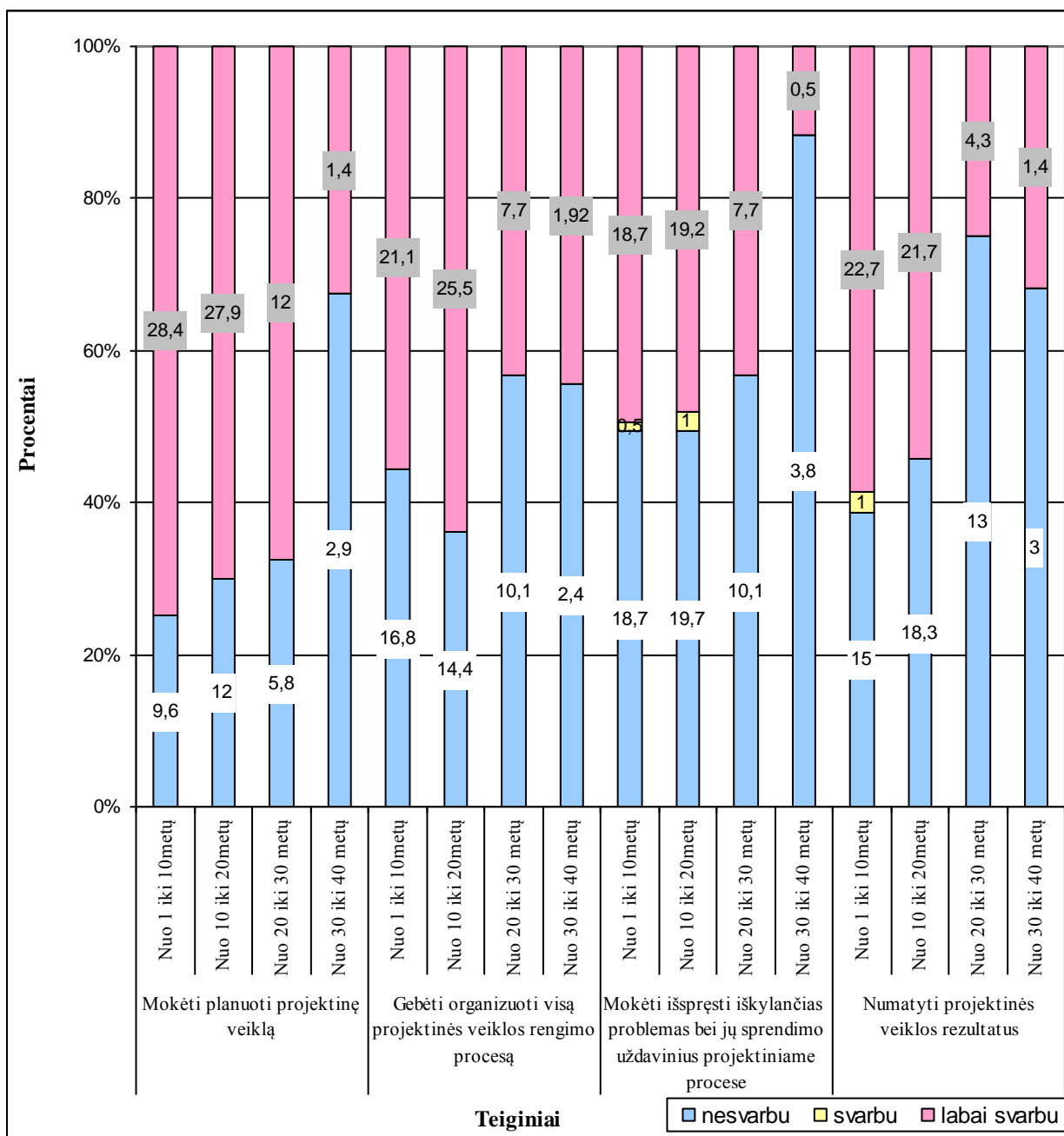


23 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal darbo stažą, tikslų siekimas rengiant projektus (N=208)

Galima teigti, jog pagal darbo stažo metus didelių pakitimų nėra – vienodai mano tiek tie, kurių darbo stažas 5 metai, ir tie, kurių darbo stažas 25 metai. A. Gumuliauskienė ir kt. (2002) pabrėžia, jog kompetencija – tai rezultatyvumas, sugebėjimas atlikti paskirtas užduotis, atsakingai žiūrėti į savo darbą. Tai labai akivaizdžiai matyti atlikus paveikslo analizę. Rengiant projektinę veiklą pedagogams svarbiausia – kruopštumas, atsakingas požiūris į paskirtas užduotis. Taip mano 32,2% respondentų, kurių darbo stažas yra nuo 1 iki 10 metų - 32,7%. Respondentų, kurių darbo stažas nuo 10 iki 20 metų - 14,4%. Kurių darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų ir nuo 30 iki 40 metų mano 3,4% respondentų.

Palyginus respondentų pasisakymus pagal jų darbo stažą, ryškių nuomonių skirtumų nematyti, kaip buvo pastebėta vadovavimo teiginiuose atskleidžiant asmeninės kompetencijos svarbą rengiant projektinę veiklą.

Asmeninė kompetencija rengiant projektinę veiklą yra būtina. Koks asmeninės kompetencijos suvokimas pagal pedagoginį darbo stažą darbų pasiskirstyme rengiant projektus? matyti žemiau pateiktame paveiksle (žr. 24 pav.).



