

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Aistė Pagirienė

Edukologijos magistrantūros neakivaizdinio skyriaus studentė

**PROJEKTINĖ VEIKLA ĮSTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO
NEGALIOS ŽMONĖMIS: EFEKTYVUMO BŪKLĖ IR JOS TOBULINIMO
GAIRĖS**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė
doc. dr. Aušrinė Gumuliauskienė

Šiauliai, 2010

Darbas originalus.....Aistė Pagirienė

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY.....	5
ĮVADAS	7
1. ŽMONIŲ SU PROTO NEGALIA PADĖTIS VISUOMENĖJE	12
1.1. Proto negalios žmonių, socialinės integracijos, teisinės galimybės.....	14
1.2. Socialinių paslaugų neįgaliesiems samprata, reikšmingumas, įvairovė.....	19
2. VEIKLOS ŽMONĖMS SU PROTO NEGALIA ORGANIZAVIMAS SOCIALINĖSE ĮSTAIGOSE.....	24
2.1. Veiklos žmonėms su proto negalia kokybės užtikrinimas įstaigose.....	27
2.2. Vadovavimas ir kontrolė.....	30
3. PROJEKTO SAMPRATA, PROJEKTIŠKOS VEIKLOS TIPAI	34
3.1. Projektinės veiklos įtaka žmonėms su proto negalia	38
4. PROJEKTIŠKOS VEIKLOS EFEKTYVUMO ĮSTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO NEGALIOS ŽMONĖMS, BŪKLĖS VERTINIMAS (EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ).....	43
4.1. Tyrimo metodika ir organizavimas	43
4.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė	46
4.2.1. Projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinimas vadovų požiūrio aspektu.....	46
4.2.2. Projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinimas socialinių darbuotojų požiūrio aspektu.....	51
4.2.3. Projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinimas klientų tėvų požiūrio aspektu.....	56
4.2.4. Projektinės veiklos efektyvumo būklės įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis, vertinimo lyginamoji analizė.....	67
IŠVADOS.....	71
REKOMENDACIJOS.....	73
LITERATŪRA	74
PRIEDAI	77

SANTRAUKA

Magistro darbe „PROJEKGINĖ VEIKLA ĮSTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO NEGALIOS ŽMONĖMIS: EFEKTYVUMO BŪKLĖ IR JOS TOBULINIMO GAIRĖS“ analizuojamas projektinės veiklos efektyvumas įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis.

Tyrimo objektas: Asmenų su proto negalia tėvų, įstaigos vadovų ir darbuotojų (socialinių darbuotojų) projektinės veiklos efektyvumo vertinimas (požiūris).

Tyrimo hipotezė: Projektinė veikla visapusiškai gerina neįgaliųjų socialinį funkcionavimą įstaigoje ir už jos ribų, tačiau nėra išnaudojamos visos galimybės projektinės veiklos efektyvumui didinti ir tuo pačiu žmonių su proto negalia socialinei integracijai optimizuoti.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti literatūrą nagrinėjamos problemos aspektu.
2. Išryškinti neįgaliųjų charakterio bruožus.
3. Akcentuoti projektinės veiklos ypatumus ir reikšmę neįgaliesiems.
4. Apibūdinti įstaigų, skirtų žmonėms su proto negalia, veiklos organizavimą.
5. Identifikuoti projektinės veiklos ypatumus darbuotojų, tėvų ir vadovų požiūrio aspektu.
6. Tyrimo rezultatų pagrindu išryškinti esminius projektinės veiklos trūkumus.
7. Tyrimo rezultatų pagrindu parengti rekomendacijas projektinei veiklai gerinti įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis.

Tyrimo metodai: literatūros šaltinių analizė, teorinis modeliavimas, anketavimas, lyginamoji analizė, statistinis tyrimo duomenų apdorojimas.

Tyrimo dalyvavo 123 respondentai: 6 įstaigų žmonėms su proto negalia vadovai, 35 darbuotojai ir 82 lankytojų tėvai.

Tyrimo rezultatai: Išanalizavus projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinimą įstaigose žmonėms su proto negalia, pastebėta, kad vadovai pirmaisia projekcinę veiklą vertina kaip veiklą kokybiškam neįgaliųjų užimtumui, o tik po to - kaip papildomą finansasinę bazę ar darbuotojų tobulėjimo motyvą. Jų manymu, ši veikla neįgaliesiems daro teigiamą poveikį, nes padeda pasijusti labiau vertinamam visuomenės. Projektinė veikla padeda plėtoti darbuotojų bendradarbiavimą, suteikia naujų kompetencijų, įneša inovacijų į veiklas, kas gerina įstaigos veiklos kokybę.

Projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinime darbuotojai teigia, kad bendravimas su neįgalioju projekto metu padeda geriau pažinti jo asmenybę, suprasti poreikius, norus, atsiranda didesnis pasitikėjimas tarp darbuotojo ir kliento. Naujos idėjos ir žinios – vertingiausia, ką gauna

asmeniškai dalyvaujantys projektuose darbuotojai, nes taip įgyjama naujų kompetencijų ir kaupiama naudinga patirtis.

Klientų tėvai projektinės veiklos efektyvumo būklę vertina teigiamai, nes mano, kad ši veikla skatina pokyčius, kurie tiesiogiai įtakoja ir veikia kliento jausmus, poreikį ir norą darbuoti, jaučiamos teigiamos nuotaikos ir gerinamas socialinis funkcionavimas.

Tėvų nuomone, geriausių rezultatų neįgalieji pasiekia, dalyvaujantys vietiniuose ir regioniniuose projektuose. Ši nuomonė visiškai sutampa su darbuotojų ir vadovų, nes, kaip teigia darbuotojai, šie projektų tipai yra priimtinausi ir efektyviausi įstaigai ir neįgaliajam.

Projektinės veiklos efektyvumo būklės įstaigose vertinimo lyginamoji analizė parodė, kad projektinę veiklą geriausiai vertina įstaigos vadovai, nes jie, būdami geri strategai, mato, kokia nauda realiai atnešama organizacijai.

SUMMARY

„PROJECT WORK IN INSTITUTIONS WORKING WITH MENTALLY DISABLED PEOPLE: STATE OF EFFICIENCY AND GUIDELINES FOR IMPROVEMENT“

This work analyzes the efficiency of the project work in institutions working with mentally disabled people.

The object of this research is to estimate the project work efficiency by the directors of the institution and the parents of the mentally disabled persons.

Hypothesis of the research: The project work improves the social functionality of the disabled people within and out the institutional bounds, however, the potential is not availed enough to increase the project work efficiency and also to optimize the social integration of the mentally disabled people.

Goals of the research:

1. To examine the literature within the field of the problematic aspect.
2. To highlight the character features of the disabled people.
3. To emphasize the peculiarity and the importance of the project work for the mentally disordered people.
4. To characterize the organization of the work in the institutions for mentally disabled persons.
5. To identify the peculiarities of the project work within the aspect of the attitude of the personnel, parents and directors.
6. To amplify the essential drawbacks of the project work based on the results of the research.
7. To formulate the recommendations for the project work improvement in the institutions working with mentally disordered people.

Methods of research: Analysis of the literary material, theoretical modeling, questionnaire, comparative analysis, statistic processing of the research data.

123 respondents participated in this research including 6 directors and 35 employees of the institutions working with mentally disabled people and also 82 visiting parents.

Results of the research: After analyzing the estimation of the project work efficiency state, it is perceived that the directors of the institutions for the mentally disordered people tend to assess the project work more like a qualitative form of occupation for disabled people than an additional financial basis or a motif for personnel improvement. In their opinion, this work has a positive effect on the disabled people because it helps to feel more valuable in the society.

Project work also helps to develop the cooperation among the personnel, gives more abilities, brings innovation and improves the work quality of the institution.

In the estimation of the project work efficiency state, the personnel claim that during the project, socializing with a disabled person helps to reveal his personality and also helps to better understand his needs and wishes. The most valuable things that personnel can get participating in projects are knowledge and new ideas, which give competence and is also a useful experience.

Parents also assess the project work efficiency state positively and believe that this work incite the changes that are directly associated with the feelings of the disabled people, their desire to work and an improved social functionality.

According to parents, the best results by disabled people are achieved in local and regional projects. Personnel and directors also add that these type of projects are most suitable and effective for the institutions and disabled people as well.

The comparative analysis of the project work efficiency state in institutions shows that the most positive estimation about the project work is among institution directors because they see what real benefit is given to the their organization.

ĮVADAS

Tema: PROJEKTINĖ VEIKLA ĮSTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO NEGALIOS ŽMONĖMIS: EFEKTYVUMO BŪKLĖ IR JOS TOBULINIMO GAIRĖS.

Temos aktualumas: Pasaulyje nėra nei vienos šalies, kurioje nebūtų žmonių su negalia. Kartais likimas iš žmogaus atima fizines galimybes būti kaip visi – be valia sukauptų pastangų, be nuolatinės kančios bandymo vaikščioti, bėgioti, siekti. Tačiau siekio ir būtinybės išlikti savimi, gyventi tarp visų turiningą gyvenimą net nuožmiausias likimas atimti negali. Žinoma, nedaug kas žino, kiek reikia dvasinių ir fizinių galių, kad žmogus su negalia galėtų siekti pilnatvės – kaip daugelis. (VDU, 2003, p. 119)

Per istorijos raidą neįgaliųjų skirtingumas įgaudavo vis kitokias simbolines formas: negalė – nelaimę simbolizuojantis ženklas (antika); negalė – nuodėmė (judėjų kultūra); negalė – juokdarystė ir vargas (viduramžiai); negalė – gydymo ir ugdymo objektas (renesansas) bei negalė – visuomenės gebėjimo priimti kitokį asmenį indikatorius (postmodernizmas) (J. Ruškus, 2002, p. 56).

Taigi, negalės vaizdiniai, nuėję permainingą raidos kelią, atitinkamai suformavo ir šiandien Lietuvos visuomenėje esančius negalės socialinius vaizdinius. Iš vienos pusės, jau kelerius metus skleidžiamos įvairios socialinės integracijos idėjos, kurios formavosi Vakarų visuomenėse beveik 50 metų. Iš kitos pusės, buvusios politinės izoliacijos tarybiniais laikais įtakojimas išryškina tam tikrus atotrūkio bruožus tarp to, kas jau nebeatitinka demokratinės visuomenės principų, ir to, kas ypač modernu ir dar nebūdinga kultūriniam Lietuvos mentalitetui (J. Ruškus, 2002, p. 82).

Nors neįgalumo formų yra daug, bet pagrindinės yra fizinė ir protinė. Skaudžiausia yra tai, kad žmogus, turintis tik fizinę negalią, suvokia, kad jį visuomenė atstumia tik todėl, kad jis ko nors negali. Gaila, bet XXI amžiuje yra tik labai nedaug įstaigų, kurios pritaikytos žmonėms, sėdintiems vežimėliuose. Šitaip tyliai neįgalusis yra išstumiamas iš visuomeninio gyvenimo, nes jis tiesiog negali jame dalyvauti. Tik tie, kurie yra be galo užsispyrę ir užgrūdinti gyvenimo, reikalauja to, kas jiems priklauso. Tačiau galiausiai ir jie pavargsta konfrontuoti su likusia visuomenės dalimi.

Visai kas kita yra proto negalią turintys žmonės. Jie retai pajėgia ir dažniausiai nežino bei nemoka apginti savęs. Proto negalios žmonės, nors dedama nemažai pastangų, yra vis dar išskiriami visuomenės. Vieni su baime, kiti su gailėsčiu žiūri į neįgalųjį. Ir negali suvokti, kad jis toks pat žmogus, kaip ir visi kiti. Kad jis turi savo norų, svajonių ir gali daug ką nuveikti, kai sudaromos jam reikalingos sąlygos. Tačiau vieni to nedaro, nes nežino kaip, kiti – nes nemato prasmės, tretį – nori apčiuopiamo ir greito rezultato, kuris ne visada būna, o likę mano, kad tai

laiko švaistymas ir konkrečios naudos neįgaliajam tai neduoda. Tačiau taip manantieji klysta. Tik labai maža visuomenės dalis adekvačiai reaguoja į negalią. Integracija savaime reikalauja žvelgti į žmones su negalia, akcentuojant jų sugebėjimus ir galimybes, bet ne negalią ir apribojimus.

Žmogus su negalia sugeba daugiau nei buvo anksčiau manyta, jei jis yra deramai ir pakankamai ugdomas bei stimuliuojamas veikti atviroje visuomenėje. Sutrikusio intelekto žmogų reikia ne tik stimuliuoti, bet ir treniruoti, jam taip pat būtina jausti, kad jis turi teisę būti priimtas toks, koks yra. (A. Bakk, K. Grunewald, 1997, p. 13)

Lietuvoje vykstantys socialinio gyvenimo pokyčiai skatina ieškoti naujų veiklos būdų, kurie padėtų kokybiškai ir operatyviai spręsti iškylančius klausimus, susijusius su neįgaliųjų integracija į visuomenę. Akredituotos (patvirtintos) neįgaliųjų ugdymo programos dažniausiai orientuotos į akademiinių žinių, mokėjimų ir įgūdžių įgijimą, tačiau daugeliu atvejų neišspręsta lieka neįgaliųjų socializacijos, integracijos, lygių galimybių, žemo pasitikėjimo savimi problema. Sprendžiant šias problemas ypatingai tinka projektinė veikla. Šiuolaikinės verslo, švietimo ir kitos organizacijos projektine veikla suinteresuotos, nes taip išsprendžiamos svarbios veiklos efektyvumo ir kokybės problemos, kuriams ar modifikuojami veiklos būdai bei metodai (R.Kučinskienė, V.Kučinskas, 2005, p. 5)

Projektų metodas pradėtas taikyti jau prieš keliolika metų. Šis būdas skatina kūrybiškumą, aktyvumą, savarankiškumą, suteikia galimybę tobulinti gebėjimus, skatina teigiamus pokyčius ir daug efektyviau nei kiti metodai integruoja neįgaliuosius į visuomenę.

Projektinė veikla yra ta terpė, kur neįgalus žmogus gali labiau pasireikšti. Jam sudaromos sąlygos išreikšti savo jausmus per meną, muziką, šoki, sportą ir panašias veiklas. Jis turi galimybę susipažinti su įvairiais žmonėmis, susirasti draugų, savo bendraminčių, pažinti savo kraštą ar užsienio šalis. Svarbiausia, kad jis gali integruotis į visuomenę ir lygiai su visais dalyvauti įvairiose veiklose, tuo pačiu gerindamas ir savo socializaciją, gali be kompleksų rodyti savo emocijas ir nesijausti išskirtiniu.

Kalbant apie projekto efektyvumą, V. Zuzevičiūtė ir V. Žvinienė (2007) teigia, kad projektas efektyvus, jei santykis tarp indėlio/išteklių ir pasiektų rezultatų yra rezultatų labui, o efektyvumas – tai kriterijus, nusakantis, koku lygmeniu ištekliai/indėliai virsta veiklomis. Taigi, galima teigti, kad projektinės veiklos efektyvumas nustatomas pagal pasiektus rezultatus.

Antrojo pasaulinio karo laikotarpiu įkurtos Jungtinių Tautų Organizacijos (JTO), į kurią Lietuva priimta 1991 metais, vienas iš tikslų yra siekti tarptautinio bendradarbiavimo, sprendžiant ekonomines, socialines, kultūrinės ir humanitarines problemas, ugdant ir skatinant pagarbą žmogaus teisėms ir laisvėms (prieiga per internetą: http://lt.wikipedia.org/wiki/Jungtini_%C5%B3_Taut%C5%B3_Organizacija). Juo vadovaudamasi ši organizacija 1993 m. gruodžio

20 d. JTO Generalinės Asamblėjos 48 sesijoje (Rezoliucija 48/96) priėmė Bendrąsias taisykles, kurios nurodė žmonėms su negalia sudaryti lygias galimybes su kitais. Jose nurodyta aiški žmonių su negalia teisių gynimo veiksmų tvarka ir principai. Jų pagalba įgyvenamas „vienodų galimybių ir visapusiško dalyvavimo“ visuomeniniame gyvenime principas. Negalima sakyti, kad šia linkme yra dirbama mažai, tačiau tikrai nepakankamai, nes vis yra grįžtama prie neįgaliųjų atskirties problemų. Daugelyje gyvenimo atvejų yra bandoma integruoti neįgaliuosius, kaip pilnaverčius partnerius veikloje – mokyklose, renginiuose ir pan. Tačiau yra dar vienas kelias, kuriuo einant galima efektyviai mažinti neįgaliųjų atskirtį. Tai projektai, jų kūrimas, vykdymas ir įgyvendinimas. Neįgaliesiems jie padeda tapti vis labiau „matomiems ir girdimiems“. O ir jiems patiems tai kitokia veikla, padedanti atsiriboti nuo kasdienybės, kurios jų gyvenime yra ypač daug. Taip pat tai suteikia motyvacijos ir noro būti pastebėtais be baimės visuomenės akyse.

Kasdieniam mūsų gyvenime neįgalusis yra atstumtasis - jis nieko nesugeba, negali ir nemoka. Tokia yra visuomenės nusistovėjusi nuomonė ir ją būtina keisti pačiais įvairiausiais būdais bei priemonėmis. Jei žinotume tokį būdą, kuris padėtų tapti tolerantiškiems neįgaliųjų atžvilgiu, išvengtume daug nesusipratimų, ir tai paskatintų lygiavertiškumą neįgaliųjų atžvilgiu visuomenėje. Tikima, kad ir neįgalieji pradėtų gyventi pilnavertį gyvenimą ir taptų labiau pasitikintys savimi. Tačiau kol kas tai tik svajonės. Kol gyvename tokioje visuomenėje, reikia stengtis visais įmanomais būdais suvienodinti teisę į žmogaus visavertį gyvenimą.

Visuomenė jau mato neįgaliuosius mokyklose, gatvėse, renginiuose, bet tai dažnai nepadedą priimti neįgalų į pilnavertiškos visuomenės ratą. Pasak A. Bakk ir K. Grunewald (1997), reikia į žmogų su negalia žiūrėti plačiau, kaip į visumą, mėginant atsižvelgti į visas asmenybės ypatybes, o ne tik į tai, kas nefunkcionuoja. Todėl projektinė veikla yra ta veikla, kuri gali padėti mums pažvelgti į neįgalų kitai. Šios veiklos pagalba visuomenė turi galimybę pamatyti žmogų su negalia dar nematytoje šviesoje, vykdant kitokią, neįprastą veiklą, pamatyti jo pastangas lygiuotis į likusią visuomenės dalį. Neįgaliojo pastangos būtų įvertintos ir tai padėtų jo socialiniam vystymuisi bei socialiniam gyvenimui. Yra tikimybė, kad tada pasikeis jo aplinka – atsiras suprantančių ir palaikančių žmonių, kurie lig šiol buvo nusistatę prieš jį ir jo bet kokias pastangas būti visuomenės dalimi.

Projektinė veikla skatina užimtumą, kuris padeda neįgaliesiems nesijausti atstumtiems. Nors jie nepajėgūs aktyviai dalyvauti darbo rinkoje, tačiau jų noras užsiimti naudinga veikla ir aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime yra neišnykęs. Vis dėlto žmonės su proto negalia yra talentingi, garbūs ir aktyvūs. Projektinė veikla leidžia jiems realizuoti save pagal jų poreikius, nevaržant jų individualumo. Buvimas kartu grupėje, problemų sprendimas, bendravimas teigiamai veikia, nes mažina jų izoliaciją visuomenėje, skatina pasitikėjimą savimi bei mažina

regesą. Siekdami mažinti socialinę izoliaciją, turime bandyti vykdyti įvairius veiklos projektus pagal kliento psichosocialinio funkcionavimo laipsnį.

Šiuo darbu siekiama atskleisti projektinės veiklos galimybes ir vaidmenį neigiamam žmogui: apibrėžti vykdomos projektinės veiklos įtaką integracijai, įstaigai, įstaigos darbuotojams ir pačiam neigiamajam, atskleisti projektinės veiklos efektyvumo būklę.

Problema: Projektinės veiklos efektyvumas įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis.

Objektas: Asmenų su proto negalia tėvų, įstaigos vadovų ir pedagogų (socialinių darbuotojų) projektinės veiklos efektyvumo vertinimas (požiūris).

Tikslas: Išanalizuoti projektinės veiklos efektyvumą įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis, vadovų, socialinių darbuotojų, tėvų požiūrio aspektu.

Hipotezė: Projektinė veikla visapusiškai gerina neįgaliųjų socialinį funkcionavimą įstaigoje ir už jos ribų, tačiau nėra išnaudojamos visos galimybės projektinės veiklos efektyvumui didinti ir tuo pačiu žmonių su negalia socialinei integracijai optimizuoti.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti literatūrą nagrinėjamos problemos aspektu.
2. Išryškinti neįgaliųjų charakteristikos bruožus.
3. Akcentuoti projektinės veiklos ypatumus ir reikšmę neįgaliesiems.
4. Apibūdinti įstaigų, skirtų žmonėms su proto negalia, veiklos organizavimą.
5. Identifikuoti projektinės veiklos ypatumus darbuotojų, tėvų ir vadovų požiūrio aspektu.
6. Tyrimo rezultatų pagrindu išryškinti esminius projektinės veiklos trūkumus.
7. Tyrimo rezultatų pagrindu parengti rekomendacijas projektinei veiklai gerinti įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis.

Tyrimo metodologija grindžiama:

- Humanistinės psichologijos esminėmis nuostatomis; (Rogers, Maslow ir kt.) žmogų suvokiant kaip unikalią vertybę ir priimančią ją be išlygų, nepaisant individualių jo ypatumų.
- Lygių galimybių ir prieinamumo principais; Asmens socialinio ugdymo teorijų (J. Vaitkevičius, I. Leliūgienė, A. Juodaitytė, E. Giedraitienė, V. Karvelis, I. Baranauskienė ir kt.) nuostatomis, akcentuojant socialinio vystymosi reikšmingumą asmens gerovei.
- Socialinės integracijos esminiais principais, akcentuojant žmonių su proto negalia socialinės integracijos sudėtingumą (E. Galdikienė, A. Bagdonas, A. Vareikytė, L. Žalimienė, J. Ruškus ir kt.)

- Projektinio darbo teorijomis, išryškinant socialinių projektų efektyvumą (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, W. H. Sear ir kt.)

Metodai:

- Literatūros šaltinių analizė
- Teorinis modeliavimas.
- Anketavimas.
- Lyginamoji analizė.
- Statistinis tyrimo duomenų apdorojimas.

Tyrimo organizavimas:

Tyrimas buvo atliekamas 2009 metų rudenį, Panevėžio jaunuolių dienos centre, Kretingos dienos veiklos centre ir Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo dienos centre, siekiant ištirti projektinės veiklos efektyvumą, įstaigose dirbančiose su proto negalios žmonėmis. Įstaigos buvo pasirinktos iš skirtingų Lietuvos regionų. Tyrimui buvo atrinkta tikslinė grupė respondentų: įstaigų vadovai, socialiniai darbuotojai ir socialinių darbuotojų padėjėjai, įstaigos lankytojų tėvai. Apklausoje dalyvavo 6 vadovai, 35 socialiniai darbuotojai ir socialinių darbuotojų padėjėjai bei 82 lankytojų tėvai, iš viso – 123 respondentai.

Darbo struktūra:

Darbą sudaro įvadas, į kurį įeina darbo temos aktualumas, problema, objektas, tikslas, hipotezė, uždaviniai, tyrimo metodologija, metodai ir tyrimo organizavimas.

Teorinėje dalyje analizuojamos problemos susijusios su neįgaliųjų padėtimi visuomenėje, įstatymine baze, įstaigų, skirtų žmonėms su proto negalia, veiklos organizavimas, veiklos kokybės užtikrinimas šiose įstaigose, vadovavimo ir kontrolės funkcijos, projektinės veiklos sąvokos ir tipai, projektinės veiklos reikšmė ir galimybės žmonėms su proto negalia.

Tiriamuojuose dalyje apibendrinami ir analizuojami gautų apklausų rezultatai.

Išvadose pateikiamos esminės tyrimo metu išryškėjusios tendencijos, rekomendacijos, skirtos gerinti projektinę veiklą įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis. Toliau yra darbo santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, literatūros sąrašas ir priedai – anketos vadovams, socialiniams darbuotojams, socialinių darbuotojų padėjėjams ir įstaigos lankytojų tėvams.

1. ŽMONIŲ SU PROTO NEGALIA PADĖTIS VISUOMENĖJE

Visose šalyse yra sutrikusio intelekto, turinčių proto, fizinę, psichinę ar kompleksinę negalią žmonių. Visuomenei sunku bendrauti su neįgaliais asmenimis dėl to, kad tokie žmonės buvo daugybę metų izoliuoti. Sutikus neįgalų žmogų, juntamas gailėstis, nerimas, dažnai į tokį žmogų reaguojama pagal išankstinę nuostatą – vargšas, bejėgis ir t. t. Tokiems visuomenės dėsniams paaiškinti galima pritaikyti Froido teoriją apie tai, kad ko žmogus nežino, nepažįsta, to bijo. Susidarius tokiai situacijai, kuri buvo praeitame amžiuje, nesusidūrus su negalia šeimoje ar artimoje aplinkoje, sužinoti daugiau apie neįgalumą nebuvo sąlygų. Ir staiga, pasikeitus politinei ir ekonominei situacijai, apie negalią pradėta šnekėti daug ir viešai. Dar iš ankstesnių nuostatų yra žinoma, kad neįgaliam žmogui būdingi įvairūs pažinimo procesų ir psichikos ypatybių sutrikimai: silpnas pojūčių ir suvokimų diferencijuotumas, lėtumas, dėmesio nepatvarumas, išiminimo sunkumas, mąstymo konkretumas, paviršutiniškumas, orientacijos silpnumas, pataloginės nuotaikos, pernelyg didelis jautrumas, siauri pažintiniai interesai, fizinio vystymosi sutrikimai. Visa tai sukelia jų mokymosi, auklėjimo, rengimo gyvenimui problemas.

Negalia yra fizinis, protinis ar kompleksinis sutrikimas, kuris apriboja ar pakenkia esminėms gyvybinėms funkcijoms (klausai, regai, kalbėjimui, judėjimui), rūpinimuisi savimi, tobulėjimui ar darbui, atimantis, sumažinantis ar apribojantis asmens galimybę užsiimti kasdiene veikla ir jaustis pilnaverčiu visuomenės nariu. Žmogus su negalia – asmuo, kuris dėl įgimtos ar įgytos fizinės ar protinės negalios iš dalies ar visiškai negali kontroliuoti savo asmeninio arba socialinio gyvenimo, atlikti pareigų bei naudotis teisėmis (prieiga per internetą: www.negalia.vusa.lt).

Norint apibūdinti neįgalumą, dažniausiai vartojami tokie terminai, kaip „sveikatos sutrikimas“, „negalia“, „invalidumas“. Šie apibūdinimai keitėsi kartu su visuomenės raida ir įgavo kitus pavadinimus. XIX a. pabaigoje – XX a. pradžioje Lietuvoje neįgalieji buvo vadinami „nenormaliais“ (J. Laužikas, 1936). XX a. viduryje ir šiek tiek vėliau buvo vartojama dar viena sąvoka, kuri šiomis dienomis mažių mažiausiai būtų pavadinta nehumaniška. Neįgalūs tuo laikotarpiu buvo vadinami „anomaliais“ arba sutrikusio vystymosi (V. Karvelis, J. Laužikas, J. Unčiūrys, 1978). Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, buvo susirūpinta neįgalių žmonių orumu – kaip turi jaustis tie, kurie vadinami anomaliais? Todėl buvo ieškoma neįžeidžiančių ir nežeminančių atitikmenų. Šiandien dažnam nemalonu girdėti, kad žmogus yra invalidas. Vis plačiau ir garsiau yra kalbama apie specialiųjų poreikių ar neįgaliuosius asmenis. Šios sąvokos prigyja kasdienėje kalboje ir mokslinėje literatūroje.

Šiandien jau galima teigti, kad negalės laipsnis ar jos rūšis neapibūdina žmogaus kaip nemokytino, neugdytino. Savaime suprantama, kad ugdytas bus kitoks, nei to paties amžiaus asmens be negalios. Daugelis gali klausti, ko galima išmokyti žmogų, kuris negali kalbėti, negirdi, ar turi kokią kitą sutrikimą. Tačiau yra daugybę dalykų, kurių išmokymas ne tik asmenims su negalia, bet ir jų artimiesiems yra labai svarbus ir reikšmingas. Tai gali būti savitvarkos bei savitarnos, bendravimo įgūdžių lavinimas, skatinimas ir mokymasis orientuotis aplinkoje ir panašūs dalykai. Žmogui iš šalies, gali pasirodyti keista, bet yra ne kartą įrodyta ir kasdienėje veikloje pastebėta, kad negalės rūšis ar sunkumas netrukdo neįgaliajam atpažinti žmones, kurie juo rūpinasi ir myli.

Dažniausiai apie žmogų sprendžiame iš pirmo įspūdžio. Tačiau kalbant apie neįgalų, dažnai su juo susitikti net nereikia, kad susidarytume nuomonę. Viską apibrėžia vienas žodis – neįgalus. Tai pasenę vertinimai, kurie iškreipia asmeninį vertinimą apie žmogų. Kaip ir kiekvienas eilinis žmogus, taip ir neįgalieji jaučia, kai į juos žiūrima su gailėsčiu ar baime. Vadovaujantis šiais jausmais, niekada nebus nuoširdaus ir tikro bendravimo. Todėl reikia surasti būdą, kaip bendrauti su kitokiais, nei pats esi. Nemanoma, kad reikia kalbėtis gestais ar tokiu pat būdu, koku bendrauja neįgalusis, tačiau jis viską supranta, kai su juo kalbama lėtai.

Tenka susidurti su neįgalių žmonių elgesiu, kuris ne visada priimtinas ir malonus. Tačiau daugeliui turinčių sunkią proto negalią žmonių elgesys yra vienintelis būdas ir priemonė, kuri gali būti panaudojama bendraujant su aplinka. Dažnai neįgalieji negali bendrauti suprantamais žodžiais, todėl savotiška kalbos forma jiems tampa elgesys ir laikysena.

Žmonės, turintys negalią, retai būna suprasti visuomenės, jais rūpinamasi pasyviai ir pesimistiškai, negalvojant apie perspektyvas ir darbo kokybę. Žmonės, turintys judėjimo, regos, klausos, kalbos, intelekto, psichikos sutrikimų, yra labai skirtingi, juos sieja viena bendra savybė – negalia. Tikėjimas žmogaus, net ir turinčio vienų ar kitų raidos sutrikimų, potencinėmis galimybėmis atveria svarbius būties horizontus ir asmenybės sklaidos galimybes (J. Ruškus., G. Mažeikis., 2007, p. 9)

Analizuojant socialinę neįgaliųjų būtį Lietuvoje, šiuolaikinės visuomenės atžvilgiu vis dar matome susiformavusį požiūrį į „kitokį“ žmogų. Pasak A. Bagdono, R. Lazutkos, A. Žalimienės ir kt. (2007, p. 15), „grupavimas – žmonių skirstymas į grupes vyksta ne tik pagal tapatinimąsi, bet ir pagal kitų skirstymą į grupes pagal tam tikrus požymius.“ Tai vyksta dėl neigiamo visuomenės vertinimo žmonių su negalia atžvilgiu. Taip atskiriami tie, kurie nepriklauso tapatinimosi grupei. Žmogus išskiriamas iš visuomenės ir taip dar labiau pabrėžiama jo negalia.

