

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
UGDYMO SISTEMŲ KATEDRA

Elena Ulskytė

Edukologijos magistrantūros studentė

**VAIKŲ GLOBOS INSTITUCIJŲ SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ IR
SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ VADYBINĖS KOMPETENCIJOS RAIŠKA**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė –
lekt. dr. Tatjana Bakanovienė

Šiauliai, 2013

Darbas originalus.....Elena Ulskytė

(studento parašas)

SANTRAUKA

Elena Ulskytė

Vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų vadybinės kompetencijos raiška. Magistro darbas.

Socialinio ugdymo proceso vaikų globos institucijose valdymas, socialinės globos ir pagalbos teikimas vaikams bei organizavimas ir kontroliavimas – tai ypač sunkus ir alinantis darbas, todėl būtina socialiniui pedagogui ir socialiniui darbuotojui planuoti savo veiklą.

Analizuojant mokslinę literatūrą, atskleidžiama šių specialistų vadybinė kompetencija. Pagal veiklos pobūdį socialiniui pedagogui ir socialiniui darbuotojui tenka planuoti, organizuoti, kontroliuoti, vadovauti globotinių socialinio ugdymo procesui. Pažymėtina, kad šiems specialistams tenka dirbti su specifine klientų grupe – šešeimiai vaikai.

Darbe tyrimo metodologija buvo grindžiama konstruktyvistine teorija ir humansitine asmenybės teorijomis. Tyrimo tikslas: išnagrinėti vaikų globos institucijų socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje. Tyrimas atliktas tarpusavyje derinant kokybinius ir kiekybinius metodus. Taikant kokybinio tyrimo metodą, siekta iširti vaikų globos institucijų socialinių pedagogų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje. Taip pat taikant kiekybinį tyrimo metodą, siekta iširti vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje.

Patvirtinama autoriaus hipotezė, kad vaikų globos namų socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams pasireiškia vadybinė kompetencija dėl specifinės institucijos veiklos pobūdžio sąlygų.

Tyrimo rezultatai parodė, kad minėtiems specialistams profesinėje veikloje atsiskleidžia vadybinė kompetencija tam tikrose vadybinėse veiklose, kurias dažnai tenka atlikti.

Vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams ir socialiniams pedagogams būtina nuolat lavinti savo vadybinę kompetenciją, kad kiekvienam vaikui patekusiam į globos instituciją būtų suteikiamas kokybiškas socialinis ugdymas.

SUMMARY

Elena Ulskytė

Managerial Competency of Social Workers and Social Pedagogues in Child Care Institutions.

Master's work.

Teaching in child care institutions, the management of it and organizing the workload is difficult and exhausting so it is necessary the time is spread accordingly to teacher's ability to deliver help to children.

The analysis of the scientific literature reveals these professionals managerial competence. According to the nature of social pedagogues and social workers have to plan, organize, control, manage wards social education process. It should be noted that these professionals have to work with the specific client group – children deprived of parental care.

The work of the research methodology was based on constructivist theory and humanism personality theories. This work aim - to examine child care institutions of social pedagogues and social workers, managerial competence expression in professional activities. The study was conducted by combining qualitative and quantitative methods. The qualitative research method to examine the children's care institutions teaching managerial competence expression in professional activities. Also, the quantitative research method to examine the child care institutions for social workers managerial competence expression in professional activities.

Confirms the author's hypothesis that the orphanage social pedagogues and social workers experience management competency on the specific nature of the institution.

The results showed that those professionals working life reveals certain managerial competence of managerial activities, which are often carried out. Child care institutions for social workers and social pedagogues must continually develop their managerial competence that every child who fell into the custody of the authority granted to high-quality social education.

TURINYS

SANTRAUKA	2
PAGRINDINĖS DARBO SAŲVOKOS IR TERMINAI	5
ĮVADAS	7
1. SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ IR SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ VADYBINĖS KOMPETENCIJOS RAIŠKA TEORINIŲ ASPEKTU	11
1.1. Kompetencijų samprata.....	11
1.2. Socialinio pedagogo vadybinės kompetencijos ypatumai.....	14
1.3. Socialinio darbuotojo vadybinės kompetencijos ypatumai.....	18
1.4. Socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų veiklos ypatumų palyginimas.....	21
2. VAIKŲ GLOBOS INSTITUCIJŲ SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ IR SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ VADYBINĖS KOMPETENCIJOS RAIŠKOS YPATUMŲ TYRIMO REZULTATAI.....	26
2.1. Tyrimo metodologija ir metodai	26
2.2. Tyrimo imtis	28
2.3. Vaikų globos institucijų socialinių pedagogų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumų profesinėje veikloje tyrimo rezultatai ir jų interpretacija.....	30
2.4. Vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumų profesinėje veikloje tyrimo rezultatai ir jų interpretacija.....	38
IŠVADOS	53
REKOMENDACIJOS	54
LITERATŪRA.....	55
PRIEDAI.....	59

PAGRINDINĖS DARBO SĄVOKOS IR TERMINAI

Šios sąvokos magistro darbe pateikiamos remiantis įvairiais moksliniais šaltiniais.

G

Gebėjimas – tai fizinė ir psichinė galia atlikti tam tikrą veiksmą, veiklą, poelgį (Jovaiša, 1993, p. 62).

I

Įgūdis – mąstymo ir daiktinės, praktinės veiklos automatizuotas veiksmas. Įgūdžiui susidaryti reikia pratybų. Kol jis išlavinamas, pereinama keletas fazių: nuo sąmoningos tikslingos judesių kontrolės, nereikalingų judesių ir veiksmų išnykimo iki reikiamų veiksmų automatizacijos (Jovaiša, 2007, p. 91).

K

Kvalifikacija – tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimų visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies ir sugebėjimo darbą (Kvieskienė, 2003, p. 225).

Kompetencija – efektyvios veiklos demonstravimas, sugebėjimas atlikti pateiktas užduotis realioje ar imituojamoje darbo situacijoje; gebėjimas pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą (Kučinskas, Kučinskienė, 2000, p. 205).

Kompetentingumas – tai darbuotojo veiklos efektyvumas, jos kokybė arba gebėjimas praktikoje panaudoti tam tikras kompetencijas arba kvalifikaciją (Laužackas, Dienys, 2004).

S

Socialinis pedagogas – asmuo, įgijęs kompleksinę pedagoginę ir socialinio darbo profesinę pasirengimą dirbti švietimo sistemoje (Leliūgienė, 2003, p. 241).

Socialinis darbuotojas – asmuo, kuris, dirbdamas bendruomenėje, padeda gerinti atskirų asmenų ar jų grupių socialines sąlygas (Kvieskienė, 2003, p. 229).

Socialinė globa – nuolatinė globa, teikiama tam skirtose įstaigose, pavyzdžiui senelių, vaikų, invalidų namuose (Angeles, 1999, p. 80).

V

Vadybinė kompetencija pateikiama kaip sinonimas arba elgsenai, arba rezultatams, o kompetencijos – kaip sinonimas įgūdžiams, žinioms, požiūriams arba esminėms asmeninėms savybėms, kurios apibrėžia elgesį (Petkevičiūtė, Kaminskytė, 2003).

Vaikų globos namai – įstaigos, kuriose auklėjami socialiniai našlaičiai, pamestinukai arba vaikataujantys vaikai (Leliūgienė, 2003, p. 327).

Veikla – visuma žmogaus veiksmų, kuriuos jis atlieka vykdydamas užduotį bei siekdamas tikslo (Laužackas, 2005, p. 48).

Ž

Žinios – tikrovės pažinimo rezultatai, teikiantys žodinę ar simbolinę informaciją apie daiktus, reiškinius, jų savitarpio ryšius (Jovaiša, 2007, p. 331).

ĮVADAS

Temos aktualumas. Vienas dažniausiai stresą vaikui sukeliančių veiksnių yra tėvų praradimas ar atskyrimas nuo jų. Ypač tai pasakytina apie vaikus, kurie ne įvaikinami, o apgyvendinami vaikų globos namuose. Tokia padėtis susiklosto, kai biologiniai tėvai miršta arba su vaikais blogai elgiasi ir jais nesirūpina (Žukauskienė; Leiputė, 2002). Šiems vaikams pagalbą teikia vaikų globos institucijų darbuotojai - socialiniai pedagogai ir socialiniai darbuotojai - tai žmonės, esantys arčiausiai vaiko.

Statistikos departamento duomenimis, 2010 m. vaikų globos namuose buvo apgyvendinta 1,6 tūkst. vaikų, trys ketvirtadaliai jų ten pateko iš savo šeimos. 2011 m. pabaigoje globos namuose gyveno 4,1 tūkst. vaikų – 2 procentais mažiau nei 2010 m. Kas dešimtas vaikas buvo našlaitis, kiti vaikai globos namuose gyveno dėl įvairių problemų šeimose. Lyginant 2011 m. su 2010 m., šeimynų ir jose globojamų vaikų skaičius išaugo ketvirtadaliu. Nuolat didėjantis beglobių vaikų skaičius verčia rūpintis specialistų, dirbančių su šiais vaikais, kompetentingumu.

Kaip teigia I. Leliūgienė (2002), pagrindinis socialinio – edukacinio darbo tikslas mokyklose, internatuose, vaikų globos namuose yra vaikų rengimas savarankiškam gyvenimui, tačiau kiekvieno vaiko pasaulis prasideda šeimoje. Bešeimis vaikas patirtį įgyja augdamas vaikų globos namuose. „Tyrimų užsienio šalyse rezultatai rodo, kad į globos įstaigas patekę vaikai dažniau sunkiai prisitaiko ir turi įvairių elgesio, emocinių ir kognityvinių problemų. Tarp jų nereti psichikos sutrikimai, depresija, dėmesio sutrikimai, piktnaudžiavimas narkotinėmis medžiagomis, polinkis į savižudybę ar kitokį save žalojantį elgesį“ (Goštautas, Pakrošnis, Čepukienė, 2004, p. 30). Visa tai asmenis, vaikams pakeičiančius tėvus, t.y. socialinius pedagogus ir socialinius darbuotojus, skatina nuolat ieškoti būdų, ne tik kaip spręsti problemas, bet ir siekti užkirsti kelią jų atsiradimui, padėti šiems vaikams įsisavinti normas ir vertybes, skatinti globotinius įsitraukti į aktyvų visuomenės gyvenimą ir padėti jame prisitaikyti. Tema aktuali, nes vaikų globos institucijų socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų profesinės veiklos viena svarbiausių kompetencijų yra vadybinė kompetencija, nes atsižvelgiant į specialistų veiklos pobūdį tenka planuoti, organizuoti, kontroliuoti, vadovauti socialinio ugdymo procesui, kuris apima išskirtinės institucijos žmonių grupių tarpusavio santykius ir sąveiką. Nuo šios sąveikos priklauso, ar institucijai pavyksta pasiekti užsibrėžtus tikslus.

Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumais problemos aktualumą įrodo tai, kad šia tema domėjosi nemažai autorių, kurie kiekvienas dėmesį koncentravo į tam tikrus aspektus. Socialinių pedagogų darbą ugdymo įstaigose, darbą su šeima, socialinių pedagogų profesinį įvaizdį ir jo kompetencijas yra nagrinėjusi I. Leliūgienė (2002). G.

Kvieskienė (2001, 2003) aprašė socialinių pedagogų kvalifikacinius reikalavimus, socialinių pedagogų darbo sistemą, problemas. V. Indrašienė, L. D. Garjonienė (2007) nagrinėjo socialinių darbuotojų kompetencijas ir jų struktūrą. Socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinės dalis nagrinėjo V. Ivanauskienė, L. Varžinskienė (2004). I. Leliugienė, V. Baršauskienė, E. Mertinkaitytė (2008) tyrė socialinio pedagogo vadybinės veiklos aspektus. L. Markevičiūtė (2002) nagrinėjo socialinio pedagogo ugdymo įstaigoje funkcijų, teisių ir pareigų dermės įgyvendinimo galimybes praktinėje veikloje. A. Poviliūnas, V. Beresnevičiūtė, R. Žiliukaitė (2010) tyrinėjo socialinio darbo profesinį lauką. R. Pabedinskienė (2004) nagrinėjo vaiko globos teorinius metmenis. L. Žalimienė (2007) aprašė vaikų socialinės globos kokybę ir jos vertinimą.

Tyrimo problema. Pagrindiniai darbe nagrinėjami klausimai:

- ar vaikų globos institucijų specifinės darbo sąlygos lemia socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raišką?
- kokiose profesinės veiklos srityse galima išvelgti vadybinę kompetenciją socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų veikloje?

Tyrimo objektas: vaikų globos institucijų socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiška, kuri pasireiškia profesinėje veikloje.

Hipotezė: tikėtina, kad vaikų globos institucijų socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus sąlygoja specifinis institucijos veiklos pobūdis.

Tyrimo tikslas: išnagrinėti vaikų globos institucijų socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą, siekiant atskleisti vaikų globos institucijų socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje.
2. Taikant kokybinio tyrimo metodą, iširti vaikų globos institucijų socialinių pedagogų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje.
3. Taikant kiekybinį tyrimo metodą, iširti vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje.

Tyrimo metodologija.

Tyrimo metodologija grindžiama šiomis teorinėmis ir metodologinėmis nuostatomis:

- Konstruktyvistinė (Charmaz, 1983, Creswell, 2005) teorija, teigiant, kad ugdytojas tampa vadybininku, kuris planuoja, organizuoja, kuria ir vertina sąlygas, vadovauja ugdytiniais, ugdymo procesui.

- Humanistinė asmenybės teorija (Maslow, 1979, Rogers, 1951), kurioje teigiama, kad asmenybė nuolat auga ir vystosi, siekdama savirealizacijos. Joje glūdi noras pažinti, tobulinti save, atskleisti savo potencines galias.

Tyrimo metodai.

1. Formuluoiant tyrimo hipotezę, tikslus ir uždavinius buvo naudotas teorinės analizės metodas.

2. Tyrimas atliktas tarpusavyje derinant kokybinius ir kiekybinius metodus. Kiekybinis tyrimas atliktas, taikant apklausos metodą (raštu), tyrimo instrumentas – klausimynas. Klausimyne socialiniams darbuotojams (1 priedas) pagrindinė dalis suskirstyta į keturias dalis: profesinės veiklos sritys, pareigos, kompetencijos, funkcijos. Pagrindinėje dalyje komponuojami tiesiogiai su tyrimo problema susiję 64 teiginiai. Uždaro tipo klausimai formuluojami ir komponuojami taip, kad respondentui sąrašė tereikia pažymėti jau esamus atsakymus.

3. Kokybiniam tyrimui atlikti buvo naudojamas duomenų rinkimo metodas – pusiau struktūruotu interviu. Pusiau struktūruotam interviu buvo parengti 6 atviri klausimai apie kasdienę profesinę veiklą, profesinės veiklos privalumus, trūkumus, sunkumus atliekant savo pareigas, pavojus profesinėje veikloje bei svarbiausias kompetencijas. Antra dalis sudaryta iš demografinių duomenų apie tiriamąjį (2 priedas).

4. Naudoti statistiniai duomenų apdorojimo metodai: aprašomoji statistika. Duomenims apdoroti ir juos pateikti lentelėmis buvo taikomas SPSS Statistical Package for Social Science) 17.0 programinis paketas. Kokybinio tyrimo duomenys apdoroti turinio (content) analizės metodu.

Tyrimo imtis. Tyrime dalyvavo 203 Radviliškio, Šiaulių, Kuršėnų, Mažeikių, Klaipėdos vaikų globos institucijose dirbantys socialiniai darbuotojai ir 10 socialinių pedagogų. Tyrimo imtis sudaryta remiantis netikimybinio tiriamųjų grupės parinkimo būdu, taikant kriterinę atranką (angl. criterion sampling), kai „imties vienetai iš populiacijos atrenkami laikantis tyrėjo nustatytų kriterijų“ (Rupšienė, 2007, p.31). Tyrimo dalyviai turėjo atitikti reikalavimą, kad yra vaikų globos institucijos socialinis darbuotojas arba socialinis pedagogas.

Tyrimo etapai:

1. Tyrimo planavimas. 2008 metų Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos socialinio pedagogo rengimo aprašo, 2006 metų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinio darbuotojo kvalifikacinių reikalavimų aprašo ir kitų dokumentų turinio analizė, mokslinės literatūros analizė (2012 m. sausis-birželis).
2. Tyrimo instrumento ir tiriamųjų imties formavimas (2013 m. sausis-vasaris).