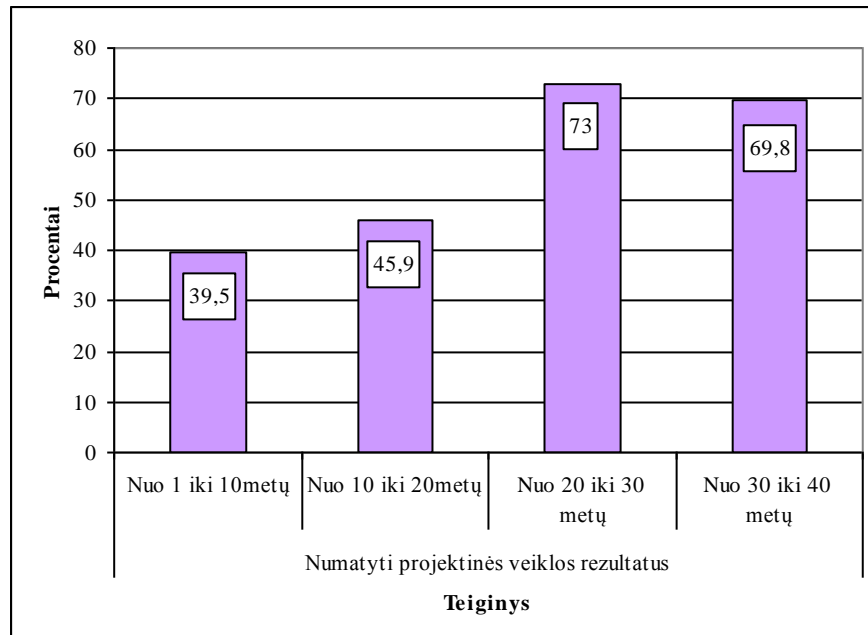
24 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal darbo stažą, darbų pasiskirstymas rengiant projektus (N=208)

Kaip teigia B. Neverauskas ir kt. (2005), svarbiausia, kad projekto dalyviai turėtų žinoti, kaip būsiamą projektą planuoti, vykdyti ir užbaigti.

Išanalizavus paveikslą matyti, kad asmeninės kompetencijos svarba pasiskirstant darbus projektinėje veikloje, respondentų nuomone, yra, mokėti planuoti darbus. Taip mano 28,4% respondentų, kurių darbo stažas yra nuo 1 iki 10 metų (38,8%), kurių darbo stažas nuo 10 iki 20 metų (27,9%) - 2% respondentų; kurių darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų, taip pat mano, jog mokėti suplanuoti darbus rengiant projektinę veiklą yra labai svarbu, o tie, kurių darbo stažas yra nuo 30 iki 40 metų (didžioji dalis net 2,9 %) mano, kad tai nesvarbu.

Jog organizuojant projektinę veiklą numatyti veiklos rezultatus yra svarbu, mano 22,7%, kurių darbo stažas yra nuo 1 iki 10 metų, 21,7% respondentų, kurių darbo stažas yra nuo 10 iki 20 metų, bet matyti, kad tai nesudaro nei pusės apklaustųjų respondentų, o tų, kurių darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų (17,8%), didžioji dauguma (net 13%) mano, jog mokėti numatyti projektinės veiklos rezultatus nesvarbu. Taip pat mano ir tie, kurių darbo stažas yra nuo 30 iki 40 metų (4,3%), didžioji dalis respondentų (net 3%) mano, kad tai nesvarbu.

Nuomonių skirtumai matyti kiekviename teiginyje, o labiausiai pastebėti prie projektinės veiklos rezultatų numatymo (žr. 25 pav.).



25 pav. Respondentų nuomonių skirtumas pagal darbo stažą (N= 208)