Ne visi žmonės su negalia gali bendrauti taip, kaip priimta visuomenėje, tačiau jiems bendravimas gali daryti pozityvų poveikį. Dažnam tai vienintelis saviraiškos būdas, pasitenkinimo šaltinis, svarbiausias dalykas kiekvieną dieną. Žmogus, kuris yra kiek skirtingas

nuo daugumos, tačiau gali išreikšti savo nuomonę tam tikrais klausimais ir yra giriamas ar tiesiog išklausomas, pradeda kitaip žiūrėti ne tik į save, bet ir į aplinką. Tai jam suteikia pasitikėjimo ir bendrumo jausmą, jis yra patenkintas dvasiškai. Deja, yra žmonių, kuriuos bendrauti reikia dar išmokyti. O tam reikalingi kvalifikuoti specialistai, kryptingas ir ilgalaikis darbas, aplinkos palaikymas bei supratimas.

Kiekviena negalia yra skirtinga. Viena asmenybė turi vieną mažą negalią, kurios gali ir nepastebėti, kitas gali turėti jų daugybę. Kiekvienam neįgaliajam reikalinga atskira pagalbos forma. Kartais padėti reikia pastoviai, sistemingai, kartais reikia tik finansinės paramos. Kyla klausimas, kaip tai padaryti, kad neįgalusis turėtų viską, ko jam reikia, patenkinant elementarius poreikius ir sveikai bei normaliai gyventi mūsų visuomenėje. Išanalizavus projektinės veiklos efektyvumą įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis, sužinosime, ar ši veikla iš tiesų gerina įstaigos, darbuotojų ir pačių neįgaliųjų visavertį funkcionavimą visuomenėje.

1.1 Proto negalios žmonių socialinės integracijos teisinės galimybės

Neįgaliųjų gyvenimo sąlygų tobulinimas visais laikotarpiais vyko kartu su represijomis, atstūmimu. Vienais laikotarpiais šis susirūpinimas ir pastangos pakeisti neįgaliųjų gyvenimą kilo dėl pačių neįgaliųjų iniciatyvos, o kitais laikotarpiais, susiklosčius tinkamoms aplinkybėms, iniciatyvą rodė kiti visuomenės nariai, kurie tiesiogiai nesusiduria su negale.

Neįgaliųjų kelias link visapusiško dalyvavimo skirstomas į 6 etapus (Bagdonas A. ir kt., 2007):

1. Atstūmimo (atskyrimo) etapas. Yra daug istorinių šaltinių, parodančių, kad neįgaliaisiais gimusius vaikus paprasčiausiai sunaikindavo – sudegindavo, išmesdavo į upes ar kitaip nužudydavo. Dažniausiai tokia lemtis ištikdavo naujagimius, kurių fizinė negalia buvo akivaizdi.

2. Globos (rūpinimosi) etapas. Monoteistinių religijų (islamo, krikščionybės) mokymas skatino gailestį artimam ir silpnesniams. Dėl šios ir kitų (dažniausiai ekonominių) priežasčių prie vienuolynų imta steigti prieglaudas akliems, luošiams, psichiškai nesveikiems.

3. Reabilitacijos (adaptacijos) etapas. Visuomenės demokratizacija, judėjimas už žmogaus teises skatino keisti paramos žmogui sampratą. Klasikiniu specialiojo ugdymo periodu apmokytas neįgalusis buvo paliekamas likimo valiai ir labdaros institucijų rūpesčiui. Pirmasis pasaulinis karas sulaušino milijonus žmonių. Šio karo metu pradėtas vartoti ir reabilitacijos terminas.

4. Specialiojo ugdymo etapas. Nors aklų, kurčių ar kitų anomalijų turinčių vaikų ugdymo idėjų kilo jau renesanso laikais, tačiau tokioms idėjoms įgyvendinti didžiausia paskata buvo didžioji prancūzų revoliucija. Pradėtos kurti specialiojo ugdymo įstaigos Vakarų Europos

valstybėse ir Šiaurės Amerikoje. XIX a. jau daug kur veikė aklųjų ir kurčiųjų institutai. Specialiojo neįgaliųjų ugdymo pradžia Lietuvoje irgi sietina su XIX a. J. Kosakovskis pirmasis dar 1805 m. mėgino įsteigti kurčiųjų mokyklą, bet jam nepavyko.

5. Integracijos etapas. Žmogaus gyvenimo normalizavimas, socialinė jo integracija yra galutinis reabilitacijos tikslas. Pagrindinio reabilitacijos principo – integracijos išvestiniais principais tapo normalizacija, deinstitutionalizacija, decentralizacija, mokymas ir gyvenimas kuo mažiau apribotoje aplinkoje. Suaugusiųjų reabilitacija ir specialusis ugdymas susilieja į bendrą koncepciją. Galutinai susiformavo įstatymai, ginantys neįgalių žmonių teisę įgyti vienodą su visais išsimokslinimą, profesiją, gyvenimo statusą.

6. Šiuolaikinis etapas – inkluzijos ir gyvenimo, kaip visi, etapas. Jį kol kas specifiskai įvardinti sunku. Yra pasiūlymų jį vadinti palaikomo savarankiškumo etapu. Tačiau reabilitacijos ir integracijos etapų tarsoje dar nebuvo tokio šuolio, kuris suteiktų specifiskumo naujiems pokyčiams. Tiesiog vis plačiau prigyja socialinės integracijos principai. Svarbus dabartinio etapo bruožas yra neįgaliųjų gyvenimo pliuralizmas. Lietuvoje atsirado naujų ugdymo, darbo ir gyvenimo formų: integruotos ir specialios klasės, šeimyninis ir grupinis gyvenimo būdai, nauji visuomeniniai judėjimai. Didėja pasirinkimo laisvė: vis daugiau patys neįgalieji renkasi ir mokymosi, ir gyvenimo būdą. Nors pažanga didelė, tačiau neįgalieji sveikų respondentų sąmonėje išlieka kaip labiausiai diskriminuojama grupė.

Priešprieša, kuri atsiranda, kai neįgalus žmogus žengia į visuomenę, iššaukia neadekvatų abiejų pusių elgesį. Taip įvyksta dėl įvairių kliūčių, kurios yra dažnos kiekvienam. Tai psichologiniai, socialiniai ar išsilavinimo stokos kliuviniai. Vien dėl to, kad žmogus yra kitoks, nei norėtum, iš jo atimamas statusas visuomenėje, nepasiūlant kito, priimtino. Tiesiog yra uždedama etiketė ir jis tampa „nematomu“. Taip neįgalieji atsiduria už visuomenės ribų. Blogiausia, kad žmonės, kurie yra neįgaliojo aplinkoje, taip pat atsiduria „tarp dangaus ir žemės“, nes dažnai praleidžia daug laiko kartu su juo. Vis dar vyrauja nuomonė, kad padoriems žmonėms neįgalus vaikas tiesiog gimti negali. Tačiau jau daug metų ir kartų yra įrodyta, kad ryšio tarp šių dviejų faktorių nėra. Šia nuomone yra manipuluojama, norint pagrįsti savo baimę ir nenorą būti arti neįgaliųjų.

Galimybę neįgaliam žmogui gyventi pilnavertį gyvenimą bendruomenėje sąlygoja abipusė sąveika: sveikų žmonių pasirengimas priimti kitokį individą bei neįgalaus žmogaus pastangos būti veikliam (Galdikienė E., 2000, p. 28-36)

Žmogus su negalia, dalyvaudamas socialinėje sveikų žmonių bendruomeninėje veikloje, pagrindžia esminį integracijos principą. Tai jiems leidžia rodyti iniciatyvą ir gyventi kartu su žmonėmis be specialiųjų poreikių. Šis reiškinys dažnai vadinamas individualiuoju integravimu.

Vienas reikšmingiausių yra naujas Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (2005 m. liepos 1 d.) (2 priedas). Šio Įstatymo tikslas – užtikrinti neįgaliųjų lygias teises ir galimybes visuomenėje, nustatyti neįgaliųjų socialinės integracijos principus, apibrėžti socialinės integracijos sistemą ir jos prielaidas bei sąlygas, neįgaliųjų socialinę integraciją įgyvendinančias institucijas, neįgalumo lygio ir darbingumo lygio nustatymą, profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą, specialiųjų poreikių nustatymo ir tenkinimo principus. Įstatymas reglamentuoja naują neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymo tvarką. Svarbiausias naujosios sistemos akcentas – pasikeitęs požiūris į žmones su negalia ir naujos galimybės jiems, socialinės integracijos modelis priartinamas prie ES šalių modelio, numatyti pagrindiniai neįgaliųjų socialinės integracijos principai ir apibrėžta pati neįgaliųjų socialinės integracijos sistema - išaiškinta, kas yra neįgaliųjų socialinė integracija bei kokios jos sudedamosios dalys. Numatytos ir pagrindinės neįgaliųjų socialinės integracijos prielaidos bei sąlygos – kas besąlygiškai turi būti, kad tokia integracija vyktų ir būtų užtikrinta neįgaliųjų gyvenimo kokybė. (Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, prieiga per internetą: http://www.skelbimas.lt/istatymai/neigaliuju_socialines_integracijos_istatymas.htm)

Neįgaliųjų socialinė integracija organizuojama vadovaujantis šiais principais (LR neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, prieiga per internetą: <http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=1722>):

1. Lygių teisių – neįgalieji turi tokias pačias teises kaip ir kiti visuomenės nariai.
2. Lygių galimybių – neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromos tokios pat ugdymosi, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės, politiniame ir bendruomenės gyvenime galimybės. Tik tais atvejais, kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės, gerinančios neįgaliųjų padėtį.
3. Diskriminavimo prevencijos – neįgalieji apsaugomi nuo bet kokios diskriminacijos ar išnaudojimo.
4. Visapusiško dalyvavimo – visais lygmenimis visi su neįgaliųjų gyvenimu ir veikla susiję klausimai sprendžiami derinant su jais ir/ar jų atstovais pagal įstatymą bei atsižvelgiant į jų patirtį.
5. Savarankiškumo ir pasirinkimo laisvės užtikrinimo – neįgalieji nuolat skatinami būti savarankiški.
6. Prieinamumo – neįgaliesiems sudaromos sąlygos veiklai visose gyvenimo srityse ir galimybė naudotis ištekliais.
7. Neįgalumo kompensavimo – neįgalumo pasekmės kompensuojamos neįgaliesiems skirtomis įvairiomis pinigines ir nepiniginės paramos formomis.

8. Decentralizacijos – pagalba neįgaliesiems priartinama prie jų gyvenamosios vietos, bendruomenė įtraukiama į socialinę neįgaliųjų reabilitaciją.

9. Destigmatizacijos – visuomenė šviečiama siekiant šalinti neigiamas nuostatas ir stereotipus, susijusius su neįgaliaisiais.

10. Perimamumo ir lankstumo – visos institucijos veikia, darniai teikdamos socialines paslaugas ir ugdydamos neįgaliuosius.

11. Skirtingų poreikių tenkinimo – neįgalieji sudaro labai įvairialypę visuomenės grupę, todėl, teikiant paramą, atsižvelgiama į skirtingus neįgaliųjų poreikius.

Igyvendinant Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo nuostatas bei siekiant užtikrinti kokybišką darbingumo lygio ir neįgalumo lygio nustatymą ir ginčų dėl neįgalumo lygio ir darbingumo lygio nagrinėjimą bei sprendimą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nuo 2005 m. liepos 1 d. reorganizavo Valstybinę medicininės socialinės ekspertizės komisiją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos skaidymo būdu, padalijant į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Tarnyba) ir Ginčų komisiją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Tarnyba vykdo viešojo administravimo funkcijas, t.y. priima Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme numatytus sprendimus dėl (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-2088422846>):

- neįgalumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino;
- darbingumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino;
- profesinės reabilitacijos paslaugų poreikio asmenims iki 18 metų, kurie yra/buvo draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu, ir asmenims, vyresniems kaip 18 metų;
- neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų;
- bendro pirminio neįgaliųjų specialiųjų poreikių nustatymo.

Viena iš svarbiausių šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos apsauginių priemonių – tai asmens teisė apskusti sprendimą, kuris jo netenkina. Ginčų komisija įsteigta kaip nepriklausoma skundų dėl darbingumo lygio ir neįgalumo lygio nagrinėjimo įstaiga, užtikrinsianti kokybišką ir nepriklausomą skundų nagrinėjimo sistemą. Ginčų komisija atskaitinga Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Tai turi būti veiksmingesnė ir operatyviau veikianti sistema.

Nuo 2005 m. liepos 1 d. vyresniems nei 18 metų neįgaliesiems asmenims iki pat senatvės pensijos amžiaus vietoje šiuo metu nustatomos invalidumo grupės nustatomas darbingumo lygis, t.y. įvertintas jo pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją ar įgyti profesinę kompetenciją, arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus.

Darbingumo lygis nustatomas 5 procentinių punktų intervalu, t.y., jei asmeniui nustatoma 0-25 proc. darbingumo, asmuo laikomas nedarbingu; jei nustatoma 30-55 proc. darbingumo,

asmuo laikomas iš dalies darbingu, jei nustatoma 60-100 proc. darbingumo, asmuo laikomas darbingu (prieiga per internetą: <http://www.ndnt.lt/neigaliesiems/topmenuresult.php?id=16&subcatID=34&puslapis=1>).

Iki šiol nustatant invalidumo grupę, lemiamas kriterijus buvo žmogaus sveikatos būklė. Tuo tarpu įsigaliojus naujai sistemai, asmens darbingumo lygio vertinimas neapsiriboja tik medicininiais kriterijais, o vertinamas kompleksiskai – atsižvelgiant į bazinio darbingumo (asmens sveikatos būklės) ir profesinių, funkcinių veiksmų bei aplinkybių, įtakančių žmogaus darbingumą, visumą. Taigi darbingumo lygio vietoj invalidumo grupės nustatymas sudaro galimybes objektyviau įvertinti žmogaus gebėjimus dirbti, gauti būtinas medicininės ir profesinės reabilitacijos paslaugas bei išmokas.

Atsižvelgiant į tai, kad profesinė reabilitacija iki šiol buvo viena silpniausių grandžių neįgalųjų socialinės integracijos sistemoje, didelis dėmesys Neįgalųjų socialinės integracijos įstatyme skiriamas profesinei reabilitacijai – teisiškai įtvirtinta asmenų su negalia teisė ir galimybė gauti profesinės reabilitacijos paslaugas, įtvirtintos prielaidos sukurti profesinės reabilitacijos sistemą, užtikrinančią kokybiškas paslaugas, padėsiančias asmenims, dėl ligos ar traumos praradusiems darbą, vėl įsilieti į darbo rinką.

Asmenybės socializacijos procese ypatingas vaidmuo tenka darbinei – profesinei veiklai, kurios specifikai įvaldyti ir nuolat užsiimti sąlygų sudarymas yra svarbi prielaida ne tik užtikrinti pakankamą ekonominį individo savarankiškumą, įtraukti į platesnius socialinius santykius, bet ir realizuoti visą gebėjimų potencialą, ugdyti savivertės ir savigarbos jausmus, užimti tam tikrą vietą socialinėse struktūrose (I. Baranauskienė, A. Juodraitis, 2008., p. 61)

Šiuo metu yra sukurta teisinė bazė, skirta profesinės reabilitacijos sistemos funkcionavimui. Galimybė neįgaliesiems dalyvauti profesinės reabilitacijos programose padidina galimybę efektyviau integruotis į darbo rinką, skatina savarankiškumą ir mažiau reikalauja finansinių lėšų socialinei paramai užtikrinti.

I. Baranauskienės (2005) duomenimis, iš jos tirtų poros tūkstančių profesiją įgijusių nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių tik apie 10 proc. integravosi į darbo rinką (A. Bagdonas, R. Lazutka, A. Vareikytė ir kt. 2007., p. 89). Tai tik labai maža dalis neįgalųjų. Manoma, kad to priežstis - tai neigiamas darbdavių požiūris į asmenį su negalia.

Siekiant užtikrinti geresnį neįgalųjų specialiųjų poreikių tenkinimą naujame įstatyme susistemintas specialiųjų poreikių tenkinimas specialios pagalbos priemonėmis. Specialiosios pagalbos priemonės – tai specialiojo poreikio tenkinimo priemonės, kurių tikslas – jas gaunančiam neįgaliajam užtikrinti lygias ugdymo, profesines, socialines bei visaverčio integravimosi į visuomenę galimybes.

Specialieji poreikiai nustatomi ir tenkinami neatsižvelgiant į asmens amžių, neįgalumo lygį ar darbingumo lygį ir siekiant užtikrinti lygias teises bei galimybes visose gyvenimo srityse. Specialieji poreikiai tenkinami specialiosios pagalbos priemonėmis: techninės pagalbos priemonėmis, finansinės pagalbos priemonėmis ir socialinėmis paslaugomis pagrindinėse neįgaliųjų veiklos srityse - buityje ir asmeniniame gyvenime, ugdymosi, darbinėje veikloje, visuomeniniame gyvenime.

Asmuo, pageidaujantis, kad jam būtų nustatytas specialiųjų poreikių lygis, turės kreiptis su prašymu į gyvenamosios vietos savivaldybės padalinį, atsakingą už specialiųjų poreikių nustatymą ir tenkinimą. Savivaldybės darbuotojams nustačius specialiųjų poreikių lygį, asmeniui bus išduotas sprendimas, kuriame bus išvardintos specialios pagalbos priemonės, kurių suteikimą ir pritaikymą prioritetine tvarka organizuos savivaldybė (Socialinis pranešimas, 2008-2009 m., prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?1170572447>).

Neįgaliųjų socialinės integracijos sistema pagrįsta tam tikrų gyvenimo sąlygų, paramos bei lygių teisių visiems užtikrinimo. Tai sudaro:

- medicininės, profesinės ir socialinės reabilitacijos paslaugos,
- specialiųjų poreikių tenkinimas specialiosios pagalbos priemonė,
- neįgaliųjų užimtumas, rėmimas,
- socialinė parama,
- Valstybinio socialinio draudimo fondo pensijų ir išmokų skyrimas ir mokėjimas,
- Privalomojo sveikatos draudimo fondo išmokų skyrimas ir mokėjimas,
- ugdymo paslaugos,
- lygios galimybės dalyvauti kultūros, sporto ir kitose visuomenės gyvenimo srityse.

Neįgaliųjų socialinės integracijos sistema finansuojama iš valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo, Privalomojo sveikatos draudimo fondo, Užimtumo fondo, Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir kitų teisėtai įgytų lėšų.

Integracija, kaip reiškiny, bendrąja prasme, yra dalelių jungimas į visumą. Visuomenėje gyvenantys žmonės yra tos dalelės. Visų mūsų tikslas ir iššūkis yra jas sujungti į visumą taip, kad gautųsi vieninga visuomenė, kurioje žmonės būtų priimami su visomis savo savybėmis ir ypatumais, neišskiriant kokio vieno bruožo.

1.2 Socialinių paslaugų neįgaliesiems samprata, reikšmingumas, įvairovė

Lietuvoje per paskutiniuosius dešimtmečius buvo nueitas ilgas kelias nuo globėjiškos filosofijos neįgaliųjų atžvilgiu iki tokios, kuria siekiama įgalinti juos kontroliuoti savo pačių gyvenimus. Šiuo metu yra nepriimtini senieji metodai, kurių pagrindas buvo gailestis bei

neįgaliųjų bejėgiškumo suvokimas. Dabar yra imamas kitokių veiksmų, pradedant neįgaliųjų reabilitavimu, kad jie galėtų sėkmingai integruotis į visuomenę, ir baigiant globaline filosofija, kurios tikslas yra pakeisti visuomenę taip, kad ji įtrauktų visus žmones, o taip pat ir neįgaliuosius.

Vadovaujantis Socialinių paslaugų įstatymo (Žin., 1996, Nr. 104-2367; 1997, Nr. 66-1604) 5 straipsnio 6 punktu, sudarytas socialinių paslaugų katalogas neįgaliesiems. Šis dokumentas akcentuoja žmonių su negalia socialinių paslaugų organizavimo ir teikimo principus.

Teikiamos socialinės paslaugos turėtų padėti asmeniui kiek įmanoma pilnavertiškiau funkcionuoti bendrojoje visuomenės dalyje, tenkinant jo gyvybinius poreikius, ko pats negali padaryti.

Labiau išsivysčiusiose šalyse, kuriose socialinės apsaugos sistemos veikia ir dirba ne vieną dešimtį metų, yra rūpinamasi potencialiais socialinių paslaugų gavėjais prieš tai, kai tos paslaugos yra jiems būtinos. Taip yra išvengiama daug problemų, nes dalis žmonių, gavę prevencinę pagalbą, sugeba patys susitvarkyti su iškilusiomis problemomis ir iššūkiais ateityje. Jei ši patirtis būtų taikoma ir Lietuvoje, kaip tai daro labiau pažengusios šalys (Skandinavijos šalys), tai dalies šiandien iškilusių problemų tiesiog nebūtų, ką rodo jų patirtis.

Socialinės paslaugos yra paslaugos, kuriomis suteikiama pagalba asmeniui/šeimai, dėl amžiaus, negalės, socialinių problemų iš dalies ar visiškai neturinčiam, neįgijusiam arba praradusiam gebėjimus ar galimybes savarankiškai rūpintis asmeniniu/šeimoms gyvenimu ir dalyvauti visuomenės gyvenime (LR Socialinių paslaugų įstatymas, 2006 m. sausio 19 d. Nr. X-493).

Plačiuoju požiūriu socialinės paslaugos – tai visuomenei teikiamos paslaugos, kaip antai: švietimo, sveikatos priežiūros, socialinės apsaugos, sporto, laisvalaikio, kultūros paslaugos. O siauresniu požiūriu – tai paslaugos, kurias teikia šiuolaikinė socialinės apsaugos sistema, apimant aštuonias socialines rizikas (ligą, negalią, senatvę, našlystę, šeimą/vaikus, nedarbą, būstą, socialinę atskirtį) pagal ES socialinės apsaugos statistikos klasifikaciją (Žalimienė L., 2003, p. 12).

Čia socialinės paslaugos negali būti suprantamos tik siaurai. Iš pradžių teikiamos paslaugos konkrečiai rizikos grupei ar sistemai, o žvelgiant plačiau, reiktų nurodyti visuomenei teikiamų paslaugų spektrą. Socialinių paslaugų tikslas – sudaryti sąlygas asmeniui/šeimai ugdyti ar stiprinti gebėjimus ir galimybes savarankiškai spręsti savo socialines problemas, palaikyti socialinius ryšius su visuomene, taip pat padėti įveikti socialinę atskirtį (LR Socialinių paslaugų įstatymas, 2006 m. sausio 19 d. Nr. X-493).

Jau neskirstant žmonių pagal jų negales ar ypatybes, galima teigti, kad kiekvienas asmuo turi vienodas teises. Jei neįgalusis gyvybinių poreikių tenkinimui priima kito pagalbą ir tam yra

sudarytos sąlygos, tai ir žmogui be negalės turi būti sudarytos sąlygos, nors jam pagalbos ir nereikia. Tačiau daugiau dėmesio ir tam tikrų sąlygų reikalauja žmonės su negalia. Todėl jie yra akcentuojami kaip silpnesnieji, šiuo atveju žmonės su proto negalia, nes kasdien pagrindinis tikslas yra jų gyvenimo lygį ir kokybę priartinti prie vidutinio lygio.

Socialinės paslaugos valdomos, skiriamos ir teikiamos, vadovaujantis šiais principais:

1. Bendradarbiavimo. Socialinių paslaugų valdymas, skyrimas ir teikimas remiasi asmens, šeimos, bendruomenės, organizacijų, ginančių žmonių socialinių grupių interesus ir teises, socialinių paslaugų įstaigų, savivaldybės ir valstybės institucijų bendradarbiavimu bei tarpusavio pagalba.

2. Dalyvavimo. Socialinių paslaugų valdymo, skyrimo ir teikimo klausimai sprendžiami kartu su socialinių paslaugų gavėjais ir/ar jų atstovais, organizacijomis, ginančiomis žmonių socialinių grupių interesus ir teises.

3. Kompleksiškumo. Socialinių paslaugų teikimas asmeniui yra derinamas su socialinių paslaugų teikimu jo šeimai.

4. Prieinamumo. Socialinės paslaugos valdomos, skiriamos ir teikiamos taip, kad būtų užtikrintas socialinių paslaugų prieinamumas asmeniui/šeimai kuo arčiau jo gyvenamosios vietos.

5. Socialinio teisingumo. Asmens/šėimos finansinės galimybės mokėti už socialines paslaugas neturi įtakos asmens/šėimos galimybėms gauti socialines paslaugas.

6. Tinkamumo. Asmeniui/šeimai skiriamos ir teikiamos tokios socialinės paslaugos, kurios atitinka asmens ir šėimos interesus bei nustatytus poreikius.

7. Veiksmingumo. Socialinės paslaugos valdomos, skiriamos ir teikiamos, siekiant gerų rezultatų ir racionaliai naudojant turimus išteklius.

8. Visapusiškumo. Socialinės paslaugos valdomos, skiriamos ir teikiamos, derinant jas su pinigine socialine parama, vaiko teisių apsauga, užimtumu, sveikatos priežiūra, švietimu ir ugdymu, socialinio būsto suteikimu, specialiosios pagalbos priemonėmis (LR Socialinių paslaugų įstatymas, 2006 m. sausio 19 d. Nr. X-493).

Tačiau įsigilinus į šių principų esmę ir prasmę, dažnas sutiktų, kad šie principai ne visada sutampa su realybe. Fiziškai neįmanomas veiksmingumo principas dėl didelio darbo krūvio. Bendradarbiavimas su kitomis institucijomis sudėtingas dėl menkai išvystytos paslaugų sistemos ir besikuriančių įstatymų. Tinkamumo principas prieštarauja pats sau, šiandieninėje visuomenėje daug šėimų, auginančių vaikus su negalia, gyvena užmiestyje, tai didelė problema, norint pasiekti įstaigą, kurią lanko vaikas. Dauguma socialinių organizacijų žmonėms su proto negalia yra mieste, jų finansavimu rūpinasi miesto savivaldybė, o rajono gyventojai lieka kaip ir užmiršti.

Pagrindinės socialinių paslaugų valdymo institucijos yra:

1. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija – įgyvendina socialinę ir užimtumo politiką, prisideda prie Europos Sąjungos socialinės politikos formavimo ir užimtumo skatinimo.

2. Apskričių viršininkų administracija – atlieka Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Vyriausybės nutarimuose numatytus įgaliojimus..

3. Savivaldybės - paskirtis - kurti, tobulinti ir pertvarkyti ekonominę, socialinę, kultūrinę ir ekologinę valdomos teritorijos sandarą, derinant savivaldžios bendruomenės ir valstybės interesus.

4. Socialinių paslaugų priežiūros departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (LR Socialinių paslaugų įstatymas, 2006 m. sausio 19 d. Nr. X-493, 10 str.) – atlieka socialinių paslaugų įstaigų veiklos kokybės ir socialinių programų priežiūrą bei vertinimą, užtikrinant atitinkamų priemonių įgyvendinimą ir kontrolę.

Įstatyminiai nuostatai sudaro prielaidas socialinių paslaugų teikimui, tačiau neužtikrina socialinių paslaugų kokybės. Todėl reikalingi tyrimai bei vertinimai, kurie leistų nustatyti pažeidimus ar trūkumus ir įgalintų ateityje tobulinti tolimesnę paslaugų sistemą, nes tik nuo įstatymų priklauso socialinių paslaugų prieinamumas, kokybiškumas ir plėtra.

Gauti socialines paslaugas turi teisę:

1) Lietuvos Respublikos piliečiai,

2) užsieniečiai, tarp jų ir asmenys be pilietybės, turintys leidimą nuolat ar laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje,

3) kiti asmenys Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse numatytais atvejais (LR Socialinių paslaugų įstatymas, 2006 m. sausio 19 d. Nr. X-493, 5 str.).

Socialinės paslaugos teikiamos, siekiant užkirsti kelią asmenis, šeimos, bendruomenės socialinėms problemoms kilti, visuomenės saugumui užtikrinti. Socialinė pagalba turi būti aktyvi ir skatinti pačius asmenis, ypač žmones su proto negalia, pasijusti savarankiškesniais ir visaverčiais visuomenės nariais.

Socialinės paslaugos skirstomos į:

1. Bendrąsias socialines paslaugas (informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas ir atstovavimas, maitinimo organizavimas, aprūpinimas būtiniausiais drabužiais ir avalyne, transporto organizavimas, sociokultūrinės paslaugos, asmeninės higienos ir priežiūros paslaugų organizavimas, kitos bendrosios socialinės paslaugos).

2. Specialiąsias socialines paslaugas (socialinė priežiūra, socialinė globa).

▪ Socialinei priežiūrai priskiriama pagalba į namus, socialinių įgūdžių ugdymas ir palaikymas, apgyvendinimas savarankiško gyvenimo namuose, laikinas apnakvindinimas, intensyvi krizių įveikimo pagalba.

- Socialinei globai priskiriama dienos socialinė globa, trumpalaikė socialinė globa, ilgalaikė socialinė globa.

Atskirais savivaldybės nustatytais atvejais, kai bendrąsias socialines paslaugas ir socialinę priežiūrą asmeniui ar šeimai yra veiksmingiau organizuoti pinigais, šios paslaugos gali būti keičiamos į piniginę išmoką – pagalbos pinigus (Socialinių paslaugų katalogas, 2006 m. balandžio 5 d. Nr. A1 – 93).

Taigi socialinių paslaugų įstatymas akcentuoja žmonių su proto negalia visavertį funkcionavimą jų pačių noru, savo pastangomis ir tik padedant, o ne atliekant už juos, socialinėms įstaigoms ir tam tikrų specialistų pagalba siekti visuomeninio pripažinimo ir iškilusių problemų sprendimo.

2. VEIKLOS, ŽMONĖMS SU PROTO NEGALIA, ORGANIZAVIMAS SOCIALINĖSE ĮSTAIGOSE

Jau pirmaisiais Lietuvos nepriklausomybės metais ėmė kurtis įvairios organizacijos, besirūpinančios neįgaliųjų gerove. Įstaigų, teikiančių pagalbą protinę ir kompleksinę negalią turintiems asmenims, vis daugėja. Atsirado reabilitacijos centrai, neįgaliųjų darželiai, specialiosios mokyklos, neįgaliųjų bendruomenės, centrai. Kaip teigia Elijošius E., (2001, p. 53), „Svarbu neįgaliuosius ruošti ne tik instrumentiniam darbui, bet ir socialiai, t. y. padėti mokytis planuoti asmeninę profesinę karjerą, uždarbio planavimą ir paskirstymą, skatinti domėtis valstybės teikiamomis socialinėmis garantijomis, darbo rinkos struktūriniais pakitimais ir panašiai, vadinasi, būti aktyviu, sąmoningu, savarankišku žmogumi vieningoje darbo rinkoje“.

Dažna problema susiduria ne tik su socialinėmis ar žmogiškųjų išteklių panaudojimo problemomis, o ir su ekonominiais ir finansiniais faktoriais. Socialinės problemos dažniausiai nėra sprendžiamos arba sprendžiamos neefektyviai būtent dėl mažos finansinės paramos ar jos nebuvimo. Pagrindinės problemos yra neaprupinimas specialiosiomis priemonėmis ar panašia įranga, kas žmogui, turinčiam specialių poreikių, suteiktų mobilumo. Visos šitos kliūtys iššaukia pačių neįgaliųjų priešišką nusistatymą ne tik visuomenės atžvilgiu, bet ir tam tikrais klausimais. Savaimė suprantama, kad vien finansiniai ištekliai padėties nepataisys. Dažnas visuomenėje reiškiny yra abejingumas bei kitokios neigiamos moralinės savybės, kurios yra demonstruojamos neįgaliųjų atžvilgiu, o tai dar labiau pažeidžia ir taip labiausiai pažeidžiamą visuomenės dalį. Tai lyg užburtas ratas, kuris labai mažai keičiasi dėl įvairių priežasčių. Tačiau susidariusią rutiną padėtų „išjudinti“ projektinė veikla, kuri neįgaliesiems suteikia dideles galimybes užsiimti mėgstama veikla, tobulėti ir integruotis į visuomenę.