3. Socialinių darbuotojų apklausa ir socialinių pedagogų interviu bei tyrimo duomenų rinkimas (2013 m. vasaris-kovas).

4. Duomenų apdorojimas ir statistinė analizė bei tyrimo ataskaitos parengimas (2013 m. balandis-gegužė).

Darbo naujumas, reikšmingumas. Praktinis tyrimo reikšmingumas neatsiejamas nuo Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos socialinio darbuotojo rengimo standarte (2008), numatyto socialinio darbuotojo tikslo – padėti asmenims, šeimoms, grupėms, organizacijoms, bendruomenėms įveikti socialines problemas ir skatinti socialinius pokyčius visuomenėje. Taip pat Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos socialinio pedagogo rengimo standarte (2008), numatyto socialinio pedagogo tikslo – siekti vaiko gerovės, saugumo, pozityvios integracijos ir socializacijos visuomenėje skatinant visavertę asmenybės raišką, pilietinę brandą.

Sukaupti faktai padės vaikų globos institucijų socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams tobulinti vadybines žinias kaip vadybinių gebėjimų raiškos pagrindą. Vaikų globos institucijų vadovai galės tobulinti savo institucijos valdymą skatindami socialinius pedagogus ir socialinius darbuotojus plėtoti vadybines kompetencijas. Sukurtas vaikų globos institucijų socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos tyrimo instrumentas.

Darbo struktūra. Darbas susideda iš santraukos lietuvių ir anglų kalbomis, pagrindinių darbo sąvokų ir terminų žodyno, įvado, dviejų skyrių, išvadų ir rekomendacijų, literatūros sąrašo bei priedų. Darbo apimtis – 59 puslapiai. Darbe pateikta 2 paveikslai, 30 lentelių. Literatūros sąrašas susideda iš 64 šaltinių, tarp jų: 61 lietuvių ir 2 anglų kalbomis.

1. VAIKŲ GLOBOS INSTITUCIJŲ SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ IR SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ VADYBINĖS KOMPETENCIJOS RAIŠKA TEORINIŲ ASPEKTU

1.1. Kompetencijų samprata

Pastaruosiu metu visas pasaulis, ypač Europa dalinasi į besimokantį ir nuolat savo žinias atnaujinantį bei kvalifikaciją ir kompetencijas tobulinantį pasaulį, ir į tą, kurio gyventojai nesimoko ar apsiriboja pasenusia informacija, neturi galimybės, o ir ją turėdami, neplėtoja savo kompetencijos, neatnaujina savo mokėjimų, žinojimų ir gebėjimų. Kiekvienas individas, dalyvaudamas šiuolaikinės visuomenės gyvenime, kuria savo kompetenciją integruodamas atskiras kompetencijas į jam reikšmingą visumą (Jucevičienė, 2000; Lepaitė, 2000). Žmogus savo gyvenime atlieka įvairius vaidmenis ir jų reikalavimai nuolat kinta, todėl individas turi nuolat tobulėti, mokytis, kad išliktų kompetentingas.

Sąvoką „kvalifikacija“ keičia sąvoka kompetencija, kuri švietimo įstatyme apibūdinama kaip „mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą remiantis įgytų žinių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma“ (Švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2003). Galima pasakyti, kad kvalifikacijos įgijimas suteikia teisę verstis tam tikra profesine veikla, o kompetencija atspindi tos veiklos kokybę. Svarbu pažymėti, kad kompetencija palaipsniui formuojasi tam tikroje profesinėje veikloje, o kvalifikacijos įgijimas yra patvirtinamas konkrečiu dokumentu. Tad kompetentingumas – tai unikali kompetencijų visuma, ypatingas ir individualus jų derinys. Kompetentingumas egzistuoja praktinės veiklos raiškoje. Kompetencijos (daugiskaita) – tai daugiau hipotetinė sąvoka, kuri vartojama mokslinės analizės tikslais, atskleidžiant kompetencijos (vienaskaita) modelį. Šiame darbe, kurio tikslas atskleisti mokytojo vadybinės kompetencijos raišką, vartojama kompetencijos sąvoka.

Literatūros šaltiniuose kiekvienas autorius pateikia savo apibrėžimą, tačiau visi apibrėžimai panašūs, nes dažniausiai kompetencija akcentuojama kaip sugebėjimas, norint atlikti tam tikras veiklas.

Pedagogikos terminų aiškinamajame žodyne, L. Jovaiša (1993) kompetenciją aiškina kaip gebėjimą pagal kvalifikaciją, įgūdžius, žinias gerai atlikti veiklą, tai įgaliojimų turėjimas ką nors daryti; labai kvalifikuotas žinojimas. Kitoje savo knygoje, L. Jovaiša (2007) kompetenciją apibūdina dviem būdais. Pirma, jis teigia, kad kompetencija yra profesinio ugdymo reikalavimų įgyvendinimo kokybė, ir antra – veiklos specializuota kokybė, suteikiama baigus atitinkamos pakopos nuosekliąsias studijas ar profesines mokyklas.

Kompetencija (lot. *competere* - „sutapti“) – tai gebėjimas atlikti tam tikrą konkretų darbą. Plačiąja prasme kompetencija suprantama kaip „gebėjimas atlikti kokią nors užduotį arba ką nors padaryti. Kompetencija apima patirtį, įgūdžius ir žinias, dažnai ir tam tikras asmenines savybes ar asmeninių savybių nebuvimą. Kompetencija - tai žinių ir įgūdžių derinys bei sugebėjimas juos pritaikyti konkrečiomis aplinkybėmis. Tai vadybos funkcijų atlikimas, atsižvelgiant į aplinkos bei situacijos apribojimus (Kasiulis; Barvydienė, 2004).

V. Darškuvienė, D. Kaupelytė, N. Petkevičiūtė (2008) nurodo, kad kompetencijos sąvoka skirtinguose literatūros šaltiniuose yra įvairiai apibrėžiama. Dažniausiai kompetencija yra akcentuojama kaip sugebėjimas, kurio reikalauja tam tikra užimama pareigybė.

Pedagogikos terminų aiškinamajame žodyne, L. Jovaiša (1993) kompetenciją aiškina kaip gebėjimą pagal kvalifikaciją, įgūdžius, žinias gerai atlikti veiklą, tai įgaliojimų turėjimas ką nors daryti; labai kvalifikuotas žinojimas. Vėliau L. Jovaiša (2007) pateikia platesnį dvejopą kompetencijos apibūdinimą. Pirmą, jis teigia, kad kompetencija yra profesinio ugdymo reikalavimų įgyvendinimo kokybė, ir antra – veiklos specializuota kokybė, suteikiama baigus atitinkamos pakopos nuosekliąsias studijas ar profesines mokyklas (Jovaiša, 2007).

R. Laužacko (2004) teigimu, kompetencija yra gebėjimas atlikti dalį daugiafunkcinės veiklos, t.y. vieną veiklos teoriją ar net operaciją. Taip pat R. Laužackas (2004) pateikia dar vieną kompetencijos apibrėžimą. Jis teigia, jog kompetencija yra gebėjimas atlikti tam tikrą operaciją ar užduotį realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje. Kompetenciją lemia mokymosi/studijų metu įgytos žinios, gebėjimai, turimi požiūriai ir vertinimai.

Kompetencijos sąvoką nagrinėjo V. Kučinskas ir R. Kučinskienė (2000), kurie kompetencijos sąvoką apibūdina kaip efektyvios veiklos demonstravimą, sugebėjimą atlikti pateiktas užduotis realioje ar imituojamoje darbo situacijoje, antra – tai gebėjimas pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą, ir trečia - įgaliojimai ką nors daryti, veikti.

P. Jucevičienė, D. Lepaitė (2000) nurodo, kad kompetencija – tai žmogaus kvalifikacijos raiška arba veikimo gebėjimas, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmenybės savybių bei vertybių. Taip pat narinėdamos kompetencijos sąvokos sampratą P. Jucevičienė ir D. Lepaitė (2000) teigia, kad epistemologiniu požiūriu kompetencijos samprata gali būti tapatinama su kvalifikacijos samprata, kuri pirmiausia yra formalus tam tikro įgyto išsilavinimo ugdymo institucijoms patvirtinimas. Tai reiškia, kad pirmiausia asmuo turi turėti atitinkamą išsilavinimą, kurį patvirtintų įgytas išsilavinimo pažymėjimas.

Pasak M. Andrašiūniene (2007), kompetencijos sąvoka apima: 1) efektyvios veiklos demonstravimas, gebėjimas atlikti pateiktąsias užduotis, esant realiai ar imituojamai darbo

situacijai; 2) galėjimas pagal turimas žinias ir įgūdžius gerai atlikti veiklą; įgaliojimai ką nors daryti, veikti; 3) labai kvalifikuotas žinojimas, kurio pagrindas – kvalifikacija.

J. Adomaitienė (2001) pateikia platų kompetencijos apibūdinimą. Pirmiausiai yra išskiriamos dvi pagrindinės sistemos. Tai yra veiklos ir ugdymo. Asmuo, nepriklausomai nuo to, kuriai sričiai jis priklauso, privalo turėti reikiamą kvalifikaciją bei kompetenciją. Ugdymo sistemos erdvėje asmuo įgyja specialybę, o atitinkamas pažymėjimas įrodo, kad asmuo turi tinkamą kvalifikaciją. Iš ugdymo sistemos asmuo patenka į veiklos sistemą, kurioje jis darbdaviui privalo parodyti, kad jis turi ne tik reikiamą kvalifikaciją, bet taip pat turi reikalingų kompetencijų. Taip pat J. Adomaitienė (2001) teigia, kad specialybės, kvalifikacijos, kompetencijos, profesijos ir darbo sąvokų tarpusavio santykį galima parodyti tokiu apibendrintu teiginiu ir schema: žmogus ugdymo sistemoje (pvz., profesinėje mokykloje), specialybės mokosi tam, kad įgytų atitinkamo lygio kvalifikaciją, o ją įforminęs ugdymo institucijoje (gavęs atitinkamą diplomą) bei gavęs darbdavio įgaliojimus (įsidarbinęs), galėtų kompetentingai (realiai parodyti, ką žino, moka, kokių turi įgūdžių, kaip save išreiškia) dirbti kokios nors profesijos darbą tam tikros veiklos sistemoje.

E. Virgilaitė - Mečkauskaitė (2011), nurodo, kad kompetencijos konstrukto aiškinimo įvairovė atsiranda dėl skirtingo koncepto siejimo su kitomis sąvokomis: kvalifikacija; kompetentingumu; gebėjimais, įgūdžiais, mokėjimais; profesionalumu; pasirodymu; žiniomis, gebėjimais, požiūriais / vertybėmis (žiūrėti 1 pav.). Kompetencija yra hierarchinis konstruktas, o sąsajos tarp kompetencijos aiškinimo perspektyvų leidžia jas įvairiai interpretuoti ir sieti.



1 pav. **Kompetencijos sampratos. (Pagal E. Mečkauskaitę, (2011))**

J. Sokol (2001) kompetenciją apibūdina kaip būtinų darbo uždaviniui ar vaidmeniui atlikti mokėjimų įgūdžių, žinių ir gebėjimų darinį.

C. V. Good (1959) teigia, kad kompetencija – tai sugebėjimas praktinėse situacijose taikyti pagrindinius tam tikro turinio principus ir technikas.

A. Ivanovic ir P. Collin (1997) pabrėžia, kad kompetencija – rezultatyvumas, sugebėjimas atlikti darbe reikalingas užduotis. Šiame apibrėžime, be sugebėjimo, išskiriamas ir rezultatyvumas.

Mokykliniame tarptautinių žodžių žodyne pateikiama kompetencijos samprata: „tikimo, pasirengimo, kuriam nors darbui laipsnis; profesija, specialybė; ko nors kokybės ir rūšies žymėjimas, vertinimas“ (MTŽŽ, 1995, p. 186).

Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas taip pat apibrėžia kompetencijos sąvoką. Ji aiškinama kaip įstatymų, Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas mokėjimas ir teisė verstis tam tikra profesine veikla (Žin., 2003, Nr. 63-2853).

Socialinio darbo žodyne kompetencija apibrėžiama kaip sugebėjimas atlikti darbą ar kitą įsipareigojimą (Barkeris, R. L. 1995).

Apibendrinant minėtų autorių mintis, galima teigti, kad autoriai skirtingai apibūdina kompetencijos sampratą, bet dauguma jų remiasi panašiais kriterijais, pagal kuriuos įvertina kompetencijos turinį. Labiausiai yra išryškinamas asmuo, kuris geba atlikti tam tikrą veiklą. Taip pat akcentuojamas žinių ir gebėjimų turėjimas bei vertybinės nuostatos. Žmogus lavina savo kompetencijas visą gyvenimą, nes yra neatsiejama nuo darbo aplinkos ir žmonių santykių.

1.2. Socialinio pedagogo vadybinės kompetencijos ypatumai

Vaikų ir jaunuolių socializacijos procesui optimizuoti pasitelkia socialinių profesijų specialistus, o šiems yra keliami nauji reikalavimai tradicinei vadybinės kompetencijos sampratai.

Socialinio pedagogo veiklos sritis yra labai plati, bet siekianti vieno tikslo – padėti vaikui aktyviai įsitraukti į visuomeninį gyvenimą ir prisitaikyti jame. V. Kučinskas, R. Kučinskienė (2000) teigia, jog socialinio pedagogo profesija – tai atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas.

Remiantis N. Petkevičiūte, D. Kaupelyte, V. Darškuviene (2008), vadybinę kompetenciją tyrinėjančių autorių mokslinius darbus, išryškėja takoskyra tarp to, kas laikoma kompetencija, tarp skirtingų požiūrių ir autorių bei juos atstovaujančių.

Išsamesni vadybinės kompetencijos tyrimai prasideda nuo Jungtinių Amerikos valstijų mokslininko R.E. Boyatzis (1982) darbų. Mokslininko apibūdinimu, vadybinė kompetencija – individo charakteristikos ir savybės, kurios priežastiniais ryšiais susijusios su efektyviu arba geresniu darbo atlikimu. Jo požiūrio centre – pats žmogus, jo savybės, bruožai, įgūdžiai, motyvai. R.E. Boyatzis nagrinėja vadybinę kompetenciją, kelia reikalavimus darbuotojams ir individualioms jų savybėms, pateikia asmeninių charakteristikų metodą, pagal kurį išskiriami asmeninės kompetencijos blokai, leidžiantys labai gerai atlikti vadybos funkcijas. Pagal R.E. Boyatzis, kompetencijos sudedamosios dalys yra šios: mokėjimai ir įgūdžiai, elgsenos motyvai ir socialiniai vaidmenys

Vakaruose labiausiai paplitę du požiūriai į vadybinę kompetenciją:

- funkcinis analitinis,
- asmeninių charakteristikų.

Pirmąjį požiūrį plėtoja Didžiosios Britanijos Iniciatyvioji vadybos chartija, o asmeninių charakteristikų požiūrį pateikė Boyatzis. „Vadybinės kompetencijos traktuojamos kaip priklausomas kintamasis arba nepriklausomas kintamasis. Kompetencija yra nepriklausomas kintamasis pagal vadybinę elgseną. Vadybinė kompetencija yra kaip šių trijų komponentų derinys, susijęs su produktyviais, organizacijai naudingais rezultatais. Žvelgiant iš antros perspektyvos, kompetencija gali būti bruožas, kuris yra labiau ilgalaikis. Tačiau bet kuri iš šių esminių charakteristikų gali tapti kompetencijos sudedamąja dalimi tada, kai yra priežastiniais ryšiais susieta su darbo atlikimu. Mintis, kad vadybinė kompetencija gali būti vystoma arba įgyjama yra šių dviejų perspektyvų konvergencijos (suėjimo) taškas“ (Sokol, 2001).

Vadybos požiūriu kompetencija ir įgūdžiai, gebėjimai nėra tas pats. Kompetencija vadybine prasme reiškia absoliutų sugebėjimą atlikti konkretų darbą pagal numatytus standartus. Kompetenciją galima apibrėžti kaip elgsenos repertuarą, leidžiantį konkrečioje organizacijoje adekvačiais būdais pasiekti efektyvumo, siekiant strateginių organizacijos tikslų. Kitaip tariant, kompetencija reiškia būtinų darbo uždaviniui ar vaidmeniui atlikti mokėjimo, įgūdžių, žinių ir gebėjimo derinį (Vadovo pasaulis, 2008).

Vadybinė kompetencija yra neatsiejama nuo vadybos mokslo. Lietuvoje vadybos terminą įvedė Graičiūnas. Zakarevičius (1998), vadybą traktuoja kaip specifinę veiklą, kurią vykdant reguliuojami visi organizacijoje vykstantys procesai. Dažniausiai vadybos apibrėžimas apibūdinamas įvardinant keturias pagrindines vadybos funkcijas: planavimą, organizavimą, vadovavimą ir kontrolę. Šios funkcijos yra vadybinės kompetencijos sudedamosios dalys.