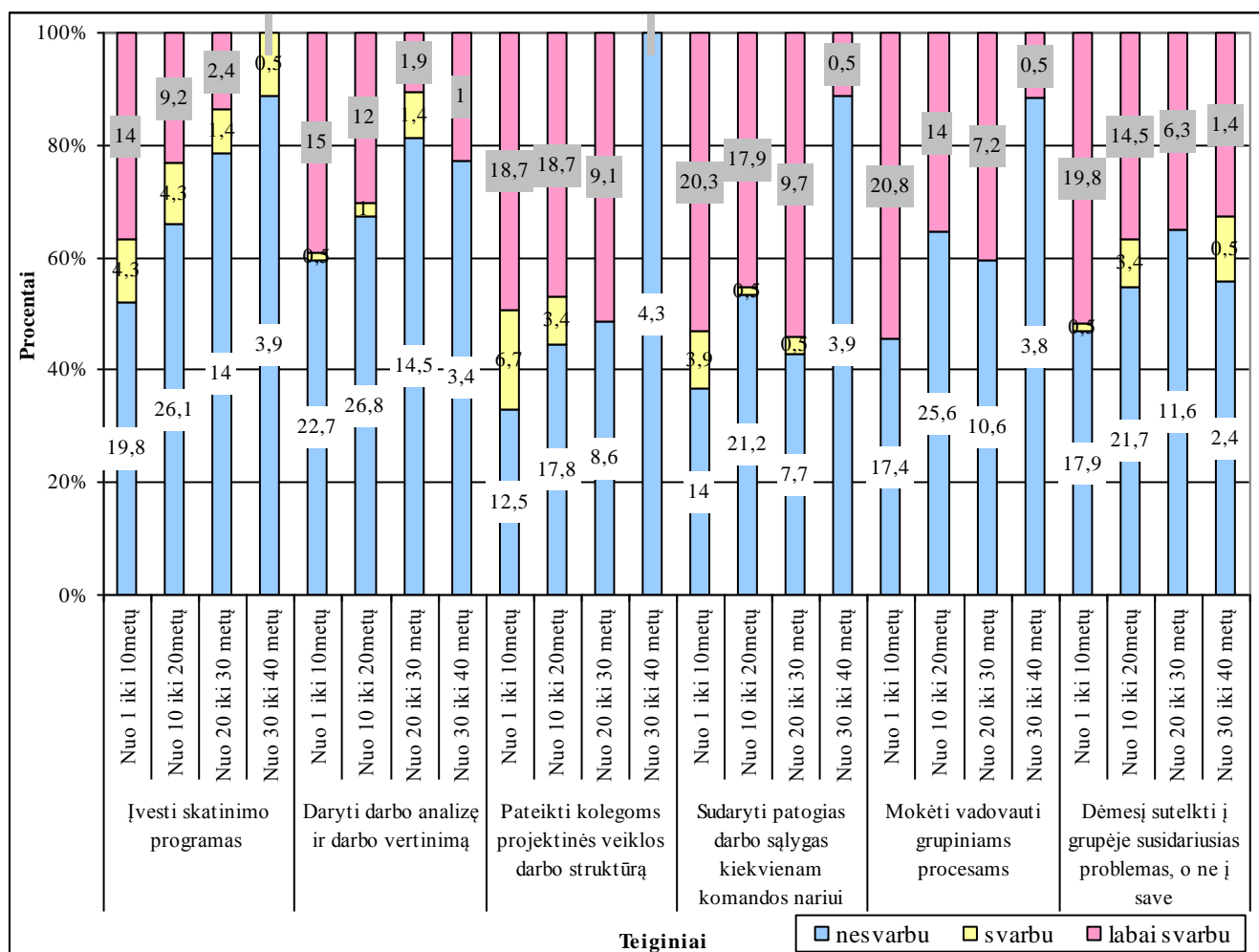
Kaip matyti 25 – jame paveiksle, nuomonių skirtumai akivaizdžiausi žvelgiant į respondentų, turinčių didžiausią ir mažiausią pedagoginį darbo stažą. Kaip matyti tų, kurių darbo stažas nuo 1 iki 10 metų, mažuma mano, kad tai nesvarbu (tik 39,5%). Tų, kurių pedagoginis darbo stažas nuo 10 iki 20 metų, - didesnė dalis, bet nesiekia nei pusės respondentų (45,9%). O žvelgiant į tuos, kurių

darbo stažas nuo 20 iki 30 metų, akivaizdžiai matomas skirtumas. Net 73 % respondentų mano, kad tai nesvarbu, taip pat mano ir tie, kurių darbo stažas nuo 30 iki 40 metų (net 69,8%).

Galima daryti išvadą, kad ryškesnis skirtumas matomas tarp didesnį ir mažesnį darbo stažą turinčių respondentų.

Apibendrinant galima sakyti, kad organizuojant projektinę veiklą darbų pasiskirstymas, nėra toks svarbus, tai ypač akivaizdu žvelgiant į respondentų pedagoginį darbo stažą. Nuomonės panašios kaip ir pagal projektų rengiamumą. Asmeninės kompetencijos svarba per darbų pasiskirstymą rengiant projektus šiek tiek skiriasi pagal darbo stažo metus. Didesnę darbo patirtį turintys pedagogai linkę teigti, kad viena ar kita asmeninė kompetencija darbų pasiskirstyme nėra svarbi.

Kaip buvo minėta, asmeninė kompetencija rengiant projektinę veiklą yra būtina. Žemiau pateiktame paveiksle (žr. 26 pav.) matyti kokia asmeninės kompetencijos svarba pagal pedagoginį darbo stažą žmogiškųjų išteklių valdyme.



26 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal darbo stažą, žmogiškųjų išteklių valdymas, rengiant projektus (N=208)

Išanalizavus 26 – tą paveikslą matyti, jog asmeninė kompetencija žmogiškųjų išteklių valdyje nėra labai svarbi. Dominuoja tai, kad visiškai nėra svarbu įvesti skatinimo programas. Taip mano net 3,9%, iš 4,3% visų apklaustųjų respondentų, kurių darbo stažas yra nuo 30 iki 40 metų. Jog tai nesvarbu, mano ir tie, kurių darbo stažas nuo 20 iki 30 metų (iš 17,8% apklaustųjų – net 14%). Iš 39,9% respondentų, kurių darbo stažas yra nuo 10 iki 20 metų, 26,1% respondentų mano, jog įvesti skatinimo programas nesvarbu. Ir 19,8% - bene mažiausias procentas iš 38% apklaustųjų, kurių darbo stažas nuo 1 iki 10 metų – taip pat mano, kad tai nesvarbu. Didelis procentas apklaustųjų mano, kad nesvarbu ir tai, jog reikia mokėti daryti darbo analizę bei darbo vertinimą. Didžiausias procentas pasisako, kad tai nesvarbu (respondentai, kurių darbo stažas yra nuo 30 iki 40 metų – iš 4,3% visų apklaustųjų - 3,4%). Didžioji dauguma, kurių darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų tam pritaria. Iš 17,8% apklaustųjų net 14,5% pasisako, jog tai nesvarbu.

Respondentams svarbu, kad būtų sudarytos patogios sąlygos dirbti bei pateikti darbo struktūrą. Bet su šiuo teiginiu nesutinka didelį darbo stažą (nuo 30 iki 40 metų) turintys apklaustieji. Respondentai, turintys didelį pedagoginį darbo stažą (nuo 30 iki 40 metų) nesureikšmina projektinės veiklos darbo struktūros pateikimo kolegoms, jiems tai atrodo ne itin svarbus aspektas. Didžioji dalis pastarųjų respondentų (iš 4,3% respondentų 3,9%) taip pat mano ir dėl patogių darbo sąlygų sudarymo. Tai sudaro apie 90% apklaustųjų. Taip pat visiškai nesvarbu, vadovavimas grupiniams procesams, (iš visų 4,3% respondentų, taip teigia 3,8%). O kitų respondentų pagal pedagoginį darbo stažą nuomonės panašios ir sutampa, didelio skirtumo tarp jų nematyti.