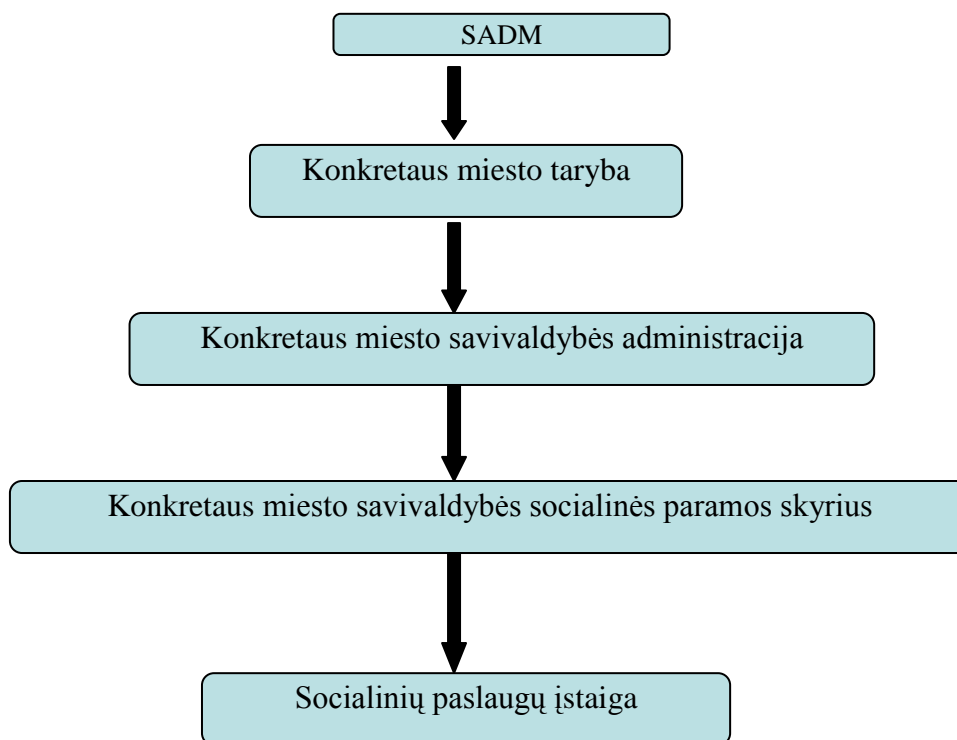
Lietuvoje dabar proto negalės žmonėms išlieka papildomų profesinės reabilitacijos paslaugų stoka, nesugebėjimas užtikrinti profesinio mokymo ar perkvalifikavimo. Pastarosios paslaugos organizuojamos bei teikiamos darbo biržos mokymo tarnybose ar specialiose profesinio rengimo įstaigose, o proto negalios žmonėms kol kas lieka neprieinamos. Proto negalios žmonių užimtumas, jo didinimas yra kompleksinė problema. Didinant neįgaliųjų užimtumą, reikėtų lygiagrečiai realizuoti priemones, kurios įtakotų tiek proto neįgaliųjų darbo jėgos pasiūlą, tiek ir jų paklausą.

Profesijos pasirinkimas kiekvienam žmogui svarbus gyvenimo etapas. Nuo įgyto išsilavinimo dažnai priklauso žmogaus gyvenimo būdas, gyvenimo kokybė. Pastaruoju metu aukštųjų mokyklų vykdomuose konkursuose galimoms studijų vietoms užimti pareiškia norą dalyvauti daug studentų. Neįgalieji taip pat nori įgyti išsilavinimą ir tą norą reikia skatinti.

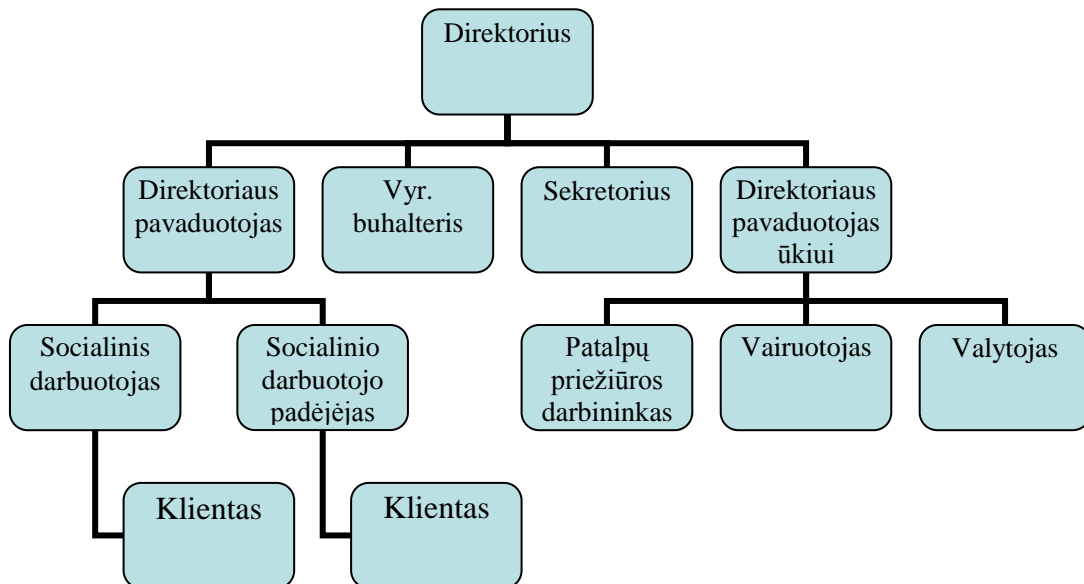
Dažniausiai jiems tai padaryti yra daug sunkiau. Neįgaliems žmonėms svarbiausia įgyti profesiją, kad galėtų dirbti bei gauti pajamas. Tačiau kai kurie neįgalieji vis dažniau pasiryžta siekti ir aukštojo mokslo aukštosiose universitetinėse ar neuniversitetinėse mokyklose.

Sunkią proto negalią turintiems žmonėms yra įkurta nemažai socialinių įstaigų, vadinamų dienos centrais. Čia neįgalieji gali praleisti visą dieną ir užsiimti mėgstama veikla, o neįgaliųjų tėvai ar globėjai turi galimybę dirbti ir nesibaiminti dėl savo vaiko saugumo. Yra keletas dienos centrų, kur, esant reikalui, tėvai gali palikti vaiką kelioms paroms. Tokie dienos centrai ypač reikalingi ir naudingi neįgaliesiems. Dirba kvalifikuoti specialistai: specialieji pedagogai, socialiniai pedagogai, socialiniai darbuotojai, psichologai.

Socialines įstaigas finansuoja konkretaus miesto ar rajono savivaldybės. Taigi galima pateikti tokios socialinės įstaigos proto negalios žmonėms išorinio ir vidinio pavaldumo schemas (žr. 1 pav. ir 2 pav.):



1 pav. Socialinių įstaigų išorinio pavaldumo schema (Prieiga per internetą: <http://www.pjdc.lt/darbuotojai-s-20.html>).



2 pav. **Socialinių įstaigų vidinio pavaldumo schema** (Prieiga per internetą: <http://www.pjdc.lt/darbuotojai-s-20.html>).

Analizuojant konkrečios įstaigos pavaldumo schemą, nesunku nustatyti darbo organizavimo, atsakomybių ir atskaitomybių ypatumus. Aiškiai matomi darbuotojai, tiesiogiai ir netiesiogiai dirbantys su klientu. Tik išskyla klausimas, kokia kryptimi vyksta neįgaliųjų veiklos organizavimas: iš viršaus į apačią ar iš apačios į viršų. Kiek viršutinė grandis atsižvelgia ir supranta neįgaliųjų poreikius? Kiek dažnai Ministerijos atstovai atvyksta į įstaigas ir kalbina tiesiogiai su klientu dirbantį darbuotoją tam, kad numatytų tinkamą strategiją, tam, kad įstatyminė bazė keistųsi tinkama kryptimi? Mano darbo praktikos metu – nė karto. Nesu girdėjusi ir iš kitų įstaigų kolegų. Mes kalbame apie visuomenės požiūrį, visuomenės nuomonę, bet kartais verta atsigręžti ir į tarnautojus, priimančius sprendimus, lemiančius neįgaliųjų veiklą, integraciją ir poreikius. Kiek toli šie žmonės nuo paties neįgaliojo ir kiek dažnai jie praktiškai rūpinasi neįgaliųjų poreikiais? Teorinis supratimas ir žinios dažniausiai nėra geriausias indikatorius, parodantis optimaliausius neįgaliųjų integracijos, socializacijos ir lygių galimybių užtikrinimo būdus.

Lietuvoje sistema, kaip rūpintis neįgaliųjų poreikiais, yra sudaryta ir tai aiškiai matosi ne tik kiekvienoje įstaigoje, bet ir šalies socialiniame gyvenime. Problemos ir išskylančios kliūtys prasideda tada, kai pastebime, jog sistema veikia neefektyviai. Daug kalbama apie lygias teises ir poreikių tenkinimą, bet norint tai įgyvendinti, kai neskiriamas pakankamas finansavimas, yra sudėtinga. Todėl reikia skatinti bet kokią iniciatyvą, kad realiai būtų priartėta prie deklaruojamų tikslų.

2.1 Veiklos, žmonėms su proto negalia, kokybės užtikrinimas įstaigose

Kiekvienas darbas reglamentuojamas teisiniais aktais: darbo kodeksu, įstaigos nuostatais, socialinių paslaugų įstatymu ir t.t. Visi šie teisės aktai reglamentuoja lankytojų skaičių įstaigoje, darbuotojų etatus, pareigybes. Kiekviena organizacija stengiasi užtikrinti savo veiklos aukštą kokybę, todėl kiekvienais metais yra atliekami tam tikri tyrimai, vertinimai, kurie parodo įstaigos būklę, pasiektus rezultatus ir suteikia galimybę tobulėti.

Veiklos kokybę socialinėje įstaigoje užtikrina darni sąveika tarp tokių komponentų, kaip klientas, personalas, veikla, finansai, raštvedyba, transporto paslaugos, savivalda, atvirumas bendruomenei, globos poreikio vertinimas, darbo su šeima vertinimas, naujovės/kaita, projektinė veikla, darbo sauga, metodinė veikla, auditas, bendradarbiavimas, įstaigos kultūra, valdymas, pavojų ir kliūčių vertinimas. Visi komponentai yra svarbūs ir papildantys vienas kitą.

Apžvelkime šiuos komponentus plačiau:

Klientas – bene pats svarbiausias komponentas įstaigoje. Dėl kliento atliekamas darbas ir stengiamasi suteikti jam reikalingas paslaugas. Kiekvienais metais įstaigos darbo kokybės labai vertina klientų pasiskirstymą pagal lytį, negalią, poreikius, amžių. Taip pat vertina klientų kaitą: naujokų priėmimą į įstaigą ir šalinimą iš jos. Atsižvelgiama į tai, kokią negalią turi klientai, pagal tai planuojamos veiklos. Skaičiuojamas veiklos efektyvumas: t.y., įstaigos apkrovimas - ar įstaiga dirba maksimaliai, ar nėra tik sąrašinių klientų, kurie nelanko įstaigos. Nagrinėjamos ir tobulinamos individualios programos, atsižvelgiant į klientų pasiekimus.

Įstaigos personalas stengiasi gerai ir kokybiškai atlikti savo darbą, susijusį su klientų poreikių tenkinimu. Dėl to yra skaičiuojami darbuotojų laiko sąnaudų normatyvai, peržiūrimos pareigybės, etatų skaičius. Darbuotojai dažniausia tiesiogiai kontaktuoja su klientu, todėl svarbu kokybiškai atlikti darbą, o tam reikalingas išsilavinimas ir aukšta kvalifikacija. Atsižvelgiama ir į kadru kaitą, kaip dažnai ji vyksta, kodėl vyksta ir kaip vyksta.

Kitas svarbus komponentas – veiklos. Kiekviena įstaiga vykdo vienokią ar kitokią veiklą, kuri turi atitikti ir patenkinti kliento poreikius. Veiklų reorganizavimas kliento naudai turi didelį efektyvumą darbo kokybei. Todėl būtina įvertinti veiklų rezultatus klientų atžvilgiu. Ir jei viena ar kita veikla neatitinka kliento poreikių tenkinimo, būtina jas reorganizuoti arba visai panaikinti ir ieškoti kitų variantų, labiau atitinkančių, kliento poreikių tenkinimą.

Bene vienas iš svarbiausių komponentų yra finansai. Labai svarbu išsiaiškinti lėšų paskirstymą pagal poreikį, kiek ir kam, kokių išlaidų buvo, kokie pajamų šaltiniai, kokia kitų metų materialinė bazė, kaip našiai paskirstyti išlaidas ateičiai. Nuo to priklauso kitų metų įstaigos veiklos kokybės organizavimas.

Vienas iš organizacinių etapų – raštvedyba. Čia apžvelgiama, kiek ir kur įvairių raštų išsiųsta ir gauta. Kiek gauta ir patenkinta prašymų.

Dauguma socialinių įstaigų turi savo transportą, kuris reikalingas žmonėms su proto negalia. Ne visos šeimos turi galimybę atvežti savo vaiką, todėl ši paslauga jiems yra labai svarbi ir be jos kai kurie neįgalieji negalėtų lankyti įstaigos. Todėl įvertinamas ir transporto paslaugos organizavimas: ar visų klientų poreikiai buvo patenkinti, ar kokybiškai paslauga atlikta, kiek, kur ir kodėl buvo važiuojama.

Įstaigoje svarbų vaidmenį atlieka taryba. Tai žmonės, dirbantys toje pačioje darbovietėje ir įtakojantys bendruosius sprendimus, susijusius su įstaigos veiklos kokybės gerinimu. Taip pat vertinama darbuotojų susirinkimų kokybė, išspręstų ar neišspręstų problemų skaičius ir metodinių susitikimų nauda. Tuo remiantis, galima nuspręsti, ar taryba išsprendė esminius, svarbius klausimus. Nustačius nekokybiškus sprendimus, taryba gali būti renkama iš naujo slaptu balsavimu.

Atvirumas bendruomenei – dar vienas komponentas, užtikrinantis veiklos kokybę. Apžvelgiama, kiek ir kokių renginių buvo suorganizuota, kiek straipsnių ar reportažų buvo pateikta į spaudą, televiziją. Manoma, kad socialinės įstaigos privalo kuo daugiau viešinti informaciją, susijusią su neįgaliųjų veikla, kad visuomenė keistų savo nuomonę apie neįgalųjį. Ypatingai svarbu parodyti neįgaliųjų saviraiškos rezultatus, kas labai matoma, vykdant projektinę veiklą, o tai gali pakeisti visuomenės nuomonę ir atverti didesnes galimybes tobulėti ateityje.

Ne visiems žmonėms su negalia reikia vienodos pagalbos, todėl svarbu įvertinti kliento poreikius, kas ir yra daroma socialinėse įstaigose. Nustačius poreikius, galima teikti kokybiškas paslaugas. Tačiau ne visada kliento norai atitinka įstaigos galimybes. Tokiu atveju siūloma kita išeitis, surasti kitą įstaigą, kuri atitiks kliento reikalavimus.

Socialinės įstaigos dirba ne tik su savo klientais, bet ir su šeima. Į nuostatus įtrauktas glaudus bendradarbiavimas su šeima. Tai gerina ne tik tarpusavio santykius, bet ir kelia įstaigos prestižą. Vertinama, kiek šeima yra įtraukta į kliento poreikių tenkinimą, kiek specialistas lankėsi šeimoje, kiek šeima lankėsi įstaigoje, kokie santykiai tarp kliento, šeimos ir įstaigos. Įvertinus šalinamos kliūtys, trukdžiusios visavertį bendravimą su šeima ir numatomi inovatoriški būdai ateityje palaikyti glaudų ryšį su klientui artima aplinka.

Šiuolaikinė visuomenė vis labiau įsitraukia ir pripažįsta naujoves. Kaip ir visuomenėje, taip ir organizacijose vyksta įvairi kaita, priimant vis daugiau naujovių veiklos kokybės gerinimui. Įstaigoje labai svarbu stebėti ir vertinti naujoves – kaitą. Siekiant naujovių, tikimasi geresnių rezultatų, keliama darbuotojų kvalifikacija, gerėja veiklų kokybė ir klientų poreikių tenkinimas.

Dar vienas svarbus komponentas – projektinis darbas. Būtina apžvelgti, kiek lėšų pritraukė projektai, kiek atvėrė galimybių naujoms veikloms ir kokių rezultatų pasiekta. Projektai atveria puikias galimybes gauti papildomų lėšų įstaigai, kas ypatingai svarbu šiuo laikotarpiu, kai socialinės įstaigos gauna mažai lėšų iš savivaldybės. Inovacijos taip pat dažniausiai ateina su projektais, o tai gerina ir kelia darbo kokybę organizacijoje. Projekto metu neįgalieji save gali išreikšti nevaržomai ir keisti visuomenės požiūrį.

Kiekvienoje įstaigoje svarbų vaidmenį atlieka darbuotojų ir klientų saugos ir sveikatos gerinimo priemonės. Tai yra darbų sauga, priešgaisrinė apsauga, darbuotojų ir klientų sveikatos tikrinimas. Ši komponentą svarbu įvertinti, kaip ir visus kitus, ir nuolat sekti jo būklę, kad neiškiltų grėsmė personalo ar kliento saugumui.

Pažangios, inovatyviai dirbančios socialinės įstaigos gali tapti metodiniais centrais ir skleisti savo patirtį kitoms socialinėms įstaigoms. Tai suteikia galimybę gerinti organizacijos veiklos kokybę. Būtina įvertinti, jei įstaiga paskelbta metodiniu centru, kiek seminarų, konferencijų ar susitikimų buvo suorganizuota, kokios organizacijos dalyvavo, kokie pasiekti rezultatai, kaip klausytojų įvertinti seminarai, kokių seminarų daugiausia pageidaujama kitais metais. Šį vertinimą atlieka įstaigos vadovo paskirtas atsakingas asmuo.

Vienas iš svarbiausių veiklos efektyvumo komponentų yra jos vertinimai. Vidaus ir išorės audito taikymas padeda institucijoms tobulinti savo veiklą. Vidaus auditu pati įstaiga įsivertina savo darbo kokybę anketų, apklausų, dokumentų analizės pagalba. Toks vertinimas turėtų būti atliekamas bent vieną kartą per metus, norint išsiaiškinti įstaigos veiklos kokybę kliento poreikių tenkinimo atžvilgiu. Išorės auditą atlieka ekspertai iš šalies: nustatomi veiklos kokybės trūkumai ir pateikiami siūlymai, kaip gerinti įstaigos veiklos kokybę.

Socialinėse įstaigose svarbus bendravimas ir bendradarbiavimas su kitomis to paties tipo įstaigomis. Inovacijų perėmimas ir pritaikymas pagal klientų poreikius – veiklų kokybės gerinimo garantas.

Įstaiga negalės kokybiškai vykdyti savo funkcijų, jei kultūra ir įvaizdis bus nepatenkinami. Todėl svarbu apžvelgti ir gerinti įstaigos klientų ir darbuotojų tarpusavio santykius, darbo aplinką.

Vadovas – svarbus asmuo, darantis didelę įtaką veiklos kokybei. Todėl svarbi jo profesinė kompetencija: sugebėjimas vadovauti, kontroliuoti, sutelkti komandas, priimti tikslingus sprendimus, reprezentuoti įstaigą, mokėti priimti ir įgyvendinti naujoves. Tik inovatyvus valdymas ir sugebėjimas gerai atlikti vadovavimo funkciją atveria galimybes organizacijai tobulėti.

Pavojų ir kliūčių vertinimas - dar vienas neatsiejamas komponentas, siekiant veiklos kokybės. Būtina numatyti strategijas, kaip apeiti ir išspręsti įvairias problemas. Tai dažniausia

yra vadovo kompetencijoje, todėl, kaip jau buvo minėta, svarbus sugebėjimas gerai atlikti vadovavimo funkciją ir užkirsti kelią arba numatyti būdus problemoms ir kliūtims spręsti.

Visi paminėti komponentai yra glaudžiai susiję tarpusavyje ir visi vienodai yra svarbūs. Organizacijoms darbo kokybės gerinimui svarbu įvertinti išorinius faktorius, tokius, kaip nacionaliniai socialinės politikos faktoriai ir vidinės aplinkos faktorius, tokius, kaip personalas ir klientai. Visa tai įvertinus, ieškoma būdų, kaip gerinti darbo kokybę.

Veiklos organizavime labai svarbus etapas yra planavimas. Kiekviena įstaiga turi turėti viziją, misiją, strateginius tikslus, operatyvius tikslus ir strateginius prioritetus, savo planavime turi vykdyti situacijos analizę, vertinimą ir numatyti perspektyvą. Tai sistemingas, apimantis visus lygmenis informacijos kaupimas, siekiant nustatyti veiklos efektyvumo kokybės tobulintinas sritis.

2.2 Vadovavimas ir kontrolė

Vadovavimas ir kontrolė yra įstaigos vadybos funkcijų dalis. Vadovavimas - įstaigos strategijos ir taktikos numatymas, planavimas, visų padalinių darbo organizavimas, darbuotojų skatinimas, problemų ir konfliktų sprendimas.

Vadovavimas didžiąja dalimi priklauso nuo vadovo asmeninių savybių ir profesinių kompetencijų, vadovavimo stiliaus, gebėjimo būti lyderiu ir matyti perspektyvą, gebėti valdyti situaciją, priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę. Jei įstaigoje yra daugiau nei vienas vadovas, didelę reikšmę turi vadovų komandinis darbas, pasiskirstymas vaidmenimis ir atsakomybėmis.

Vadovavimo stilius ir kokybę priklauso ir nuo įstaigos kolektyvo. Kiek vadovas ir darbuotojai geba dirbti komandoje, kaip supranta užduotis ir perspektyvą, ar yra bendras tikslas, bendri prioritetai ir vertybės. Svarbu, kad vadovas ir kolektyvas mokėtų suderinti veiksmus ir požiūrius, ypač vykstant permainoms, taikant inovacijas. Vadovas šiuo atveju yra lyderis, formuojantis darnų kolektyvą ir gerą mikroklimatą.

Vadovavimo kokybė labai priklauso nuo vadovo gebėjimo išreikšti ir apginti įstaigos idėją, interesus ir vertybes. Vadovas privalo turėti tvirtą savo veiksmų pagrindą. Svarbu, kad vadovas nebūtų linkęs priimti spontaniškų, vienadienių, emocijomis grįstų sprendimų. Vadovavimo kokybei taip pat svarbu, kad vadovas turėtų moralines nuostatas ir laikytųsi pažadų bei terminų.

Manychiau, kad šie pagrindiniai principai yra sėkmingos įstaigos vadybos pagrindas:

1. Komandinis darbas - visi siekia geresnių rezultatų ir geresnės kokybės.
2. Bendros koncepcijos kūrimas - visi žino įstaigos tikslus, prioritetus ir jų siekia.

3. Nepaliaujamas mokymasis, tobulėjimas ir inovacijos - gebėjimas būti lyderiu, mokėti prisitaikyti prie pokyčių ir spartaus tobulėjimo.
4. Vertinimas - kiekvienas įvertina savo darbą ir savo darbo rezultatus, daro išvadas, tobulina tobulintinas sritis: fiksuojama įstaigos padėtis, priimami išpareigojimai ir sekamas jų vykdymas, aiškinantis sėkmės ir nesėkmės veiksnius.
5. Problemų identifikavimas ir sprendimas – atliekama analizė, ką ir kaip reikia gerinti.
6. Darbuotojų darbo kokybės užtikrinimas - asmeninės atsakomybės nustatymas, statistinių metodų naudojimas ir kt. Darbuotojų pripažinimas ir skatinimas. Vertingos idėjos ir darbas turi būti branginami.
7. Aktyvus valdymas - reikia ne reaguoti į gautą rezultatą, bet norimo rezultato aktyviai siekti, sukurti deramą sistemą.
8. Ryšiai - bendravimas su panašaus tipo įstaigomis, miesto bendruomene, informacijos apie įstaigą sklaida.

Bet koks efektyvus darbas yra pagrįstas geru vadovavimu ir kontrole. Turi būti sudaryta sistema taip, kad visi jaustų atsakomybę dėl gauto galutinio rezultato ir į tai žiūrėtų atsakingai. Jei sistemoje bent viena grandis veikia blogai ar ne taip, kaip tikimasi, tai nukenčia visa aplinka.

Teikiant socialines paslaugas, ši sritis turėtų būti itin gerai veikianti. Ne tik todėl, kad tai paslaugų teikimas, bet dėl to, kad paslaugos yra teikiamos neįgaliems žmonėms. Netinkamas pasirūpinimas ar neatsakingai padarytas darbas tiesiogiai atsiliepia žmogui, kuris turi ją gauti.

Tačiau tenka susidurti ir su neatsakingais vadovais, kuriems nėra svarbu grįžtamasis ryšys, atlikus darbuotojui pavestus darbus. Tokios įstaigos dirba, tačiau neefektyviai. Pirmiausiai todėl, kad darbuotojas negauna moralinio pasitenkinimo, jis nėra motyvuotas atsakingai ir gerai dirbti, suteikiant ne tik elementariąją pagalbą, bet ir bendravimą. Tokiose situacijose dažnai yra perdegimo sindromas, kai paslaugos teikėjui yra nesvarbi teikiamos paslaugos kokybė, nes nejaučia už tai atsakomybės.

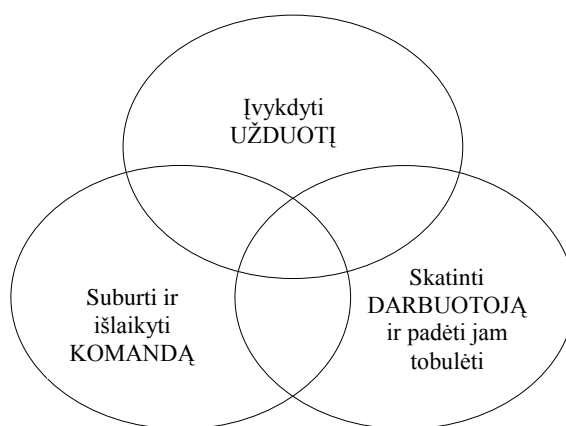
Efektyvus darbas turi būti skatinamas, darbuotojai ir vadovai nuolat motyvuojami, norint pasiekti tikrą neįgaliųjų integraciją į visuomenę ir lygiavertį bendravimą tarpusavyje.

Kaip teigia T. J. Sergiovanni (2005), vadovavimo sėkmė labai priklauso nuo vadovo kompetencijos. Jei vadovas kelia labai aukštus reikalavimus, jo kompetencija taip pat turi būti aukšta, kitaip pavaldiniai nežiūrės į vadovą kaip į autoritetą.

Kiekvienas vadovas turėtų suprasti, kas skatina darbuotojus dirbti efektyviai. S. Seliukienės ir G. Šaparnio (2008) teigimu, neužtenka dirbančiuosius aktyvinti vien piniginiiais atlygiais. Labai svarbu ir ne finansinis skatinimas. Darbuotojų skatinimas, nukreipimas reikiama linkme, įtaka, siekiant, kad jie atliktų užduotis – gero vadovavimo pavyzdys.

Įstaigoje didelę įtaką turi kolektyvo tarpusavio santykiai. Vadovas galaudžiai susijęs su jam dirbančiais žmonėmis, todėl jis turi vadovauti ir kontroliuoti taip, kad įtikintų kitus telktis ir kartu siekti rezultatų, kurie efektyvintų įstaigos darbą ir teiktų vis geresnes paslaugas klientams.

Svarbiausius vadovavimo principus, kuriais grindžiama Džono Adairo teorija, atskleidžia trijų apskritimų schema (3 pav.), kurioje įrašyti pagrindiniai teorijos elementai: užduotis, komanda, darbuotojas. Norint būti geru vadovu, būtina vadovautis šiais trimis principais ir nuolat galvoti apie užduotį, komandą ir darbuotoją. Tikslas – sukurti kokybiškas paslaugas. Siekiant šio tikslo, kiekvienas vadovas turi laikytis trijų, tarpusavyje susijusių taisyklių: suburti ir išlaikyti komandą, skatinti darbuotoją ir padėti jam tobulėti, įvykdyti užduotį (J. Adair, 2002, p. 46).



3 pav. Džono Adairo teoriją iliustruojanti trijų apskritimų schema

Vadovui būtina gebėti nurodyti veiklos kryptį, ypač pokyčių laikotarpiu. Įkvėpti ir motyvuoti žmones, kad jie noriai dirbtų, kurtų ir palaikytų bendradarbiavimo dvasią kolektyve, rodytų pavyzdį, įneštų asmeninį indėlį (J. Adair, 2002, p. 47).

Tačiau ne visi vadovai turi visas šias išvardintas savybes. Vieni nesugeba priimti naujovių, kiti nemoka motyvuoti, tretieji neturi galimybės parodyti gero pavyzdžio. Tokie vadovai neturi ir autoriteto savo įstaigoje.

Gerą vadovą turi turėti lyderio savybių, tai būtina kokybiškam įstaigos valdymui. Esmė, kad neužtenka sugebėjimo motyvuoti žmones darbui ar nurodyti kryptį, kuria linkme geriau eiti, kad pasiektum geresnių rezultatų. Svarbu kiekviename darbo etape dalyvauti ir leisti kolektyvui

pajusti kontrolę iš vadovo pusės. Taip labiau skatinami žmonės pasistengti ir atlikti darbą kuo kokybiškiau.

Kontrolė yra viena iš sudedamųjų vadovavimo dalių. Kontrolė turi būti visapusiška ir apimti proceso, rezultatų, elgsenos, planavimo, resursų sritis. Kontrolė yra reikalinga, nes jos pagalba gaunama informacija, tobulinamas darbo organizavimo procesas.

Kontrolė – procesas, kurio metu nustatoma, kiek atliktoji veikla atitiko lauktus rezultatus, ir, esant reikalui, atliekami koreguojamieji veiksmai (R. Želvys, 2003, p. 97). Šiuo procesu nesunku nustatyti, kiek buvo veiksmingi ir tikslūs vadovo, planavimo, organizavimo bei vadovavimo veiksmai.

Paprastai išskiriami keturi esminiai kontrolės proceso etapai (R. Želvys, 2003, p. 97):

- Kriterijų ir metodų veiklos kokybei įvertinti kūrimas;
- Veiklos kokybės vertinimas;
- Nustatymas, ar veiklos kokybė atitinka kriterijus;
- Koreguojamieji veiksmai.

Tačiau jaučiant per didelę kontrolę iš vadovo pusės, daugelį darbuotojų priverčia tam pasipriešinti arba pajusti baimę. Tai parodo vadovo nekompetenciją vadovavimo srityje. Norint pelnyti pagarbą iš darbuotojų pusės reikia ją užsitarnauti, o tai reikalauja labai stiprių charakterio savybių. Todėl vadovu dažniausia jau gimstama ir tai matoma nuo mažų dienų – darželyje, mokykloje ir t.t., kai pasireiškia lyderiavimo ir noro visur dalyvauti savybė.

Kaip teigia R. Želvys (2003), viena iš priežasčių, kodėl reikalinga kontrolė, kad net patys geriausi planai gali keistis nuo nenumatytų aplinkybių. Todėl kontrolė padeda sekti ir nustatyti šių pokyčių įtaką organizacijai. Nekokybiški vadovo veiksmai vadovavimo ir kontrolės atžvilgiu gali pabloginti įstaigos paslaugų kokybę.