Pasak L. Majauskienė, „tyrinėjusi socialinio pedagogo veiklą Lietuvoje ir Vokietijoje, laikosi nuostatos, jog socialinio pedagogo profesinės kompetencijos – būtina prielaida siekiant jo veiklos efektyvumo. Šių kompetencijų tarpusavio dermė sudaro bendruosius socialinio pedagogo veiklos pagrindus“ (Leliūgienė, I.; Terechovienė, R. 2011, p. 195).

Socialinio pedagogo kompetencijos yra grindžiamos Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Socialinio pedagogo pareigine instrukcija (2001). Kaip teigia I. Terechovienė, I. Leliūgienė (2011), išsami Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Socialinio pedagogo pareiginės instrukcijos (2001), Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Mokytojo profesijos kompetencijos aprašo (2007), mokslinių darbų analizė leido sukonstruoti socialinio pedagogo veiklos kompetencijų raiškos modelį (žr. 1 lentelė).

1 lentelė

Socialinio pedagogo veiklos kompetencijų raiškos modelis

Bendrosios pedagogo kompetencijos	Bendrujų pedagogų kompetencijų išvalga socialinio pedagogo veikloje
1. Komunikacinė ir informacijos valdymo	<i>Taikomi įvairūs komunikavimo būdai</i>
2. Bendravimo ir bendradarbiavimo	<i>Bendraujama ir bendradarbiaujama su mokiniais, jų tėvais, globėjais, mokytojais, organizacijų atstovais, socialiniais partneriais</i>
3. Tiriamos veiklos	<i>Profesinės veiklos tyrimas</i>
4. Reflektavimo ir mokymosi mokytis	<i>Įvertinami profesinės praktikos privalumai ir trūkumai</i>
5. Organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo	<i>Dalyvaujama mokyklos savivaldos institucijų, projektinėje veikloje, vertinamos problemiškos situacijos</i>
Profesinės pedagogo kompetencijos	Profesinių pedagogo kompetencijų išvalga socialinio pedagogo veikloje
1. Informacinių technologijų naudojimo	<i>Statistinių duomenų apibendrinimas</i>
2. Ugdymo/si aplinkų kūrimo	
3. Dalyko turinio planavimo ir tobulinimo	
4. Mokymo/si proceso valdymo	<i>Vadybinė kompetencija: planavimas, organizavimas, vadovavimas, kontrolė. Socioedukacinio darbo planavimas</i>
5. Mokinių pasiekimo ir pažangos vertinimo	
6. Mokinių motyvavimo ir paramos jiems	
7. Mokinių pažinimo ir pažangos pripažinimo	<i>Planuoti, sistemingai tobulinti savo profesinę karjerą</i>
8. Profesinio tobulėjimo	
	Socialinio pedagogo profesinės kompetencijos: <i>socialinės pedagoginės pagalbos ugdytiniui organizavimo; darbo su ugdytinių grupėmis; saugios ugdytinio aplinkos kūrimo; poreikių įvertinimo.</i>

Šaltinis: I. Leliūgienė, R. Terechovienė, (2011), Socialinių pedagogų kompetencijų raiška mokykloje. *Socialinis darbas*, 10 (2), p. 193-204

Analizuojant socialinio pedagogo raiškos modelį, galima pastebėti, kad prie reikšmingų kompetencijų priskiriama vadybinė kompetencija. Vadybinę kompetenciją sudaro planavimas, organizavimas, vadovavimas, kontrolė. Bendrųjų pedagogo ir specialiųjų kompetencijų taikymas socialinio pedagogo profesinėje veikloje padeda jam produktyviai atlikti užduotis ir suteikti efektyvią pagalbą ugdytiniui.

E. Rodzevičiūtė (2011), nagrinėjusi pedagogų kompetentingumą, siūlo tokį vadybinės kompetencijos raiškos modelį: planavimo, organizavimo, vadovavimo, vertinimo, papildomojo ugdymo organizavimo ir vadovavimo projektams kompetencijas. Šis vadybinis kompetentingumas yra glaudžiai susijęs su I. Terehovienės (2011) aprašytu socialinio pedagogo veiklos kompetencijų raiškos modeliu. Pasikartoja tokios kompetencijos sudedamosios dalys kaip planavimas, organizavimas, vadovavimas. E. Rodzevičiūtės (2011) nuomone, gebėjimas palaikyti sklandų edukacinių procesų vyksmą – vienas iš svarbiausių mokytojo vadovavimo kompetencijos gebėjimų, nes nuo sklandaus proceso vyksmo tiesiogiai priklauso ugdymo kokybė, užsibrėžtų tikslų įgyvendinimas. Tai yra pasakytina ir apie socialinių pedagogų profesinę veiklą, nes teigiama ugdymo atmosfera skatina bendros veiklos produktyvumą, todėl svarbi vadybinė kompetencija, nes ji lemia sklandaus ugdymo proceso vyksmo pagrindus.

Remiantis R. Terehoviene (2011), socialinio pedagogo vadybinę kompetenciją sudaro: planavimas, organizavimas, vadovavimas, kontrolė. R. Želvys (2003), teigia, kad planavimas yra vienas iš galimų sprendimo priėmimo būdų. Norint priimti sprendimą, labai svarbus žingsnis yra išsiaiškinti visas galimas alternatyvas. Socialiniams pedagogams tai yra neatsiejama darbo dalis, todėl dažnai priimdami sprendimus jie linkę išsiaiškinti visas galimas alternatyvas sprendžiant sudėtingas situacijas. Įgyvendinant planavimo funkciją, tam, kad būtų galima suteikti kokybišką pagalbą, reikia parengti veiklos planą. Racionalus laiko panaudojimas padeda ne tik išvengti streso darbe, bet ir palengvina darbą.

Organizavimas - tai antroji vadybinės kompetencijos sudedamoji dalis. Pasak I. Leliūgienės (2008), socialiniai pedagogai savo kasdieninėje praktikoje gana dažnai įgyvendina vadybines veiklas, priklausančias kontrolės funkcijai. Iš dažniausiai socialinių pedagogų vykdomų veiklų galima paminėti šias: įsivertinimas stipriųjų ir tobulintų sričių, nusistatymas asmeninių veiklos standartų ir normų. Remiantis vadybos teorija tam, kad rezultatai būtų efektyvūs, jis turi lyginti juos su numatytais tikslais, o atsiradus neatitikimams imtis atitinkamų veiksmų, gerinančių veiklą. Vadovavimas ir kontrolė – trečioji ir ketvirtoji vadybos funkcija, kurios veiklas tenka atlikti socialiniam pedagogui.

Remiantis I. Leliūgiene, V. Baršauskiene, E. Mertinkaityte (2008), socialinio pedagogo veiklos negalima nagrinėti vien iš jo pareigybės, asmens savybių pozicijų: jei vadybinis veiklos

aspektas nelemia, tai bent iš esmės turi įtakos socialinio pedagogo darbo turiniui bei jo organizavimui. Galima teigti, jog socialiniam pedagogui kasdienėje veikloje reikia įgyvendinti ir vadybines funkcijas. Socialinio ugdymo institucijose proceso valdymas, socialinės pagalbos proceso organizavimas ir koordinavimas – sunkus ir šiuolaikinių kompetencijų reikalaujantis darbas, todėl neplanuojant ir griežtai nereglamentuojant savo veiklos socialiniam pedagogui labai lengva „perdegti“. Socialinio pedagogo veikla yra vadybinė jau tuo, jog socialiniam pedagogui atsižvelgiant į jo veiklos pobūdį tenka planuoti, organizuoti, kontroliuoti, vadovauti moksleivių socialinio ugdymo procesui mokykloje.

V. Darškuvienė, D. Kaupelytė, N. Petkevičiūtė (2008) nurodo, kad tyrinėjant vadybinę kompetenciją išryškėja tokoskyra tarp to, kas laikoma kompetencija, tarp skirtingų požiūrių ir juos atstovaujančių autorių, tačiau pabrėžia, kad vadybinės dirbančiųjų kompetencijos vertinamos pagal tai, ką dirbantysis turi žinoti, mokėti ir gebėti.

R. Ališauskienė, L. Mykolaitienė, A. Tarasonienė (2007) nagrinėdamos mentoriaus kompetencijas išskiria mentorių vadybinės kompetencijos vertybines nuostatas, gebėjimus ir žinias. Pažymima, kad šiandien vadybinė kompetencija reikalinga ne tik įvairių institucijų vadovams, ji reikalinga ir įvairių sričių specialistams, savo darbe turintiems daugybę vaidmenų, kuriems atlikti reikalinga vadybinė kompetencija. Mokslininkės išskiria šiuos vadybinę kompetenciją nusakančius gebėjimus: gebėjimas lyderiauti; gebėjimas priimti sprendimus; gebėjimas koordinuoti organizacijos ar organizacijos vieneto, grupės veiklą; gebėjimas strategiškai mąstyti, gebėjimas planuoti; gebėjimas dirbti komandoje; gebėjimas spręsti konfliktines situacijas; gebėjimas isuose tyrinėtuose dokumentuose mokytojo vadybinės kompetencijos išskleidžiamos mokėjimo ir sugebėjimo lygmeniu.

Apibendrinant autorių mintis, galima pasakyti, kad socialinio pedagogo vadybinė kompetencija apibrėžiama vadybinėmis žiniomis, kurios pagrįstos vertybinėmis nuostatomis ir gebėjimu šias žinias pritaikyti savo profesinėje veikloje.

1.3. Socialinio darbuotojo vadybinės kompetencijos ypatumai

„Šiuolaikinėje visuomenėje socialinis darbas vis labiau orientuojamas į klientą bei jo poreikius. Klientas vis dažniau yra įtraukiamas į sprendimo priėmimą bei viso proceso vykdymą. Socialinis darbuotojas tampa kliento vadybininku, kuris įvertina ir kontroliuoja visus problemos sprendimo etapus“ (Večkienė, Polilaitė, 2005, p. 137). Specialistas turi vadovautis Socialinio darbuotojo etikos kodeksu, LR įstatymine baze ir kt. Taigi pastebima, kad socialinis darbuotojas yra

vadybininkas, kuris vadovaujasi vertybėmis, normomis bei gebantis įgytas žinias pritaikyti praktinėje veikloje.

Socialinių darbuotojų profesinė veikla, pasak A. Kozlovo, P. Firsovo, M. Grigorjevovos (2004), daro įtaką pokyčiams visuomenėje, asmenų tarpusavio santykių problemų sprendimui, padeda stiprinti funkcinio egzistavimo visuomenėje ir žmonių išlaisvinimo gebėjimus, siekiant jų gerovės augimo. A. K. Johnson (2001) papildė Kozlovo, Firsovo, Grigorjevovos idėjas teigdamas, kad socialinis darbas yra profesinė veikla, kuri skirta žmonėms, norintiems prisidėti prie kitų asmenų gyvenimo gerinimo. Socialiniai darbuotojai padeda individams optimaliausiu būdu funkcionuoti atitinkamoje aplinkoje, bendrauti ir spręsti asmenines bei šeimos problemas.

Socialinio darbuotojo kompetencija galime vadinti sugebėjimą atlikti darbą ar kitą įsipareigojimą. Kompetencija socialiniame darbe apima visus susijusius edukacinius ir empirinius reikalavimus: gebėjimas atlikti darbo užduotis, laikantis vertybinių bei profesinių etikos kodekso, pasiekti socialinio darbo tikslus (Ivanauskienė, Varžinskienė, 2003, p. 129).

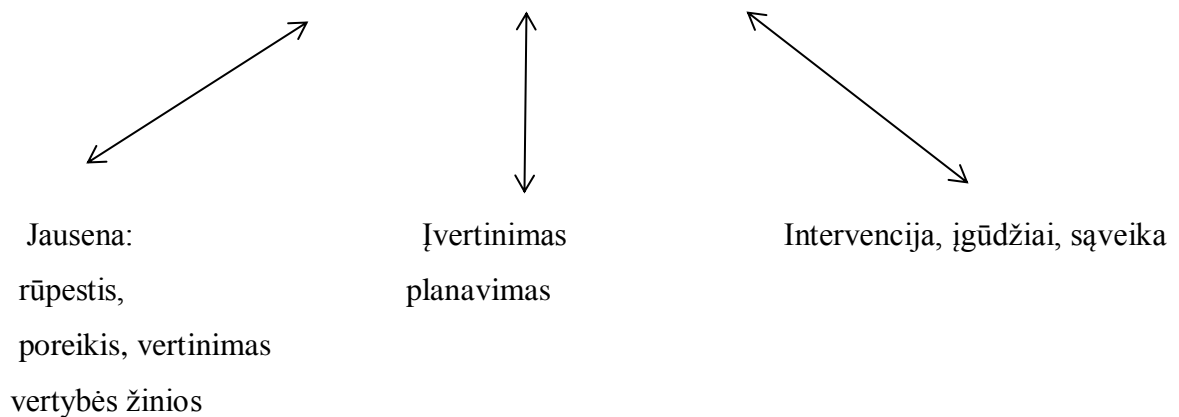
Kieran O'Hagan (1997) siūlo 6 bendras socialinio darbuotojo užduotis, kurias būtų galima vadinti kompetencijos sritimi: 1) bendravimas ir įsipareigojimas; 2) skatinimas ir įgalinimas; 3) įvertinimas ir planavimas; 4) intervencija ir paslaugų pasiūla; 5) darbas organizacijoje; 6) profesinės kompetencijos ugdymas.

Socialinių darbuotojų rengimo standarte (2008) nurodyta, jog socialiniai darbuotojai turi profesinių kompetencijų šiose veiklos srityse: socialinės paramos poreikio nustatyme, socialinės paramos planavime, socialinių paslaugų organizavime ir teikime, socialinio darbo veiksmingumo vertinime, socialinio darbuotojo profesinės veiklos tobulinime ir plėtojime.

Kaip teigia A. Kozlov (2004), į socialinio darbuotojo veiklos sritį patenka ir socialinė vadyba, kartu išskiriama keletas valdymo funkcijų: tikslų nustatymas, situacijos analizė, projektavimas, planavimas, modeliavimas ir konstravimas, sprendimų priėmimas, sprendimų organizavimas ir įgyvendinimas, komunikacija, rezultatų kontrolė ir įvertinimas, refleksija ir korekcija.

Socialinis darbuotojas dirba komandoje kartu su kitais įstaigos ar kitų sričių specialistais, vaikais, bendruomenės nariais. Dirbant komandoje, didžiausia socialinio darbuotojo vertybė yra mokėjimas bendrauti. Bendravimas tampa pagrindiniu elementu, kurio dėka galima išgirsti, suprasti ir padėti savo klientui ar ugdytiniui. Specialistui sąveikaujant su klientu ar ugdytiniu atsiskleidžia jausenos, mąstymo, veikimo mechanizmai (žiūrėti 2 pav.).

Darbuotojo ir kliento/ugdytinio sąveika



1 pav. Socialinio darbuotojo ir kliento/ugdytinio sąveika, (sudaryta darbo autorės)

Kieran O'Hagan (1997) siūlo šešias bendras socialinio darbo užduotis, kurias galima vadinti kompetencijos sritimis: bendravimas ir įsipareigojimas; skatinimas ir įgalinimas; įvertinimas ir planavimas; intervencija ir paslaugų pasiūla; darbas organizacijose; profesinės kompetencijos ugdymas. Pastebima, kad tarp šių kompetencijos sričių dominuoja viena iš vadybinių funkcijų – planavimas.

C. Sutton (1999) kalbėdama apie socialinio darbuotojo profesinius sugebėjimus, išskiria: 1) sugebėjimą derėtis; 2) advokatavimą ir saviadvokatavimą; 3) edukacinius sugebėjimus; 4) sprendimo priėmimą; 5) įrašų registravimą; 6) ataskaitų rašymą. Prie administracinių sugebėjimų priskiriami darbo organizavimo, laiko tvarkymo, streso atpažinimo, priežiūros.

B. R. Compton ir B. Galaway (1999) mano, kad socialiniam darbuotojui, kuris yra tarpininkas tarp asmens ir jo aplinkos ir padeda klientui spręsti įvairius sunkumus ir problemas, reikalingos trejopo pobūdžio žinios: 1) žinios apie individo elgesį, adaptacijos būdus ir viską, kas susiję su adaptacija; 2) žinios apie situaciją – bendruomenę, jos institucijas, ir įvairius resursų tipus; 3) koncepcija, kuri padėtų mums suprasti transakcijas tarp žmonių ir aplinkos, kuri, viena vertus, skatina arba slopina augimą, vystymąsi ir žmogiškojo potencialo realizavimą, o, kita vertus, skatina arba slopina aplinkos gebėjimą paremti žmogiškojo potencialo įvairovę.