Galima daryti išvadą, kad kaip ir darbų pasiskirstymo atžvilgiu, taip ir žmogiškųjų išteklių valdyje, asmeninės kompetencijos nelabai reikia, ji nėra labai svarbi, norint parengti gerą projektinę veiklą.

Tyrimė dalyvavo 208 respondentai, iš kurių:

- 38% sudarė turintys nuo 1 iki 10 metų darbo stažą;
- nuo 10 iki 20 metų sudarė 39,9%;
- nuo 20 iki 30 metų sudarė 17,8% visų apklaustųjų;
- 4,3% - kurių darbo stažas buvo nuo 30 iki 40 metų.

Atskleidžiamos žemiau esančiame paveiksle pedagogo profesinės kompetencijos pagal pedagoginio darbo stažo metus (žr. 27 pav.).



27 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pagal darbo stažo metus, profesinė kompetencija (N=208)

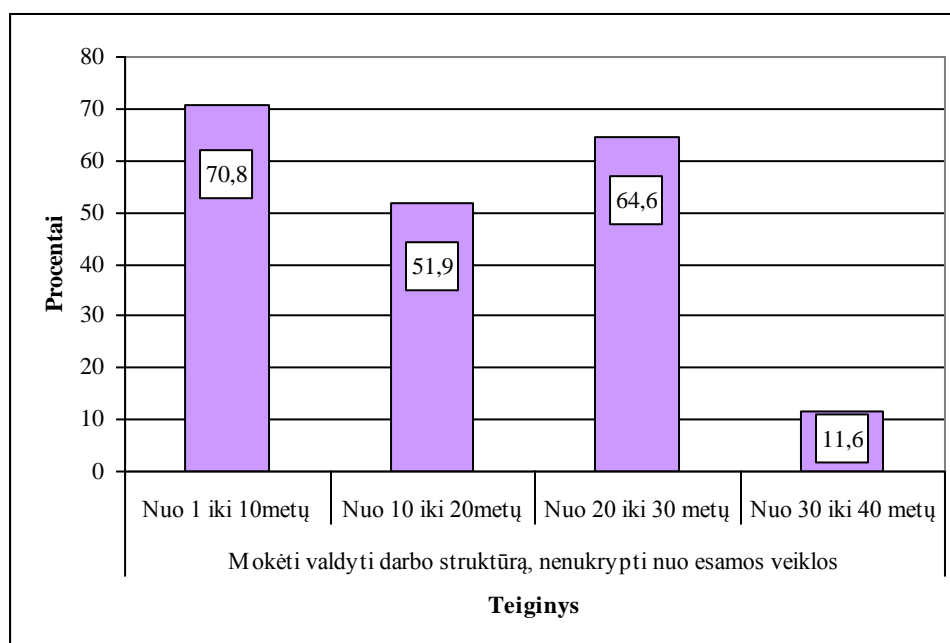
Išanalizavus profesinės kompetencijos pasiskirstymą pagal darbo stažo metus galima teigti, kad daugumai respondentų profesinė kompetencija rengiant projektus švietimo organizacijoje labai svarbi, ypač reikšmingas esti dalykinės ir strateginės pedagogo patirties įvertinimas.

Tyrimo rezultatai rodo, kad rengiant projektus daugiausiai respondentams svarbu mokėti pritaikyti praktines žinias ir teorinius įgūdžius.

Taip mano 28,4%, kurių darbo stažas yra nuo 1 iki 10 metų, 34,6%, kurių darbo stažas nuo 10 iki 20 metų, 13,5%, kurių darbo stažas yra nuo 20 iki 30 metų, 2,9%, kurių pedagoginis darbo stažas yra nuo 30 iki 40 metų.

Dauguma respondentų mano, jog labai svarbu yra sugebėti dirbti grupėse, komandose (29,3% respondentų teigia, kurių darbo stažas yra nuo 1 iki 10 metų, 33,2%, kurių pedagoginis darbo stažas nuo 10 iki 20 metų, 13,9%, turintys darbo stažą nuo 20 iki 30 metų ir 2,4%, kurių pedagoginis darbo stažas yra nuo 30 iki 40 metų).