Vadovo vaidmuo bet kurioje organizacijoje yra labai svarbus. Jis - viso kolektyvo autoritetas. Kartais tik nuo jo sugebėjimo suvaldyti įvairias situacijas priklauso darbo ir paslaugų kokybė. Tačiau vardan kokybiškų paslaugų turi būti motyvuota visa organizacijos bendruomenė.

3. PROJEKTO SAMPRATA, PROJEKTINĖS VEIKLOS TIPAI

Kaip ir daugelyje kitų sričių, taip ir projektų vadyboje nėra vieningo projekto apibrėžimo. Projektas gali būti apibrėžtas kaip veikla, turinti atitinkamas reikšmes ir tam tikrą veikimo laisvę. Žodis „projektas“ yra kilęs iš lotyniško žodžio „iacere“, kas reiškia „mesti“. Sąvoka „Proiacare“ reiškia „mesti“ arba „stumti į priekį“. Dabartiniu metu šiai sąvokai galbūt labiau tiktų prancūziškas veiksmažodis „projeter“ arba angliškas veiksmažodis „to Project“, kurie reiškia „projektavimą“, t.y., kažkokios veiklos kūrimą.

Literatūroje galima sutikti ne vieną projekto apibrėžimą. Projektas – tai laikina veikla, orientuota sukurti unikalų produktą ar paslaugą, (prieiga per internetą: <http://lt.wikipedia.org/wiki/Projektas>). „Laikina“ reiškia, jog projektui nustatomi tikslūs pradžios ir pabaigos momentai. „Unikalumas“ rodo projekto rezultato (produkto ar paslaugos) naujumą, kuris bus naudingas kuriam nors konkrečiam klientui ar grupei projektu suinteresuotų asmenų. Produktas gali būti unikalus net tuo atveju, jei tai, kas daroma dabar, jau buvo atlikta daug kartų prieš tai, tačiau skiriasi projekto savininkas, dizainas, vieta, kontraktai ir t.t. (prieiga per internetą: <http://lt.wikipedia.org/wiki/Projektas>).

Kaip teigia K. Ališauskas, Ž. Kazlauskienė (2005), projektas – dokumentas, keičiantis mūsų gyvenimą ir aplinką.

Pasak A. Vasiliausko, projektas – toks darbas, atliekamas, siekiant sukurti pageidaujamą paslaugą, tikintis, kad ji pasieks numatytą veiklos tikslą, kuri suteiktų naudą organizacijai.

Taigi galima teigti, kad projektas – tai bet kokia užduotis, turinti apibrėžtus darbo pradžios ir užduoties įvykdymo terminus bei reikalaujanti vieno ar kelių resursų panaudojimo kiekviename iš tarpusavyje susijusių veiksmų, kurie turi būti užbaigti tam, kad būtų pasiektas pagrindinis tikslas, dėl kurio ši užduotis (projektas) buvo inicijuota. Apibendrinant galima pasakyti, kad plačiąja prasme projektas – tai iš anksto gerai parengtas ir suplanuotas objekto ar sistemos sukūrimas ar jų pakeitimas.

Žodynuose (Tarptautinių žodžių žodynas, 2003., p.287) pateikiami keli projekto sąvokos apibrėžimai: projektas (lot. projektus – „mestas į priekį“) gali būti suprantamas kaip:

- iš anksto numatytas ir parengtas veikimo planas;
- sudarytas konkretus konkreto daikto ar veiksmo planas;
- iš anksto parengtas dokumentas, kuriuo numatytą objektą galima pastatyti, suremontuoti, patobulinti;
- parengiamasis kokio nors dokumento tekstas;
- užduoties principinio ir galutinio sprendimo dokumentinis planas.

Projekto sąvoka vadybos teorijoje ir praktikoje apibūdinama įvairiai (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, 2005, p. 9):

- kaip laikina veikla, kurią griežtai riboja tikslūs pradžios ir pabaigos momentai;
- kaip susitarimas, turintis tam tikrą tikslą;
- kaip dokumentas, finansiškai, techniškai ir socialiai pagrindžiantis ateities tikslus;
- kaip sistema, apimanti iškeltus tikslus, kuriems įgyvendinti kuriami objektai, vykdomi procesai, nustatomi būtini ištekliai, numatomi valdymo sprendimai ir priemonės jiems įgyvendinti.

Taigi projektas daugeliu atveju apibūdinamas kaip laikina veikla, turinti planą, tikslus ir siekianti numatyto rezultato, kuris atitiktų objekto poreikius.

Veikla, skirta produkto projektui rengti, vadinama projektavimu. Šiuo požiūriu projektavimas – tai speciali technologija, apimanti konstruktyvią kūrybinę veiklą, kurios esmė – problemų ir jų priežasčių analizė, tikslų ir uždavinių, apibūdinančių pageidaujamą objekto būseną, numatymas, būdų ir priemonių išskeltiems tikslams pasiekti parinkimas, pageidaujamo rezultato vaizdo ir jo kokybės kriterijų apibrėžimas (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, 2005, p. 10).

V. Zuzevičiūtė ir V. Žvinienė (2007, p. 15) teigia, kad: „projektas nėra šiuolaikinio pasaulio realija. Istorijoje galime rasti daugybę pavyzdžių, kai tam tikri, ypač meno kūriniai, buvo sukurti kaip tik projektiniu būdu. Net piramidžių statybą galime laikyti projekto pavyzdžiu, jeigu analizuosime išteklių / laiko / kokybės atžvilgiu“

Šiandien projektas suprantamas kaip kryptinga, aiškias išteklių ir laiko ribas bei kokybės reikalavimus turinti veikla. Tačiau projektas neįmanomas be žmogaus, kuris jį inicijuoja ir koordinuoja veiklą. Tai projekto vadovas – už projekto įgyvendinimą atsakingas žmogus, vadovaujantis projekto komandai ir koordinuojantis visų jo dalyvių veiksmus, parenkantis metodus, kurie padeda priimti pagrįstus sprendimus viso projekto gyvavimo ciklo metu, mokantis naudoti projekto valdymo techniką ir instrumentariją, besiremiantis šiuolaikinėmis mokslo ir technikos bei ekonomikos žiniomis, projektų valdymo teorija ir metodologija (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, 2005, p. 72).

Projekte dalyvauja daugybė žmonių: vadovas (koordinatorius), projekto komanda (personalas), projekto dalyviai (klientai), visuomenė (žmonės ne tiesiogiai dalyvaujantys projekte). Žmonių su proto negalia projektinėje veikloje labai svarbu įtraukti kuo didesnę visuomenės dalį, nes būtent dėl to, kad visuomenė keistų nuomone apie neįgaliuosius, ir vykdomi projektai. Kuo daugiau žmonių turės galimybę pamatyti, ką gali neįgalus žmogus nuveikti projekto metu, tuo greičiau ir kardinaliau keisis požiūris į neįgaliuosius.

Projektai gali būti įvairūs – jie gali skirtis savo svarbumu, dydžiu, naujumu, turiniu, trukme, dalyviais, sudėtingumu ir kitais dalykais. Todėl iškyla būtinybė juos klasifikuoti. Nėra

vienos klasifikavimo sistemos, net siūloma naudoti skirtingus klasifikavimo kriterijus. Priklausomai nuo to, kaip aiškiai apibrėžti projekto tikslai ir kaip aiškiai nustatyti metodai jiems pasiekti, gali būti išskirtos šios projektų grupės (Neverauskas ir kt., 2005, p. 20):

- inžineriniai projektai;
- produkto (paslaugos) kūrimo projektai;
- tyrimų bei organizacinių transformacijų projektai.

Projektus galima klasifikuoti pagal problemų turinį, nusakantį projekto aktualumą ir jų sprendimo naujumą, todėl projektai skirstomi į tipinius ir unikalius (Neverauskas ir kt., 2005, p. 19):

- Tipiniai projektai gali būti atkuriami skirtingose situacijose, juos pakoregavus pagal vietos sąlygas;
- Unikalūs projektai negali būti tiražuojami, nes jų situacijos nesikartoja, neįmanoma sukurti kitos panašios projektavimo srities.

Projektus siūloma skirstyti į klases, tipus ir rūšis. Projekto klasė nustatoma pagal projekto sudėtį ir jo veiklos srities struktūrą (Neverauskas ir kt., 2005, p. 11):

- Monoprojektai – tai atskiri nepriklausomi, skirtingo tipo ir dydžio projektai;
- Multiprojektai – tai projektų kompleksas ar programa, susidedanti iš tarpusavyje susijusių monoprojektų.
- Megaprojektai – tikslinės regionų vystymo programos, apimančios mono ir multiprojektų.

J. R. Turner (1993) išskiria šiuos projektų tipus:

- Inžineriniai projektai;
- Produkto kūrimo projektai;
- Sistemų kūrimo projektai;
- Tyrimų ir plėtros bei organizacinių pokyčių projektai;

Šiuos projektų tipus autorė klasifikuoja pagal dvi dimensijas: kaip aiškiai yra apibrėžti projekto tikslai ir kaip aiškiai nustatyti metodai tikslams pasiekti.

Projekto tipą lemia pagrindinė veiklos sritis, kurioje jis įgyvendinamas (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, 2005, p. 34):

- Socialiniai projektai. Šie projektai yra susiję su socialinės aprūpinimo sistemos reformomis, sveikatos apsaugos, socialine apsauga socialiai remtiniais visuomenės sluoksniais, gamtos ir socialinių padarinių likvidavimu.
- Ekonominiai projektai. Tai projektai, į kurių grupę įeina įmonės privatizacijos projektai, audito sistemos sudarymo projektai, naujos mokesčių sistemos įvedimo/įgyvendinimo projektai.

- Organizaciniai projektai. Šie projektai yra susiję su įmonės reforma, naujos valdymo sistemos koncepcijomis realizavimu ir t.t.
- Techniniai – inžineriniai projektai. Į šių projektų grupę patenka projektai, susiję su statyba, rekonstrukcijomis, bandymais, tyrimais ir panašiai.
- Mišrieji projektai. Mišriuose projektuose pasireiškia keleto projektų tipų savybės, kurios gali būti būdingos tiek ekonominiams, tiek socialiniams projektams.

Šiame darbe nagrinėjamas Socialinių projektų efektyvumas įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis. Šie projektai suteikia galimybę žmonėms su negalia, nebijant pašaipų ir žmonių netolerancijos, reikštis savo erdvėje, kurioje jie jaučiasi laisvi ir nediskriminuojami. Socialiniuose projektuose vykdoma aktyvi veikla, susijusi su neįgaliųjų aktyviu dalyvavimu visuomeninėje veikloje. Šie projektai apima du pagrindinius posistemius: žmogus ir sociumas (aplinka) (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, 2005, p. 34).

Socialiniai projektai skirti socialinėms problemoms spręsti. Socialinė problema – reiškinys, dėl kurio būtina priimti sprendimą, nes jis neigiamai veikia individus ir visuomenę (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, 2005, p. 34).

Socialiniai projektai gali būti skirstomi :

- Vietos projektai – projekcinė veikla vykdoma tame pačiame mieste bendradarbiaujant su vietiniais partneriais arba su partneriais iš to paties regiono.
- Regioniniai projektai – projekcinė veikla vykdoma, bendradarbiaujant su partneriais iš kitų šalies regionų.
- Tarptautiniai projektai – vykdomi Lietuvoje arba kitoje šalyje, bendradarbiaujant su vienu arba keliais partneriais iš užsienio.
- Savanorystės projektai – vykdomi Lietuvoje, priimant į organizaciją savanorį iš kitos šalies arba vykstant savanoriauti iš Lietuvos į kitą šalį.
- Kvalifikacijos kėlimo projektai – vykdomi Lietuvoje, dalyvaujant mokymuose ar seminaruose arba organizuojant mokymus ar seminarus darbuotojams iš Lietuvos ir užsienio šalių ir vykstant į kitą šalį į mokymus ar seminarus, organizuojamus kitų šalių.

Taigi visi šie socialinių projektų tipai reikšmingi ir teikiantys apčiuopiamos naudos tiek neįgaliųjų įstaigoms, tiek neįgaliesiems ir žmonėms, dirbantiems su jais. W. H. Sears (2003) teigimu, projektų vykdymu yra geriau, sparčiau ir pigiau įgyvendinti organizacijos tikslus.

Prieš pradėdant vykdyti projektą labai svarbu yra išsiaiškinti ir numatyti ar jis tikrai ir koku būdu susilauks paramos ir palaikymo ne tik iš materialinės pusės, bet ir iš darbuotojų, vartotojų, visuomenės. Ar projektas tikrai pagerins socialinę situaciją? Reikia gerai apgalvoti ir suplanuoti visą eigą ir įsitikinti, ką galima nuveikti, kad situacija pasikeistų į gerąją pusę ir problema būtų sprendžiama kokybiškai.

Socialinių projektų rezultatų kokybę ir efektyvumą įvertinti dažnai daug sunkiau negu kitų projektų, nes pastarasis sunkiau išmatuojamas standartiniais matavimo vienetais. Todėl socialiniuose projektuose ypač svarbu apibrėžti projekto rezultato charakteristikas, jo kokybės vertinimo kriterijus (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, 2005, p. 37).

Pasak V. Zuzevičiūtės ir V. Žvinienės, projekto kokybė dar gali būti suprantama kaip „specifikacijų atitikimas ir kaip trūkumų, ydų nebuvimas“. Tačiau kokybė suprantama kaip vartotojo reikalavimų tenkinimas. Šiuo atveju socialinių problemų sprendimas.

Į projektinę veiklą įsitraukia aktyvūs žmonės, kurie mokosi teisingai formuluoti idėjas, susipažįsta ir domisi įvairia netradicine veikla, mokosi sistemingai mąstyti ir veikti, realizuoti savo idėjas.

Projektuose galima sutikti įvairių žmonių: tiek unikalių idėjų kūrėjų, tiek pedantiškumą ir tikslumą pabrėžiančių žmonių, bet visi jie – aktyvūs dalyviai.

2.1 Projektinės veiklos įtaka žmonėms su proto negalia

Lietuvoje yra nemažai fondų, kurie finansuoja įvairius veiklos projektus. Jaunimas dabar aktyviai ir noriai dalyvauja projektinėje veikloje. Ji vykdoma ir mokyklose, ir darželiuose, ir universitetuose, ir įvairiose kitose įstaigose. Kai kurie žmonės net nesusimąsto, kad projektinė veikla gali pakeisti kai kurių žmonių gyvenimą į gerąją pusę. Dažnas tikriausiai taip pat nepagalvoja, ar gali vykdyti veiklą ir dalyvauti projektuose žmonės su proto negalia. Šie žmonės taip pat nori įvairių permainų, kartu su įgaliais bendraamžiais džiaugtis savo pasiekimais ir pajavairinti gyvenimą nekasdienine veikla. Dirbant su proto negalios žmonėmis matoma daug naujovių, kurių žmogus, nesusidūręs su negalia, gali net nepastebėti ir nepagalvoti apie tai. Naudingas užimtumas gerina neįgaliųjų emocijų raišką ir socialinius įgūdžius. Projektai šiems žmonėms padeda suprasti daugelio veiksmų prasmę ir socialiai ugdo, skatindami dar didesnę norą užsiimti veikla ir dalyvauti. Proto negalios žmogus nuolat patiria socialinę atskirtį dėl intelekto ir fizinės negalios, tai labai apsunkina jų kasdieninę veiklą ir gyvenimo kokybę. Kasdieniniame gyvenime jiems reikalinga nuolatinė pagalba. Projektuose jie gali pasidžiaugti savarankiškumu, išsakyti savo nuomonę, į kurią bus tikrai atsižvelgta, nes tokie projektai ir yra skiriami žmonėms, kurie nėra visada iš klausomi. Neįgalieji nori mokytis ir tobulėti, susirasti draugų, patirti naujų išpūdžių ir įgyti patirties neįprastoje aplinkoje, mokytis savarankiškumo, būti mažiau priklausomi nuo savo negalios, turėti tokias pat galimybes, kaip ir jų įgalūs bendraamžiai.

Paprastai yra labai žemas neįgaliųjų žmonių savęs vertinimas, kurį lemia ekonominė, politinė ir kultūrinė šalies situacija: jie bijo aplinkinių pašaipos, nepasitiki savimi, yra linkę užsisklęsti,

pabėgti nuo realybės. Visuomenėje jie jaučiasi stigmatizuoti, patiria aplinkinių atmetimą. Buvimas viešumoje, išskirtinių sąlygų sudarymas parodyti savo gebėjimus, bendravimas su kitais neįgaliaisiais gali iš esmės pakelti šių žmonių savivertę, bendravimo įgūdžius ir pagerinti socialinę integraciją.

Fondai, kurie finansuoja projektus, suteikia galimybę daugeliui jaunų žmonių tobulėti ir realizuoti save įvairiose veiklose. Reikia noro ir pastangų, kad pasiektum norimų rezultatų.

Vienas iš fondų, kuris teikia paramą projektams, yra ES programa „Veiklus jaunimas”. Tai Europos Sąjungos programa, skirta visiems 13 - 30 metų žmonėms iš ES valstybių narių, taip pat valstybių, siekiančių narystės (Turkija), EEE šalių (Islandija, Lichtenšteinas, Norvegija). Programoje taip pat gali dalyvauti jauni žmonės iš ES kaimyninių šalių partnerių, kitų valstybių. Programa suteikia jauniems žmonėms neformalaus ugdymo(-si) galimybes bei finansines subsidijas jų inicijuotiems bei įgyvendinamiems projektams, skatina Europos šalių jaunimo bendradarbiavimą. Ypatingas dėmesys programoje skiriamas jaunų žmonių, turinčių mažiau galimybių nei jų bendraamžiai, dalyvavimui bei iniciatyvoms. (Prieiga per internetą:

(http://www.jtba.lt/veiklus_jaunimas?PHPSESSID=b97843783afd70c56a23e379e30aab2).

Programą „Veiklus jaunimas“ Lietuvoje įgyvendina Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra.

Šios programos projektuose gali dalyvauti ir neįgalus jaunimas. Netgi būtina, kad neįgalus žmogus būtų įtrauktas į projektus. Nuo to tik gerėja jo socialinis vystymasis. Tačiau dar nedaug neįgaliųjų įstaigų įsitraukia į šią veiklą.

Pagal ES Programos „Veiklus jaunimas“ statistinius duomenis, 2007 – 2009 metais finansuoti 285 projektai; iš jų 14 projektų neįgaliųjų organizacijų (žr. 1 lentelė) (Prieiga per internetą:

http://www.jtba.lt/projektu_vykdytojams?PHPSESSID=3ce454bf171b7ce2c46a5bab70f5339a)

1 lentelė

ES programos „Veiklus jaunimas“ 2007 – 2009 metais finansuoti projektai

Metai	Iš viso finansuotų projektų	Finansuota neįgaliųjų organizacijų projektų
2007	74	3
2008	114	3
2009	97	8
Iš viso:	285	14

Iš šių duomenų matome, kad neįgaliųjų organizacijos vis dar pasyviai vykdo projektus, neįsitraukia į kitokią veiklą. Tačiau 2009 m. duomenys rodo, kad po truputį daugėja neįgaliųjų organizacijų, vykdančių projektinę veiklą.

Programa „Veiklus jaunimas“ stengiasi aktyviai įtraukti tiek įgalių, tiek neįgalių jaunimą į veiklą. Dėl intelekto sutrikimo neįgalus jaunimas savaip priima ir suvokia juos supančią aplinką, todėl projekto metu jiems atsiranda galimybė pakeliauti, praplėsti akiratį, pakeisti aplinką, gauti naujos informacijos, dalyvauti netradicinėse veiklose, susirasti naujų draugų. Jie mokosi labiau pasitikėti savo jėgomis, džiaugtis pasiektais rezultatais, integruojasi į visuomenę, supranta savo vertę ir parodo, kiek daug gali neįgalus žmogus, kai jam sudaromos ypatingos sąlygos.

Lietuvoje yra keletas fondų, kurie padeda įgyvendinti projektinę veiklą. Vienas jų - tai Švietimo mainų paramos fondas – Lietuvos agentūra, kuriai pavesta administruoti Mokymosi visą gyvenimą programą bei kitas Europos Komisijos ir LR Vyriausybės finansuojamas iniciatyvas švietimo ir profesinio mokymo srityje. Fondas įkurtas 2007 m., sujungus Lietuvoje nuo 1998 aktyviai veikusius ES Socrates ir ES Leonardo da Vinci paramos fondus.

Šios programos tikslas - padėti Lietuvos žmonėms pasinaudoti tarptautinio bendradarbiavimo projektų teikiamomis galimybėmis. Fondo darbuotojai konsultuoja besidominčiuosius ir teikia informaciją apie įvairias švietimo ir profesinio mokymo programas ir veiklas (Prieiga per internetą: <http://www.smpf.lt/index.php?id=1793>). Ši programa atveria plačias galimybes tiek įgaliam, tiek neįgaliam žmogui tobulėti visapusiškai.

Švietimo mainų paramos fondas turi įvairių krypčių programas:

- Comenius – mokyklinis ugdymas.
- Erasmus – aukštasis mokslas.
- Leonado da Vinci – profesinis mokymas.
- Grundtvig – suaugusiųjų švietimas.
- Nordplus - pagrindiniai programos tikslai - švietimo ir mokslo kokybės gerinimas bei inovacijų diegimas.

Programa siekiama skatinti ilgalaikį švietimo institucijų bendradarbiavimą, akcentuojant pasikeitimą patirtimi, gerąją praktiką bei pasiektų rezultatų svarbą (<http://www.smpf.lt/index.php?id=58>).

Neįgaliųjų organizacijos gali dalyvauti visose fondo programose ir pasiekti gerų rezultatų. Statistiniai duomenys rodo, kad maža dalis neįgaliųjų organizacijų pasinaudoja šia galimybe. Lentelėje pateikiami gautų ir finansuotų paraiškų projektams ERASMUS 2007-2008 m. statistiniai duomenys (žr. 2 lentelė) (Prieiga per internetą: <http://www.smpf.lt/index.php?id=552>).

Švietimo mainų paramos fondo finansuoti projektai

Met ai	Iš viso pateikta paraiškų	Neįgaliųjų pateiktos paraiškos	Iš viso finansuota paraiškų	Neįgaliųjų finansuotos paraiškos
2007	51	3	48	3
2008	48	3	48	3
Iš viso:	99	6	96	6

Kaip matome, tik labai maža dalis neįgaliųjų organizacijų pasinaudoja galimybe dalyvauti projektinėje veikloje.

Lietuvoje dar yra nemažai fondų, kurie remia įvairius veiklos projektus, kuriuose gali dalyvauti įgalus ir neįgalus jaunimas. Keletas iš jų: Šiaurės Ministrų Tarybos, kuri vykdo daugiau nei dešimt programų, taip pat jaunimo reikalų departamentas, kurio veikla aktyviai įtraukia Lietuvos ir užsienio jaunimą į projektinę veiklą. Neįgaliųjų reikalų departamentas prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos remia neįgaliųjų veiklos ir paslaugų projektus. Šie fondai - aktyvios ir įdomios veiklos garantas tiek įgaliam, tiek neįgaliam jaunimui.

Ruošiantis, vykdant ir dalyvaujant projektuose, neįgalieji mokosi planuoti laiką, įgyja praktinės patirties. Veiklos metu neįgalieji tampa daug atviresni, drąsesni, turi galimybę aktyviai reikšti savo nuomonę, mokosi susiplanuoti laiką ir veiklas. Kelionių metu pasikeičia aplinka, todėl plečiasi akiratis, pradedama jausti atsakomybę už save ir kitus. Projektas – tai erdvė, kur jaunas žmogus gali tiesiog būti.

Labai svarbu, kad projektas suteikia galimybę mokytis. Pagrindinis ir geriausias rezultatus rodantis proto negalios jaunimo neformalaus ugdymosi metodas – mokymasis per praktinę veiklą. Tik pajutę, išbandę ir kelis kartus pakartoję šie žmonės gali išmokti. Rutina, struktūra ir akivaizdus rezultatas yra metodai bei priemonės padedančios šiems žmonėms išmokti ir suprasti juos supantį pasaulį. Projektas padeda jaunimui, dirbant kartu neįgaliam ir įgaliam suprasti ir toleruoti vieniems kitus, pažinti draugo stiprybes ir silpnybes, išgyventi bendrumo jausmą dėl pasiekto rezultato, klysti ir taisyti, būti tolerantiškam kultūrų skirtumams, priimti „kitoki“ žmogų.

Jaunimo mainų projektas daugeliui jaunų žmonių yra pirmoji tarptautinio bendradarbiavimo patirtis. Tai puiki galimybė proto negalės žmogui išreikšti save per meną,

mokytis, tobulėti ir pažinti kitas kultūras. Tai galimybė neįgaliam ir įgaliam jaunimui pabūti kartu, dirbti, siekiant bendro tikslo, mokytis ir užmegzti draugystės ryšius.

Didelę reikšmę žmonėms su proto negalia turi tarptautiniai projektai. Tai jaunų žmonių integracija ir socializacija Europos Sąjungos dimensijos aspektu. Projekte integracija suprantama kaip ypatinga galimybė jauniems, proto negalios žmonėms, bendrauti ir neformaliai mokytis kartu su įgaliais jaunais žmonėmis iš Europos Sąjungos šalių. Socializacija suprantama kaip ypatingų galimybių suteikimas įgaliems ir neįgaliems jaunuoliams kartu būti aktyviems, realizuoti savo idėjas ir sumanymus, kartu keisti visuomenės požiūrį į negalią, tapti draugais, geriau suprasti vieniems kitus ir pažinti skirtingų šalių kultūrą. Visa tai padeda neįgaliajam pasijusti visaverčiu žmogumi ir kuo mažiau išsiskirti iš įgalios visuomenės tarpo.

Projektai skatina jauną žmogų įgyvendinti savo idėjas. Dažnai manome, kad proto negalios žmogus neturi svajonių, norų, idėjų. Šį teiginį paneigia Panevėžio jaunuolių dienos centras (toliau JDC). JDC – tai socialinių paslaugų įstaiga sutrikusio intelekto jaunimui nuo 18 iki 40m.

Čia sėkmingai įgyvendinami jaunimo iniciatyvų, jaunimo mainų ir savanorystės projektai. Neįgalieji turi galimybę be baimės ir aplinkinių pašaipos dalyvauti įvairiose veiklose, mokytis, kaupti žinias ir ugdyti pasitikėjimą savimi. Jaunimo iniciatyvų ir mainų projektų metu jaunimas dalyvauja įvairiose netradicinėse veiklose, išreiškia save per meną, teatrą, judesį, išmoksta bendrauti ir toleruoti kitos kultūros žmones, tobulėja visapusiškai.

Savanorystės projektuose dalyvauja įgalus jaunimas iš įvairių Europos šalių. Jie atvyksta į Lietuvą, turėdami tikslą – padėti neįgaliajam. Jauni žmonės tampa neįgaliųjų draugais, nuoširdžiai bendrauja, moko juos anglų kalbos, nors tikriausiai dažnas pasakytų, kam neįgaliajam anglų kalba, bet mes puikiai žinome, kaip kalbos mokymasis lavina kitus protinius gebėjimus. Šie jauni savanoriai, kartais tik baigę mokyklą, vyksta į kitą šalį su tikslu – padėti. Jie suvokia, kad visų šalių ir įvairių galimybių jaunimo norai, lūkesčiai, svajonės, prioritetai yra labai panašūs, bet tuo pačiu jie visi yra labai skirtingi ir todėl įdomūs vieni kitiems. Visi jauni žmonės yra svarbi pasaulio dalis, todėl ir proto negalios jaunimas turi turėti svarbią vietą jame.

Fondai, finansuojantys veiklos projektus, sudaro palankias sąlygas įstaigoms, skirtoms žmonėms su proto negalia, dalyvauti jų veikloje. Tačiau tik nedaugelis pasinaudoja šia galimybe. Yra tik keletas organizacijų, įsitraukusių į šią veiklą. Nors fondai, teikiant paraišką projektų finansavimui, akcentuoja pirmenybę, socialinę atskirtį patiriančiam jaunimui.

4. PROJEKGINĖS VEIKLOS EFEKTYVUMO ĮSTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO NEGALIOS ŽMONĖMIS, BŪKLĖS VERTINIMAS (EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ)

4.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo tikslas

Išanalizuoti projektinės veiklos efektyvumo būklę įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis, vadovų, socialinių darbuotojų ir tėvų požiūriu aspektu.

Tyrimo metodika

Tyrimo dalyviai: trys socialinės įstaigos, skirtos žmonėms su proto negalia: Kretingos dienos veiklos centras, Jurbarko sutrikusio intelekto jaunimo darbo centras ir Panevėžio jaunuolių dienos centras. Kretingos ir Jurbarko socialinėms įstaigoms anketos buvo išsiųstos paštu, prieš tai susitarus su kiekvienos įstaigos vadovu. Panevėžio įstaigoje anketos buvo išdalintos tiesiogiai respondentams.

Visi respondentai apklausoje dalyvavo geranoriškai ir gana aktyviai.

Pirmą apklaustųjų grupę sudaro 35 specialistai - skirtingų kvalifikacijų ir patirties dirbant su skirtingomis neįgaliųjų neįgalumo formomis bei amžiaus grupėmis. Apklausa buvo vykdoma pusiau uždaro tipo sudarytu klausimynu (žr. priedą Nr. 1). Anketą sudaro du klausimų blokai: jei projektinė veikla įstaigoje vykdoma ir joje dalyvaujama, respondentai atsako į pirmo bloko klausimus, jei projektinė veikla įstaigoje nevykdoma ir joje nedalyvaujama, respondentai atsako į anketos antro bloko klausimus.

Klausimyne pateikti 9 klausimai demografinėi charakteristikai nustatyti. Pirmame klausimų bloke yra 13 klausimų, kuriais siekiama sužinoti, kaip projektinė veikla įtakoja darbuotojus, lankytojus, įstaigą. Antras blokas - 5 klausimai - skirtas specialistams, kurie nedalyvauja projektinėje veikloje.

Antrą apklaustųjų grupę sudaro 82 trijų įstaigų lankytojų tėvai (globėjai). Apklausa buvo vykdoma taip pat pusiau uždaro tipo klausimynu (žr. priedą Nr. 2). Anketą sudaro du klausimų blokai: jei projektinėje veikloje dalyvaujama - respondentai atsako į pirmo bloko klausimus, jei projektinėje veikloje nedalyvaujama - respondentai atsako į anketos antro bloko klausimus.

Klausimyne pateikta 10 klausimų demografinėi charakteristikai nustatyti. Pirmame klausimų bloke yra 8 klausimai, kuriais siekiama sužinoti kokią reikšmę turi projektinė veikla lankytojams. Antras blokas, kurį sudaro 5 klausimai, skirtas sužinoti, kodėl nedalyvaujama projektinėje veikloje ir ar pageidautų dalyvauti joje.

Trečią apklaustųjų grupę sudaro 6 skirtingų patirčių socialinių įstaigų vadovai. Apklausa buvo vykdoma pusiau uždaro tipo klausimynu (žr. priedą Nr. 3). Anketą sudaro du klausimų blokai: jei projektinė veikla įstaigoje vykdoma ir joje dalyvaujama, respondentai atsako į pirmo bloko klausimus, jei projektinė veikla įstaigoje nevykdoma ir joje nedalyvaujama, respondentai atsako į anketos antro bloko klausimus.

Klausimyne pateikti 9 klausimai demografinėi charakteristikai nustatyti. Pirmame klausimų bloke 11 klausimų skirta sužinoti, kaip projektinė veikla įtakoja įstaigos veiklos kokybę, darbuotojus, lankytojus. Antras blokas (3 klausimai) skirtas vadovams, kurių įstaigos nedalyvauja projektinėje veikloje.