Apibendrinus galima pasakyti, kad socialinio darbuotojo profesinė veikla yra daugialypė ir kompleksiška, todėl socialinis darbuotojas turi pasižymėti atitinkamomis funkcinėmis kompetencijomis. Atliekant socialinį darbą šios kompetencijos atsiranda ir gali būti pagrįstos tik pritaikius žinias, vertybes ir įgūdžius socialiniame darbe specialisto kompetencijos atsiskleidžia per žinių pritaikymą ir gebėjimų realizavimą. Vadybinė kompetencija atsiskleidžia atliekant tarpininko

ir vertintojo vaidmenis, nes socialinės srities specialistas turi mokėti nustatyti tikslus, analizuoti situacijas, planuoti, organizuoti ir įgyvendinti sprendimus, komunikuoti, kontroliuoti ir įvertinti rezultatus.

1.4. Socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų veiklos ypatumų palyginimas

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (2006) teigiama, kad problemos, su kuriomis susiduria individai ir grupės, dažnai atsiranda ne vien dėl jų pačių kaltės, nes problemų gali sukelti ir visuomenės struktūrinės skirtybės. Tad svarbu, kad ir ieškant iškilusių problemų sprendimo būdų asmuo nebūtų paliktas vienas. Prie to efektyviai gali prisidėti tinkamai vykdomos, atsižvelgiant į situaciją, socialinio pedagogo ar socialinio darbuotojo veiklos, kurios yra organizuojamos vadovaujantis atitinkamais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos nurodytais kvalifikaciniais reikalavimais (2001).

Socialinio pedagogo veikla atskleidžiama socialinio pedagogo kvalifikaciniuose reikalavimuose (2001), kur pateikiamos pagrindinės funkcijos, kurias turi vykdyti socialinis pedagogas siekdamas ugdytinio gerovės (žr. 2 lentelę).

Socialinis darbas taip pat susilaukia nemažai visuomenės dėmesio. A. Kozlovas, M. Firsovas, P. Grigorjeva (2004) pažymi, kad socialinis darbas įvairiomis formomis sprendžia sudėtingus ryšius tarp individų ir jų socialinės aplinkos, o tai padaryti jam leidžia tam tikros profesinės veiklos funkcijos, kurios yra nurodomos socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų apraše (2006) (žr. 2 lentelę).

Socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo veiklos funkcijos

Socialinis pedagogas	Socialinis darbuotojas
<i>Įvertinimo (renka informaciją, analizuoja, daro išvadas)</i>	<i>Diagnostinė (renka informaciją, išsiaiškina socialinę problemą)</i>
<i>Konsultavimo (pataria, padeda, daro išvadas)</i>	<i>Organizacinė (analizuoja, įvertina situaciją)</i>
<i>Korekcinė (skatina, įgalina, padeda adaptuotis, aktyvina)</i>	<i>Komunikacinė (padeda surasti bendrą socialinės problemos sprendimą)</i>
<i>Vadybinė (organizuoja, telkia, planuoja, priima sprendimus)</i>	<i>Signalinė (nuolat informuoti valdžios atstovus apie kylančias socialines problemas)</i>
<i>Šviečiamoji (informuoja, aiškina)</i>	<i>Šviečiamoji (šviesti visuomenę socialiniais klausimais)</i>
<i>Koordinacinė (palaiko ryšius, siunčia, perduoda informaciją)</i>	<i>Globos teikimas (renka ir teikia informaciją reikalingą ugdytiniui, klientui)</i>
<i>Prevencinė (numato neigiamus reiškinius, poelgius ir padeda jų išvengti)</i>	<i>Prevencinė (informuoja socialines grupes, aktyvina žmones, dalyvauja prevencinių programų rengime)</i>
<i>Socialinio ugdymo (socialinių įgūdžių mokymas, ugdymas)</i>	<i>Socialinės terapijos (kartu su klientu ar ugdytiniu sprendžia socialinę problemą, atitinkamai siekia paveikti ir pakeisti socialinę aplinką)</i>
<i>Teisinė (atstovauja ir gina vaiko interesus)</i>	<i>Globos, apsaugos, rūpybos (organizuoja materialinę ir kitą paramą socialines reikmes turintiems asmenims)</i>

Šaltinis: Socialinių darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų aprašas (2006), Socialinių pedagogų kvalifikacinių aprašas (2001).

Nagrinėjant 2 – oje lentelėje pateiktas socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo veiklos funkcijas, galima pastebėti, kad šių sričių specialistai atlieka skirtingą veiklą. Socialinis pedagogas padeda patarimais, paskatinimais, o socialinio darbuotojo veikla nukreipta į globos teikimą, tai atskleidžia organizacinė, apsaugos ir globos funkcijos. Socialinis pedagogas turėtų numatyti galimą problemą ir užkirsti jai kelią, o socialinis darbuotojas padeda klientui spręsti jau iškilusias problemas. Abiems specialistams yra priskirtos prevencinė ir šviečiamoji funkcijos. Galima daryti prielaidą, kad socialinis darbuotojas sprendžia gilesnes problemas. Socialinis pedagogas skatina ugdytinį aktyviai veikti, stengiasi jį įtraukti į problemos sprendimo būdus, o socialinis darbuotojas ieško socialinių organizacijų, pagalbos būdų, kurie galėtų padėti spręsti iškilusias problemas.

Nagrinėjant socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų veiklos funkcijas pastebima, kad šie specialistai atlieka panašaus pobūdžio darbą, pvz.: renka informaciją, padeda, informuoja, užsiima prevencine veikla. Tikslinga būtų teigti, kad panašios veiklos yra suskirstytos į skirtingas kategorijas, atsižvelgiant į socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų veiklos turinį. Socialinio pedagogo veikla orientuojama į integraciją, adaptaciją ir ugdymą. Socialinio darbuotojo veikla nukreipta į materialinės paramos teikimą, tad visa tai perteikiama ir funkcijose – socialinis pedagogas renka informaciją apie ugdytinio sunkumus švietimo įstaigoje, o socialinis darbuotojas renka informaciją apie materialinės paramos poreikį.

Išnagrinėjus minėtus aspektus galima teigti, kad tiek socialiniams pedagogams, tiek socialiniams darbuotojams per veiklų funkcijas pasireiškia vadybinė kompetencija. Specialistų profesinėje veikloje tenka organizuoti, planuoti, vadovauti bei kontroliuoti įvairias veiklas. Abiejų sričių specialistai yra orientuoti kuo efektyviau teikti pagalbą asmeniui, padėti jam kuo tinkamiau prisitaikyti ir veikti aplinkoje, sąveikauti su kitais asmenimis. Specialistai teikia pagalbą asmenims, turintiems problemų, su kuriomis jie vieni nepajėgia kovoti ir kurios trukdo normaliam funkcionavimui visuomenėje.

Andriuškienė, Gurskienė, Jovaiša (2008), socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams aktuali būtinybė padėti individams, o visa tai reikalauja kompetencijų, kurios leistų tenkinti asmenų poreikius ir spręsti jų problemas.

Kiaunytė, Dirgėlaitė (2006), socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo profesinių kompetencijų sistemoje išryškėja trys komponentai – žinios, įgūdžiai ir vertybinės nuostatos (Kiaunytė, Dirgėlienė, 2006). Žinios tai yra kompetencijos dalis, nes turėti žinių dar nereikia mokėti ir gebėti įgyvendinti atliekant tam tikrą veiklą. Končiuvienė (2009), įgūdžiai – tai sugebėjimas tinkamai panaudoti žinias, talentą, asmenines savybes bei resursus. Pasak Compton ir Galaway (1999) vertybės yra profesinės veiklos neįrodyti įsitikinimai, kurie atspindi žmogaus prigimtį. Šie įsitikinimai nurodo darbuotojo kasdienio darbo kryptį ir specifiką. Tikslingai sujungiant žinias, įgūdžius bei vertybines nuostatas išvystomos profesinės kompetencijos, kurios yra svarbios siekiant tinkamai atlikti profesinę veiklą, sprendžiant asmenų problemas ir tenkinant visuomenės poreikius.

Andriuškienė, Gurskienė, Jovaiša (2008), visuomenė ir joje atsispindintys poreikiai bei susiklosčiusios probleminės situacijos skatina ugdyti profesionalus, tenkinančius visuomeninius principus. Specialistams aktuali būtinybė padėti individams, o visa tai reikalauja kompetencijų, kurios leistų tenkinti asmenų poreikius ir spręsti jų problemas. Socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo kompetencijos yra svarbios ir akcentuojamos.

Specialistų rengimo standartuose (2008) yra išskiriamos kompetencijos, kurios padeda kryptingai veikti teikiant atitinkamą pagalbą asmenims, tenkinant jų poreikius. (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

Socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų kompetencijos

Socialinis darbuotojas	Socialinis pedagogas
<ul style="list-style-type: none"> • Bendradarbiauti su klientu ir jo aplinka; • Analizuoti teiktas socialines paslaugas; • Vertinti teikiamos socialinės paramos procesą ir rezultatus; • Taikyti naujoves socialinio darbuotojo profesinėje veikloje; • Tobulinti profesinę kvalifikaciją; • Sisteminti socialinio darbo patirtį ir ją skleisti visuomenėje. • Rinkti informaciją apie socialinės globos poreikį; • Projektuoti socialinės paramos modelį parenkant tinkamus metodus; • Analizuoti informaciją apie socialinės paramos poreikį; • Vertinti socialinės globos poreikio analizės rezultatus ir apibrėžti socialinę problemą(-as); • Sudaryti socialinio darbo veiksmų planą; • Taikyti socialinio darbo metodus; • Telkti išteklius socialinėms problemoms spręsti; • Teikti socialines paslaugas ir organizuoti veiklą. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertinti ugdytinio aplinką ir prevencijos poreikį; • Rengti ir įgyvendinti prevencinius ir socialinius projektus bei programas; • Analizuoti prevencinio darbo veiksmingumą; • Vertinti ugdytinio poreikius ir jo socialines problemas; • Spręsti problemas, susijusias su sociokultūrinių skirtumų integracija; • Organizuoti rizikos grupės vaikų veiklą; • Vertinti socialinio pedagoginio poveikio ugdytiniui veiksmingumą; • Vertinti ugdytinių šeimos socialinę aplinką; • Organizuoti socialinę paramą ugdytinių šeimoms; • Skatinti pozityvų gyvenimo būdą šeimose; • Koordinuoti socialinės pedagoginės pagalbos teikimą bendraujant ir bendradarbiaujant su institucijomis; • Bendrauti ir bendradarbiauti su ugdytiniais ir kitais ugdymo proceso dalyviais; • Atlikti taikomosios veiklos tyrimus; • Vertinti savo profesinę veiklą.

Šaltinis: Socialinių pedagogų rengimo standartas (2008), Socialinių darbuotojų rengimo standartas (2008)

Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų kompetencijas turi skirtumų ir panašumų, kaip matome ketvirtoje lentelėje, socialinis pedagogas orientuojamas į prevenciją, jos įgyvendinimą ir veiksmingumo vertinimą. Specialistas turi stebėti ugdytinio aplinką, analizuoti jo poreikius ir pastebėti socialines problemas, kurias reikia spręsti. Socialinis pedagogas orientuojamas ne tik į ugdytinį bei jo šeimą, nes akcentuojamas socialinės paramos organizavimas, pozityvaus gyvenimo skatinimas ugdytinių šeimoms. Pastebima ir tai, kad kompetencijose išskiriamas bendradarbiavimas

bei bendravimas su kitais ugdymo proceso dalyviais, kurie gali prisidėti efektyviai sprendžiant ugdytinio problemas.

Analizuojant specialistų standartus (2008), pastebima, kad socialinio darbuotojo kompetencijos labiausiai orientuojamos į socialinę paramą, t.y. į jos planavimą, teikimą ir vertinimą. Specialistas stengiasi spręsti klientams iškylančias problemas ir teikti socialines paslaugas, jo kompetencijose akcentuojamas bendravimas ir bendradarbiavimas su klientu ir jo aplinka, minimas prevencinio darbo organizavimas. Taip pat matoma, kad socialinio darbuotojo veikla labiausiai orientuota į socialinės paramos poreikio nustatymą ir jos organizavimą, o socialiniams pedagogams taip pat būdingas socialinės paramos organizavimas, bet yra išskiriama. Socialinis pedagogas savo veikloje didžiausią dėmesį skiria prevencijai. Prevencinės veiklos organizavimą galima pastebėti ir prie socialinio darbuotojo gebėjimų, bet tai nėra labai pažymima.

Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų kompetencijos, pateiktos rengimo standartuose, rodo, kad specialistų gebėjimai apima panašias veiklos sritis, t.y. pagalbos teikimą asmenims ir jų šeimoms, nors yra akcentuojami skirtingi dalykai pagrindinėje specialistų veikloje, problemų pobūdyje, nes socialinis pedagogas daugiausia veikia prevencijos srityje, o socialinis darbuotojas daugiausia organizuoja ir teikia socialinę paramą.

Vadybinė kompetencija atsiskleidžia tose veiklose, kuriose reikalaujamos vadybinės žinios ir gebėjimai, kaip planavimas, organizavimas, vadovavimas, kontrolė. Labiausiai vadybinė kompetencija įžvelgiama organizuojant socialinių paslaugų teikimą, prevencinės ir projektinės veiklos planavime ir organizavime, organizuojant socialinę globą globotiniams.

2. VAIKŲ GLOBOS INSTITUCIJŲ SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ IR SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ VADYBINĖS KOMPETENCIJOS RAIŠKOS YPATUMŲ TYRIMO REZULTATAI

2.1. Tyrimo metodologija ir metodai

Siekiant išsamiau ir nuodugniau išanalizuoti vaikų globos institucijų socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje, buvo naudoti kokybinis ir kiekybinis duomenų rinkimo metodai.

Šio darbo kokybinis duomenų rinkimo metodas buvo skirtas surinkti informaciją iš vaikų globos institucijų socialinių pedagogų. Kokybiniam tyrimui atlikti buvo naudojamas duomenų rinkimo metodas – pusiau struktūruotu interviu. Interviu yra tyrėjo inicijuotas dviejų asmenų pokalbis, kuris, atitinkamai plėtojamas, suteikia didesnes galimybes nuodugniau ir išsamiau pažinti tiriamą asmenį, matyti ir interpretuoti jo kūno kalbą, emocijas. Kaip teigia Kardelis (2002), šis metodas užtikrina galimybę aptarti kiekvieną klausimą išsamiai, įsigilinant į išsakomą nuomonę, taip sudaroma galimybė atskleisti patirties ir nuomonių įvairiapusiškumą. Pusiau struktūruotam interviu buvo parengti 6 atviri klausimai apie kasdienę profesinę veiklą, profesinės veiklos privalumus, trūkumus, sunkumus atliekant savo pareigas, pavojus profesinėje veikloje bei svarbiausias kompetencijas. Antra dalis sudaryta iš demografinių duomenų apie tiriamąjį (2 priedas). Interviu klausimai parengti išanalizavus įvairius mokslinius šaltinius, susijusius su tyrimo problema. Vykdam tyrimą, buvo laikomasi ir remtasi tyrimo etikos principais: konfidencialumo, orumo, geranoriškumo. Interviu vyko skirtingose įstaigose ir skirtingu laiku. Jų trukmė ~40 min.

Gautiems duomenims apdoroti pasirinktas turinio (content) analizės metodas. Toks metodas leidžia suprasti aplinkybes, kurioms esant atsiranda tiriami reiškiniai. Atsiranda galimybė įsiklausyti į tiriamųjų nuomones, analizuoti jas induktyviniu būdu, įsigilinant į asmenybės vidinius procesus. Pasak Mayring, „kokybinė turinio analizė remiasi interpretacija, todėl kategorijų ir subkategorijų nustatymas nėra mechaniška technika, bet kūrybiškas interpretavimo procesas, siekiant atkoduoti tekste esančias prasmes“ (Žydžiūnaitė, Bubnys, Mažuolytė ir kt., 2009).

Šio darbo kiekybiniam tyrimui atlikti parengta pusiau uždaro tipo anketa (1 priedas), kurios klausimai buvo formuojami remiantis socialinių darbuotojų rengimo standartais (2008), socialinio darbuotojo kvalifikacinių reikalavimų aprašu (2006). Imties vienetas – vaikų globos institucijos. Imties elementas – socialiniai darbuotojai.