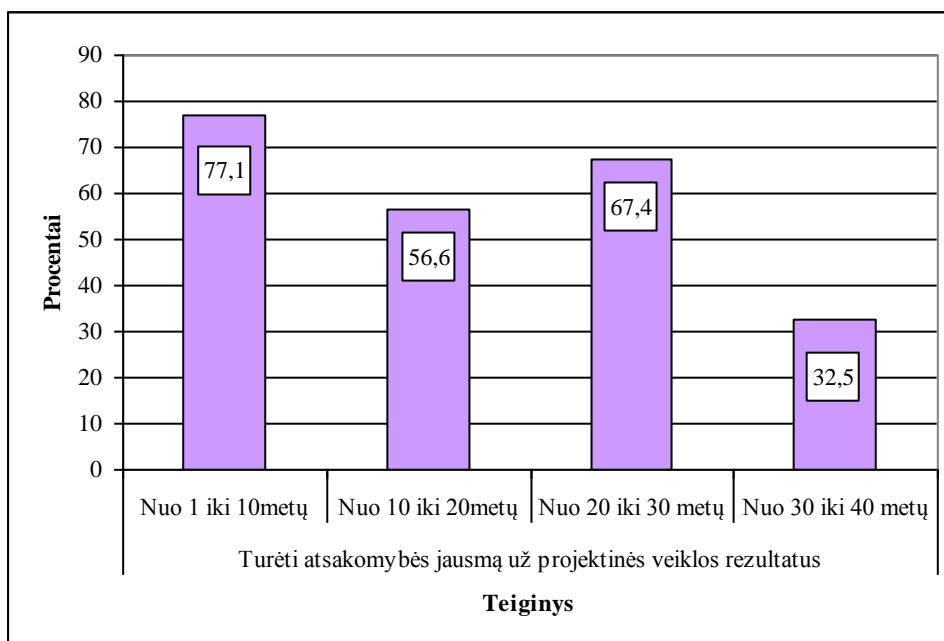
Nuomonių skirtumas ryškiausias tarp tokių teiginių kaip: mokėjimas valdyti darbo struktūrą nenukrypstant nuo esamos veiklos (žr. 28 pav.) bei atsakomybės jausmo turėjimas už projekcinės veiklos rezultatus (žr. 29 pav.).



28 pav. Respondentų nuomonių skirtumas pagal pedagoginį darbo stažą (N= 208)

Kaip matyti 28 – tajame paveiksle esminiai skirtumai išskyla tarp mažiausią ir didžiausią darbo stažą turinčių. 70,8% respondentų (nuo 1 – 10 metų darbo stažas) mokėjimą valdyti darbo struktūrą nenukrypstant nuo esamos veiklos laiko itin svarbiu ir reikšmingu, ko negalime pasakyti apie didesnę patirtį turinčius (nuo 10 – 20 metų mano 51,9%, nuo 30 iki 40 metų mano tik 11,6%).

Respondentų nuomonių skirtumas pagal darbo stažą akivaizdus kalbant apie atsakomybės jausmo turėjimą už projektinės veiklos rezultatus (žr. 29 pav.).



29 pav. Respondentų nuomonių skirtumas pagal pedagoginį darbo stažą (N= 208)

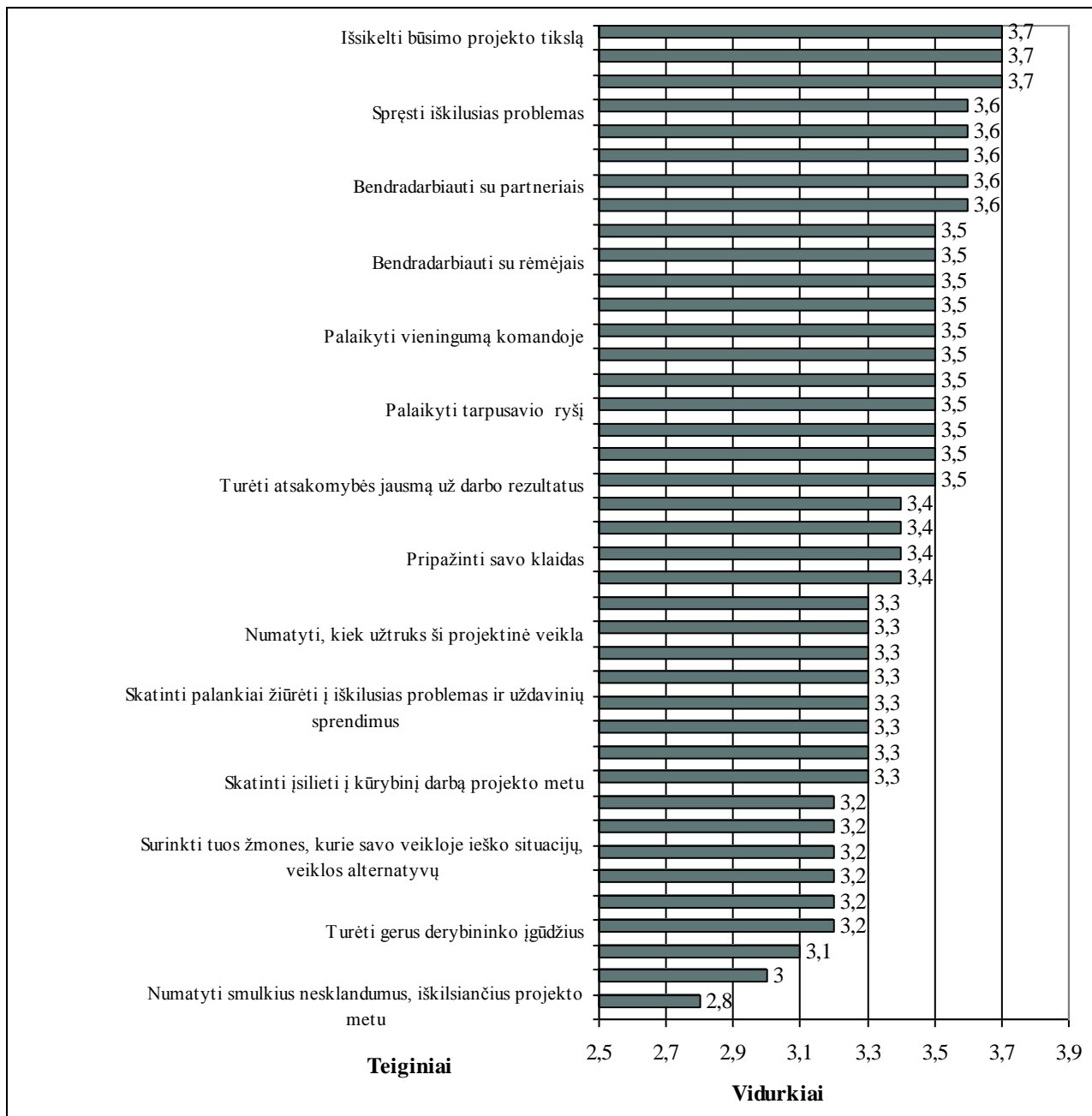
Kaip ir 28 – tame paveiksle, taip ir šiame matomas respondentų nuomonių skirtumas, pasireiškia tarp tų, kurių darbo stažas mažiausias ir didžiausias, jų nuomonės labiausiai skiriasi. Tų atsakiusiųjų, kurių darbo patirtis nėra itin didelė, mano, kad atsakomybės jausmo turėjimas už projektinės veiklos rezultatus yra svarbūs – net 77,1% respondentų, o tie, kurių darbo patirtis yra labai didelė, taip mano tik 32,5% respondentų. Tarp jų skirtumas yra net 44,6%. Pagal darbo stažo metus nuomonių skirtumai matomi visų respondentų atsakymuose, bet jie ne tokie ryškūs, dauguma jų teigia panašiai.