Respondentams buvo paaiškinta, kad bus užtikrintas jų atsakymų anonimiškumas, kad atskiros anketos nebus analizuojamos, visi duomenys bus pateikti tik apibendrinti ir naudojami magistro darbe bei rengiant rekomendacijas.

Surinkti apklausos duomenys apdoroti SPSS programa.

Tyrimo apimtis

Tyrimas apima trijų skirtingų Lietuvos regionų, socialinių paslaugų įstaigas: Jurbarko (N=43), Kretingos (N=30), Panevėžio (N=50) (1 lentelė)

1 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal miestus

Miestas	abs. sk.	%
Jurbarkas	43	35
Kretinga	30	24
Panevėžys	50	41
Iš viso:	123	100

Tyrimė „Projektinė veikla įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis: efektyvumo būklė ir jos tobulinimo gairės“ dalyvavo (N=123) respondentai: Panevėžio jaunuolių dienos centro vadovai (N=3), darbuotojai (N=13) ir įstaigos lankytojų tėvai (N=34), Kretingos dienos veiklos centro vadovai (N=2), darbuotojai (N=8) ir įstaigos lankytojų tėvai (N=20), Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centro vadovė (N=1), darbuotojai (N=14) ir įstaigos lankytojų tėvai (N=28) (2 lentelė)

Respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą

Respondentai		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Vadovai	abs. sk.	1	2	3	6
	%	2	7	6	5
Darbuotojai	abs. sk.	14	8	13	35
	%	33	27	26	29
Lankytojų tėvai	abs. sk.	28	20	34	82
	%	65	67	68	67
Iš viso:	abs. sk.	43	30	50	123
	%	100	100	100	100

Analizuojant demografinę charakteristiką matoma, kad tyrime daugiausiai dalyvavo moterys - 90 proc. Vyrų - 10 proc. (3 lentelė)

Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Lytis		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Vyrų	abs. sk.	5	6	1	12
	%	12	20	2	10
Moterys	abs. sk.	38	24	49	111
	%	88	80	98	90
Iš viso:	abs. sk.	43	30	50	123
	%	100	100	100	100

4.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė

4.2.1. Projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinimas vadovų požiūriu aspektu.

Tyrimė dalyvavo trys Panevėžio jaunuolių dienos centro, du Kretingos dienos veiklos centro ir vienas Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centro vadovas (žr. 2 lentelė).

Analizuojant vadovų pasiskirstymą pagal amžių matyti (žr. 4 lentelė, 4 priedas), kad amžiaus grupėje 21-30 metų – 1 respondentas, 31-40 metų – 3, 41-50 – 1, > 50 – 1. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad dažniausiai vadovauja moterys virš trisdešimties metų (5 respondentai iš šešių). Tai lemia didesnė darbinė bei gyvenimiškoji patirtis.

Vienas iš reikalavimų vadovams yra aukštasis išsilavinimas. Visi tyrimė dalyvavę vadovai turi aukštąjį išsilavinimą (žr. 5 lentelė, 4 priedas).

Vadovų darbo stažas įstaigoje, pagal anketinių duomenų analizę, yra įvairus - nuo 1 iki 11 metų (žr. 6 lentelė, 5 priedas), o vadovaujamo darbo stažas - nuo 1 iki 10 metų (žr. 7 lentelė, 5 priedas). Tai nereiškia, kad yra vadovų, kurie neturi patirties šioje srityje, galbūt tik nėra dirbę įstaigoje, kuriai vadovauja. Lyginant vadovų amžių su vadovaujamo darbo stažu įstaigoje (žr. 4 lentelė, 4 priedas ir 7 lentelė, 5 priedas), matome, kad Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centro vadovo vadovaujamo darbo stažas yra didžiausias – 10 metų. Šio centro vadovė taip pat yra vyriausia (> 50 metų amžiaus) iš visų apklaustų vadovų, tačiau matoma, kad Kretingos dienos veiklos centro vadovės amžius yra nuo 31-40 metų, o vadovaujamo darbo stažas jau 8 metai. Palyginus šių dviejų vadovų duomenis, galime teigti, kad vis dėlto amžius neturi reikšmės vadovaujamo darbo stažui. Vadovauti gali ir jaunas žmogus, svarbu turėti reikiamų vadovavimui kompetencijų.

Visose tyrimė dalyvavusiose įstaigose vykdoma projektinė veikla (žr. 8 lentelė, 6 priedas). Šie skaičiai tik parodo, kad tai yra populiarė veikla. Todėl galima teigti, kad tai veikla, kuri proto negalę turintiems asmenims yra pritaikoma.

Kadangi visose įstaigose projektinė veikla yra vykdoma, respondantai atsakė tik į pirmą klausimų bloką.

Socialinių paslaugų įstaigose projektinė veikla vykdoma panašiai tiek pat metų (5-7 metus) (žr. 9 lentelė, 6 priedas). Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centre veikla vykdoma 5 metus, Kretingos dienos veiklos centre – 6 metus, Panevėžio jaunuolių dienos centre – 7 metus. Nauda yra pastebima, todėl veikla nenutraukiama, o tęsiama toliau. Tam yra sudaromos sąlygos finansuotojų – galima vykdyti naują arba tęsti pradėtą projektą.

Tyrimo rezultatai rodo, kad vadovų nuomonė dėl vykdomos projektinės veiklos įstaigoje mažai kuo skiriasi. Dažniausiai inicijuojami vietiniai projektai (10 lentelė), efektyviausi įstaigai ir klientams taip pat vietiniai bei regioniniai projektai. Panevėžio jaunuolių dienos centro ir Kretingos dienos veiklos centro vadovai mano, kad tarptautiniai, savanorystės ir kvalifikacijos kėlimo projektai taip pat naudingi klientams (11 lentelė).

10 lentelė

Projektinės veiklos tipas įstaigose

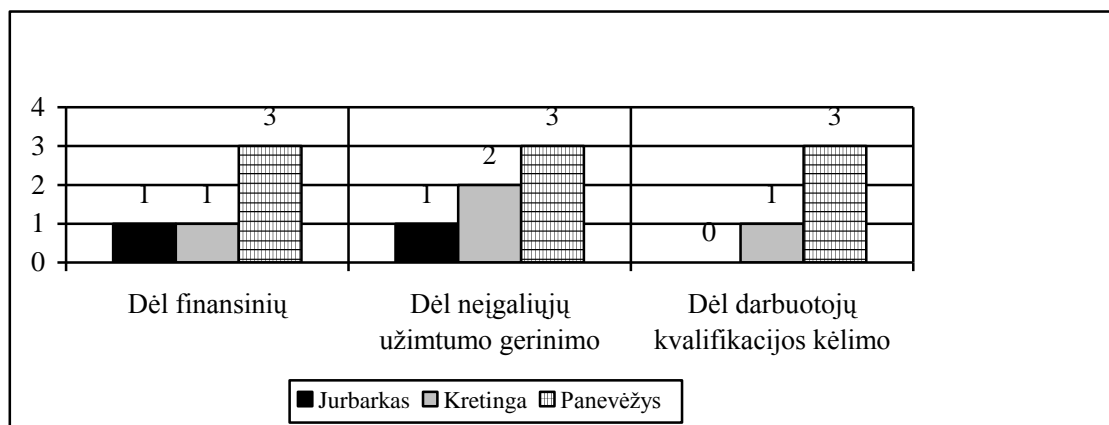
Miestas		Vietiniai projektai	Regioniniai projektai	Tarptautiniai projektai	Savanorystės projektai	Kvalifikacijos kėlimo projektai
Jurbarkas	abs. sk.	1	0	0	0	0
	%	17	0	0	0	0
Kretinga	abs. sk.	2	2	2	1	2
	%	33	40	40	25	40
Panevėžys	abs. sk.	3	3	3	3	3
	%	50	60	60	75	60
Iš viso	abs. sk.	6	5	5	4	5
	%	100	100	100	100	100

11 lentelė

Skirtingo tipo projektinės veiklos efektyvumo vertinimas

Miestas		Vietiniai projektai	Regioniniai projektai	Tarptautiniai projektai	Savanorystės projektai	Kvalifikacijos kėlimo projektai
Jurbarkas	abs. sk.	1	1	0	0	0
	%	17	17	0	0	0
Kretinga	abs. sk.	2	2	2	2	2
	%	33	33	40	40	40
Panevėžys	abs. sk.	3	3	3	3	3
	%	50	50	60	60	60
Iš viso	abs. sk.	6	6	5	5	5
	%	100	100	100	100	100

Išanalizavus vadovų atsakymus apie motyvus (1 pav.), dėl kurių dažniausiai inicijuojama projektinė veikla įstaigose, paaiškėjo, jog 6 respondentai mano, kad svariausias motyvas projektinei veiklai yra neįgaliųjų užimtumo gerinimas, 5 respondentai – finansinės situacijos organizacijoje gerinimas, o 4 respondentai – darbuotojų kvalifikacijos kėlimas. Galima teigti, kad vis dėlto socialinėms įstaigoms, dirbančioms su proto negalios žmonėmis, svarbiausia yra kokybiškas neįgaliųjų užimtumas, o tik paskui yra rūpinamasi finansine gerove ar kvalifikacijos kėlimu, nes tai tarpusavyje susiję dalykai.

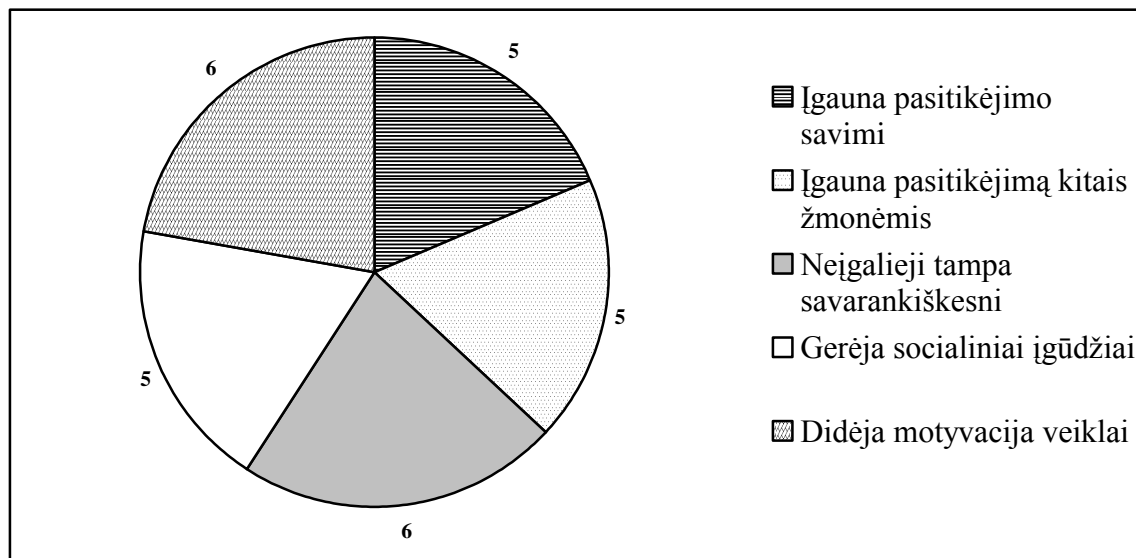


1 pav. **Projektinės veiklos vykdymo motyvai**

Rašant projektus, įstaigoje iniciatyvos imasi abi pusės (darbuotojai ir vadovai) (žr. 12 lentelė, 7 priedas) vienodai (5 respondentai). Vienas iš Panevėžio įstaigos vadovų teigia, kad projektus inicijuoja ir klientai. Organizuojant projektinę veiklą, reikalingas ne vienas žmogus – dirba visa komanda. Išanalizavus tyrimo duomenis, galime teigti, kad Kretingos dienos veiklos centre projektinėje veikloje dirba visa komanda – vadovai ir darbuotojai, Panevėžio jaunuolių dienos centre - ne tik vadovai ir darbuotojai, o įtraukiami ir įstaigos klientai, Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centre projektinę veiklą inicijuoja tik vadovas. Bet kuriuo atveju prie projektų kūrimo prisideda vadovai. Tai ne tik naujos idėjos dirbančiai su projektais komandai, bet atsiranda ir tam tikra kontrolė, susiformuoja paskatinimo mechanizmas bei noras darbą atlikti kuo geriau. Tačiau vienam vadovui, be komandos pagalbos, įvykdyti projektą būtų tiesiog neįmanoma. Kiekvieno projekto rezultato kokybės užtikrinimui labai svarbus darnus komandinis darbas. Jei įstaigoje projektus inicijuoja tik vadovas, galima teigti, kad darbuotojai yra nemotyvuoti arba nemotyvuojami šiai veiklai.

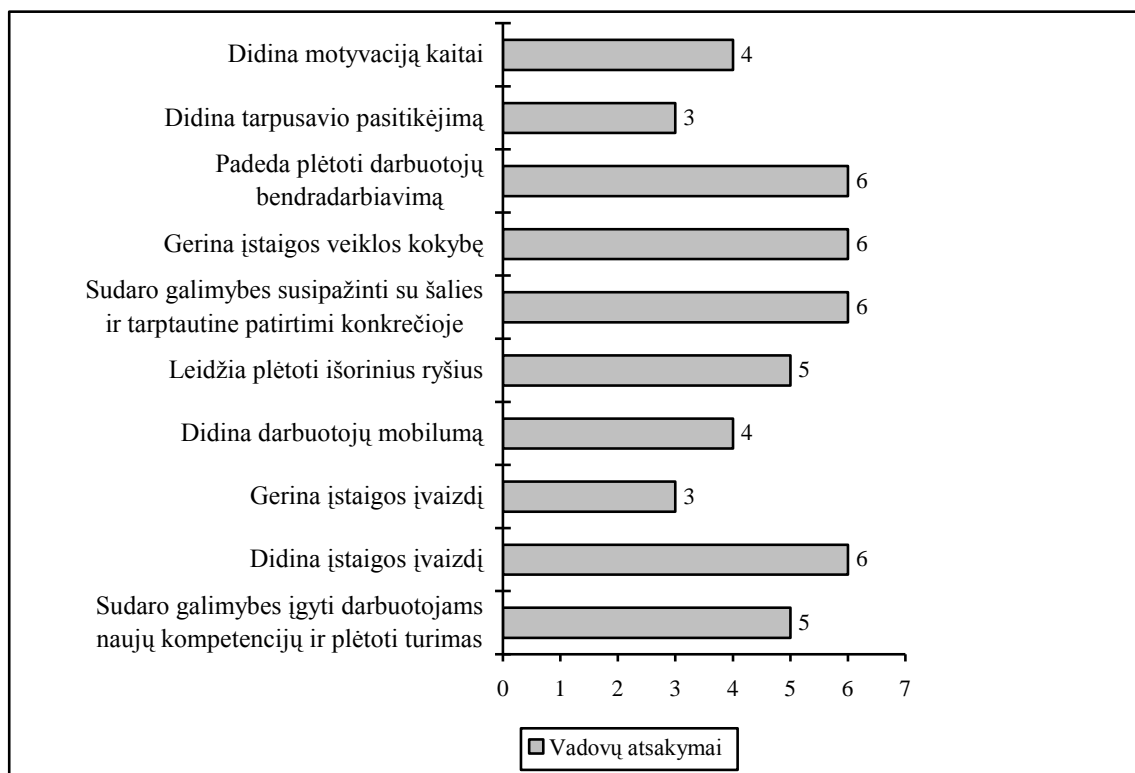
Analizuojant vadovų nuomonę, kokią įtaką projektai daro įstaigos klientams, paaiškėja, kad didžiausia projektų įtaka yra didėjanti motyvacija veiklai, neįgalieji tampa savarankiškesni (6 respondentai.), po 5 respondentus mano, kad įgauna pasitikėjimo savimi, kitais žmonėmis bei gerėja socialiniai įgūdžiai (2 pav.). Kaip ir kiekvienam žmogui, taip ir įstaigų klientams

svarbiausia yra paskatinimas, motyvacija, kas suteikia noro dirbti, mokytis ir bendrauti, dalijantis savo patirtimi ir potyriais. Teorinėje dalyje buvo minėta, kad bendravimas neįgaliesiems, o ypač turintiems proto negalią, yra labai svarbus. Vykdoma projektinė veikla tokią galimybę neįgaliesiems suteikia.



2 pav. **Projektinės veiklos reikšmės įstaigos klientams vertinimas**

Išanalizavus projektinės veiklos įtaką įstaigos mikro klimatui (3 pav), vadovų nuomonė pasiskirstė vienodai – po 6 respondentus. Vadovai nurodė, kad dalyvavimas projektuose padeda plėtoti darbuotojų bendradarbiavimą ir sudaro galimybes susipažinti su šalies tarptautine patirtimi konkrečioje veiklos srityje, gerina įstaigos veiklos kokybę ir didina įstaigos įvaizdį. 5 respondentai mano, kad projektai sudaro galimybes darbuotojams įgyti naujų kompetencijų ir plėtoti jau turimas bei leidžia plėtoti įstaigos išorinius ryšius. 4 respondentai mano, kad didina motyvaciją kaitai ir darbuotojų mobilumą. Mažiausiai (3 respondentai) vadovų nuomone, projektai gerina įstaigos įvaizdį ir didina tarpusavio pasitikėjimą.



3 pav. **Projektų reikšmės įstaigos mikroklimatui ir elgsenai vertinimas**

Išanalizavus gautus duomenis, galima teigti, kad vadovai pirmiausia projektinę veiklą vertina kaip veiklą kokybiškam neįgaliųjų užimtumui, o tik po to - kaip papildomą finansasinę bazę ar darbuotojų tobulėjimo motyvą.

Vadovų manymu, projektinė veikla neįgaliesiems daro teigiamą poveikį, nes pastebėta, kad didėja motyvacija veiklai, jaunimas įgauna daugiau savarankiškumo, pasitikėjimo savimi. Kaip teigia A. Bagdonas, R. Lazutka, A. Vareikytė ir kt. (2007), kad ilgalaikis socialinis pasyvumas skatina bejėgiškumą: „aš nieko nesugebu“, „neturiu galimybių“, „nesudarytos sąlygos“. Todėl projektinė veikla gali neįgaliajam padėti pasijusti labiau vertinamam visuomenės.

Vadovai teigia, kad projektinė veikla padeda plėtoti darbuotojų bendradarbiavimą, suteikia naujų kompetencijų, įneša inovacijų į veiklas, kas gerina įstaigos veiklos kokybę. Vadovai nuolatiniu skatinimu, nukreipimu reikiama linkme daro didelę įtaką darbuotojų užduoties įvykdymo kokybei.

Vykdam projektinę veiklą, apimančią daug svarbių sričių, vyksta teigiami pokyčiai. Projektai skirti problemoms spręsti ir būtina priimti sprendimą, nes problemos neigiamai veikia asmenį su negalia. (R. Kučinskienė, V. Kučinskas, 2005.). Projektai – tai puiki galimybė įstaigai pagerinti teikiamų paslaugų kokybę.

4.2.2. Projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinimas socialinių darbuotojų požiūriu aspektu.

Tyrimė dalyvavo 13 Panevėžio jaunuolių dienos centro, 8 Kretingos dienos veiklos centro ir 14 Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centro socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų. Iš viso 35 respondentai.

Tyrimė dalyvavę darbuotojai turi skirtingą išsilavinimą: aukštąjį (60 proc.), aukštesnįjį (34 proc.) bei vidurinį (6 proc.) (žr. 13 lentelė, 7 priedas). Analizuojant šiuos duomenis pagal miestus matoma, kad Panevėžio jaunuolių dienos centre dirba 85 proc. darbuotojų su aukštesniu išsilavinimu, 50 proc. Kretingos dienos veiklos centre ir 43 proc. Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo dienos centre. Norint dirbti socialinį darbą, keliami reikalavimai, kad darbuotojas privalo turėti specialų išsilavinimą.

Tyrimo metu buvo domimasi, kokios negalios laipsnio jaunimas dalyvauja projektuose. Darbuotojų nuomone, projektinėje veikloje dažniausiai dalyvauja vidutinės negalios jaunimas (41 proc.), lengvą negalią turintis jaunimas (34 proc.), sunkios negalios (17 proc.) ir labai sunkios negalios (8 proc.) į projektus įtraukiami mažiausiai (14 lentelė). Tačiau palyginus duomenis su tėvų pateiktais, apie sūnaus/dukros negalios laipsnį (8 pav.) matoma, kad įstaigose dauguma neįgaliųjų (43 proc.) yra su vidutine negalia, todėl, darbuotojų nuomone, šis jaunimas daugiausia dalyvauja projektinėje veikloje. Tokia pati situacija ir kalbant apie labai sunkios negalios asmenis, tėvų duomenimis (8 pav.) įstaigą lanko 12 proc. neįgaliųjų, darbuotojų teigimu, projektinėje veikloje dalyvauja 8 proc. Galime daryti prielaidą, kad dalyvaujančių neįgaliųjų skaičių projektuose lemia lankytojų sudėtis įstaigoje.

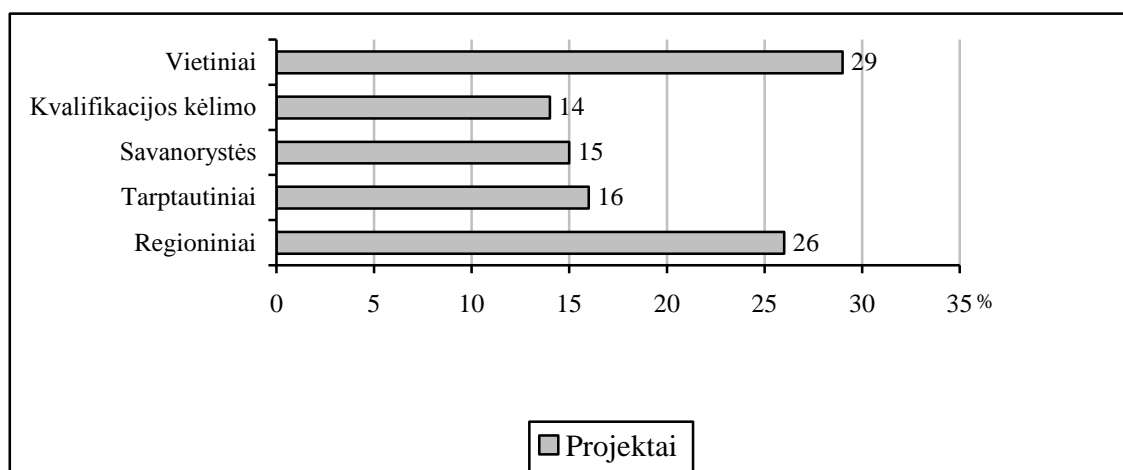
14 lentelė

Neigalumo laipsnis asmenų, dalyvaujančių projektinėje veikloje

Negalios laipsnis		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Lengva negalia	abs. sk.	11	5	12	28
	%	39	18	43	34
Vidutinė negalia	abs. sk.	14	7	13	34
	%	41	21	38	41
Sunki negalia	abs. sk.	4	4	6	14
	%	29	29	42	17
Labai sunki negalia	abs. sk.	0	4	3	7
	%	0	57	43	8

Analizuojant duomenis pagal miestus (14 lentelė), galima teigti, kad Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centre daugiausiai – 41 proc. – neįgalaus jaunimo projektuose dalyvauja su vidutine negalia, Kretingos dienos veiklos centre daugiausiai – 29 proc. su sunkia negalia, Panevėžio jaunuolių dienos centre pasiskirstė maždaug tolygiai jaunimas su lengva negalia – 43 proc. ir su sunkia negalia – 42 proc. Tačiau negalime atmesti prielaidos, kad jaunimas su labai sunkia negalia mažiau dalyvauja projektuose dėl aplinkos nepritaikymo. Jei projekto metu yra keliamas Lietuvoje, tai sunkios negalios jaunimas dalyvauti tiesiog neturi galimybės, nes viešbučiai, muziejai, panašios įstaigos dažniausiai nėra pritaikyti žmonėms, kurie juda vežimėlio pagalba. Užsienyje padėtis visai kitokia, ypač Skandinavijos šalyse, kur neįgaliajam sudaromos sąlygos judėti vežimėlio pagalba, bet kokioje įstaigoje.

Išanalizavus darbuotojų atsakymus, kokio tipo projektuose dalyvauja, paaiškėjo, kad vietiniuose - 29 proc., regioniniuose - 26 proc., tarptautiniuose - 16 proc., savanorystės - 15 proc. ir kvalifikacijos kėlimo projektuose - 14 proc. (4 pav.). Aplinkybė, kad galima rinktis, kokiam projekte dalyvauti, didina motyvaciją ir skatina veikti.

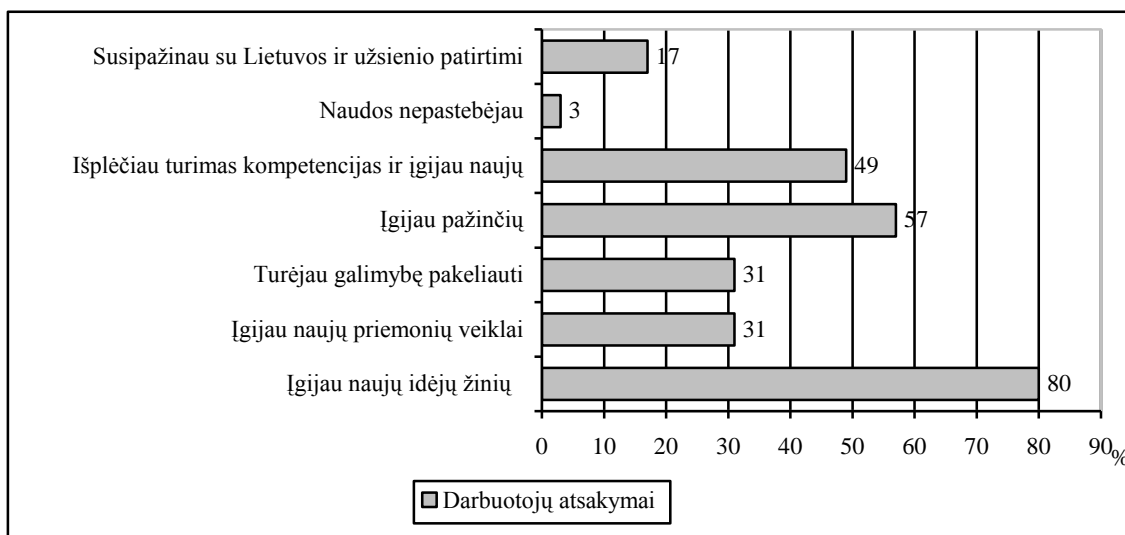


4 pav. Darbuotojų pasiskirstymas pagal projektų tipus

Kaip matoma 4 paveiksle, didžiąją dalį projektų sudaro vietiniai ir regioniniai. Tuo remiantis, galima teigti, kad darbuotojai labiau linkę dalyvauti projektuose savo šalies ribose, o ne vykti į užsienį.

Dauguma tyrime dalyvavusių darbuotojų mano, kad dažniausiai dalyvaudami projektuose jie įgyja naujų idėjų ir žinių (80 proc.), įgyja naujų pažinčių (57 proc.), išplečia turimas kompetencijas ir įgyja naujų (49 proc), po 31 proc. pasiskirstė teiginiai: įgijau naujų priemonių veiklai ir turėjau galimybę pakeliauti; 17 proc. mano, kad susipažino su Lietuvos ir užsienio patirtimi ir mažiausia dalis respondentų teigia, kad dalyvavimas projektinėje veikloje naudos nedavė – 3 proc. (5 pav). Motyvuotas žmogus kiekvienoje veikloje sugeba išvelgti pozityvą ir juo pasinaudoti, kausti patirtį. Tą atspindi ir skaičiai. Trys procentai, kurie teigia, kad naudos

negavo, atspindi tą darbuotojų kontingentą, kuris yra visiškai praradęs motyvaciją darbui. Pasak R. Želvio (2003), kai kurie žmonės dirba ne vien tam, kad patenkintų elementarius poreikius, bet kad įgytų pripažinimą, panaudotų turimus gabumus ir talentus, galėtų pasitarnauti kitiems žmonėms. Galiausia todėl, kad pats procesas jiems teikia pasitenkinimą.



5 pav. Dalyvavimo projektuose reikšmingumo vertinimas darbuotojų požiūriu aspektu.

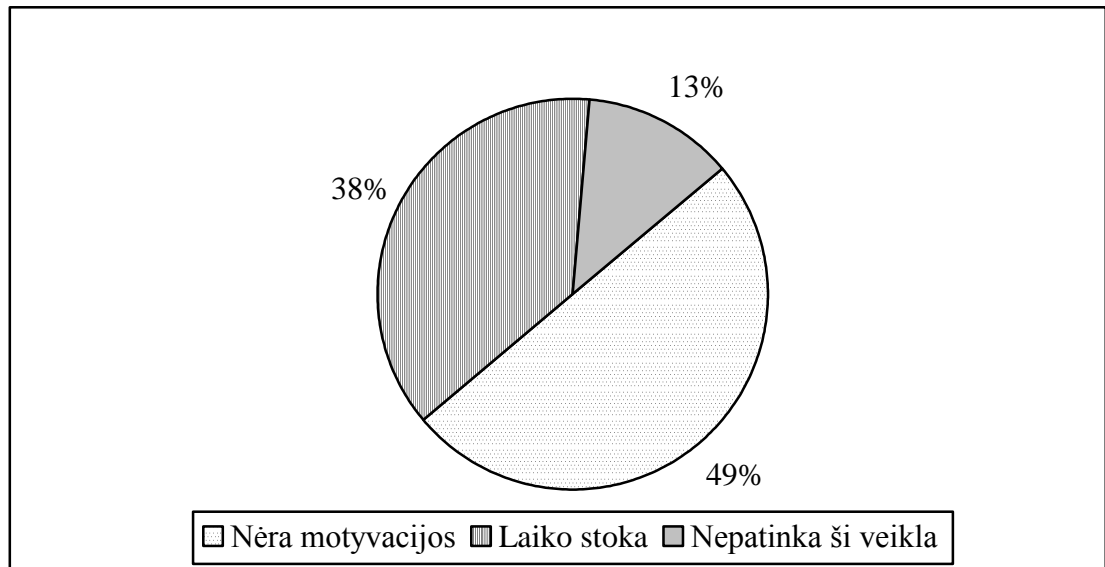
Projektinė veikla vykdoma visose tiriamosiose įstaigose, tačiau ne visi darbuotojai asmeniškai dalyvauja šioje veikloje (15 lentelė). Matoma, kad 23 proc. darbuotojų projektinėje veikloje nedalyvauja.

15 lentelė

Asmeninio dalyvavimo projektinėje veikloje vertinimas

		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Taip	abs. sk.	10	8	9	27
	%	71	100	69	77
Ne	abs. sk.	4	4	0	8
	%	29	31	0	23
Iš viso	abs. sk.	14	8	13	35
	%	100	100	100	100

Išanalizavus priežastis, dėl motyvo nedalyvauti projektinėje veikloje paaiškėja: daugiausiai (49 proc.) respondentų teigia, kad nėra motyvacijos, 38 proc. - laiko stoka ir 13 proc. respondentų teigia, kad jiems ši veikla nepatinka (6 pav.). Dar kartą galima patvirtinti prielaidą, kad motyvavimas veiklai yra labai svarbus tiek darbuotojams, tiek projekto dalyviams.



6 pav. Nedalyvavimo projektinėje veikloje motyvai

Išanalizavus respondentų atsakymus, ar projektinė veikla turi įtakos įstaigos darbo kokybei, paaiškėjo, kad 75 proc. mano, jog taip, ir 25 proc. respondentų mano, kad ne (16 lentelė). Šie duomenys lygintini su duomenimis, pateiktais 15 lentelėje. Galima daryti prielaidą, kad naudos iš projektinės veiklos įstaigai nežvelgia tie darbuotojai, kurie joje nedalyvauja.