Tyrimo imtis sudaryta remiantis netikimybinio tiriamųjų grupės parinkimo būdu, taikant kriterinę atranką (angl. criterion sampling), kai „imties vienetai iš populiacijos atrenkami laikantis tyrėjo nustatytų kriterijų“ (Rupšienė, 2007, p.31). Tyrimo dalyviai turėjo atitikti reikalavimą, kad yra vaikų globos institucijos socialinis darbuotojas.

Kaip teigia Merkys (1995), Kardelis (2002), Bitinas (1998), atliekant tyrimą svarbu tinkamai suformuoti tyrimo imtį. Vienas iš svarbiausių tyrimo imties reikalavimų – imtis turi būti reprezentatyvi.

Tyrimo pagrindas - vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų apklausa raštu. Šiame tyrime buvo apklausti Radviliškio, Šiaulių, Kuršėnų, Mažeikių, Klaipėdos miestų vaikų globos institucijų socialiniai darbuotojai. Reprezentatyvios tyrimo imties formavimui buvo taikyta patogi tikslinė vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų atranka. Iš viso – 220 respondentų. Kadangi skirtinguose vaikų globos institucijose dirba skirtingas socialinių darbuotojų skaičius, tai respondentų skaičius buvo skirtingas. Tokį imties dydį lėmė ir tyrimo specifika – problemos identifikavimas. Išdalinta 220 klausimynų. Grįžo 213 užpildyti klausimynai.

Tyrimo planavimo etape prieš tyrimo instrumento kūrimą buvo analizuojamas Socialinių pedagogų rengimo standartas (2008), kuriame išryškėja specialistų veiklų sritys, kompetencijos, darbo metodai ir etapai, dokumentai, kuriais vadovaujamosi įgyvendinant profesinę veiklą. „Tyrimo metodu suformuluotam tikslui ir uždaviniams įgyvendinti, hipotezei patvirtinti, įvairioms nuomonėms apibendrinti pasirinktas empirinis metodas – vienkartinis kiekybinis tyrimo metodas – anoniminė apklausa raštu (klausimynas), nes:

1. atsakydamas į klausimus raštu respondentas mažiau iškreipia informaciją;
2. pasiekama didesnio anonimiškumo;
3. respondentas turi pakankamai laiko išnagrinėti įvairius šaltinius, pasikonsultuoti, apmąstyti savo atsakymą“ (Puškorius, 2004, p. 34).

Klausimynas padėjo gauti adekvačius ir patikimus rezultatus apie vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijų raiškos ypatumus profesinėje veikloje.

Pateiktas klausimynas vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams. Klausimyno struktūrą sudaro įvadinė, demografinė ir pagrindinės dalys. Įvadinėje dalyje apibrėžiama respondentų kategorija, įvardijamas apklausos tikslas, pateikiama pildymo instrukcija, pristatoma, kas atlieka tyrimą, pabrėžiamas tyrimo anonimiškumas.

Po įvadinės dalies pateikiamais klausimais demografiniame bloke išsiaiškinama netiesioginė informacija apie tyrime dalyvavusį asmenį:

- lytis;
- amžius;

- darbo stažas.

Pagrindinė dalis klausimyne vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams suskirstyta į 4 dalis: profesinės veiklos sritys, pareigos, kompetencijos, funkcijos, kurios leido atskleisti jų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus. Pagrindinėje dalyje komponuojami tiesiogiai su tyrimo problema susiję 64 teiginiai. Uždaro tipo klausimai formuluojami ir komponuojami taip, kad respondentui sąrašė tereikia pažymėti jau esamus atsakymus.

Pasirinktas keturių ir trijų variantų atsakymo formatas, laipsniuojant kompetencijų įvertinimo lygį, įvertinus „tai atliekų kiekvieną dieną“, „tai atlieku dažnai“, „mano veikloje tai būdinga retai“, „šioje veikloje nedalyvauju“, „labai svarbu“, „svarbu“, „nesvarbu“, „nelabai svarbu“, „visiškai nesvarbu“.

Duomenų apdorojimo metodai. Siekiant atskleisti vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje, anketų gautų atsakymų apdorojimui bei pateikimui lentelėmis buvo taikomi SPSS (Statistical Package for Social Science) 17.0 ir Microsoft Office Excel 2010 programiniai paketai. Taikyti aprašomosios statistikos metodai (apskaičiuoti kategorijų dažniai ir procentai) bei neparametriniai kriterijai (Chi-kvadratas χ^2 parodo statistinius skirtumo reikšmingumus). Rodiklių skirtumai laikyti statistiškai reikšmingais, kai $p < 0,05$.

Kokybinio tyrimo - pusiau struktūruoto interviu duomenis buvo analizuojami taikant turinio (*content*) analizę.

Darbe naudojami trumpiniai: N – tiriamųjų imtis, p – statistinio reikšmingumo lygmuo, % - procentinė išraiška.

2.2. Tyrimo imtis

Socialinių darbuotojų demografiniai duomenys. Tyrime dalyvavo socialiniai darbuotojai, dirbantys vaikų globos institucijose. Viso tyrime dalyvavo 203 socialiniai darbuotojai. Tyrime dalyvavo 203 respondentai, iš kurių 3 vyrai ir 201 moterys, tai matoma trečioje lentelėje.

3 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Lytis	N	%
Moteris	201	98,5
Vyras	3	1,5
Viso	203	100

Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų buvo prašoma nurodyti amžių (žr. 4 lentelė). Apklausoje dalyvavusių tiriamųjų amžius yra nuo 20 iki 59 metų. Pagal amžiaus grupes socialiniai darbuotojai pasiskirstė taip: daugumą jų priskiriami amžiaus kategorijai nuo 46 ir daugiau metų – 33,6%, šiek mažiau 26,6% - amžiaus kategorijai nuo 26-35 metų. Mažesnę dalį 23,3% sudaro socialiniai darbuotojai, kurių amžius yra 36-45 metai. Mažiausią dalį 16,8% sudaro amžiaus kategorija iki 25 metų.

Išvardintos amžiaus grupės buvo sugrupuotos į dvi amžiaus kategorijas, t.y. iki 35 metų – 43,4% (85) bei nuo 36 metų 56,9% (115). Tikslu, kad būtų galima palyginti tarpusavyje gautus rezultatus amžiaus atžvilgiu

4 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Amžius	N	%
Iki 25 metų	34	16,8
26 – 35 metų	51	26,6
36 – 45 metų	47	23,3
46 ir daugiau metų	68	33,6
Viso	203	100

Tyrimo dalyvių buvo prašoma nurodyti savo darbo patirtį. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo patirtį pateikiamas 5 lentelėje. Paaikškėjo, kad didžiausią dalį sudaro socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirties trukmė yra 6 – 10 metų – 71 %. Mažumą sudaro, kurių darbo stažo trukmė yra daugiau kaip 15 metų – 7,9 %. Darbo patirties trukmė 1 – 5 m. yra 28,6%, o darbo patirtis nuo 11 - 15 metų sudaro 19,2 %, o iki 1 metų darbo patirties yra 9,4 %.

5 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal darbo patirtį

Darbo patirtis	N	%
Iki 1 metų	19	9,4
1 – 5 metų	58	28,6
6 – 10 metų	71	35
11 – 15 metų	39	19,2
Daugiau kaip 15 metų	16	7,9
Viso	203	100

Socialinių pedagogų demografiniai duomenys. Tyrime dalyvavo iš viso 10 socialinių pedagogų, dirbančių vaikų globos institucijose. Interviu dalyvės yra moterys, dirbančios socialinėmis pedagogėmis vaikų globos institucijose. Jų buvo prašoma nurodyti kokio amžiaus yra. Interviu dalyvių pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 6 lentelėje.

6 lentelė

Interviu dalyvių pasiskirstymas pagal amžių

Amžius	N	%
Iki 35 metų	3	30
36 – 45 metai	5	50
46 – 55 metai	2	20
Viso	10	100

Analizuojant interviu dalyvių pasiskirstymą pagal amžių, galima teigti, kad daugumą 50% socialinių pedagogių sudaro, kurių amžius yra nuo 36 iki 45 metų. Šiek tiek mažiau 30% socialinių pedagogių dalyvavusių tyrime yra iki 35 metų amžiaus, mažiausiai 20% yra socialinių pedagogių, kurių amžius yra nuo 46 iki 55 metų.

2.3 Vaikų globos institucijų socialinių pedagogų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumai profesinėje veikloje tyrimo rezultatai ir jų interpretacija

Kokybinio tyrimo rezultatai suskirstyti į diagnostines sritis bei remiantis socialinių pedagogų pasisakymais į konkrečias kategorijas. Tačiau kai kurios kategorijos diagnostinėje skalėje tapachios, bet jų turinys skiriasi pagal keliamą klausimą. Kategorijų turinys atspindi esančias vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus socialinių pedagogų profesinėje veikloje. Taip pat pakankamai išsamiai socialiniai pedagogai atskleidė reikalingiausias kompetencijas.

Apibendrinant galima pasakyti, kad kokybinis tyrimas atliktas laikantis jam būdingų specifinių reikalavimų bei yra pakankamai išsamus bei konkretus.

Šiame darbe buvo keliamas uždavinys išanalizuoti vaikų globos institucijų socialinių pedagogų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje, todėl pirmuoju pusiau struktūruoto interviu klausimu buvo norima sužinoti, kokia yra socialinių pedagogų kasdienė profesinė veikla. Socialinių pedagogų atsakymai leido išskirti šias kategorijas (žr. 7 lentelę):

bendravimas su kolegomis, bendravimas su ugdytiniais, bendradarbiavimas su įvairiomis įstaigomis, socialinių paslaugų organizavimas ir teikimas.

7 lentelė

Socialinių pedagogų kasdienės profesinės veiklos analizė (N=10)

Kategorija	Įrodantys teiginiai	Skaičius
Bendravimas su kolegomis	<i>„...kasdien tai pirmiausia pašneku su darbuotoju, kas gero buvo, kaip sekėsi, kokios problemos ir pan....“; „...kiekvieną dieną tenka bendrauti su šeimynų auklėtojomis...“; „...nuolat iškilus klausimams iškart einu pas soc. darbuotoją...“; „...kasdien matausi su savo kolegomis...“; „...bendravimas vyksta kiekvieną dieną tarp kolegų...“; „...tik atėjusi į darbą einu pakalbinti soc. darbuotojas, kaip praėjo naktis, gal atvežė naujų vaikų...“; „...kiekvieną dieną kalbuosi su vadovais ir auklėtojais...“; „...bendrauju kasdien su auklėtojomis...“; „...bendrauju kiekvieną dieną su auklėtojomis, aptariame problemas...“; „...nuolat iškyla įvairių dalykų, kuriuos aptariu su soc. darbuotojomis...“</i>	10
Bendravimas su ugdytiniais	<i>„...kiekvieną dieną, kiek įmanoma kalbu su vaikais...“; „...kiekvieną dieną teikiu konsultacijas vaikams...“; „...kasdien pas mane į kabinetą ateina vaikai pasikalbėti...“; „...kasdien kartu su vaiku kalbame apie jam aktualius dalykus...“; „...kiekvieną dieną matausi su vaikais...“; „...dar nebuvo dienos, kad pas mane neateitų vaikas su koku nors klausimu...“; „...labai mėgstu išklaustyti vaiką, todėl nenuostabu, kad vaikai pas mane nuolat ateina *mano kasdienybė apipinta bendravimu su vaikais...“; „...antrą dienos pusę skiriu konsultacijoms vaikams...“; „...po dokumentų pildymo, kiek turiu, tiek skiriu bendravimui su vaikais...“</i>	10
Bendradarbiavimas su įvairiomis įstaigomis	<i>„...pagal poreikį einu į vaiko teisių apsaugos skyrių, policiją, soc. paramos skyrių, teismus ir kt....“; „...bendrauju su mokyklų soc. pedagogais...“; „...būna dienų, kai tenka daug vaikščioti į įvairias įstaigas...“; „...tenka kreiptis į įstaigas dėl vaikų specialiųjų poreikių...“; „...palaikau ryšius su įvairiomis įstaigomis...“; „...daugiausia tenka bendrauti su vaiko teisių apsauga...“; „...bendradarbiaujame su policija, mokyklomis, savivaldybe...“; „...priklauso nuo situacijos, tačiau neretai tenka nueiti į įvairiausias vietas, pavyzdžiui, mokyklos, vaiko teisių skyrių ar į banką...“</i>	8
Socialinių paslaugų organizavimas ir teikimas	<i>„...jeigu tai mėnesio 10 diena, tai pildau kišenpinigių mokėjimus...“; „...gavus naują vaiką, reikia pridedklaruoti...“; „...planuoju savo dienotvarkę pagal vaikų poreikius, kur reikės vaiką palydėti, kur užregistruoti ir pan....“; „...planuoju ir ruošiuosi vaikų globos peržiūroms...(3)“</i>	8

Žvelgiant į išskirtas kategorijas bei jų turinį galima teigti, kad socialinių pedagogų kasdienė profesinė veikla yra įvairialypė, tačiau pakankamai plačiai ir išsamiai atspindinti bendravimo, bendradarbiavimo ir organizavimo veiklas. Tai pastebėjo ir Bitinas (2001), socialinio pedagogo veiklą nusakyti nėra paprasta, nes ją apibūdina skirtingi parametrai.

Apžvelgus kasdienės profesinės veiklos raišką socialinių pedagogų nuomonės aspektu, galima teigti, kad socialinių pedagogų veiklos yra įvairialypės tačiau, jų sritys pakankamai plačiai ir išsamiai atspindi bendravimo, bendradarbiavimo ir organizavimo esmę. Taip pat, gana, įvairius ir skirtingas socialinių pedagogų nuomonių pasiskirstymas kolegų tarpusavio bendradarbiavimo atžvilgiu sprendžiant įvairias problemas vaikų globos institucijoje, suprantamas kaip aktyvaus

bendradarbiavimo pasiūla, komandinio darbo produktyvumas, bendradarbiavimas geranoriškas bei efektyvus sprendžiant įvairias problemas. Atskleidžiamas ypatumas, kad bendravimo ir bendradarbiavimo procesas yra svarbus informacijos sklaidos atveju bei pasitikėjimo ir atsakomybės ugdymo atžvilgiu. Socialinių pedagogų rengimo standarte¹ taip pat nurodyta, kad bendradarbiavimas, t.y. santykių kūrimas su kitomis institucijomis, kurios gali prisidėti tenkinant asmenų socialinius poreikius.

Socialinių pedagogų dalyvavusių tyrime buvo prašoma nusakyti jiems priskirtas profesinės veiklos stipriąsias puses, privalumus.

Socialinių pedagogų pasisakymų konteksto turinys leido išskirti šias kategorijas (žr. 8 lentelę): *projektinė veikla, prevencinė veikla, vadybinė veikla, konsultavimas, asmeninės savybės, tobulinimosi galimybės.*

8 lentelė

Socialinių pedagogų profesinės veiklos privalumų, stipriųjų pusių analizė (N=15)

Kategorija	Irodantys teiginiai	Skaičius
Projektinė veikla	„...projektų koordinavimas...“, „...kompetencija projektų vadyboje...“, „...organizuoju projektinę veiklą pagal poreikius...“, „...galiu pasinaudoti projektine veikla...“, „...vadovauju projektams...“, „...projektai...“, „...projektinę veiklą padeda išspręsti tam tikras situacijas...“	8
Prevencinė veikla	„...prevencinis darbas padeda...“, „...už prevencinį darbą...“, „...prevencinio darbo veiklos planavimas reikalauja daug bendradarbiavimo su kolegomis...“, „...prevencinė veikla reikšminga ir atsakingas darbas...“, „...prevencinė veikla būtina norint spręsti dideles ir jautrias problemas...“, „...prevencinė veikla vienas iš privalumų...“	5
Vadybinė veikla	„...sugebėjimas organizuoti...“, „...dažnai inicijuoju...“, „...kontroliuoju vaikų socialinės globos peržiūrų procesą...“, „...įvertinimo ir įsivertinimo reikšmė...“, „...užimtumo organizavimas ir vykdymas...“, „...ekskursijas planuoju...“, „...planuoti užimtumą vaikams bene svarbiausias dalykas...“, „...reguliariai organizuoju vaikų socialinio ugdymo susirinkimus...“	8
Konsultavimas	„...konsultuoju vaikus...“, „...konsultuoju ne tik vaikus, bet ir soc. darbuotojus...“, „...dažnai tenka pasitelkti konsultavimą...“, „...naudingas konsultavimas...“, „...konsultuoju...“, „...teikiu konsultacijas...“, „...kreipiasi vaikų tėvai dėl konsultacijų...“	7
Asmeninės savybės	„...geri bendravimo įgūdžiai...“, „...komunikabilumas...“, „...įsijaučiu į vaiko situaciją...“, „...man padeda mano organizuotumas...“, „...taktiškumas padeda pasiekti dialogą su vaiku...“, „...vadovaujuosi humaniškais vertybėmis...“, „...kartais labai sunku, belieka tikėtis geriausio ir žiūrėti pozityviai...“	4
Tobulinimosi galimybės	„...galimybė tobulėti...“, „...galima save tobulinti seminaruose, konferencijose ir pan. (6)“, „...galimybė daugiau išmokti ir pritaikyti praktikoje...“	9

¹ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). *Socialinio pedagogo rengimo standartas*. Vilnius.