Galima daryti išvadą, jog profesinė kompetencija, pagal pedagoginį darbo stažą nelabai skiriasi. Dauguma respondentų mano, jog tai yra svarbu rengiant projektus švietimo organizacijoje. Skirtumas matosi tik tarp tų, kurių darbo stažas skiriasi labiausiai. Tai tarp tų, kurių darbo stažas nuo 1 iki 10 ir tarp tų, kurių darbo stažas nuo 30 iki 40 metų.

Palyginus respondentų nuomonių skirtumus su asmenine kompetencija, galima teigti, jog pagal pedagoginį darbo stažą labai ryškių skirtumų nėra, bet nuomonės kažkiek išsiskiria tarp tų, kurių darbo stažas mažiausias ir didžiausias.

3.3.3. Projektinės veiklos analizė

Rengiant projektinę veiklą svarbios yra tiek asmeninės, tiek profesinės kompetencijos. Tai išsiaiškinti pavyko viso tyrimo metu, bet, ar tikrai respondentų nuomonė siejasi asmeninės bei profesinės kompetencijos svarba su pačia projektine veikla, 30 paveiksle pateikiama projektinės veiklos reitingų lentelė.



30 pav. Respondentų nuomonė rengiant projektus švietimo organizacijoje (N = 208)

L.M. Spencer, S.M. Spencer (1993) teigia, kad kompetencija turi esminį kriterijų: ji reikšminga tik tuo atveju, jei daro įtaką projektinės veiklos rezultatams, įvairiems joje susidariusiems

pokyčiams, o tos, kurios nedaro įtakos projektinės veiklos rezultatams, gali ir nebūti tokios svarbios.

Projektinės veiklos reitingų lentelė rodo, jog daugumos nuomone svarbiausia projektinėje veikloje siekti projekto tikslų bei įgyvendinti užsibrėžtus uždavinius (3,7), asmeninės bei profesinės kompetencijos reitingų lentelėse buvo matyti panašūs teiginiai logiškai mąstyti įgyvendinant užsibrėžtus tikslus (3,7), turėjimas savigarbos jausmą (3,7). Spręsti problemas, kaip minėta profesinėje kompetencijoje spręsti iškylančias konfliktines situacijas.

Rengiant projektinę veiklą būtinas atsakomybės jausmas, vieningumo palaikymas komandoje, šie veiksniai užimą aukštą poziciją reitingų lentelėje(3,5).

Lyginat su profesinės kompetencijos reitingų lentele, galima teigti, kad respondentų nuomonės sutampa (atsakomybės jausmas yra būtinas(3,6) rengiant projektinę veiklą).

Žemiausia vietą (2,8%) reitingų lentelėje užima smulkių nesklandumų numatymas projektinėje veikloje. Respondentų nuomone, tai nėra labai svarbu rengiant projektus, tačiau kiekvieną dalyką reikėtų įvertinti, kad ir smulkius nesklandumus.

Išvada būtų tokia, jog rengiant projektinę veiklą turi būti sąryšis tarp asmeninės bei profesinės pedagogo kompetencijos, o tai akivaizdžiai ir buvo matyti paveiksle bei jo analizėje, tai ko siekėme, buvo išsiaiškinta.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išvados išplaukiančios iš literatūros šaltinių analizės:

- Kompetencija yra akcentuojama kaip sugebėjimai, kurių reikia tam tikroms veikloms atlikti. Norint parengti gerą projektą reikalingos puikios vadovavimo savybės, mokėjimas nuosekliai siekti tikslų, puikiai išmanyti darbų paskirstymo specifiką, mokėti valdyti žmogiškuosius išteklius.
- Svarbiausia žinoti kaip būsimą projektą planuoti, vykdyti ir užbaigti. Pedagogas turi sugebėti vadovauti, gerai paskirstyti darbus, valdyti žmogiškuosius išteklius, bendradarbiauti su išorine aplinka, turėti lyderio savybių. Svarbu, kad vadovas mokėtų įtikinti komandos narius, jog užsibrėžtus tikslus būtina įgyvendinti, tik tada numatytas tikslas bus efektyvūs ir tikslingas.
- Svarbu atlikus visus išsikeltus uždavinius, parengti ataskaitą, nes be jos negalėtume patvirtinti rengiamo projekto kokybės, padaryti analizės. Parengtas projektas, pristatomas visuomenei, bendruomenei, komisijai, tam kam jis buvo kuriamas.
- Profesinę kompetenciją sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai ir savybės, susijusios su žmogaus darbine veikla. Pedagogas profesinius gebėjimus gali įgyti švietimo organizacijoje, ten kur nuolatinis tobulėjimas.
- Asmeninės bei profesinės kompetencijos apibūdinimuose bendra tai, kad jie visi susiję su žmonių charakteristika, kuri ir lemia jų darbo atlikimo pobūdį, rezultatus.
- Kompetencija turi esminį kriterijų – ji reikšminga tik tuo atveju, jei daro įtaką projektinės veiklos rezultatams, įvairiems joje susidariusiems pokyčiams, o tos, kurios nedaro įtakos projektinės veiklos rezultatams, gali ir nebūti tokios svarbios kaip atrodo.