16 lentelė

Dalyvavimo projektuose reikšmingumo, įstaigos darbo kokybei, vertinimas

		Jurbarkas	Kretinga	Iš viso
Taip	abs. sk.	3	3	6
	%	75	75	75
Ne	abs. sk.	1	1	2
	%	25	25	25
Iš viso	abs. sk.	4	4	8
	%	100	100	100

Anketoje darbuotojams buvo pateikti klausimai: „Kokią poveikį projektinė veikla daro žmonėms su proto negalia?“ ir „Kokią poveikį projektinė veikla daro įstaigos darbuotojams?“ Į šiuos klausimus atsakė tik tie respondentai, kurie nedalyvauja projektinėje veikloje. Diagramoje (žr. 7 pav. 8 priedas) matome, kad 2 respondentai mano, kad projektinė veikla daro įtaką neįgaliesiems. Jų nuomone, ši veikla „išplečia bendradarbiavimą, suteikia naujų žinių, patirties, įspūdžių, gerina socialinius įgūdžius, atsiranda naujų draugų, jog tai įvairesnė ir įdomesnė veikla, skatinanti norą bendrauti.“ Suprantama, kad bet koks darbas, kuris teikia naudą, reikalauja didelio darbo rezultatui pasiekti. Tačiau išvardinti privalumai yra puiki motyvacija darbui bei jaučiamas pasitenkinimas ne tik gavus rezultatą, bet ir procesui vykstant.

3 respondentai mano (žr. 7 pav. 8 priedas), kad projektinė veikla darbuotojams, dirbantiems su proto negalios žmonėmis, suteikia galimybę geriau susipažinti su neįgaliojo asmenybės bruožais, padeda geriau suprasti jų poreikus ir norus, įgauna naujos patirties ir idėjų veikloms. Tokia informacija yra labai naudinga ir vertinama kasdieninėse veiklose, nes galima nuspėti ir numatyti neįgaliojo elgesį įvairiose situacijose, taip pat atsiranda didesnis pasitikėjimas tarp darbuotojo ir kliento, todėl bendravimas tampa artimesnis, atsiranda motyvacija bei noras veikti tiek darbuotojui, tiek jo klientui.

Apibendrinant matoma, kad dauguma darbuotojų dalyvauja vietiniuose ir regioniniuose projektuose, tačiau yra dalyvaujančių ir tarptautiniuose bei savanorystės projektuose. Projektų įvairovė ir pasirinkimas skatina dalyvauti ir didina motyvaciją veiklai. Tačiau tyrimo duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų yra linkę dalyvauti projektuose Lietuvoje. Tai gali būti sietina su papildomais rūpesčiais ar baime išvykti į užsienį.

Darbuotojų nuomone, naujos idėjos ir žinios - vertingiausia, ką gauna asmeniškai dalyvaujant projektuose, nes taip įgyjama naujų kompetencijų ir kaupiama naudinga patirtis.

Pagrindinė nedalyvavimo projektinėje veikloje priežastis – tai motyvacijos stoka. Darbuotojas, nedalyvaujantis projektinėje veikloje, nemato jos naudos, negauna apčiuopiamo rezultato, todėl ir nenori joje dalyvauti. Svarbu vadovui motyvuoti tokį darbuotoją, kad jis įsitrauktų į projektus ir pamatytų šios veiklos efektyvumą įvairioms įstaigos sritims. Svarbu suburti darnią ir motyvuotą komandą, kad kiekvienas joje jaustųsi gerai.

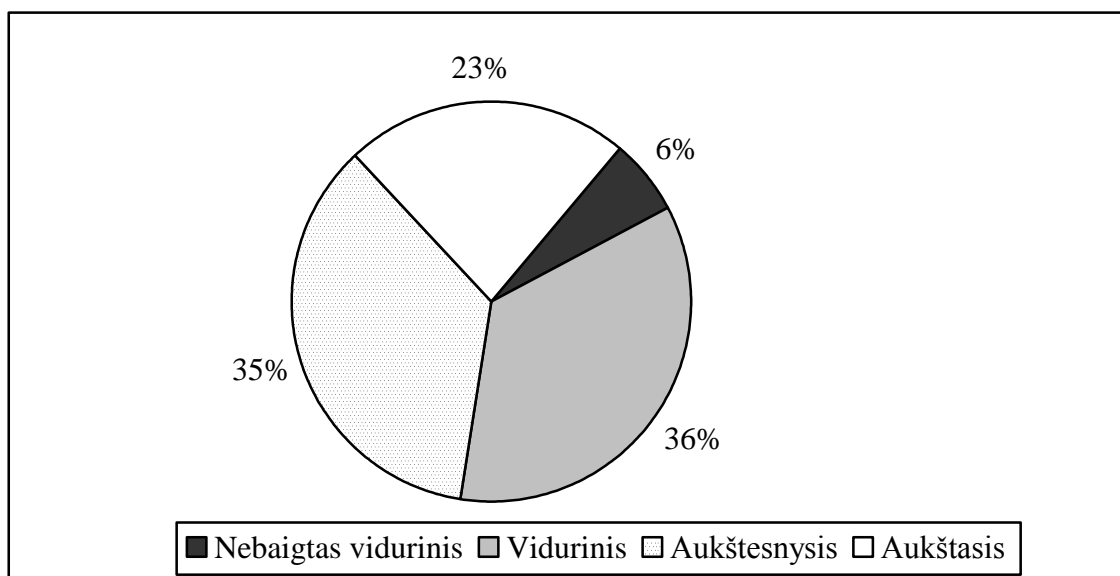
Darbuotojai teigia, kad projektinė veikla plečia bendradarbiavimą, suteikia naujų žinių ir įspūdžių, įvairi veikla skatina daugiau bendrauti. Juk bendravimas neįgaliajam suteikia džiaugsmo ir kelia savivertę.

Bendravimas su neįgalioju projekto metu padeda geriau pažinti jo asmenybę, suprasti poreikius, norus. Atsiranda didesnis pasitikėjimas tarp darbuotojo ir kliento, skatinama motyvacija tiek darbuotojui, tiek neįgaliajam.

4.2.3. Projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinimas klientų tėvų požiūriu aspektu.

Tyrimo dalyvavo 34 Panevėžio jaunuolių dienos centro, 20 Kretingos dienos veiklos centro ir 28 Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centro klientų tėvai. Iš viso 82 respondentai.

Tyrimo rezultatai rodo, kad tėvų išsilavinimas yra toks: 36 proc. turi vidurinį išsilavinimą, 35 proc. - aukštesnįjį, 23 proc. - aukštąjį ir 6 proc. - nebaigtą vidurinį (8 pav.). Šie skaičiai paneigia mitą, kad neįgalūs vaikai gimsta asocialiose šeimose, kurios menkai išsilavinusios.



8 pav. Tėvų išsilavinimas

Tėvų užimtumas pasiskirstė taip: dirbantis – 48 proc., bedarbis – 32 proc. ir pensininkas – 21 proc. (17 lentelė). Šie duomenys, kaip ir prieš tai aptartas paveikslėlis (8 pav.), patvirtina vienas kitą, kad nėra jokio ryšio tarp tėvų socialinės padėties ir negalios, kurią turi jų vaikai. Deja, skaičius, kuris rodo, jog darbo tėvai neturi, sudaro beveik trečdalį apklaustųjų. Šiuo laikotarpiu, tai ganėtinai iškreipti duomenys, nes šalies ekonominė situacija yra ganėtinai sudėtinga, bedarbių daugėja kasdien. Todėl griežtos išvados dėl tėvų, kurie augina neįgalius vaikus, tokio didelio nedarbingumo procento, daryti negalima.

Tėvų užimtumas

Užimtumas		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Dirbantis	abs. sk.	15	7	17	39
	%	54	35	50	48
Bedarbis	abs. sk.	9	10	7	26
	%	32	50	21	32
Pensininkas	abs. sk.	4	3	10	17
	%	14	15	29	21
Iš viso	abs. sk.	28	20	34	82
	%	100	100	100	100

Gauti duomenys rodo, kad tyrime dalyvavusių tėvų vaikų amžius daugiausia yra 18 – 25 (38 proc.), 26 – 30 metų 32 proc., 31 – 40 metų 21 proc. ir mažiausiai procentų (10 proc.) – daugiau, kaip keturiasdešimties metų (18 lentelė). Taigi, didžioji dalis neįgaliųjų gali dalyvauti jaunimo projektuose, nes ES programos „Veiklus jaunimas“ fondo projektuose gali dalyvauti jaunimas tik iki 30 metų amžiaus. O neįgalieji, kurie yra virš šio reikalavimo, turi kitų galimybių – yra kiti fondai, finansavimo reikalavimai, kai amžius nėra riba, todėl atmesti juos, kaip nedalyvaujančius projektuose, būtų neteisinga.

Sūnaus/dukros amžius

Amžius		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
>40	abs. sk.	1	6	1	8
	%	4	30	3	10
31-40	abs. sk.	4	4	9	17
	%	14	20	27	21
26-30	abs. sk.	10	3	13	26
	%	36	15	38	32
18-25	abs. sk.	13	7	11	31
	%	46	35	32	38
Iš viso	abs. sk.	28	20	34	82
	%	100	100	100	100

Išanalizavus tyrimo duomenis, matoma, kad 8 proc. klientų įstaigą lanko vienerius metus, 18 proc. įstaigą lanko nuo vienerių iki trejų metų, 38 proc. - nuo trejų iki šešerių metų, 23 proc. -

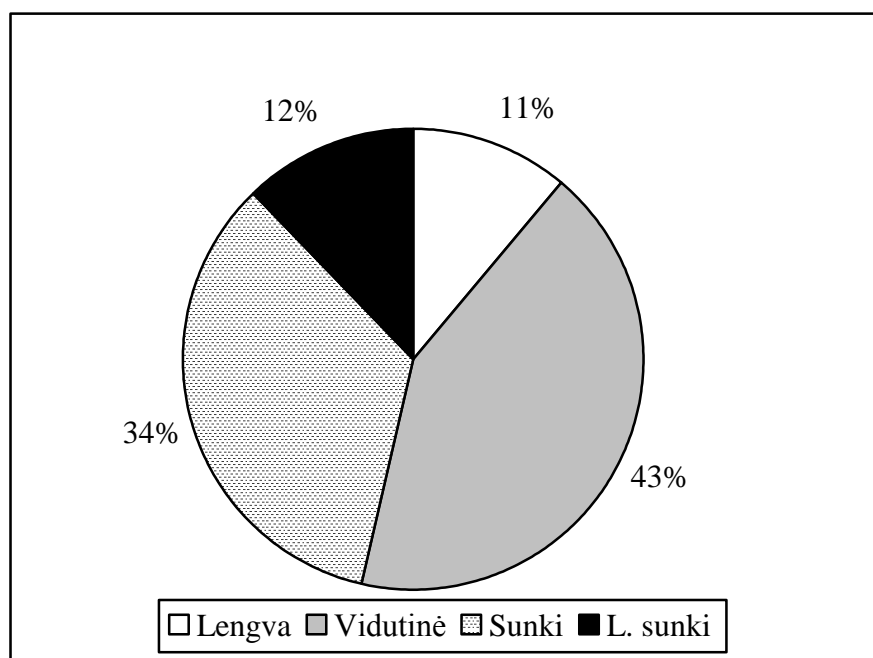
nuo šešerių iki devynerių, 13 proc. - nuo devynerių iki dvylikos ir 3 proc. - daugiau, kaip 12 metų (19 lentelė). Analizuojant pasiskirstymą pagal įstaigas, Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centre dauguma jaunuolių (29 proc), Kretingos dienos veiklos centre (39 proc.), Panevėžio jaunuolių dienos centre (47 proc.) įstaigą lanko nuo 3 iki 9 metų. Įstaigų klientų tarpe rotacija vyksta, todėl įtraukti juos į projektinę veiklą atsiveria dar daugiau galimybių. Galima daryti tęstinius projektus - tą patį projektą galima pritaikyti ir vykdyti kitai klientų grupei, taip naudos gautų dar daugiau neįgaliųjų, o tai yra kiekvieno projekto prioritetas. Taip pat mažėja galimybė įtraukti tik tuos pačius neįgaliuosius į projektinę veiklą, nes klientų grupę veikia ne tik amžiaus cenzas, bet ir neišvengiami procesai – kaita. Tačiau, kaip matome, beveik 50 procentų klientų įstaigas lanko nuo trejų iki devynerių metų, kas suteikia galimybę tęstiniams ir ilgalaikiams projektams.

19 lentelė

Socialinės įstaigos lankymo trukmė

Lankymo trukmė		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
>12	abs. sk.	0	0	2	2
	%	0	0	6	3
9-12	abs. sk.	5	1	4	10
	%	18	6	12	13
6-9	abs. sk.	7	7	4	18
	%	25	39	12	23
3-6	abs. sk.	8	6	16	30
	%	29	33	47	38
1-3	abs. sk.	6	2	6	14
	%	21	11	18	18
<1	abs. sk.	2	2	2	6
	%	7	11	6	8
Neatsakyta	abs. sk.	0	2	0	2
Iš viso	abs. sk.	28	20	34	82
	%	100	100	100	100

Tėvų pateikti duomenys apie sūnaus/dukros negalios laipsnį matomi kitoje diagramoje (9 pav). Daugiausiai – 43 proc. klientų turi vidutinę negalią, 34 proc. klientų turi sunkų negalios laipsnį, 12 proc. klientų – labai sunkią negalią ir 11 proc. - lengvą negalią. Matoma, kad daugiau nei pusė neįgaliųjų turi sunkią ir vidutinę negalią. Dažniausiai nesunkią negalią turintys klientai gali patys ne tik inicijuoti projektus, bet ir juos parašyti bei vykdyti. Taip atsiranda bendradarbiavimas tarp įvairius negalės sunkumo laipsnius turinčių klientų.



9 pav. Negalios laipsnis

Tėvų nuomone, ar sūnus/dukra dalyvauja įstaigose, kurių jis lanko, vykdomoje projektinėje veikloje, 64 respondentai atsake taip, o 18 respondentų atsakė ne (20 lentelė). Net 9 respondentai iš Panevėžio jaunuolių dienos centro mano, kad sūnus/dukra nedalyvauja projektinėje veikloje. 5 Kretingos dienos veiklos centro respondentai mano taip pat. Ir mažiausiai (4 respondentai.) - Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centro. Taigi iš 82 apklaustųjų 18 neįgaliųjų, tėvų nuomone, projektinėje veikloje nedalyvauja. Tokie rezultatai darbuotojus turėtų paskatinti atkreipti dėmesį į dalyvaujančius projektuose, nes tai daugiau nei ketvirtadalis klientų. Tačiau kategoriškai šių skaičių priimti negalima, nes yra vykdomi ir savanoriavimo projektai, kurių metu nuo kelių mėnesių iki metų į įstaigas atvyksta dirbti jaunimas iš užsienio. Tokiu būdu visi įstaigą lankantys klientai dalyvauja projekte. Galima daryti prielaidą, kad galbūt tėvai yra mažai informuojami apie tokio pobūdžio projektus.

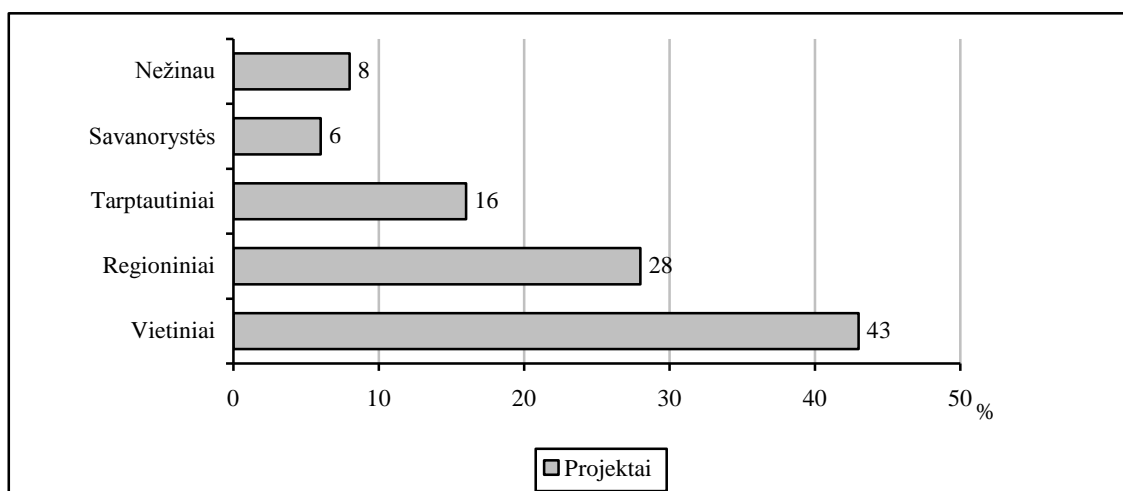
20 lentelė

Ar sūnus/dukra dalyvauja projektinėje veikloje

		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Ne	abs. sk.	4	5	9	18
	%	14	25	26	22
Taip	abs. sk.	24	15	25	64
	%	86	75	74	78
Iš viso	abs. sk.	28	20	34	82
	%	100	100	100	100

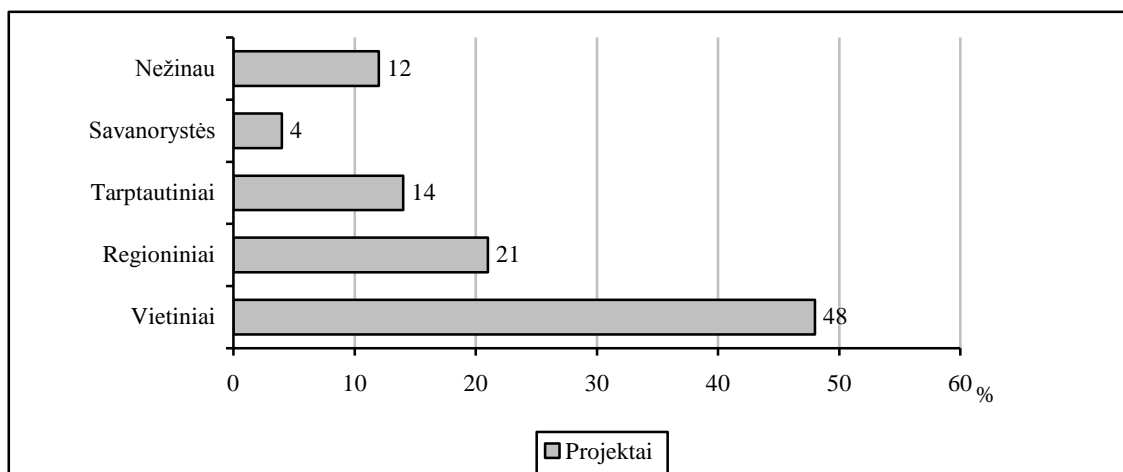
Anketoje lankytojų tėvams buvo pateikti du blokai klausimų. Į pirmo bloko klausimus – ar sūnus/dukra dalyvauja projektinėje veikloje įstaigoje, kurią jis lanko, „taip“ atsake 64 respondentai (20 lentelė). Todėl toliau analizuojami atsakymai į pirmo bloko klausimus.

Projektinės veiklos, kurioje dalyvauja sūnus/dukra, tipas: 43 proc. mano, kad vietiniuose projektuose, 28 proc. mano, kad regioniniuose projektuose, 16 proc. mano, kad tarptautiniuose, 6 proc. – savanorystės ir 8 proc. nežino, kokioje projektinėje veikloje dalyvauja jų vaikas (10 pav.). Šie duomenys patvirtina prieš tai darytą prielaidą, kad tėvai yra per mažai informuojami apie tai, kokioje projektinėje veikloje dalyvauja jų sūnus ar dukra. Galima pateikti įstaigų darbuotojų veiklos gerinimo rekomendacijas, kaip efektyvinti jų teikiamas paslaugas, dirbant išvien su klientų tėvais.



10 pav. **Projektinės veiklos, kurioje dalyvauja sūnus/dukra, tipas**

Tėvų nuomone, neįgalus jaunimas geriausių rezultatų pasiekia dalyvaujamas vietiniuose projektuose. Šį atsakymą pasirinko 48 proc. respondentų. 21 proc. mano, kad regioniniuose projektuose, 14 proc., kad tarptautiniuose, 4 proc., kad savanorystės projektuose ir 12 proc. respondentų nežino (11 pav.). Didesnis bendravimas tarp tėvų ir darbuotojų šiuos skaičius galėtų įtakoti, nes 12 tėvų net nežino, kokia projektinės veiklos įtaka jų vaikui. Tačiau dėl gero bendradarbiavimo turėtų stengtis ne tik darbuotojai, bet vykdoma veikla privalėtų labiau domėtis ir patys tėvai. Tačiau vis dėlto dauguma tėvų išvelgia teigiamą projektinės veiklos naudą ir žino, kokio tipo projektuose jų sūnus/dukra dalyvauja.



11 pav. Projektinė veikla, kurioje pasiekta geriausių rezultatų

Išanalizavus tėvų atsakymus apie sūnaus/dukros elgesio pokyčius prieš projektą, 29 respondentai teigia, kad atsiranda pakili nuotaika, 28 respondentai, kad neįgalusis būna džiugiai nusiteikęs, 21, kad padidėja jaudulys, 8 – bijojo dalyvauti, 5 – nenorėjo dalyvauti projekte (21 lentelė). Baimė ir nenoras gali būti susiję jausmai. Matoma, kad didžioji dalis vis dėl to yra veikiamą džiugių emocijų, kas neįgaliems žmonėms, o ypač sunkesnę proto negalią turintiems, yra labai svarbu.

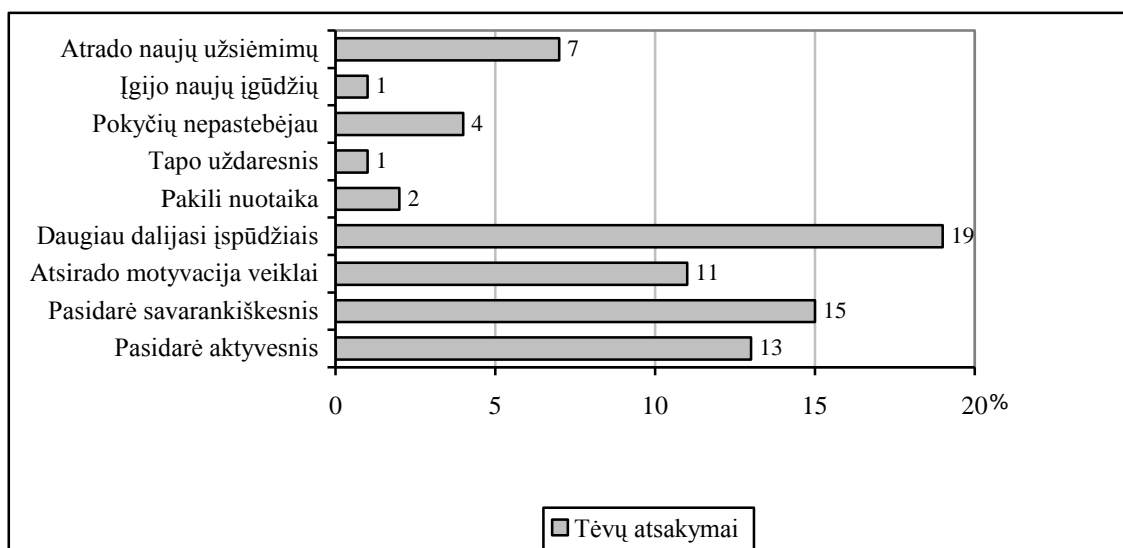
21 lentelė

Pastebėto elgesio ypatumai prieš projektą

Miestas		Pakili nuotaika	Padidėjęs jaudulys	Džiugiai nusiteikęs	Nenorėjo dalyvauti	Bijojo dalyvauti
Jurbarkas	abs. sk.	11	11	13	3	3
	%	38	52	46	60	38
Kretinga	abs. sk.	6	5	3	0	1
	%	21	24	11	0	13
Panevėžys	abs. sk.	12	5	12	2	4
	%	41	24	43	40	50
Iš viso	abs. sk.	29	21	28	5	8
	%	100	100	100	100	100

Išanalizavus tėvų atsakymus į klausimą „Kokie pokyčiai sūnaus/dukros elgesyje buvo pastebėti projekto eigoje ir po jo“, matome, kad 20 proc. mano, kad atsirado pakili nuotaika, 19 proc. mano, kad neįgalusis pradėjo daugiau dalytis išpūdžiais, 15 proc., kad pasidarė savarankiškesnis, 13 proc. - pasidarė aktyvesnis, 11 proc. - atsirado motyvacija veiklai, 10 proc. - įgijo naujų įgūdžių, 7 proc. - atrado naujų užsiėmimų, 4 proc. - pokyčių nepastebėjo ir 1 proc. - tapo drąsesnis (12 pav.). Šie duomenys leidžia daryti išvadą, kad projektinė veikla yra tiesiogiai

susijusi su neįgaliųjų asmenybės teigiamais pokyčiais, o tai ir yra svarbiausias ne tik projektų, bet ir įstaigų teikiamų paslaugų tikslas.



12 pav. Pastebėti elgesio ypatumai projekto eigoje ir po jo

Išanalizavus tėvų neigiamus atsakymus į klausimą „Ar Jūsų sūnus/dukra dalyvauja projektinėje veikloje?“, matome, kad 72 proc. respondentų norėtų, jog jų sūnus ar dukra dalyvautų projektinėje veikloje, o 11 proc. tėvų nenori, kad jų vaikas būtų įtrauktas į šią veiklą (22 lentelė).

Lentelėje matyti, kad Kretingos dienos veiklos centro 80 proc. tėvų norėtų, kad jų sūnus/dukra dalyvautų projektinėje veikloje, Panevėžio jaunuolių dienos centro 78 proc., Jurbarko sutrikusio intelekto jaunimo darbo centro 50 proc. Taigi didžioji dalis tėvų pageidauja, kad jų sūnus/dukra dalyvautų šioje veikloje. Tokius skaičius lemia tai, kad dauguma tėvų, kurių vaikai juose dalyvauja, išvelgia daug pozityvių dalykų vaikų elgesyje ir emocijose. Tačiau, kaip ir minėta, kartais tai būna neįmanoma dėl įvairių kliūčių – amžiaus, negalės sudėtingumo ar pačių neįgaliųjų baimių.

22 lentelė

Tėvų noro dėl sūnaus/dukros dalyvavimo projektinėje veikloje vertinimas

		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Taip	abs. sk.	2	4	7	13
	%	50	80	78	72
Ne	abs. sk.	1	0	1	2
	%	25	0	11	11
Nežinau	abs. sk.	1	1	1	3
	%	25	20	11	17
Iš viso	abs. sk.	4	5	9	18
	%	100	100	100	100

Dėl neįgaliojo noro dalyvauti projektinėje veikloje, tėvų nuomonės pasiskirstė taip: 83 proc. mano, kad taip ir 6 proc. pasirinko neigiamą atsakymą, 11 proc. – nežino. (23 lentelė). Jurbarko rajono sutrikusio intelekto jaunimo darbo centro tėvai 100 proc. mano, kad sūnus/dukra norėtų dalyvauti veikloje, Kretingos dienos veiklos centro – 80 proc., Panevėžio jaunuolių dienos centro – 78 proc. Šie duomenys leidžia daryti prielaidą, kad netgi tie jaunuoliai, kurie nedalyvauja projektinėje veikloje, dėl tam tikrų priežasčių, tokių, kaip labai sunki negalia ar baimė, norėtų būti įtraukti į šią veiklą kaip ir jų bendraamžiai.

23 lentelė

Asmenų su proto negalia noro dalyvauti projektinėje veikloje vertinimas

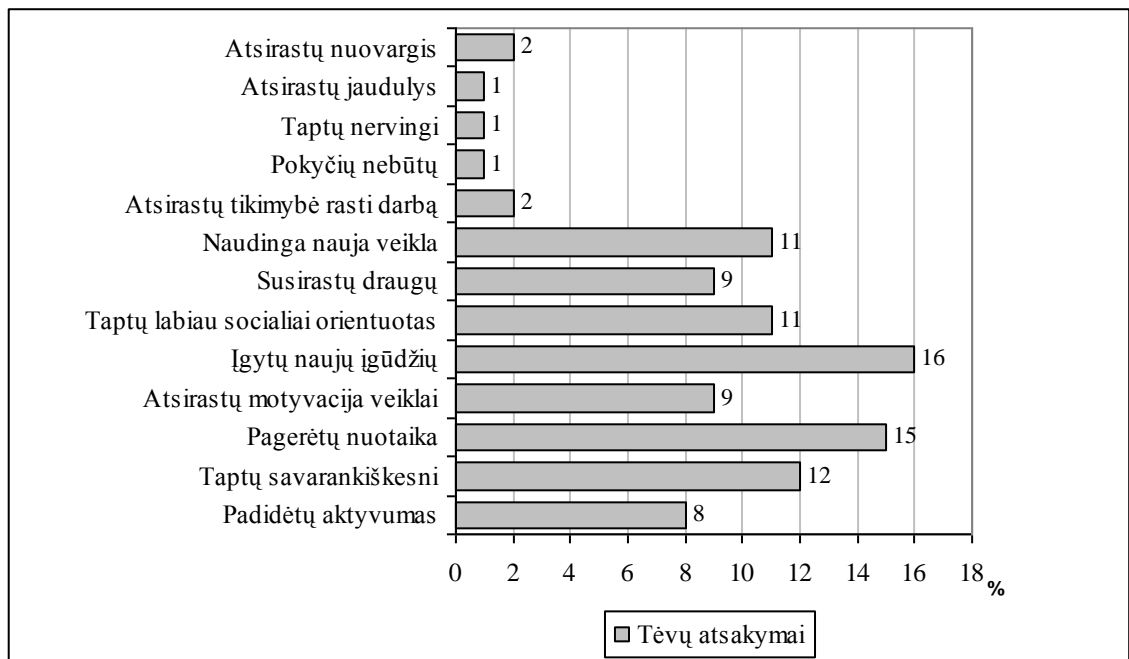
		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Taip	abs. sk.	4	4	7	15
	%	100	80	78	83
Ne	abs. sk.	0	0	1	1
	%	0	0	11	6
Nežinau	abs. sk.	0	1	1	2
	%	0	20	11	11
Iš viso	abs. sk.	4	5	9	18
	%	100	100	100	100

Tyrimo rezultatai atskleidžia motyvus, dėl kokių priežasčių neįgalus jaunimas nedalyvauja projektinėje veikloje. 11 respondentų teigia, kad dėl labai sunkios negalios, 8 teigia, kad jų sūnus/dukros nekviečia dalyvauti šioje veikloje, 3 – dėl motyvacijos stokos ir 1 – dėl baimės dalyvauti (24 lentelė). Taigi daugiau nei du trečdaliai projektinėje veikloje nedalyvauja dėl pagrįstų priežasčių. Nieko nėra tinkamo kiekvienam, tačiau klientai, kurie projektinėje veikloje dalyvauja, džiaugiasi pozityviais pokyčiais. Todėl dėl klientų motyvavimo ar tinkamo kiekvieno įtraukimo pagal kiekvieno poreikius yra būdų stengtis ir dirbti šia kryptimi.