Žvelgiant į šias kategorijas galima teigti, kad socialinių pedagogų profesinės veiklos stipriosios pusės ir privalumai yra nusakomas skirtingai. Pirmojoje kategorijoje yra išskirta projektinė veikla. Socialiniai pedagogai daugiausiai nurodė, kad projektinė veikla yra viena iš stipriųjų pusių profesinėje veikloje. Socialiniams pedagogams dažnai tenka organizuoti bei koordinuoti projektus. Pažymėtina, kad projektinė veikla pasitelkiama tam tikrų sudėtingų situacijų ir problemų sprendimui. Kitoje kategorijoje yra išskirta prevencinė veikla. Vykdamt prevencinę veiklą, labai svarbus yra prevencinio darbo grupės bendradarbiavimas bei atsakomybė, tačiau įvertinus tyrimo duomenis pastebėta, kad didžiausias šios veiklos įgyvendinimo krūvis tenka socialiniam pedagogui. Remiantis Želviu (2003), planavimas – tai vienas iš galimų sprendimo priėmimo būdų. Planavimas yra viena iš esminių vienokos ar kitokios darbo ar veiklos funkcijų, todėl prevencinė veikla ar projektinė nėra išimtis. Gauti tyrimo rezultatai patvirtino teorinį teiginį, kad socialinis pedagogas savo profesinėje veikloje atlieka vadybines funkcijas, o šiuo atveju – planavimo funkciją.

Taip pat vieną iš labiausiai stipriųjų pusių socialiniai pedagogai nurodo vadybinę veiklą. Tai parodo jų pasisakymai: *užimtumo organizavimo ir vykdymas, organizuoti vaikų socialinio ugdymo susirinkimus, kontroliuoju vaikų socialinės globos peržiūrų procesą*. Organizavimas – tai antroji vadybos funkcijų. Galima teigti, kad socialiniams pedagogams organizavimo sugebėjimai yra labai reikalingi profesinėje veikloje. Šioje kategorijoje matyti ir savo veiklos kontroliavimo aspektas: *kontroliuoju vaikų socialinės globos formų peržiūrų procesą*. Socialinės globos normų aprašymų pakeitime² nurodyta, kad ne rečiau kaip kas pusę metų, o atsiradus naujoms aplinkybėms, susijusioms su vaiko sveikatos būkle, jo branda ar poreikiais, nedelsiant po šių aplinkybių atsiradimo, socialinės globos namų iniciatyva vyksta vaiko individualios socialinės globos peržiūra ir tikslinamas. Vaikų globos institucijų socialiniams pedagogams yra priskirta ši veikla. Nors socialiniai pedagogai šią veiklą turi atlikti periodiškai ar tik prireikus, t.y. ne kasdien, tačiau verta paminėti, kad globotinių skaičius vaikų globos namuose yra nemažas. Tai rodo, jog ši veikla, kuri turi būti atliekama periodiškai, socialinio pedagogo veikloje vis dėlto atliekamos gana dažnai. Galima teigti, kad socialiniai pedagogai kasdieninėje praktikoje dažnai įgyvendina vadybines veiklas, priklausančias kontrolės funkcijai.

Ketvirtoje kategorijoje išskirtas konsultavimas. „Konsultavimas - tai socialinė paslauga, skirta suteikti klientui pagalbą - reikalingą informaciją ar ilgesnį laiką konsultuoti dėl esamos problemos sprendimo“ (Socialinių paslaugų katalogas, 2000, p. 16). Socialinis pedagogas

² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Dėl socialinės globos normų aprašo patvirtinimo pakeitimo*. 2012. Vilnius.

konsultuodamas ugdytinius, padeda jiems geriau pažinti save ir aplinką, kad būtų pasiektas tinkamas funkcionavimas, adaptacija.

Socialinio pedagogo rengimo standartuose³ pateikiamos socialinių pedagogų asmeninės savybės, kurios lemia sėkmingą specialistų darbą. Būtent asmenines savybes ir išskyrė socialiniai pedagogai. Pastebima, kad socialinis pedagogas norėdamas sėkmingai atlikti savo profesinę veiklą turi pasižymėti tam tikromis asmeninėmis savybėmis. Minėti specialistai įvardino tokias savybes: *komunikabilumas, empatija, humaniškumas, optimizmas, organizuotumas, taktiškumas*.

Paskutinėje kategorijoje išryškėjo, kad socialiniai pedagogai, nurodydami savo stipriausias puses ir privalumus, nurodė tobulinimosi galimybes.

Apibendrinant galima pasakyti, kad socialinių pedagogų stipriosios pusės yra įvairių veiklų vykdymas, jų pačių asmeninės savybės, tobulinimosi galimybės.

Interviu dalyviai, socialiniai pedagogai, nurodė savo profesinės veiklos sunkumus. Jų atsakymai leido išskirti šias kategorijas (žr. 9 lentelę): *darbo krūvis, bendradarbiavimo stoka, darbo metodai*.

9 lentelė

Socialinių pedagogų profesinės veiklos sunkumų analizė (N=10)

Kategorija	Įrodantys teiginiai	Skaičius
Darbo krūvis	„...per didelis darbo krūvis...“, „pernelyg didelis rizikos vaikų skaičius...“, „...vaikų namai yra perpildyti vaikais...“, „...daug popierizmo... (3)“, „...yra vaikų, kurie tiesiog pavojingi...“, „...daug darbo visados dėl ugdymo...“	10
Bendradarbiavimo stoka	„...netolygus pasidalijimais darbais su kolegomis iš kitų įstaigų...“, „...savivaldybės pozicija vaikų perkėlimu į kitas įstaigas...“, „...mokyklų žūt būtinė kova dėl mokinių krepšelio...“, „...bendradarbiavimo stoka...“, „...kartais pritrūksta komandinio darbo siekiant tikslų...“	5
Darbo metodai	„...mažai efektyvių metodų darbui su rizikos vaikais...“, „...metodų trūkumas...(3)“, „...metodų įvairovė...“	4

Socialinių pedagogų profesinės veiklos sunkumus atskleidžia šie jų pasisakymai: *per didelis krūvis, popierizmas, netolygus pasidalijimas darbais su kolegomis, metodų trūkumas ir kt.*

Darbo krūvio kategorijoje iš pateiktų atsakymų matyti, jog socialiniai pedagogai daugiausia sunkumų patiria dėl didelio darbo krūvio, kuris pasireiškia dėl per didelio ugdytinių

³ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). *Socialinio pedagogo rengimo standartas*. Vilnius

skaičiaus ir dėl dokumentų gausos. Galima daryti prielaidą, kad esant dideliame darbo krūviui, būtina racionaliai paskirstyti savo laiką. Tai padeda ne tik išvengti streso darbe, bet ir palengvina darbą, o tam, kad būtų galima tinkamai panaudoti savo laiką profesinėje veikloje, reikia planuoti savo darbo dieną.

Pastebima, kad socialinis pedagogas daug dėmesio skiria ugdomajai veiklai, bendradarbiavimui su panašią pagalbą teikiančiais asmenimis ar institucijomis. Bendradarbiavimo stokos kategorijoje daugiausia socialinių pedagogų nurodė, jog jiems trūksta komandinio darbo sprendžiant sudėtingas problemas. Kiek mažiau išsakė trūkumus, susijusius su darbo metodais.

Apibendrinant vaikų globos institucijų socialinių pedagogų išsakytas mintis apie trūkumus, dėl kurių jie patiria sunkumus atlikdami savo pareigas profesinėje veikloje, galima teigti, jog daugiausia pastebėta trūkumų, susijusių su jų kasdiene veikla, tai yra per dideliu darbo krūviu, dokumentų gausybės bei bendradarbiavimo stokos.

Ketvirtuoju atviru klausimu buvo siekiama sužinoti pavojus, grėsmes, su kuriomis socialiniai pedagogai, jų nuomone, gali susidurti. Kokybinės analizės metu skirtos šios kategorijos: *santykiai su kolegomis, materialiniai ištekliai, abejingumas* (žr. 10 lentelę).

10 lentelė

Socialinių pedagogų pavojų galinčių iškilti profesinėje veikloje analizė (N=10)

Kategorija	Įrodantys teiginiai	Skaičius
Santykiai su kolegomis	<i>„...esi lyg tas, kuris gali atlikti bet kokią darbą...“; „...nepasitikėjimas kolegomis...“; „skirtingas kolegų požiūris į darbą...“; „...vieningumo tarp kolegų nebuvimas...“; „...baimė būti neteisingai suprastam, aprėktam...“; „...prikaištai dėl nesamo rezultato...“; „...psichologinis spaudimas (3)...“</i>	10
Materialiniai ištekliai	<i>„...nepakankamas finansavimas...“; „...finansavimo stoka...“; „...finansiniai ištekliai...“; „...lėšų trūkumas...“; „...neužtenka finansavimo...(3)“</i>	8
Abejingumas	<i>„...vaikų abejingumas...“; „nuolatinė vaikų motyvacijos stoka...“; „...sureagoja tik kai įvyksta nelaimė...“; „administracijos nepalaikymas...“; „palaikymo trūkumas...“; „...tėvų nenoras spręsti problemas kartu...“</i>	6

Pirmoji kategorija – santykiai su kolegomis. Dalis socialinių pedagogų įvardijo kitus žmones kaip kliūtį. Tai sąlygoja neigiamas požiūris į socialinio pedagogo veiklą, nevertinimas socialinio pedagogo darbo, nenoras vieningai spręsti problemas, priekaištai ir nepalaikymas apsunkina specialisto darbą.

Antrojoje kategorijoje yra materialiniai ištekliai, kuriuos įvardino socialiniai pedagogai. Išryškėjo, kad daugiausia kliūčių susideda iš finansavimo stoka, kuri gali trukdyti darbą atlikti planingai ir visapusiškai įgyvendinant tikslus.

Trečiojoje kategorijoje yra išskirtas abejingumas. Paaiškėjo, kad dalis socialinių pedagogų jaučia abejingumą tiek iš kitų specialistų, tiek iš pačių ugdytinių. Galima daryti prielaidą, kad socialiniai pedagogai sprendžia sudėtingas ir neretai jautrias problemas, kurios reikalauja kompleksiskai teikiamos pagalbos, tačiau trūkstant vieningumo bendradarbiaujant su kitais specialistais, socialiniams pedagogams atsiranda profesinės motyvacijos susilpnėjimas.

Apibendrinant galima teigti, kad didžiausias kliūtis planingai atlikti savo profesinę veiklą vaikų globos namų socialiniams pedagogams sukelia platus darbo turinys, vieningo bendradarbiavimo stoka bei nepakankamas finansavimas.

Taip pat buvo prašoma socialinių pedagogų įvardinti tuos veiksnius, kuriuos norėtų pakeisti savo profesinėje veikloje. Šis reiškinys buvo įvertintas, išskiriant dvi kategorijas (žr. 11 lentelę).

11 lentelė

Socialinių pedagogų pageidautinų pokyčių profesinėje veikloje analizė (N=10)

Kategorija	Įrodantys teiginiai	Skaičius
Veiklos reglamentavimas	<i>„...trūksta laiko bendrauti su vaikais tiesiogiai...“, „...norėčiau daugiau dirbti tiesiogiai...“, „...laiko trūkumas...“, „...laiko stoka...“, „...per didelis krūvis...“, „...didelis darbo krūvis...“, „...per didelis skaičius komandų, komisijų, grupių, peržiūrų, susirinkimų skaičius kuriose tenka dalyvauti...“, „...norėčiau, kad mažiau būtų popierizmo...“</i>	7
Darbo sąlygos	<i>„...triukšminga darbo vieta...(3)“, „...dalijimasis kabinetu sukelia diskomfortą...“</i>	4

Socialinių pedagogų interviu turinys atskleidžia veiksnius, kuriuos norėtų pakeisti savo profesinėje veikloje. Socialinių pedagogų nuomone jų veiklos reglamentavimas yra ydingas: *trūksta laiko bendrauti su vaikais tiesiogiai, didelis popierizmas, didelis skaičius komandų, peržiūrų, kuriose tenka dalyvauti ir kt.* Taip pat dalis socialinių pedagogų nėra visiškai patenkinti savo darbo fizine aplinka ir norėtų pakeisti tam tikras savo darbo sąlygas. Pasirodo, socialiniams pedagogams dažnai tenka dirbti triukšmingoje darbo vietoje. Pastebėta, kad socialiniai pedagogai norėtų turėti savo individualų darbo vietos kabinetą ir norėtų jame dirbti vieni, nes priešingu atveju, kai reikia dalintis kabinetu, socialiniams pedagogams sukelia tam tikrų nepatogumų.

Apibendrinant šiuos veiksnius, kuriuos norėtų pakeisti socialiniai pedagogai, galima teigti, kad labiausiai pastebėta veiksnių, susijusių veiklos reglamentavimu. Nedidelė dalis socialinių pedagogų norėtų pokyčių fizinėje savo darbo aplinkoje.

Kompetencijas, kurias įvardino socialiniai pedagogai kaip vienas svarbiausių yra pateikiamos 12 lentelėje. Socialinių pedagogų išvardintos kompetencijos buvo sugrupuotos į dvi kategorijas: *profesinės kvalifikacijos tobulinimas, vadybinė kompetencija*.

12 lentelė

Socialinių pedagogų įvardintų svarbiausių kompetencijų analizė (N=10)

Kategorija	Įrodantys teiginiai	Skaičius
Profesinės kvalifikacijos tobulinimas	„...profesinis ir asmeninis tobulėjimas...“, „...žinių gilinimas...“, „...seminaruose pasikeliamo kvalifikaciją...“, „profesinis tobulėjimas...(3)“	7
Vadybinė kompetencija	„...gebėjimas vadovauti...“, „...organizavimo sugebėjimai...“, „paskirstyti darbus...“, „teikti užduotis kitiems žmonėms...“, „...kontroliavimas paslaugų...“	5

Socialinio pedagogo veikloje kompetencijos yra svarbios ir akcentuojamos. Socialinių pedagogų rengimo standartuose⁴ yra išskiriamos kompetencijos, kurios padeda kryptingai veikti teikiant atitinkamą pagalbą asmenims, tenkinant jų poreikius. Socialiniai pedagogai nurodė, kad jų profesinėje veikloje labai svarbu profesinės kvalifikacijos tobulinimas. Galima daryti prielaidą, kad galimybė dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose yra kiekvieno socialinio pedagogo profesinio augimo prielaida. Taip pat interviu dalyviai nurodė, kad jų profesinėje veikloje yra svarbu gebėjimas tinkamai vadovauti, organizuoti, paskirstyti, kontroliuoti. Šie gebėjimai yra vadybinės kompetencijos sudedamosios dalys.

Atlikto vaikų globos institucijų socialinių pedagogų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumų profesinėje veikloje tyrimo rezultatai parodė, kad socialiniai pedagogai pakankamai dažnai savo profesinėje veikloje planuoja, organizuoja, vadovauja, kontroliuoja tiek socialinio ugdymo procesą, tiek savo paties veiklą. Socialiniams pedagogams dažnai tenka vykdyti prevencinę, projektinę ir vadybinę veiklas. Išryškėjo, kad socialiniai pedagogai dažnai naudoja gebėjimus, kurie atspindi vadybinę kompetenciją profesinėje veikloje.

⁴ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2008). *Socialinio pedagogo rengimo standartas*. Vilnius

2.4. Vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumų profesinėje veikloje tyrimo rezultatai ir jų interpretacija

Tyrimas orientuotas į vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumus profesinėje veikloje.

Socialinio darbuotojo rengimo standarte⁵ nurodomos sritys, į kurias orientuojamas šių specialistų dėmesys, kokią veiklą turi sugebėti atlikti socialinis darbuotojas, kokiomis kompetencijomis, gebėjimais turi pasižymėti specialistai. Profesinio rengimo standarto turinyje pateikiamos veiklos sritys, kuriose socialiniai darbuotojai įgyja kompetencijų įgiję socialinio darbuotojo kvalifikaciją. Šios veiklos sritys padeda suvokti į ką būtent orientuojami specialistai.

Kadangi tyrime dauguma sudarė respondenčių (dalyvavo tik 3 vyrai ir 200 moterų), o pagal amžiaus tendencijas galima įvertinti darbo patirtį, todėl pasirinkta, kad tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų atsakymų statistiniai rodikliai bus analizuojami darbo patirties atžvilgiu.

Vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų profesinių veiklos sričių dažnio vertinimas. Atliekant tyrimą buvo svarbu išsiaiškinti kaip dažnai vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams tenka dalyvauti tam tikrose profesinės veiklos srityse, kuriose atsiskleidžia vadybinė kompetenija. Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų atsakymų statistiniai rodikliai analizuojami darbo patirties atžvilgiu.

Darbo patirties atžvilgiu statistiškai reikšmingi dažnio ir procentų skirtumai stebimi šių sričių kriterijų atžvilgiu: *bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis, savo profesinės veiklos tobulinimas, socialinių paslaugų organizavimas, savo atlikto darbo vertinimas, individualus darbas su ugdytiniu, ugdytinių individualių poreikių vertinimas*, nes $p < 0,050$ darbo patirties atžvilgiu.

„Sėkmingo darbo vyksmui pirmiausia reikia susikurti tam tikrą socialinį klimatą, kuris skatintų bendravimą ir bendradarbiavimą, taip pat savo pavyzdžiu parodyti, ko tikimasi iš grupės ir jos narių“ (Indrašienė, 2003, p. 42).

Kriterijaus *bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis* $p = 0,026$ darbo patirties atžvilgiu. Siekta išsiaiškinti, kiek dažnai bendrauja ir bendradarbiauja socialiniai darbuotojai tarpusavyje bei su kitais specialistais, kolegomis. Analizuojant duomenis (žr. 13 lentelę) pastebima, kad kasdien (32%) bendrauja ir bendradarbiauja socialiniai darbuotojai, turintys darbo patirties 1-5 metų ir kasdien (38%) bendrauja ir bendradarbiauja socialiniai pedagogai, turintys 6-10 metų darbo patirties bei daugiau kaip 15 metų darbo patirties, turintys socialiniai darbuotojai bendrauja ir

⁵ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). *Socialinio darbuotojo rengimo standartas*. Vilnius.

bendradarbiauja kasdien (62,5%). Paaikškėjo, kad socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis iki 1 metų ir 11-15 metų niekada nebendradarbiauja su kolegomis (63,2%, 51,3%).

Galima daryti prielaidą, kad mažiausią praktinę patirtį ir didelę darbo patirtį, bet ne didžiausią, turintys socialiniai darbuotojai bendradarbiauja rečiau ar visai nebendradarbiauja.

Norint tinkamai bendrauti ir bendradarbiauti kartais nepakanka tam pastangų bei turimų prigimtinių savybių ir gebėjimų, reikia nuolat juos tobulinti bei koreguoti dėl kintančios švietimo sistemos, gyvenimo vertybių ir nuostatų bei individualių poreikių kintamumo. Todėl vienas iš klausimų buvo skirtas kiek dažnai socialiniai pedagogai dalyvauja profesinės veiklos tobulinimosi veiklose. Rodzevičiūtė (2006) teigia, viena iš svarbiausių nuolatinio tobulinimosi kompetencijų – gebėjimas nuolat mokytis ir padėti kitiems, be kurio mokymasis visą gyvenimą negali egzistuoti.

13 lentelė

Bendravimo ir bendradarbiavimo su kolegomis pasiskirstymas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Kasdien		Dažnai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	4	21,1	2	10,5	1	5,3	12	63,2
1-5 m.	19	32,8	16	27,6	7	12,1	16	27,6
6-10 m.	27	38	12	16,9	9	12,7	23	32,4
11-15 m.	12	30,8	6	15,4	1	2,6	20	51,3
Daugiau kaip 15 m.	10	62,5	0	0	2	12,5	4	25

Kriterijaus *savo profesinės veiklos tobulinimas* $p=0,023$ darbo patirties atžvilgiu. Šis kriterijus atskleidžia (žr. 14 lentelę), kad daugiausiai tobulina savo profesinę veiklą tobulina kartais (63,8%) socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra nuo 1 iki 5 metų, taip pat kartais (33,8%) tai atlieka socialiniai darbuotojai, turintys 6 – 10 metų darbo patirties bei kartais (38,5%) tobulina savo profesinę veiklą minėti specialistai, kurių darbo patirtis nuo 11 iki 15 metų darbo patirties. Turintys didžiausią darbo patirtį taip pat kartais (56,3%) atlieka savo profesinės veiklos tobulinimąsi. Paaikškėjo, kad net 42,1% sudaro socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis trumpiausia, t.y. iki 1 metų, niekada nedalyvauja (arba dar nedalyvavo) savo profesinės veiklos tobulinime.

Galima pasakyti, kad socialiniai darbuotojai reguliariai tobulina savo profesinę veiklą. Pasak Indrašienės, Garjonienės (2007), socialiniam darbuotojui svarbu nuolat tobulinti savo profesinę kvalifikaciją. Tobulinimasis darbuotojui naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus, padidina darbinės veiklos vertę ir darbo našumą, sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis, sukuria platesnes perspektyvas karjerai, formuoja geresnį organizacijos

klimatą. Darbuotojų mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas organizacijai naudingas, nes skatina motyvacijos augimą, didina lankstumą ir garantuoja organizacijai reikalingo kvalifikacijos lygio palaikymą.

Apibendrinant galima pasakyti, kad socialinių pedagogų veikla orientuota į kompetencijos įgijimą ir jos tobulinimą. Dalyvavimas savo profesinės kvalifikacijos tobulinimosi veiklose kintamųjų atžvilgiu pasiskirstė gana vienodai. Dalyvavimo kvalifikaciniuose veiklose, didesnis dažnio vertinimas vyrauja vyresniųjų socialinių darbuotojų atžvilgiu.

14 lentelė

Savo profesinės veiklos tobulinimo pasiskirstymas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Kasdien		Dažnai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	2	10,5	2	10,5	7	36,8	8	42,1
1-5 m.	5	8,6	9	15,5	37	63,8	7	12,1
6-10 m.	6	8,5	25	35,2	24	33,8	16	22,5
11-15 m.	3	7,7	10	25,6	15	38,5	11	28,2
Daugiau kaip 15 m.	2	12,5	4	25	9	56,3	1	6,3

Kriterijaus *socialinių paslaugų organizavimas ir teikimas* $p=0,077$ darbo patirties atžvilgiu. Socialiniai darbuotojai šios veiklos dažnio vertinimo pasiskirstymas yra įvairus (žr. 15 lentelę). Pastebima, kad kasdien (37,9%) šią veiklą atlieka socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra nuo 1 iki 5 metų, šiek tiek mažiau - 31,3% sudaro socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra daugiau kaip 15 metų. Dažnai (30,8%) tenka atlikti šią veiklą socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 11 iki 15 metų. Dalis socialinių darbuotojų šią veiklą vertina kaip retai (28,2%) atliekamą, tai yra nuo 6 iki 10 metų darbo patirties turintys specialistai bei daugiau kaip 15 metų darbo patirties retai atlieka (43,8%).

Galima daryti prielaidą, kad socialiniams darbuotojams gana dažnai tenka organizuoti socialines paslaugas. Taigi minėtiems specialistams dažnai tenka dalyvauti organizavimo veikloje. Remiantis Leliūgiene, Baršauskiene, Mertinkaityte (2008), organizavimas – tai antroji vadybos funkcija. Taip pat svarbu paminėti, kad patvirtintas teorinis teiginys, kad socialinis darbuotojas daugiausia savo profesinę veiklą orientuoja į paramos planavimą, organizavimą, teikimą.

15 lentelė

Socialinių paslaugų organizavimo ir teikimo pasiskirstymas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Kasdien		Dažnai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	3	15,8	4	21,1	5	26,3	7	36,8
1-5 m.	22	37,9	11	19	5	8,6	20	34,5
6-10 m.	18	25,4	16	22,5	20	28,2	17	3,9
11-15 m.	7	17,9	12	30,8	9	23,1	11	28,2
Daugiau kaip 15 m.	5	31,3	2	12,5	7	43,8	2	12,5

Kriterijaus *savo atlikto darbo vertinimas* $p=0,025$ darbo patirties atžvilgiu. Kaip matyti duomenys 16 lentelėje, labiausiai išryškėjo dažnai ir kartais kintamieji vertinant šią veiklą. Socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra nuo 6 iki 10 metų ir daugiau kaip 15 metų, dažnai atlieka savo atlikto darbo vertinimą (42,3%, 56,3%). Tendencija, kad kartais tenka atlikti savo darbo vertinimą, išryškėjo tarp socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis yra iki 1 m. (68,4%), nuo 1 iki 5 darbo patirtis (36,2%) ir nuo 11 iki 15 metų darbo patirtis (41%).

16 lentelė

Savo atlikto darbo vertinimo pasiskirstymas darbo stažo atžvilgiu								
Stažas	Kasdien		Dažnai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	2	10,5	1	5,3	13	68,4	2	10,5
1-5 m.	13	22,4	16	27,6	21	36,2	8	13,8
6-10 m.	10	14,1	30	42,3	20	28,2	9	12,7
11-15 m.	2	5,1	15	38,5	16	41	4	10,3
Daugiau kaip 15 m.	4	25	9	56,3	2	12,5	1	6,3

Kriterijus *individualaus darbas su ugdytiniu* $p=0,008$ darbo patirties atžvilgiu. Kaip matyti lentelėje (žr. 17 lentelę), socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis siekia iki 1 m. kartais (26,3%) atlieka individualų darbą su ugdytiniu, o 47,4% - niekada. Kasdien (46,6%) atlieka šią veiklą socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis 1 – 5 metai, šiek tiek mažiau (43,8%) atlieka šią veiklą, kurių darbo patirtis yra daugiau kaip 15 metų. Socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis 6 – 10 metų ir 11 – 15 metų, retai atlieka tenka atlikti šią veiklą (32,4%, 30,8%).

Apibendrinant galima teigti, kad socialiniams darbuotojams reguliariai tenka individualiai dirbti su ugdytiniu. Galima daryti prielaidą, kad individualiam darbui socialinis darbuotojas turi pasiruošti šiai veiklai, t.y. turi planuoti šią veiklą. Pasak Leliūgienės, Baršauskienės, Mertinkaitytės (2008), įgyvendinant planavimo funkciją, tam, kad būtų galima suteikti kokybišką pagalbą, reikia parengti veiklos planą.

17 lentelė

Individualaus darbo su ugdytiniu pasiskirstymas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Kasdien		Dažnai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	2	10,5	3	15,8	5	26,3	9	47,4
1-5 m.	27	46,6	6	10,3	14	24,1	11	19
6-10 m.	16	22,5	21	29,6	23	32,4	11	15,5
11-15 m.	9	23,1	11	28,2	12	30,8	7	17,9
Daugiau kaip 15 m.	7	43,8	4	25	3	18,8	2	12,5

Kriterijus *ugdytinių individualių poreikių vertinimas* $p=0,24$ darbo patirties atžvilgiu. Kaip matyti 18 lentelėje, labiausiai išryškėjo kintamasis dažnai. Socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis iki 1 metų (47,4%), nuo 6 iki 10 metų (35,2%), nuo 11 iki 15 metų (43,6%) dažnai tenka vertinti ugdytinio individualius poreikius. Kintamasis kasdien labiausiai išryškėjo tarp nuo 1 iki 5 metų darbo patirties, o daugiau kaip 15 metų darbo patirties, turintys socialiniai darbuotojai mano, kad kartais (37,5%) tenka vykdyti šią veiklą.

18 lentelė

Ugdytinio individualių poreikių vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Kasdien		Dažnai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	2	10,5	9	47,4	5	26,3	3	15,8
1-5 m.	21	36,2	9	15,5	13	22,4	15	25,9
6-10 m.	10	14,1	25	35,2	20	28,2	16	22,5
11-15 m.	8	20,5	17	43,6	10	25,6	4	10,3
Daugiau kaip 15 m.	4	25	2	12,5	6	37,5	4	25

Kriterijaus *teikti socialinės globos paslaugas ugdytiniui* $p=0,43$ darbo patirties atžvilgiu. Kaip matyti 18 – oje lentelėje, socialinės globos paslaugas ugdytiniui kasdien (46,6%), teikia

socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis nuo 1 iki 5 metų bei kasdien (29,6%) teikia socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra nuo 6 iki 10 metų. Taip pat socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra nuo 11 iki 15 metų kasdien (33,3%) atlieka šią veiklą. Socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis daugiau kaip 15 metų, teigia, kad dažnai (37,5%) tenka dalyvauti šioje veikloje.

18 lentelė

Socialinės globos paslaugų teikimo ugdytiniui vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Kasdien		Dažnai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	6	31,6	1	5,3	3	15,8	9	47,4
1-5 m.	27	46,6	5	8,6	16	27,6	10	17,2
6-10 m.	21	29,6	16	22,5	20	29,5	13	18,3
11-15 m.	13	33,3	6	15,4	12	30,8	8	20,5
Daugiau kaip 15 m.	4	25	6	37,5	4	25	2	12,5

Analizuojant aukščiau nagrinėtas lenteles galima teigti, kad vaikų globos institucijų socialiniai darbuotojai daug dėmesio skiria ugdytinių socialinių paslaugų teikimui ir vertinimui.

Nagrinėjant gautus respondentų atsakymų duomenis apie profesines veiklų sritis, kurių dažniai ir procentinė išraiška skiriasi, tačiau statistinio reikšmingumo neįžvelgiama kriterijų darbo patirties atžvilgiu: *ugdytinio socialinės globos poreikio nustatymas* $p=0,201$, *ugdytinio socialinės globos planavimas* $p=0,499$, *prevencinio darbo organizavimas* $p=193$, *darbas su ugdytinių grupėmis* $p=151$, *kontroliuoti socialinės globos teikiama ugdytiniu* $p=0,581$, statistikai nėra reikšmingi, tačiau tam įtakos galėjo turėti nepakankamas tiriamųjų skaičius. Galima daryti prielaidą, kad vaikų globos socialiniai darbuotojai minėtose profesinės veiklos srityse dalyvauja, tačiau ne taip dažnai lyginant su profesinės veiklos sritimis, kurios yra statistiškai reikšmingos.

Apibendrinant socialinių darbuotojų veiklos sričių dažnio vertinimą, pastebima, kad šiems specialistams profesinėje veikloje yra būdingas socialinių paslaugų organizavimas ir teikimas ugdytiniams, savo atliktos veiklos analizė, profesinių žinių ir įgūdžių tobulinimas, bendravimas su kolegomis ir bendradarbiavimas, t.y. santykių kūrimas su kitomis institucijomis, kurios gali prisidėti tenkinant ugdytinių socialinius poreikius. Veiklos sričių dažnių vertinime matoma ir tai, kad socialinis darbuotojas individualiai dirba su ugdytiniu. Galima teigti, jog socialiniai darbuotojai, turintys skirtingą darbo patirtį, daug dėmesio skiria skirtingoms veiklos sritims, tačiau dažniausiai tenka organizuoti socialinės globos paslaugas ugdytiniui. Galima daryti išvadą, kad vaikų globos socialiniams darbuotojams profesinės veiklos srityse labiau svarbios kompetencijos, kurios siejasi su socialinės globos organizavimu.

Vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų kompetencijų reikšmingumo vertinimas. Atliekant tyrimą buvo svarbu išsiaiškinti vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų tam tikrų kompetencijų svarbą, reikšmingumą profesinėje veikloje. Tyrime dalyvavusių socialinių darbuotojų atsakymų statistiniai rodikliai darbo patirties atžvilgiu yra pateikiami lentelėse.

Darbo patirties atžvilgiu statistiškai reikšmingi dažnio ir procentų skirtumai stebimi šių kompetencijų kriterijų atžvilgiu: *analizuoti informaciją apie socialinės globos poreikį, bendradarbiauti su ugdytiniu ir jo aplinka, vertinti teikiamos socialinės globos procesą ir rezultatus, tobulinti profesinę kvalifikaciją, rengti ir įgyvendinti prevencinius ir socialinius projektus, programas, vertinti ugdytinio poreikius, vertinti ugdytinio socialines problemas, organizuoti konkretaus ugdytinio socialinės globos planą, organizuoti ugdytinių laisvalaikį, organizuoti kasdienio gyvenimo įgūdžius*, nes $p < 0,050$ darbo stažo atžvilgiu atžvilgiu.