Išvados išplaukiančios iš anketinės apklausos analizės:

- Galima konstatuoti, jog asmeninė kompetencija yra labai svarbi rengiant projektinę veiklą. Svarbiausia: gebėjimas vadovauti, operatyviai priimti sprendimus visada būti nuovokiu, išradingu bei protingu, siekti užsibrėžtų tikslų, laiku atlikti paskirtas užduotis ir atsakingai žiūrėti į savo darbą. Ne tiek svarbus darbų pasiskirstymas, mokėjimas išspręsti smulkias problemas bei žmogiškųjų išteklių valdymas, čia reikšmingesniu tampa gebėjimas pateikti darbo struktūrą ir veiklos rezultatų ir vertinimo analizes. Asmeninės kompetencijos faktorinės analizės metu išryškėjo tai, kad valdymas kaip asmeninė kompetencija rengiant projektus yra labai svarbus.
- Profesinė kompetencija, kaip ir asmeninė, yra labai svarbi rengiant projektus švietimo organizacijoje, būtina mokėti įgūdžius bei žinias pritaikyti komandoje, veiklos planavime.
- Pagal projektų rengiamumą galima sakyti, kad tarp rengiančių/nerengiančių projektus didelių nuomonių skirtumų nepastebėta, jų nuomonės akivaizdžiai neišsiskyrė. Pagal darbo stažą respondentų nuomonės apie asmeninę bei profesinę kompetenciją išsiskyrė, kurių darbo stažas siekia iki 10 metų teigia, jog asmeninė bei profesinė kompetencija yra svarbi, o tų, kurių darbo stažas vyrauja nuo 30 iki 40 metų mano, kad asmeninė bei profesinė kompetencija nėra labai svarbi.
- Projektinės veiklos palyginimo analizė su asmeninės bei profesinės kompetencijos svarba tik patvirtino asmeninės bei profesinės kompetencijos sąryšį su projektine veikla.

Rekomendacijos:

Atlikus tyrimą pastebėta, kad tarp pedagogų esti nemažai nuomonių skirtumų, tad siūlyčiau rengiant projektus atsižvelgti ne tik į pedagogo asmenines bei profesines kompetencijas, bet ir į pedagogų darbo stažą švietimo organizacijoje.

Šiaulių miesto mokyklos galėtų atlikti panašaus pobūdžio tyrimą pedagogų dalykinės, socialinės bei kitų kompetencijų svarbai atskleisti rengiant projektus švietimo organizacijoje.

LITERATŪRA

1. Ališauskas, K., Balvočiūtė, R. (2003). Vadybiniai gebėjimai imitacinėje verslo praktikoje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 2002: Ernesto Galvanausko mokslinė konferencijos pranešimų medžiaga*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
2. Ališauskas, K., Karpavičius, H., Šeputienė, J. (2005). *Inovacijos ir projektai*. Šiaulių universiteto leidykla.
3. Anglų – lietuvių kalbos žodynas. [žiūrėta 2008-05-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.lietuviu-anglu.com/>>.
4. Bačiulis, G. (2003). Darbuotojų mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas. Etapų analizė. *Personalo vadyba*. 2. p. 5-6.
5. Beniušienė, I., Veinhardt, J., Merkys, G., Dromantas, M. (2005). Komandinio darbo ir organizacijos klimato sąryšio ypatumai. *Socialiniai tyrimai*. 1(5), p. 38-49.
6. Boyatzis, R. E. (2002). *Core Competencies in Coaching Others*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
7. Būdienė V. (1997). Kai kurie sisteminių švietimo pokyčių aspektai: Švietimo reforma ir mokytojų rengimas. III t. – Vilnius.
8. Charles C. M. (1999). *Pedagoginio tyrimo įvadas*. Vilnius: Alma litera.
9. Chreptavičienė V. (1999). Komunikacinių mokėjimų didaktinės sistemos galimybių plėtra taikant šiuolaikines edukacines ir informacines technologijas. *Socialiniai mokslai: Edukologija*, 4, (21), 71-78.
10. Čekanavičius V., Murauskas G. (2002). *Statistika ir jos taikymai*. I dalis. Vilnius. TEV.
11. Dabartinis lietuvių kalbos žodynas. [žiūrėta 2008-01-22] Prieiga per internetą: <<http://www.autoinfa.lt/webdic/>>.
12. Дафт, Л.Р. (2003). *Менебжмент. Пинтер*.
13. Daukila, R., Adamonienė, S., Krikščiūnas, B., Maknienė, I., A Palujanskienė, A.. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai*. Vilnius: Petro ofsetas.
14. Everard, B., Morris, G. (1997). *Efektyvus mokyklos valdymas*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
15. Gedminaitė-Jėčiuvienė, M. (2005). Mokytis ir keistis. *Vadovo pasaulis*. 4 (18), p. 15.
16. Good C. V. (2001). *Dictionary of education*.
17. Gumuliauskienė, A., Augienė, D., Bobrova, L., Mcaitienė, R., Eitutyte, D. (2002). *Karjera šiandie ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