Nedalyvavimo projektinėje veikloje priežastys

Miestas		Dėl labai sunkios negalios	Dėl motyvacijos stokos	Dėl baimės	Nekviečia dalyvauti veikloje
Jurbarkas	abs. sk.	3	0	0	2
	%	27	0	0	25
Kretinga	abs. sk.	3	1	1	3
	%	27	33	100	38
Panevėžys	abs. sk.	5	2	0	3
	%	46	67	0	38
Iš viso	abs. sk.	11	3	1	8
	%	100	100	100	100

Kokie pokyčiai įvyktų, jei sūnus/dukra dalyvautų projektinėje veikloje, daugiausiai respondentų – 16 proc. – mano, kad įgytų naujų įgūdžių, 15 proc. mano, kad pagerėtų nuotaika, p 12 proc. mano, kad taptų savarankiškesni, po 11 proc., kad turėtų galimybę užsiimti nauja, naudinga veikla ir taptų labiau socialiai orientuoti, 9 proc. - kad atsirastų motyvacija veiklai ir susirastų naujų draugų, 8 proc. mano, kad padidėtų aktyvumas, po 2 proc. - kad atsirastų didesnė tikimybė rasti darbą ir atsirastų nuovargis ir po 1 proc.- kad nebūtų pokyčių, taptų nervingas ir atsirastų jaudulys (13 pav.). Kiekvienas respondentas turi vilčių skirtingiems, tačiau teigiamiems neįgaliojo pokyčiams. Tokie aukšti skaičiai sietini su jau įgyta patirtimi – jau vykdytais projektais ir pastebėtais pokyčiais. Ir tik maža dalis respondentų teigia, kad būtų neigiamas rezultatas neįgaliajam. Tokią tėvų nuomonę galima sieti su sunkia negalia, kai aplinkos pakeitimas, didesnis nei įprasta bendravimas ar daugiau veiklos tiesiogiai įtakotų neįgaliojo neigiamus pokyčius.



13 pav. Galimi pokyčiai, jei sūnus/dukra dalyvautų projektinėje veikloje

Išanalizavus tėvų atsakymus į klausimą „Ar projektinė veikla reikalinga įstaigose, kurią lanko jūsų sūnus/dukra?“, 94 proc. respondentų pasirinko teigiamą atsakymą, o 6 proc. nežino (14 pav. žr. 8 priedas)). Galima teigti, kad yra tokių tėvų, kurie nėra arba per mažai yra informuojami. Šiuos skaičius galima sieti su sunkiu negalės laipsniu arba mažu tėvų domėjimusi savo vaiku.

Apibendrinant galima teigti, kad vykstanti klientų kaita įstaigose atveria daugiau galimybių įtraukti vis naujus asmenis su negalia į projektinę veiklą. Taip gaunama nauda didesnei neįgaliųjų grupei.

Tačiau yra tėvų, kurie nežino, kokioje projektinėje veikloje dalyvauja jų vaikas. Galima teigti, kad to priežastis - įstaigos neinformatyvumas. Vadovai ir darbuotojai turėtų teikti daugiau informacijos, taip gerindami bendradarbiavimą su klientų tėvais.

Geriausių rezultatų neįgalieji pasiekia dalyvaudami vietiniuose ir regioniniuose projektuose. Ši nuomonė visiškai sutampa darbuotojų ir vadovų, nes, kaip teigia, projektinėje veikloje dalyvaujantys darbuotojai, šie projektų tipai yra priimtinausi ir efektyviausi įstaigai ir neįgaliajam.

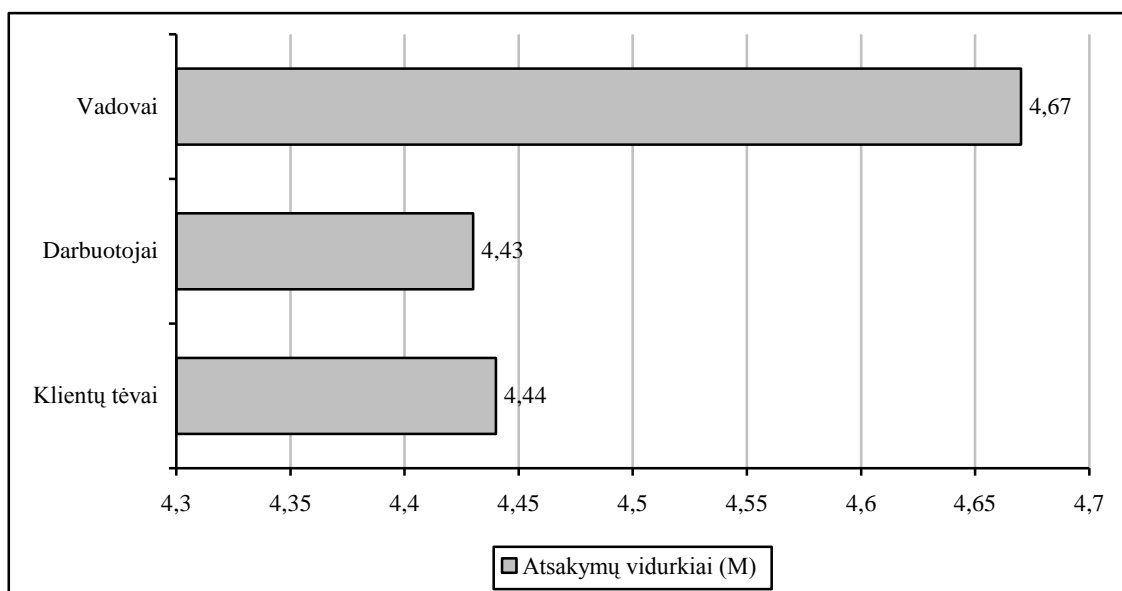
Nedalyvavimo projektinėje veikloje motyvai, tėvų nuomone, yra labai sunki negalia, baimė dalyvauti ir motyvacijos stoka. Dėl klientų motyvavimo, tinkamo kiekvieno neįgaliojo įtraukimo pagal poreikius, turėtų stengtis įstaigos vadovai ir darbuotojai, į šį bendradarbiavimą įtraukdami ir klientų tėvus. Kaip teigia B. Evererd, G. Morris (1997), vadovai turi stengtis reguliuoti ryšius su aplinka ir formuoti partnerystės santykius bei tarpusavio supratimą. Subūrus darnią komandą bus galima pasiekti daug geresnių rezultatų neįgaliųjų ugdyme.

Kodėl ši veikla reikalinga, tėvų nuomonė yra pozityvi. Visos išvardintos priežastys tiesiogiai įtakoja ir veikia kliento jausmus, poreikį ir norą darbui, jaučiamos teigiamos nuotaikos ir gerėja įgūdžiai. Tėvų nuomone, atsiranda didesnė motyvacija veiklai, nes dauguma jų yra naujos ir įdomios, plečiasi neįgaliojo akiratis, nes jis daug bendrauja su įvairiais žmonėmis. Kitokia, nei kasdien vykdoma veikla, įtakoja teigiamus pokyčius. Tuo pačiu, negalima atmesti ir veiklos naudos, kurią suteikia kasdien dirbdamos įstaigos. Vien dalyvaujant projektuose ir nesiimant kasdienių pareigų, nauda būtų mažesnė, nei jaučiama dabar. Dėl šios priežasties, būtent dėl projektinės veiklos, yra jaučiamas toks klientų dvasinės ir fizinės būsenos pagerėjimas.

4.2.4. Projektinės veiklos efektyvumo būklės įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis, vertinimo lyginamoji analizė

Iš visų trijų respondentų grupių geriausiai projektinės veiklos efektyvumą įstaigose vertina vadovai ($M=4,67$) (11 pav.). Tikėtina, kad šis vertinimas sietinas su įstaigos veiklos kokybės pagerėjimu, nes, kaip buvo minėta anksčiau, projektinė veikla pirmaisiai gerina neįgaliųjų užimtumą ir suteikia įstaigai didesnes finansines galimybes, o tai gerina įstaigos veiklos kokybę klientų atžvilgiu.

Tėvų ($M=4,44$) ir darbuotojų ($M=4,43$) vertinimas pasiskirstė maždaug vienodai (11 pav.). Tačiau stebėtina, kad darbuotojai projektinę veiklą įstaigoje vertina prasčiau negu tėvai. Galbūt tai sietina su motyvacijos ar laiko stoka arba su papildomu darbo krūviu.

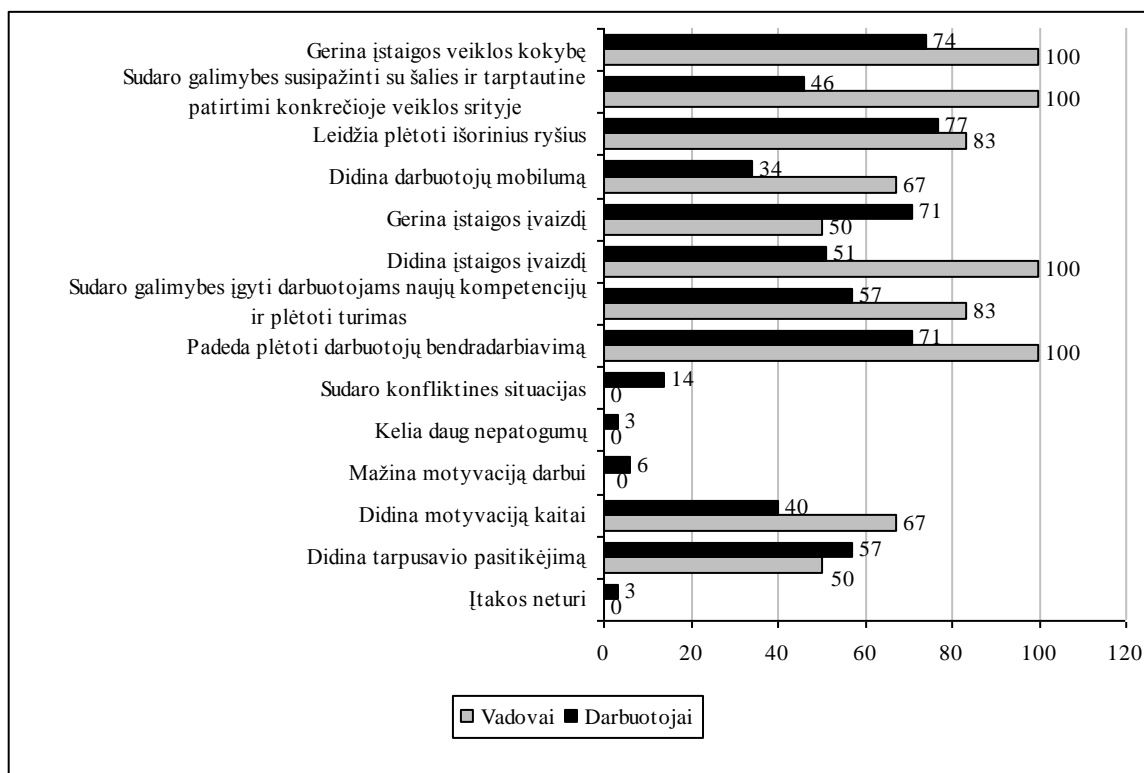


11 pav. Vadovų, darbuotojų ir tėvų įstaigose žmonėms su proto negalia projektinės veiklos vertinimo lyginamoji analizė

Tėvų vertinimus galima pagrįsti jo vaiko elgesio pokyčiais (11 pav), pastebėjus projektų metu. Dauguma tėvų mano, kad ši veikla gerina neįgaliojo socialinius įgūdžius, padeda ugdyti savarankiškumą ir motyvuoja veiklai.

Išanalizavus vadovų ir darbuotojų nuomones apie projektinės veiklos įtaką įstaigos mikro klimatui, elgsenai (12 pav.), matome, kad vadovai 100 proc. mano, kad ši veikla gerina įstaigos veiklos kokybę, sudaro galimybes susipažinti su šalies ir tarptautine patirtimi konkrečioje veiklos srityje, didina įstaigos įvaizdį ir padeda plėtoti darbuotojų bendradarbiavimą.

Darbuotojų nuomone, projektinė veikla daugiausia (77 proc.) leidžia plėtoti išorinius ryšius, (74 proc.) mano, kad gerina įstaigos veiklos kokybę, po (71 proc.) teigia, kad gerina įstaigos įvaizdį ir padeda plėtoti darbuotojų bendradarbiavimą. Tačiau 14 proc. darbuotojų teigia, kad projektinė veikla sudaro konfliktines situacijas, 6 proc. mano, kad mažina motyvaciją darbui ir 3 proc., kad kelia daug nepatogumų.



12

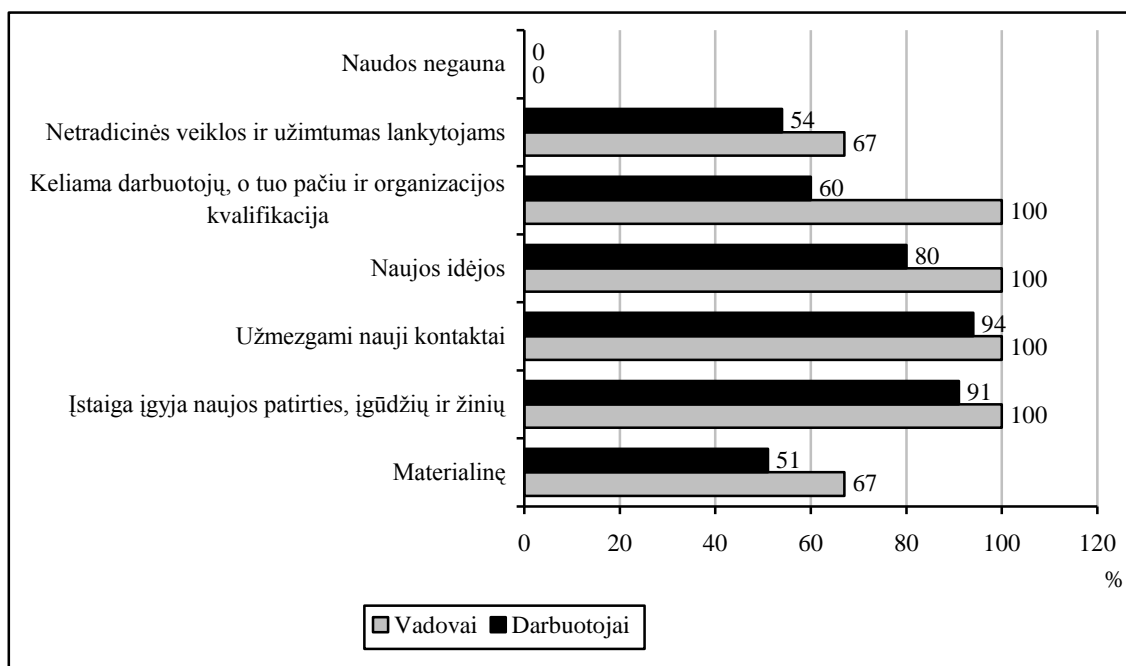
pav. Vadovų ir darbuotojų projektinės veiklos įtakos įstaigos mikroklimatui, elgsenai vertinimo lyginamoji analizė.

Pastebėta, kad vadovai daugiau negu darbuotojai pozityviai vertina projektinės veiklos įtaką įstaigos mikroklimatui. Galima teigti, kad taip yra dėl to, kad darbuotojai daugiau tiesiogiai susiduria su projektine veikla, dalyvauja veiklose kartu su neįgaliaisiais. Vadovų vaidmuo yra daugiau organizacinis. Todėl jiems mažiau yra matomos situacijos, kurios ir įtakoja kai kurių darbuotojų negatyvius atsakymus. Organizuojant ir vykdant projektus, labai svarbu suburti gerą komandą, kuri sugebėtų produktyviai dirbti. Dažniausiai tik nuo komandos sudėties priklauso darbo kokybė ir mikroklimatas.

Analizuojant vadovų ir darbuotojų nuomones apie projektinės veiklos vykdymo motyvus įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis (13 pav), matome, kad vadovai (100 proc.) mano, jog projektinė veikla kelia darbuotojų, o tuo pačiu ir organizacijos kvalifikaciją, gaunama

naujų idėjų, užmezgami nauji kontaktai, įstaiga įgyja naujos patirtis, įgūdžių ir žinių. 67 proc. vadovų mano, kad įstaiga įgauna geresnį materialinį pagrindą.

Daugiausiai darbuotojų (94 proc.) mano, kad projektinė veikla įstaigai padeda užmegzti naujus kontaktus, mažiausiai (51 proc.) darbuotojų mano, kad gerina materialinę bazę. Tokie skaičiai gali būti sietini su tuo, kad darbuotojai dažniausiai nemato materialinės pusės, jie daugiau susiduria su veikla.

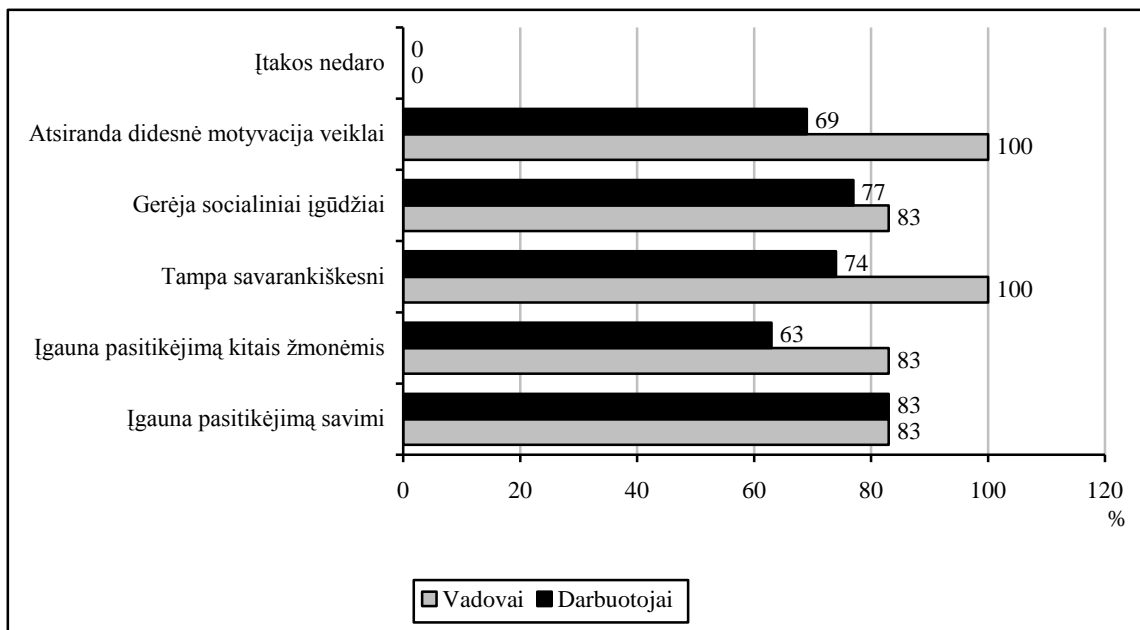


13 pav. Vadovų ir darbuotojų projektinės veiklos vykdymo motyvų vertinimo lyginamoji analizė

Galima daryti prielaidas, kad, vadovų nuomone, svarbiausias motyvas, dėl ko vykdoma projektinė veikla įstaigoje, tai – nauja patirtis ir žinios, nes inovatyviai dirbančios organizacijos pasiekia žymiai geresnių rezultatų.

Vadovų ir darbuotojų atsakymų analizė parodo, kad projektinės veiklos įtaka žmonėms su proto negalia yra tokia: po 100 proc. vadovų mano, kad projektinė veikla didina neįgaliojo motyvaciją veiklai ir jie tampa savarankiškesni. Mažiau (83 proc.) vadovų mano, kad ši veikla gerina socialinius įgūdžius, ugdo pasitikėjimą savimi ir kitais žmonėmis.

Daugiausia darbuotojų (83 proc) teigia, kad projektinė veikla ugdo pasitikėjimo savimi jausmą, mažiausia (63 proc.) mano, kad ugdo pasitikėjimą kitais žmonėmis. Tačiau tai nėra blogi vertinimai, nes, kaip matoma, daugiau negu pusė darbuotojų šį teiginį vertina kaip pozityvą neįgaliajam.



14 pav. Vadovų ir darbuotojų projektinės veiklos įtakos žmonėms su proto negalia vertinimo lyginamoji analizė

Palyginus vadovų ir darbuotojų atsakymus, susidaro nuomonė, kad vadovai į projektinę veiklą žiūri pozityviau negu įstaigos darbuotojai. Tačiau, kaip jau buvo minėta, negalime daryti griežtų išvadų, nes daugiausiai vadovai rūpinasi projektinės veiklos organizavimu, darbuotojai daugiau dalyvauja veiklose ir tiesiogiai bendrauja su neįgaliuoju.

Projektinė veikla yra vertinga priemonė, tiek neįgaliųjų integracijai, tiek darbuotojų tobulėjimui, tiek įstaigos veiklos kokybės gerinimui.

Apibendrinant galima teigti, jog darbuotojai, daugiau nei kiti respondentai, projektinėje veikloje išvelgia keletą negatyvų. Darbuotojas – tas žmogus, kuris dalyvaudamas projektuose, susiduria su įvairiomis situacijomis, kurios reikalauja greito jų sprendimo. Tai sukelia šiuokius tokius nepatogumus. Ir jei tuo metu nėra vadovo, sprendimą turi priimti pats darbuotojas.

Įstaigos klientų tėvų motyvas, kodėl projektinė veikla reikalinga įstaigose, dirbančiose su proto negalios žmonėmis, – ši veikla gerina jų sūnaus/dukros socialinį funkcionavimą. O tai teigiamai veikia visą aplinką, kurioje yra neįgalusis.

Vertinimo lyginamojoje analizėje matoma, kad projektinę veiklą, geriausiai vertina įstaigos vadovai, nes jie, būdami geri strategai, mato, kokia nauda realiai atnešama organizacijai. Įstaigų vadovai, disponuodami projektinės veiklos biudžetu, gali numatyti, kokią naudą tai gali duoti tiek inovacijoms veiklose, tiek darbuotojų tobulėjimui, tiek įstaigos veiklos kokybės gerinimui.

IŠVADOS

1. Išanalizavus literatūrą, susijusią su nagrinėjama problema, pastebėta, kad dauguma autorių neįgalų žmogų suvokia kaip unikalią vertybę, priimdami ją be jokių išlygų ir akcentuodami socialinio vystymosi reikšmingumą asmens gerovei.

2. Išryškinus neįgaliųjų charakteristikos bruožus, pastebėta, kad daugelis šių žmonių yra aktyvūs ir noriai bendrauja su aplinkiniais žmonėmis. Sudarius palankias sąlygas, šių žmonių socialinis tobulėjimas dar labiau pagerėja.

3. Dauguma neįgaliųjų organizacijų vis dar pasyviai vykdo projektus, neišitraukia į šią veiklą, nors finansuojantys fondai atveria plačias galimybes, ypač neįgaliesiems.

4. Socialinėse įstaigose žmonėms su proto negalia nėra galimybių kokybiškai teikti paslaugas dėl per mažos finansinės paramos, tačiau papildomas finansavimas projektinei veiklai paslaugas daro daug kokybiškesnes klientų atžvilgiu.

5. Apžvelgus įstaigų žmonėms su proto negalia projektinės veiklos vertinimus, tyrimo hipotezė pasitvirtino, kad projektinė veikla gerina neįgaliųjų socialinį funkcionavimą įstaigoje ir už jos ribų, tačiau nėra išnaidojamos visos galimybės projektinės veiklos efektyvumui didinti.

Projektinės veiklos efektyvumo būklė įstaigose žmonėms su proto negalia pasižymi tokiais vertinimais: vadovai pirmaisia projektinę veiklą vertina kaip veiklą kokybiškam neįgaliųjų užimtumui, o tik po to - kaip papildomą finansinę bazę ar darbuotojų tobulėjimo motyvą. Jų manymu, ši veikla neįgaliesiems daro teigiamą poveikį, nes padeda pasijusti labiau vertinamam visuomenės.

Projektinė veikla padeda plėtoti darbuotojų bendradarbiavimą, suteikia naujų kompetencijų, įneša inovacijų į veiklas, kas gerina įstaigos veiklos kokybę. Tačiau pastebėta, kad vienoje iš įstaigų projektinę veiklą inicijuoja tik vadovas. To priežastis – komandinio darbo trūkumas. Vadovas turi sugebėti suburti darnią ir motyvuotą komandą, kad projektinė veikla taptų efektyvesnė.

Projektinės veiklos efektyvumo būklės vertinimas darbuotojų požiūriu aspektu yra toks: bendravimas su neįgalioju projekto metu padeda geriau pažinti jo asmenybę, suprasti poreikius, norus, atsiranda didesnis pasitikėjimas tarp darbuotojo ir kliento. Naujos idėjos ir žinios – vertingiausia, ką gauna asmeniškai dalyvaujantys darbuotojai, nes taip įgyjama naujų kompetencijų ir kaupiama naudinga patirtis.

Pastebėta, kad pagrindinė nedalyvavimo projektuose priežastis – tai motyvacijos stoka. Svarbu motyvuoti tokį darbuotoją, kad jis išitrauktų į projektus ir pamatytų šios veiklos efektyvumą įvairioms įstaigos sritims.

Dar vienas projektinės veiklos trūkumas darbuotojų požiūriu yra tas, kad kartais projektinė veikla sudaro konfliktines situacijas darbuotojų tarpe. Būtina stiprinti darbuotojų bendradarbiavimą įstaigoje.

Projektinės veiklos efektyvumo būklę klientų tėvai vertina teigiamai, nes mano, kad ši veikla skatina pokyčius, kurie tiesiogiai įtakoja ir veikia kliento jausmus, poreikį ir norą darbui, jaučiamos teigiamos nuotaikos ir gerinamas socialinis funkcionavimas.

Tėvų nuomone, geriausių rezultatų neįgalieji pasiekia dalyvaudami vietiniuose ir regioniniuose projektuose. Ši nuomonė visiškai sutampa su darbuotojų ir vadovų, nes, kaip teigia darbuotojai, šie projektų tipai yra priimtinausi ir efektyviausi įstaigai ir neįgaliajam.

Tačiau pagal tyrimo duomenis matoma, kad jaunimas su labai sunkia negalia mažiau dalyvauja projektuose. Būtina sudaryti reikiamas sąlygas ir kuo daugiau įtraukti jaunimo su labai sunkia negalia.

Identifikuojant projektinės veiklos efektyvumą tėvų požiūriu, pastebėtas dar vienas trūkumas: keletas tėvų nežino, kokioje projektinėje veikloje dalyvauja jų vaikas. To priežastis – įstaigos neinformatyvumas. Būtina gerinti bendradarbiavimą tarp įstaigos ir klientų tėvų.

Projektinės veiklos efektyvumo būklės įstaigose vertinimo lyginamoji analizė parodė, kad projektinę veiklą geriausiai vertina įstaigos vadovai, nes jie, būdami geri strategai, mato, kokia nauda realiai atnešama organizacijai. Tėvai ir darbuotojai šią veiklą vertina maždaug taip pat. Tačiau tik darbuotojai projektinėje veikloje išvelgia keletą aukščiau minėtų, negatyvų.

REKOMENDACIJOS PROJEKTINEI VEIKLAI GERINTI ĮSTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO NEGALIOS ŽMONĖMIS

- Būtina motyvuoti tiek darbuotojus, tiek lankytojus dalyvauti projektinėje veikloje. Skatinti nedalyvaujančius darbuotojus įsitraukti į projektinę veiklą, nes tik dalyvaujant galima pajusti naudą ir pamatyti apčiuopiamą rezultatą. Projektinės veiklos pasirinkimas skatina daugiau dalyvauti tiek darbuotojus, tiek neįgaliuosius ir didina motyvaciją veikti.
- Svarbu suburti darnią ir motyvuotą komandą, kad kiekvienas joje jaustųsi gerai, nes nuo to priklauso projekto rezultato kokybė.
- Vykstanti klientų kaita įstaigose atveria daugiau galimybių įtraukti vis naujus asmenis su negalia į projektinę veiklą. Taip gaunama nauda didesnei neįgaliųjų grupei. Yra galimybė įtraukti į projektinę veiklą įvairios negalios laipsnio jaunimą, kad „silpniesieji“ nesijaustų atstumti. Tą galima padaryti, organizuojant vietinius projektus įstaigoje, kur nereikia daug keliauti.
- Būtina gerinti bendradarbiavimą tarp įstaigos ir klientų tėvų, organizuoti susitikimus, informuoti apie vykdomus projektus ir jų įtaką klientams. Nuolat pateikti ataskaitas apie vykdytus projektus ir pasiektus rezultatus.
- Skatinti darbuotojų bendradarbiavimą. Organizuoti projektinės veiklos rezultatų pristatymus įstaigoje, kad su šios veiklos efektyvumu galėtų susipažinti projektuose nedalyvaujantys darbuotojai.

LITERATŪRA

1. Kučinskienė R. Kučinskas V. (2005). *Socialinių projektų rengimas ir valdymas*. Klaipėda, Klaipėdos universiteto leidykla.
2. Neverauskas B., Stankevičius V., Viliūnas V., Černiūtė I. (2004). *Projektų valdymas*. Kaunas, Technologija.
3. Bagdonas A. Lazutka R. Vareikytė A. Žalimienė L. (2007) *Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotoje*. Vilnius, Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.
4. Žalimienė L. (2003). *Socialinės paslaugos*. Vilnius, Vilniaus universiteto Specialiosios psichologijos laboratorija.
5. Anna Bakk, Karl Grunewald (1997). *Globa*. Vilnius, Avicena.
6. Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo pagrindinės nuostatos (2008-2009). *Socialinis pranešimas*. [Žiūrėta 2010-01-05]. Prieiga per internetą:
<http://www.socmin.lt/index.php?117057_2447>
7. LR *Socialinių paslaugų įstatymas* (2006). [Žiūrėta 2009-11-16]. Prieiga per internetą:
<<http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=91552>>
8. *Socialinių paslaugų katalogas* (2006). [Žiūrėta 2009-11-16]. Prieiga per internetą:
<<http://www.socmin.lt/index.php?371119976>>
9. Galkienė E. (2000). *Integruotas mokymas – viešosios nuomonės objektas*. Šiauliai, Pedagogika.
10. Elijošius E. (2001). *Profesinio apsisprendimo metas*. Šiauliai, Šiaurės Lietuva.
11. VDU Socialinio darbo institutas (2003). *Socialiniai neįgalumo aspektai: žmogui reikia žmogaus*. Kaunas, Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
12. Zuzevičiūtė V. Žvinienė V. (2007). *Projektų rengimas ir valdymas*. Kaunas, Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
13. Vikipedija, laisvoji enciklopedija [Žiūrėta 2009-11-22]. *Jungtinių Tautų Organizacija*. Prieiga per internetą:
<http://lt.wikipedia.org/wiki/Jungtini%C5%B3_Taut%C5%B3_Organizacija>
14. VU SA programa „Studentams su negalia” [Žiūrėta 2010-01-05]. Prieiga per internetą
<<http://negalia.vusa.lt/negalia-ir-jos-rusys/>>
15. LR *neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas* [Žiūrėta 2009-11-20]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=264550&p_query=&p_tr2=>>

16. Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba [Žiūrėta 2010-01-16]. *Darbingumo lygio nustatymas*. Prieiga per internetą: <<http://www.ndnt.lt/neigaliesiems/topmenuresult.php?id=16&subcatID=34&puslapis=1>>
17. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas (2000). *Dėl socialinių paslaugų katalogo patvirtinimo*. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?876673372>>
18. LR Socialinių paslaugų įstatymas (2006). [Žiūrėta 2010-01-16]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=270342&p_query=&p_tr2=>>
19. Panevėžio jaunuolių dienos centras [Žiūrėta 2009-12-12]. *Darbuotojai, pavaldumo schema*. Prieiga per internetą: <<http://www.pjdc.lt/darbuotojai-s-20.html>>
20. Vikipedija, laisvoji enciklopedija [Žiūrėta 2009-11-22]. *Projektas*. Prieiga per internetą: <<http://lt.wikipedia.org/wiki/Projektas>>
21. Veiklus jaunimas [Žiūrėta 2009-11-05]. *Programa „Veiklus jaunimas“*. Prieiga per internetą:
(http://www.jtba.lt/veiklus_jaunimas?PHPSESSID=b97843783afd70c56a23e379e30aab d2)
22. Veiklus jaunimas [Žiūrėta 2009-11-10] *Programa „Veiklus jaunimas“*. Prieiga per internetą:
http://www.jtba.lt/projektu_vykdytojams?PHPSESSID=3ce454bf171b7ce2c46a5bab70f5339a)
23. Švietimo mainų paramos fondas [Žiūrėta 2010-01-06]. *Aprašymas*. Prieiga per internetą: <<http://www.smpf.lt/index.php?id=1793>>
24. Švietimo mainų paramos fondas [Žiūrėta 2010-01-06]. *Mokymosi visą gyvenimą*. Prieiga per internetą: <<http://www.smpf.lt/index.php?id=58>>
25. Švietimo mainų paramos fondas [Žiūrėta 2010-01-06]. *Statistika*. Prieiga per internetą: <<http://www.smpf.lt/index.php?id=552>>
26. Bagdonas E. ir kt. (2002). *Verslo pradmenys*. Kaunas, Technologija.
27. Vaitkevičius R. Saudargienė A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose, mokomoji knyga*. Kaunas, Vytauto Didžiojo Universiteto leidykla.
28. Tamošiūnas T. (1999). *Projektų metodas ugdymo praktikoje*. Šiauliai, Šiaulių knygrišykla.
29. Tamašauskienė J. Narauskaitė S. Paulauskienė R. ir kt. (2006) *Asmenybės atskleidimo metodai „Kokią šviesą slepia negalia“*. Vilnius, Progetus.
30. Ruškus J. (2002). *Negalės fenomenas*. Šiauliai, Šiaulių universiteto leidykla.
31. Sergiovanni T. J. (2005). *Vadovavimas. Ką tai reiškia mokykloms?* Vilnius, Garnelis.
32. Adair J. (2006). *1000 patarimų vadovui*. Vilnius, Alma litera.
33. Želvys R. (2003). *Švietimo organizacijų vadyba*. Vilnius, Vilniaus universiteto leidykla.