18. Janiūnaitė, B., Rupainienė, V. (2003). Europiniu projektų įtakos esminius pokyčius patiriančios šalies švietimui ypatumai. *Socialiniai mokslai*, 2,(39), p. 7-17.
19. Jovaiša, L. (1993). *Pedagogikos terminai*. Kaunas: Mokslas.
20. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
21. Jucevičienė, P., Lepaitė, D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, 1(22), p. 47.
22. Jurašaitė - Harbison E. (2005). Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos kaip tęstinio profesinio mokymo(si) funkcija: kompetencijų modelio įgyvendinimas, įvertinimas // *Pedagogika* Nr. 71, 2004, p. 56 – 65.
23. Juodeikaitė, A., Pocevičienė, R. (2003). Mokytojo kompetencijos pokyčiai nuolatinės ugdymo kaitos procese. *Jaunųjų mokslininkų darbai*. 1.
24. Kardelis K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
25. Kasiulis J. Barvydienė V. (1998). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
26. Kirschner P. (1997). The design of as study environment for acquiring academic and professional competence.
27. Kučinskienė, R., Kučinskas, V. (2005). *Socialinių projektų rengimas ir valdymas*. Klaipėda. Klaipėdos universiteto leidykla.
28. Laisvoji enciklopedija Vikipedija. [žiūrėta 2008-01-20]. Prieiga per internetą: <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Inovacija>>
29. Laužackas, R. (1997). *Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai*. Vilnius.
30. Laužackas, R., Pukelis, K. (2000). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 3, p. 10-17.
31. Leistrumienė, S. (2004). Profesinių ir asmeninių pedagogo kompetencijų sklaida per projektų metodą. *Pedagogų rengimo aktualijos ir perspektyvos. Konferencijos pranešimų medžiaga*. Vilnius. p. 155-162.
32. McCredie, H., Shackleton, V. (2000). The Unit General Manager: A Competency Profile. *Personnel Review*, 29 (1), p. 106-114.
33. McManus, J. Wood – Harper, T (2003). *Information System Projekt Management*. Prentice Hall.
34. Мильнер Б. З.(2003). *Управление знаниями*. Москва.
35. Motūzas, B. (1995). *Lietuvos vidurinės mokyklos raidos 1918 – 1940 metais pedagoginės kryptys*. Vilnius.

36. Neverauskas, B. Stankevičius, V., Viliūnas, V., Černiūtė, I. (2005). Projektų valdymas. Kaunas: Technologija.
37. Oehring U. (1997). Europos švietimo projekto kūrimo metodika//Mokykla, Nr. 8-9.
38. Pakalkaitė, L. (2006). Vadovavimas besikeičiančiame pasaulyje. Vilnius.
39. Paulavičienė, E. (2002). Organizacijos strategijos optimizavimas visuotinės kokybės vadyboje. Organizacijos vadyba: sisteminiai tyrimai. 24, p. 111-123.
40. Подалский, И.П. (1999). Педагогика. Общие основы. Москва: Гуманитарский изд. Центр. ВЛАДОС.
41. Rodzevičiūtė, E. (2003). Profesorius Jonas Laužikas apie mokytojo kompetencijas. Pedagogika. 68.
42. Rouvillois, S. (2004). Vadovas – įmonės vilties simbolis. Vadovo pasaulis, 10, p.41-47.
43. Ruseckienė, L. (2004). Literatūros pedagogikos klausimai. Vilnius.
44. Rutkauskas, A.V., Tamošiūnienė, R. (2002). Verslo projektavimas. Vilnius.
45. Sokol, J. (2001). Idealaus vadybininko portretas. Vadovo pasaulis. 4.
46. Spencer, L.M., Spencer, S.M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. N.Y., John Wiley & Sons.
47. Staerfeldt., Mathiasen Ch. R. (1999). Pedagogika ir demokratija. Vilnius: Aidai.
48. Stanišauskienė, V., Veličkienė, V. (2000). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir refleksijos Lietuvoje problema. Socialiniai mokslai, 2 (19), p. 23-29.
49. Šiaulytienė, D. (2001). Projektų metodas meniniame ugdyme. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo m-jos Švietimo aprūpinimo centras.
50. Šileikienė, L., Svirskienė, G. (2006). Profesinės veiklos komunikacinė kompetencija tarpasmeninių santykių raiškos kontekste. Socialiniai tyrimai. 1(7). p. 137-141.
51. Tarptautinis žodžių žodynas. (1985). Vilnius: Mokslas.
52. Tamošiūnas, T. (1999). Projektų metodas ugdymo praktikoje. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
53. Trakumaitė, M. (2003). Vadovo asmeninis efektyvumas: ko ir kaip galima išmokti. Vadovo pasaulis, 9, p.4-6.
54. Vieno kompiuterio panaudojimas mokykloje. Knyga mokytojams. (1998). Vilnius; Eugrimas.
55. Zaukienė, A. (2004). Mokytojo veiklos sėkmė – jo profesinės kompetencijos atspindys. [žiūrėta 2008-04-22]. Prieiga per internetą: <<http://gimtasiszodis.w3.lt/zaukien041.htm>>.
56. Žydzūnaitė V. (2005). Komandinio darbo kompetencijos ir jų tyrimo metodologija. Monografija. Kaunas: Judex.

57. Žmogiškųjų išteklių valdymas [žiūrėta 2008- 12- 14]. Prieiga per internetą:
<<http://www.sekasoft.com/paslaugos-ir-sprendimai/dokumentu-procesu-ir-turinio-valdymo-sprendimai>>

PRIEDAI