34. Ruškus J. Mažeikis G. (2007). *Neįgaliųjų socialinis dalyvavimas. Kritisė patirtis ir galimybių Lietuvoje refleksija*. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
35. Baranauskienė I. Juodraitis A. (2008). *Neįgaliųjų profesinė reabilitacija: sėkmės prielaidos*
36. *Tarptautinių žodžių žodynas*. (2003). Vilnius.
37. Seliukienė.S, Šaparnis G. (2008). *Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų dalyvavimo projektinėje veikloje tikslai ir motyvai*. Socialiniai tyrimai.
38. Sear W. H. (2003) *Projektų vadyba*. Vilnius
39. Ališauskas K. Kazlauskienė Ž. (2005). *Investicinių projektų rengimas, valdymas ir vertinimas*. Šiauliai, Šiaulių universiteto leidykla.
40. Turner J. R. (1993). *The handbook of project based management*. McGraw hill, Maidenhead.
41. Vasiliauskas A. (2000). *Prognozavimas ir strateginis valdymas*. Kaunas.
42. Everard B. Morris G. (1997). *Efektyvus mokyklos valdymas*. Atviros Lietuvos fondas.
43. Bobrova L. Kazlauskienė A. Lukavičienė V. Pocevičienė R. Ptašinskienė I. (2008). *Kursinių ir baigiamųjų (bakalauro, magistro, specialiųjų profesinių studijų) darbų rengimo ir gynimo metodinės rekomendacijos*. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.

Gerbiamas respondente,

Šiaulių Universiteto edukologijos fakulteto neakivaizdinio skyriaus švietimo kokybės vadybos 2 kurso studentė Aistė Pagirienė rašo magistro darbą tema: „**PROJEK TINĖ VEIKLA ĮSTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO NEGALIOS ŽMONĖMIS: EFEKTYVUMO BŪKLĖ IR JOS TOBULINIMO GAIRĖS**“. Šiuo metu atliekamas tyrimas, kuriuo siekiama išsiaiškinti, kokią reikšmę turi projektinė veikla proto negalę turintiems žmonėms, koks jos efektyvumas ir kt. Apklausa yra anoniminė, gauta informacija nebus naudojama jokiems kitiems tikslams. Tinkamus atsakymus pažymėkite taip (×). Galima žymėti keletą variantų.

Dėkoju už nuoširdžius atsakymus.

ANKETA**1. Jūsų amžius:**

- <20m;
- 21-30 m;
- 31-40 m;
- 41-50 m;
- >51 m.

2. Lytis:

- Vyr;
- Mot.

3. Išsilavinimas

- Aukštesnysis
- Aukštasis

4. Miestas (įrašyti)

5. Įstaigos, kurioje dirbate, tipas

6. Jūsų pareigos (įrašyti)

7. Kiek laiko dirbate šioje įstaigoje? (įrašyti)

8. Kiek laiko šioje įstaigoje dirbate vadovaujama darbą? (įrašyti)

.....

9. Ar Jūsų įstaigoje vykdoma projektinė veikla?

- Taip;
- Ne.

Jei atsakėte neigiamai į 9 anketos klausimą pildykite tik antrą anketos klausimų bloką, o jei teigiamai, atsakykite tik į pirmo bloko klausimus. Ačiū.

I KLAUSIMŲ BLOKAS

10. Kiek laiko Jūsų įstaigoje vykdoma projektinė veikla? (įrašyti)

.....

11. Kokia projektinė veikla vykdoma Jūsų įstaigoje?

- Vietiniai projektai
- Regioniniai projektai
- Tarptautiniai projektai
- Savanorystės projektai
- Kvalifikacijos kėlimo projektai

12. Kaip Jūs manote, kokia projektinė veikla efektyviausia įstaigai?

- Vietiniai projektai
- Regioniniai projektai
- Tarptautiniai projektai
- Savanorystės projektai
- Kvalifikacijos kėlimo projektai

13. Dėl kokių motyvų buvo pradėta vykdyti projektinė veikla Jūsų įstaigoje:

- Dėl finansinių;
- Dėl neįgaliųjų užimtumo gerinimo;

- Dėl darbuotojų kvalifikacijos kėlimo;
- Dėl įstaigos steigėjo rekomendacijų;
- Kita (įrašyti)

14. Kas dažniausiai inicijuoja projektų kūrimą ir vykdymą:

- Vadovas
- Darbuotojai
- Įstaigos klientai

15. Ar pats vykdotė/dalyvaujate projektinėje veikloje?

- Taip;
- Ne.

16. Kaip manote, kokią įtaką projektai daro Jūsų įstaigos klientams?

- Įgauna pasitikėjimo savimi;
- Įgauna pasitikėjimo kitais žmonėmis;
- Tampa savarankiškesni;
- Gerėja socialiniai įgūdžiai;
- Atsiranda didesnė motyvacija veiklai;
- Įtakos nedaro
- Kita (*įrašyti*).....

17. Kaip manote, kokią įtaką projektų kūrimas, rengimas ir įgyvendinimas turi įstaigos mikro klimatui, elgsenai?

- Įtakos neturi;
- Didina tarpusavio pasitikėjimą;
- Didina motyvaciją kaitai;
- Mažina motyvaciją darbui;
- Kelia daug nepatogumų;
- Sudaro konfliktines situacijas;
- Padeda plėtoti darbuotojų bendradarbiavimą;
- Sudaro galimybes įsigyti darbuotojams naujų kompetencijų ir plėtoti turimus;
- Didina įstaigos įvaizdį;
- Gerina įstaigos įvaizdį;
- Didina darbuotojų mobilumą;

- Leidžia plėtoti išorinius ryšius;
- Sudaro galimybes susipažinti su šalies ir tarptautine patirtimi konkrečioje veiklos srityje;
- Gerina įstaigos veiklos kokybę;
- Kita (*įrašyti*).....

18. Kaip manote, kokią naudą gauna Jūsų organizacija dalyvaudama ir vykdydama projektus?

- Materialinę;
- Įstaiga įgyja naujos patirties, įgūdžių ir žinių;
- Užmezgami nauji kontaktai;
- Naujos idėjos;
- Keliama darbuotojų, o tuo pačiu ir organizacijos kvalifikacija;
- Netradicinės veiklos ir užimtumas lankytojams;
- Naudos negauna;
- Kita (*įrašyti*).....

19. Kokiuose projektuose esate dalyvavęs(-usi) ir dalyvaujate šiuo metu? (Nurodykite konkrečiai)

Dalyvauju šiuose projektuose:

.....

Esu dalyvavęs(-usi) šiuose projektuose:

.....

20. Kaip įvertintumėte Jūsų įstaigoje vykdomą projektinę veiklą skalėje nuo 1 iki 5

(1 – blogai, 2- l.blogai 3 – patenkinamai 4 – gerai 5 - l.gerais). Apibraukite pasirinktą skaičių.

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

II KLAUSIMŲ BLOKAS

21. Kaip manote, kodėl Jūsų įstaigoje nevykdoma projektinė veikla?

- Nėra motyvacijos iš administracijos;
- Informacijos apie projektus stoka;
- Darbuotojų pasyvumas;
- Baimė pradėti;

- Netinka įstaigos lankytojams;
 - Nesutinka klientų tėvai;
 - Papildomas darbas;
 - Nėra materialinio atlygio;
 - Kita (*įrašyti*)
-

22. Kaip manote, ar projektų kūrimas, rengimas ir organizavimas pagerintų Jūsų įstaigos darbo kokybę?

- Taip;
- Ne;

Kodėl? (*nurodykite priežastis*)

.....

.....

23. Ar norėtumėte dalyvauti projektinėje veikloje?

- Taip;
- Ne.

Kodėl? (*parašykite priežastis*)

.....

.....

Dėkoju už atsakymus.

Gerbiamas respondente,

Šiaulių Universiteto edukologijos fakulteto neakivaizdinio skyriaus švietimo kokybės vadybos 2 kurso studentė Aistė Pagirienė rašo magistro darbą tema: „**PROJEK TINĖ VEIKLA ĮSTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO NEGALIOS ŽMONĖMIS: EFEKTYVUMO BŪKLĖ IR JOS TOBULINIMO GAIRĖS**“. Šiuo metu atliekamas tyrimas, kuriuo siekiama išsiaiškinti, kokią reikšmę turi projektinė veikla proto negalę turintiems žmonėms, koks jos efektyvumas ir kt. Apklausa yra anoniminė, gauta informacija nebus naudojama jokiems kitiems tikslams. Tinkamus atsakymus pažymėkite taip (×). Galima žymėti keletą variantų.

Dėkoju už nuoširdžius atsakymus.

ANKETA**1. Jūsų amžius:**

- <20m;
- 21-30 m;
- 31-40 m;
- 41-50 m;
- >51 m.

2. Lytis:

- Vyr;
- Mot.

3. Išsilavinimas

- Nebaigtas vidurinis
- Vidurinis
- Aukštesnysis
- Aukštasis

4. Miestas (įrašyti)

5. Įstaigos, kurioje dirbate, tipas (įrašyti)

6. Jūsų pareigos (*įrašyti*)

7. Kiek laiko dirbate šioje įstaigoje? (*įrašyti*)

8. Už kokią veiklą įstaigoje esate atsakingas?

- Dirbu administracijoje;
- Informacinės technologijos;
- Dailė;
- Keramika;
- Medžio dirbiniai;
- Rankdarbiai;
- Sportas
- Muzika
- Namų ruošą
- Sensomotorika
- Komunikacija
- Projektinė veikla
- Kita (*įrašyti*).....

9. Ar Jūsų įstaigoje vykdoma projektinė veikla?

- Taip;
- Ne.

Jei atsakėte neigiamai į 9 klausimą, pildykite tik antrą anketos klausimų bloką, o jei teigiamai, atsakykite tik į pirmo bloko klausimus. Ačiū.

I KLAUSIMŲ BLOKAS

10. Kokios negalios jaunimas dalyvauja projektinėje veikloje?

- Lengvos negalios;
- Vidutinės;
- Sunkios;
- Labai sunkios.

11. Prieš kiek laiko Jūsų įstaigoje pradėta vykdyti projektinė veikla? (įrašyti)

.....

12. Kokiomis aplinkybėmis Jūsų įstaiga pradėjo dalyvauti projektinėje veikloje?

- Buvote pakviesti dalyvauti projekte kaip partneriai;
- Jūsų įstaiga pati organizavo projektą;
- Kita (įrašyti)

13. Kokiuose projektuose dalyvaujate?

- Vietiniuose
- Regioniniuose
- Tarptautiniuose
- Savanorystės
- Kvalifikacijos kėlimo
- Nežinau

14. Ar asmeniškai Jūs dalyvaujate projektinėje veikloje?

- Taip;
- Ne;

Kodėl? (parašykite

priežastis).....

Jei į 14 klausimą atsakėte neigiamai, tai pereikite prie 16 klausimo. Jei pasirinkote teigiamą atsakymą, 16 klausimą praleiskite.

15. Dėl kokių motyvų įsitraukėte į projektinę veiklą?

- Įsipareigojo administracija;
- Buvo įdomu;
- Patinka naujovės;
- Patinka aktyvi veikla;
- Noras padėti integruoti neįgaliuosius į visuomenę;
- Kita (įrašyti).....

16. Dėl kokių motyvų nedalyvaujate projektinėje veikloje?

- Nėra motyvacijos;

- Nėra papildomo užmokesčio;
- Laiko stoka;
- Netinkama komanda;
- Nepatinka ši veikla;
- Kita (*įrašyti*)

17. Kaip manote, kokią įtaką projektų kūrimas, rengimas ir įgyvendinimas turi įstaigos mikroklimatui, elgsenai?

- Įtakos neturi;
- Didina tarpusavio pasitikėjimą;
- Didina motyvaciją kaitai;
- Mažina motyvaciją darbui;
- Kelia daug nepatogumų;
- Sudaro konfliktines situacijas;
- Padeda plėtoti darbuotojų bendradarbiavimą;
- Sudaro galimybes įsigyti darbuotojams naujų kompetencijų ir plėtoti turimus;
- Didina įstaigos įvaizdį;
- Gerina įstaigos įvaizdį;
- Didina darbuotojų mobilumą;
- Leidžia plėtoti išorinius ryšius;
- Sudaro galimybes susipažinti su šalies ir tarptautine patirtimi konkrečioje veiklos srityje;
- Gerina įstaigos veiklos kokybę;
- Kita (*įrašykite*).....

18. Ar dalyvavimas projektuose turėjo įtakos kasdienei veiklai su klientais?

- Ne;
- Taip.

19. Kokią projektų įtaką kasdieninėje veikloje su klientais pastebėjote ?

- Įgauna pasitikėjimo savimi;
- Įgauna pasitikėjimo kitais žmonėmis;
- Tampa savarankiškesni;
- Gerėja socialiniai įgūdžiai;
- Atsiranda didesnė motyvacija veiklai;
- Įtakos nedaro

- Kita (*įrašyti*).....

20. Kaip manote, kokią naudą gauna Jūsų organizacija dalyvaudama ir vykdydama projektus?

- Materialinę;
- Įstaiga įgyja naujos patirties, įgūdžių ir žinių;
- Užmezgami nauji kontaktai;
- Naujos idėjos;
- Keliama darbuotojų, o tuo pačiu ir organizacijos kvalifikacija;
- Netradicinės veiklos ir užimtumas lankytojams;
- Naudos negauna;
- Kita (*įrašyti*).....

21. Kokios naudos davė asmeniškai Jums dalyvavimas projekte?

- Įgijau naujų idėjų ir žinių;
- Įgijau naujų priemonių veiklai;
- Turėjau galimybių keliauti;
- Įgijau pažinčių;
- Išplėčiau turimas kompetencijas ir įgijau naujų
- Naudos nepastebėjau;
- Patyriau daug nepatogumų.
- Susipažinau su Lietuvos ir užsienio patirti

22. Kaip įvertintumėte Jūsų įstaigoje vykdomą projektinę veiklą skalėje nuo 1 iki 5

(1 – blogai, 2- 1.blogai 3 – patenkinamai 4 – gerai 5 - 1.gerai). Apibraukite pasirinktą skaičių.

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

II KLAUSIMŲ BLOKAS

23. Kaip manote, kodėl Jūsų įstaigoje nevykdoma projektinė veikla?

Nėra motyvacijos iš administracijos;

- Darbuotojų pasyvumas;
- Baimė pradėti;
- Netinka įstaigos lankytojams;
- Nesutinka tėvai;

- Nenori patys lankytojai;
- Kita (*įrašyti*)

24. Kaip manote, ar dalyvavimas projektuose turi įtakos Jūsų įstaigos darbo kokybei?

- Taip;
- Ne;

Kodėl? (*parašykite priežastis*)

.....

.....

25. Kaip manote, kokį poveikį projektinė veikla daro žmonėms su proto negalia?

(*pažymėkite pasirinktą variantą*)

	Teigiamą <input type="checkbox"/>	Neigiamą <input type="checkbox"/>	Įtakos nedaro <input type="checkbox"/>
Kaip manote, kodėl? (pagrįskite savo pasirinkimą)			

26. Kaip manote, kokį poveikį projektinė veikla daro įstaigos darbuotojams, dirbantiems su proto negalią turinčiais žmonėmis? (*pabraukite pasirinktą variantą*)

	Teigiamą <input type="checkbox"/>	Neigiamą <input type="checkbox"/>	Įtakos nedaro <input type="checkbox"/>
Kaip manote, kodėl? (pagrįskite savo pasirinkimą)			

27. Ar norėtumėte dalyvauti projektinėje veikloje?

- Taip;
- Ne.

Kodėl? (*parašykite priežastis*)

.....

Dėkoju už atsakymus

Gerbiamas respondente,

Šiaulių Universiteto edukologijos fakulteto neakivaizdinio skyriaus švietimo kokybės vadybos 2 kurso studentė Aistė Pagirienė rašo magistro darbą tema: „**PROJEK TINĖ VEIKLA ISTAIGOSE, DIRBANČIOSE SU PROTO NEGALIOS ŽMONĖMIS: EFEKTYVUMO BŪKLĖ IR JOS TOBULINIMO GAIRĖS**“. Šiuo metu atliekamas tyrimas, kuriuo siekiama išsiaiškinti, kokią reikšmę turi projektinė veikla proto negalę turintiems žmonėms, koks jos efektyvumas ir kt. Apklausa yra anoniminė, gauta informacija nebus naudojama jokiems kitiems tikslams. Tinkamus atsakymus pažymėkite taip (×). Galima žymėti keletą variantų.

Dėkoju už nuoširdžius atsakymus.

ANKETA

1. Jūsų amžius:

- 31-40 m;
- 41-50 m;
- 51-60 m.
- > 60 m.

2. Lytis:

- Vyr;
- Mot.

3. Išsilavinimas:

- Nebaigtas vidurinis
- Vidurinis
- Aukštesnysis
- Aukštasis

4. Veikla:

- Dirbantis
- Bedarbis
- Pensininkas

5. Miestas (įrašyti)

6. Įstaigos, kurią lanko Jūsų sūnus/dukra, tipas (įrašyti)

.....

7. Kiek metų Jūsų sūnui/duktai?

- 18-25m.
- 26-30m.
- 31-40m.
- > 40m.

8. Kiek metų Jūsų sūnus/dukra lanko šią įstaigą?

- < 1 m.
- 1-3 m.
- 3-6 m.
- 6-9 m.
- 9-12 m.
- > 12 m.

9. Koks Jūsų sūnaus/dukros negalios laipsnis?

- Lengva
- Vidutinė
- Sunki
- Labai sunki

10. Ar Jūsų sūnus/dukra dalyvauja įstaigos organizuojamoje projektinėje veikloje:

- Taip
- Ne

Jei atsakėte neigiamai į 10 klausimą pildykite tik antrą anketos klausimų bloką, o jei teigiamai, atsakykite tik į pirmo bloko klausimus. Ačiū.

I KLAUSIMŲ BLOKAS

11. Kokioje projektinėje veikloje dalyvauja jūsų sūnus/dukra?

- Vietiniuose projektuose (*projektinė veikla vykdoma tame pačiame mieste bendradarbiaujant su vietiniais partneriais arba su partneriais iš to paties regiono*).
- Regioniniuose projektuose (*projektinė veikla vykdoma bendradarbiaujant su partneriais iš kitų šalies regionų*).
- Tarptautiniuose projektuose (*vykdomi Lietuvoje arba kitoje šalyje, bendradarbiaujant su vienu arba keliais partneriais iš užsienio*).
- Savanorystės projektuose (*vykdomi Lietuvoje, priimant į organizaciją savanorį iš kitos šalies arba vykstant savanoriauti iš Lietuvos į kitą šalį*).
- Nežinau

12. Kaip manote, kurioje projektinėje veikloje dalyvaudamas Jūsų sūnus/dukra pasiekia geriausių rezultatų?

- Vietiniuose projektuose (*projektinė veikla vykdoma tame pačiame mieste bendradarbiaujant su vietiniais partneriais arba su partneriais iš to paties regiono*).
- Regioniniuose projektuose (*projektinė veikla vykdoma bendradarbiaujant su partneriais iš kitų šalies regionų*).
- Tarptautiniuose projektuose (*vykdomi Lietuvoje arba kitoje šalyje, bendradarbiaujant su vienu arba keliais partneriais iš užsienio*).
- Savanorystės projektuose (*vykdomi Lietuvoje, priimant į organizaciją savanorį iš kitos šalies arba vykstant savanoriauti iš Lietuvos į kitą šalį*).
- Nežinau

13. Ar esate patenkinti, kad Jūsų sūnus/dukra turi galimybę dalyvauti įvairiuose projektuose?

- Taip
- Ne

14. Ar pastebėjote kokius nors pokyčius Jūsų sūnaus/dukros elgesyje po dalyvavimo projekte?

- Taip
- Ne *(jei pasirinkote šį atsakymą, pereikite prie 16 klausimo)*

15. Koks buvo jūsų sūnaus/dukros elgesys prieš prasidedant projektui:

- pakili nuotaika;
- padidėjęs jaudulys;
- džiugiai nusiteikęs;
- nenorėjo dalyvauti;
- bijojo dalyvauti;
- kita (įrašyti)

16. Kokius pokyčius pastebėjote sūnaus/dukros elgesyje projekto eigoje ar po jo:

- pasidarė aktyvesnis;
- pasidarė savarankiškesnis;
- atsirado motyvacija veiklai;
- aktyviau nei bet kada dalijosi išpūdžiais;
- jautėsi pakili nuotaika;
- pasidarė uždaresnis;
- pasidarė pasyvus;
- pasidarė neramus, įsitempęs;
- pokyčių nepastebėjau;
- įgijo naujų įgūdžių;
- atrado naujus užsiėmimus;
- įsidarbino.

17. Kaip įvertintumėte įstaigoje, kurią lanko Jūsų sūnus/dukra vykdomą projektinę veiklą skalėje nuo 1 iki 5

(1 – blogai, 2- l.blogai 3 – patenkinamai 4 – gerai 5 - l.gerei). Apibraukite pasirinktą skaičių.

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

18. Kokių Jūs pageidaujate ir tikitės rezultatų iš dienos centro, kurį lanko Jūsų sūnus/dukra vykdomų projektų (parašykite):

.....
.....

II KLAUSIMŲ BLOKAS

19. Ar Jūs norėtumėte, kad Jūsų sūnus/dukra dalyvautų projektinėje veikloje:

- Taip
- Ne
- Nežinau

20. Ar jūsų sūnus/dukra norėtų dalyvauti projektinėje veikloje:

- Taip
- Ne
- Nežinau
- Kita (įrašyti)

21. Kodėl Jūsų sūnus/dukra nedalyvauja projektinėje veikloje:

- dėl labai sunkios negalios;
- dėl motyvacijos stokos;
- dėl baimės;
- projekto organizatoriai nepakviečia dalyvauti;
- nenori tėvai;
- nenori pats sūnus/dukra;
- kita (įrašyti)

.....

22. Kaip manote, kokie pokyčiai įvyktų, jei Jūsų sūnus/dukra dalyvautų projektuose:

- padidėtų aktyvumas;
- taptų savarankiškesnis;
- pagerėtų nuotaika;
- atsirastų motyvacija veiklai;
- įgytų naujų įgūdžių;
- taptų labiau socialiai orientuotas;
- susirastų draugų;
- būtų užimtas naudinga veikla;
- atsirastų tikimybė rasti darbą;
- pokyčių nebūtų;
- pasidarytų nervingas;
- atsirastų jaudulys, įtampa;
- atsirastų didelis nuovargis;
- kita (įrašyti)

23. Kaip manote, ar reikalinga projektinė veikla organizacijoje, kurią lanko Jūsų sūnus/dukra

Taip

Kodėl?

(įrašyti)

Ne

Kodėl?

(įrašyti)

Nežinau

Dėkoju už atsakymus

4 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Amžius		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
21-30	abs. sk.	0	1	0	1
	%	0	50	0	17
31-40	abs. sk.	0	1	2	3
	%	0	50	67	50
41-50	abs. sk.	0	0	1	1
	%	0	0	33	17
>51	abs. sk.	1	0	0	1
	%	100	0	0	17
Iš viso	abs. sk.	1	2	3	6
	%	100	100	100	100

5 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Išsilavinimas		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Aukštasis	abs. sk.	1	2	3	6
	%	100	100	100	100
Iš viso	abs. sk.	1	2	3	6
	%	100	100	100	100

6 lentelė

Vadovų darbo stažas įstaigoje

Darbo stažas įstaigoje (metai)		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
1	abs. sk.	0	1	1	2
	%	0	50	33	33
7	abs. sk.	0	0	1	1
	%	0	0	33	17
8	abs. sk.	0	1	0	1
	%	0	50	0	17
11	abs. sk.	1	0	1	2
	%	100	0	33	33
Iš viso	abs. sk.	1	2	3	6
	%	100	100	100	100

7 lentelė

Vadovaujamo darbo stažas

Vadovaujamo darbo stažas (metai)		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
1	abs. sk.	0	1	1	2
	%	0	50	33	33
2	abs. sk.	0	0	1	1
	%	0	0	33	17
7	abs. sk.	0	0	1	1
	%	0	0	33	17
8	abs. sk.	0	1	0	1
	%	0	50	0	17
10	abs. sk.	1	0	0	1
	%	100	0	0	17
Iš viso	abs. sk.	1	2	3	6
	%	100	100	100	100

8 lentelė

Ar įstaigoje vykdoma projektinė veikla

		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Taip	abs. sk.	1	2	3	6
	%	100	100	100	100
Iš viso	abs. sk.	1	2	3	6
	%	100	100	100	100

9 lentelė

Kiek laiko vykdoma projektinė veikla įstaigose

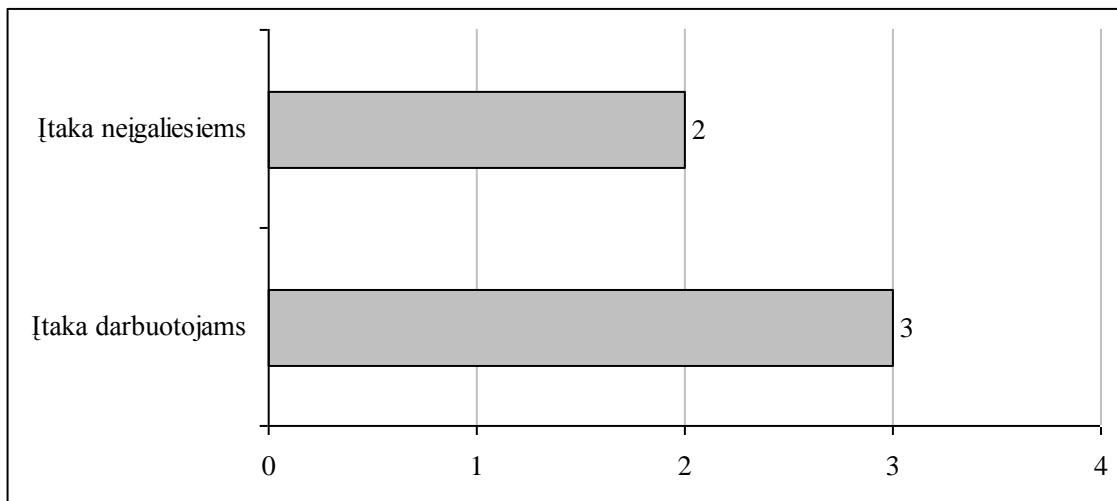
Projektinė veikla (metai)		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
5	abs. sk.	1	0	0	1
	%	100	0	0	17
6	abs. sk.	0	2	0	2
	%	0	100	0	33
7	abs. sk.	0	0	3	3
	%	0	0	100	50
Iš viso	abs. sk.	1	2	3	6
	%	100	100	100	100

Kas įstaigoje inicijuoja projektų kūrimą

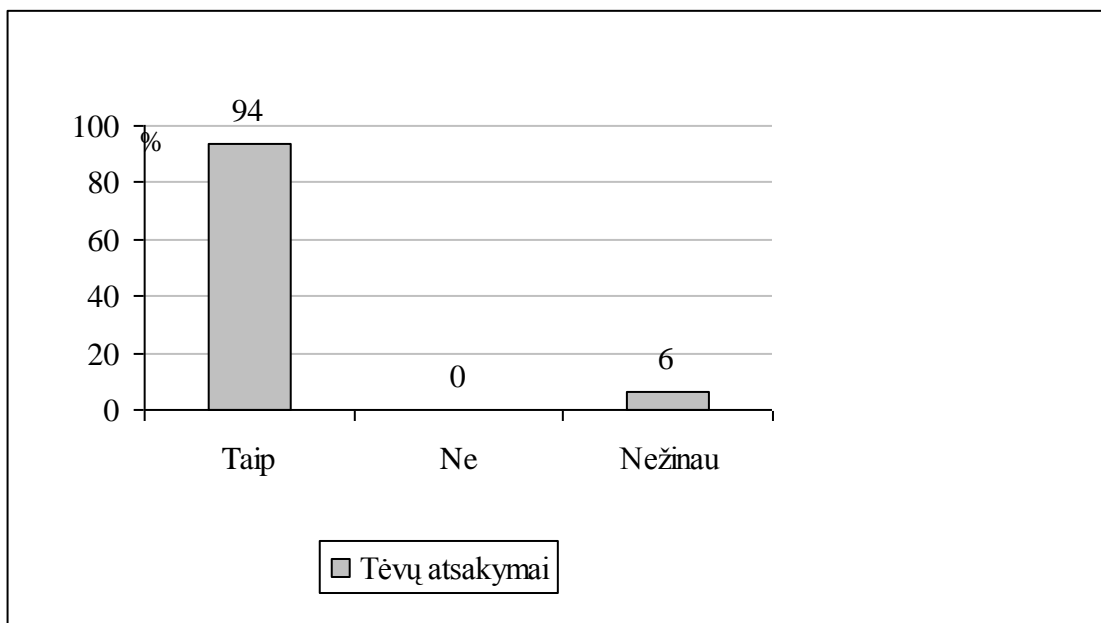
		Vadovas	Darbuotojai	Įstaigos klientai
Jurbarkas	abs. Sk.	1	0	0
	%	20	0	0
Kretinga	abs. Sk.	2	2	0
	%	40	40	0
Panevėžys	abs. Sk.	2	3	1
	%	40	60	100
Iš viso	abs. Sk.	5	5	1

Išsilavinimas

		Jurbarkas	Kretinga	Panevėžys	Iš viso
Vidurinis	abs. Sk.	2	0	0	2
	%	14	0	0	6
Aukštesnysis	abs. Sk.	6	4	2	12
	%	43	50	15	34
Aukštasis	abs. Sk.	6	4	11	21
	%	43	50	85	60
Iš viso	abs. Sk.	14	8	13	35
	%	100	100	100	100



7 pav. Projektinės veiklos poveikio žmonėms su proto negalia ir įstaigos darbuotojams, dirbantiems su proto negaliais žmonėmis, vertinimas



14 pav. Projektinės veiklos įstaigoje, kurią lanko sūnus/dukra, reikalingumo vertinimas