Kriterijus *analizuoti informaciją apie socialinės globos poreikį* $p = 0,017$ darbo patirties atžvilgiu. Iš 19 – oje lentelėje pateiktų rezultatų matoma, jog nepriklausomai nuo darbo patirties, daugumai socialinių darbuotojų labai svarbi informacijos analizavimo apie socialinės globos poreikį kompetencija. Tai sudaro 31,3% socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis yra daugiau kaip 15 metų. Socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis mažesnė taip pat išlieka svarbi ši kompetencija. Matoma, kad socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra nuo 1 iki 5 metų, ši kompetencija yra svarbi (43,1%). Išryškėjo tendencija, kad ši kompetencija nesvarbi, tarp socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis yra iki metų (63,2%), nuo 6 iki 10 darbo patirties (47,9%) ir nuo 11 iki 15 metų darbo patirtis (53,8). Galima teigti, kad kuo didesnė darbo patirtis, tuo svarbesnė tampa informacijos analizavimo apie socialinės globos poreikį kompetencija vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams, tačiau galima daryti prielaidą, kad analizuoti informaciją apie socialinės globos poreikį, tenka ne kiekvieną dieną, o pagal poreikį, todėl respondentų pasiskirstymas darbo patirties atžvilgiu yra skirtingas. Socialinių darbuotojų rengimo standarte (2008)⁶ yra išskiriama ši kompetencija, kuri padeda kryptingai veikti teikiant pagalbą ugdytiniais.

19 lentelė

Informacijos analizavimas apie socialinės globos poreikį vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	0	0	7	36,8	12	63,2	0	0
1-5 m.	5	8,6	25	43,1	20	34,5	8	13,8
6-10 m.	5	7	27	38	34	47,9	5	7

⁶ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). Socialinio darbuotojo rengimo standartas. Vilnius.

11-15 m.	3	7,7	15	38,5	21	53,8	0	0
Daugiau kaip 15 m.	5	31,3	4	21,1	5	31,1	2	12,5

Kriterijaus *bendradarbiauti su ugdytiniu ir jo aplinka* $p=0,040$ darbo patirties atžvilgiu. Kaip atskleidžia duomenys (žr. 20 lentelę) socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis nuo 1 iki 5 metų, labai svarbi (46,6%) yra bendradarbiavimo su ugdytiniu ir jo aplinka kompetencija. Išryškėjo tendencija, kad ši kompetencija nesvarbi (38%) tarp socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis yra nuo 6 iki 10 metų bei nesvarbi (33,3%) socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 11 iki 15 metų bei nesvarbi (50%) minėtiems specialistams, kurių darbo patirtis didžiausia, t.y. daugiau kaip 15 metų darbo patirties. Ir visiškai nesvarbu (31,6%) socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra iki 1 metų. Šie duomenys leidžia teigti, kad ši kompetencija nėra viena svarbiausių vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams.

20 lentelė

Bendradarbiavimo su ugdytiniu ir jo aplinka vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	4	21,1	3	15,8	5	26,3	6	31,6
1-5 m.	27	46,6	3	5,2	22	37,9	6	10,3
6-10 m.	20	28,2	14	19,7	27	38	7	9,9
11-15 m.	11	28,2	8	20,5	13	33,3	4	10,3
Daugiau kaip 15 m.	7	43,8	1	6,3	8	50	0	0

Kriterijaus *vertinti teikiamos socialinės globos procesą ir rezultatus* $p=0,020$ darbo patirties atžvilgiu. Labai daug dėmesio socialiniai darbuotojai skiria socialinės globos proceso ir rezultatų vertinimui. Tai rodo gauti duomenys (žr. 21 lentelę), nes ši kompetencija yra svarbi (37,9%) socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis yra nuo 1 iki 5 metų. Taip pat tai yra svarbu (52,1%) socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra 6 – 10 metų bei socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra daugiau kaip 15 metų (50%).

21 lentelė

Teikiamos socialinės globos proceso ir rezultatų vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	2	10,5	5	6,3	10	52,6	2	10,5
1-5 m.	18	31	22	37,9	17	29,3	1	1,7
6-10 m.	5	7	37	52,1	22	31	7	9,9

11-15 m.	7	17,9	12	30,8	17	43,6	3	7,7
Daugiau kaip 15 m.	3	18,8	8	50	5	31,3	0	0

Kriterijaus *tobulinti profesinę kvalifikaciją* $p=0,035$ darbo patirties atžvilgiu. Analizuojant duomenis (žr. 22 lentelę) matoma, kad socialiniams darbuotojams yra labai svarbu tobulinti savo profesinę kvalifikaciją.

Pastebima, kad labiausiai reikšminga ši kompetencija socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis nuo 1 iki 5 metų, yra labai svarbi (36,2%) ši kompetencija. Taip pat labai svarbi (43,8%) ši kompetencija socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra daugiau kaip 15 metų. Darbo patirties nuo 6 iki 10 metų bei nuo 11 iki 15 metų atžvilgiu, svarbu yra 38% ir 33,3 % respondentų. Įdomu tai, kad nesvarbu (63,2%) yra socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis mažiausia.

22 lentelė

Profesinės kvalifikacijos tobulinimo vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	4	21,1	1	5,3	12	63,2	2	10,5
1-5 m.	21	36,2	19	32,8	12	20,7	6	10,3
6-10 m.	19	26,8	27	38	16	22,5	9	12,7
11-15 m.	8	20,5	13	33,3	13	33,3	5	12,8
Daugiau kaip 15 m.	7	43,8	6	37,5	3	18,8	0	0

Kriterijaus *rengti ir įgyvendinti prevencinius ir socialinius projektus, programas* $p=0,016$ darbo patirties atžvilgiu. Įvertinus duomenis (žr. 23 lentelę) paaiškėjo, kad visų darbo patirties rodiklių, išskyrus iki 1 metų darbo patirties, socialiniams darbuotojams yra svarbi prevencinės veiklos kompetencija. Galima teigti, kad socialiniams darbuotojams yra svarbi ši kompetencija ir dažnai tenka organizuoti ir įgyvendinti prevencinius ir socialinius projektus bei programas.

23 lentelė

Prevencinių ir socialinių projektų, programų rengimo ir įgyvendinimo vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	3	15,8	4	21,1	12	63,2	0	0
1-5 m.	11	19	21	36,2	20	34,5	6	10,6

6-10 m.	2	2,8	33	46,5	28	39,4	8	11,3
11-15 m.	1	2,6	19	48,7	16	41	3	7,7
Daugiau kaip 15 m.	4	25	7	43,8	5	31,3	0	0

Kriterijaus *vertinti ugdytinio poreikius* $p=0,040$ darbo patirties atžvilgiu. Kaip matyti 24 lentelėje socialiniams darbuotojams yra labai svarbu vertinti ugdytinių poreikius. Socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis 1 – 5 metai, labai svarbu yra 39,7%, o socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis yra daugiau kaip 15 metų, labai svarbu yra 50 %. Dalis socialinių darbuotojų mano, kad tai nėra svarbu. Tai yra socialiniai darbuotojai, kurių darbo stažas yra iki 1 metų (57,9%), 6 – 10 metų darbo patirties (35,2%) ir 11 – 15 metų (46,2%). Galima pasakyti, kad tendencija šio kriterijaus dažniui pastebima socialinių darbuotojų profesinėje veikloje, kurių darbo patirtis yra didžiausia.

24 lentelė

Ugdytinio poreikių vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	3	15,8	5	26,3	0	0	11	57,9
1-5 m.	23	39,7	10	17,2	8	13,8	17	29,3
6-10 m.	13	18,3	24	33,8	9	12,7	25	35,2
11-15 m.	5	12,8	15	38,5	1	2,6	18	46,2
Daugiau kaip 15 m.	8	50	3	18,8	1	6,3	4	25

Kriterijaus *vertinti ugdytinio socialinės problemos* $p=0,000$ darbo patirties atžvilgiu. Analizuojant duomenis (žr. 25 lentelę) matyti, kad kompetencija - vertinti ugdytinių socialines problemas - labai svarbi (43,1%) yra socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis 1 – 5 metai. Turintys didesnę darbo patirtį, t.y. 11 – 15 metų, socialiniai darbuotojai mano, kad tai yra svarbi (35,9%) kompetencija. Pastebėta tendencija, kad tai visiškai nesvarbi kompetencija tarp socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis yra iki 1 metų (57,9%), 6 – 10 metų darbo patirtis (35,2%), 11 – 15 metų darbo patirties (46,2%).

25 lentelė

Ugdytinio socialinių problemų vertinimas darbo stažo atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	2	10,5	3	15,8	2	10,5	11	57,9
1-5 m.	25	43,1	7	12,1	10	17,2	16	7,6

6-10 m.	19	6,8	19	26,8	8	11,3	25	35,2
11-15 m.	6	15,4	14	35,9	1	2,6	18	46,2
Daugiau kaip 15 m.	10	62,5	1	6,3	2	12,5	3	18,8

Kriterijaus *organizuoti konkretaus ugdytinio socialinės globos planą* $p=0,025$ darbo patirties atžvilgiu. 26 – oje lentelėje matome, kad kompetencija - organizuoti ugdytinio socialinės globos planą – yra labia svarbi socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 1 iki 5 metų (29,3%) ir daugiau kaip 15 metų darbo patirtis (62,5%). Socialinių darbuotojų, kurių darbo patirtis yra nuo 6 iki 10 metų, mano, kad ši kompetencija yra svarbi (31%). Nesvarbu (33,3%) ir visiškai nesvarbu (47,4%) ši kompetencija yra socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra iki 1 metų ir nuo 11 iki 15 metų darbo patirtis.

Galima teigti, kad socialiai darbuotojai dažnai vykdo tam tikras veiklas, kuriose pasireiškia vadybinės kompetencijos elementas – organizavimas.

26 lentelė

Konkretaus ugdytinio socialinės globos plano organizavimo vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	2	10,5	4	21,1	4	21,1	9	47,4
1-5 m.	17	29,3	13	22,4	12	20,7	16	27,6
6-10 m.	16	22,5	22	31	17	23,9	16	22,5
11-15 m.	8	20,5	12	30,8	13	33,3	6	15,4
Daugiau kaip 15 m.	10	62,5	3	18,8	1	6,3	2	12,5

Kriterijaus *organizuoti ugdytinių laisvalaikį* $p=0,001$ darbo patirties atžvilgiu. Analizuojant duomenis (žr. 27 lentelę) išryškėjo tendencija, kad organizuoti ugdytinių laisvalaikį yra labai reikšminga vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams. Labai svarbu (44,8%) organizuoti ugdytinių laisvalaikį socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 1 iki 5 m. ir daugiau kaip 15 metų darbo patirtis (50%) bei labai svarbu (42,1%) socialiniams darbuotojams, kurių dar patirtis mažiausia, t.y. iki 1 metų. Svarbu (35,2%) yra socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 6 iki 10 metų ir svarbu (38,5%) socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 11 iki 15 metų.

Analizuojant duomenis pastebėta, kad socialinių darbuotojų profesinėje veikloje labai svarbu yra gebėjimas organizuoti laisvalaikį ugdytiniais. Tam, kad organizuoti laisvalaikį pagal ugdytinių poreikius, reikalingos žinios ir tam tikri įgūdžiai, padedantys parinkti, siūlyti ir adaptuoti įvairias laisvalaikio formas. Tai nelengvi reikalavimai specialistui, reikalingos tam tikros žinios, kaip planuoti ir organizuoti veiklas, t.y. dirbti pagal tam tikrą sistemą.

Ugdytinių laisvalaikio organizavimo vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Labai svarbu		Svarbu		Nesvarbu		Visiškai nesvarbu	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	8	42,1	4	21,1	5	26,3	2	10,5
1-5 m.	26	44,8	10	17,2	9	15,5	13	22,4
6-10 m.	15	21,1	25	35,2	18	25,4	13	18,3
11-15 m.	6	15,4	15	38,5	15	38,5	3	7,7
Daugiau kaip 15 m.	8	50	3	18,8	2	12,5	3	18,8

Apibendrinant analizuotas socialinių darbuotojų kompetencijas, pastebima, kad plati kompetencijų įvairovė pasireiškia specialistų profesinėje veikloje. Socialiniams darbuotojams dažnai tenka vykdyti projektinę veiklą, organizuoti ir vertinti socialines paslaugas, organizuoti ugdytinių laisvalaikį. Išryškėja, kad socialiniams darbuotojams reikalingi organizavimo gebėjimai.

Nagrinėjant gautus respondentų atsakymų duomenis apie profesinės veiklos kompetencijas, kurių dažniai ir procentinė išraiška skiriasi, tačiau statistinio reikšmingumo neįžvelgiama šių kriterijų darbo patirties atžvilgiu: *rinkti informaciją apie socialinės globos poreikį* $p=0,070$, *sudaryti veiklos planą ir taikyti įvairius metodus* $p=0,482$, *projektuoti socialinės globos modelį parenkant tinkamus metodus* $p=0,088$, *vertinti socialinės paramos poreikio analizės rezultatus ir apibrėžti socialinę (es) problemą (as)* $p=0,144$, *telkti išteklius socialinėms problemoms spręsti* $p=0,188$, *teikti socialines paslaugas ir organizuoti prevencinę veiklą* $p=0,493$, *analizuoti teiktas socialines paslaugas* $p=0,633$, *inovatyvumas profesinėje veikloje* $p=0,310$, *sisteminti darbo patirtį ir ją skleisti visuomenėje* $p=0,152$, *vertinti ugdytinio aplinką ir prevencijos poreikį* $p=0,091$, *analizuoti prevencinio darbo veiksmingumą* $p=0,757$, *organizuoti rizikos grupės asmenų veiklą* $p=0,052$, *koordinuoti pagalbos teikimą bendraujant ir bendradarbiaujant su institucijomis* $p=0,096$, statistikai nėra reikšmingi, bet to priežastimi gali būti nepakankamas tiriamųjų skaičius. Galima daryti prielaidą, kad vaikų globos socialiniams darbuotojams minėtos kompetencijos pasireiškia profesinėje veikloje, tačiau ne taip žymiai kaip kompetencijos, kurios yra statistiškai reikšmingos.

Vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų atliekamų funkcijų dažnio vertinimas. Atliekant tyrimą buvo svarbu išsiaiškinti kaip dažnai vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams tenka atlikti tam tikras funkcijas savo profesinėje veikloje. Tyrime

dalyvavusių socialinių darbuotojų atsakymų statistiniai rodikliai yra analizuojami darbo patirties atžvilgiu.

Darbo patirties atžvilgiu statistiškai reikšmingi dažnio ir procentų skirtumai stebimi šių sričių kriterijų atžvilgiu: *informacijos rinkimas, išsiaiškinant socialines problemas, skatinti, įgalinti, padėti adaptuotis, informacijos rinkimas*, nes $p < 0,050$ darbo stažo atžvilgiu atžvilgiu.

Kriterijaus *informacijos rinkimas, išsiaiškinant socialines problemas* $p = 0,006$ darbo patirties atžvilgiu. Lietuvos socialinių darbuotojų etikos kodekse (1999) pažymima, kad viena iš svarbiausių socialinio darbuotojo funkcijų – teikti pagalbą klientui (asmeniui ar jų grupei – paslaugų užsakovui). Taigi kaip matyti iš lentelės duomenų (žr. 28 lentelę) socialiniams darbuotojams dažnai arba kartais tenka atlikti informacijos rinkimo, išsiaiškinant socialines problemas funkciją. Dažnai (15,8%) tenka atlikti šią funkciją socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis iki 1 metų. Taip pat dažnai (44,8%) tenka vykdyti šią funkciją socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 1 iki 5 metų bei dažnai (38,5%) atlieka šią funkciją socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis didžiausia, t.y. daugiau kaip 15 metų. Socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra iki 1 metų ir nuo 6 iki 10 metų mano, kad kartais tenka atlikti šią funkciją.

Galima teigti, socialinis darbuotojas dažnai renka informaciją apie socialines problemas. Informacijos rinkimo funkcija yra reikšminga ir dažnai atliekama socialinių darbuotojų.

28 lentelė

Informacijos rinkimas, išsiaiškinant socialines problemas vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Dažnai		Retai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	3	15,8	2	10,5	13	68,4	1	5,3
1-5 m.	26	44,8	3	5,2	21	36,2	8	13,8
6-10 m.	18	25,4	13	18,3	30	42,3	10	14,1
11-15 m.	15	38,5	1	2,6	12	30,8	11	28,2
Daugiau kaip 15 m.	8	50	0	0	5	31,3	3	18,8

Kriterijaus *skatinti, įgalinti, padėti adaptuotis* $p = 0,005$ darbo patirties atžvilgiu. Analizuojant duomenis (žr. 29 lentelę) skatinimo, įgalinimo, pagalbos adaptuojantis funkciją socialiniai darbuotojai atlieka dažnai arba kartais. Dažnai (48,3%) šią funkciją tenka atlikti socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis nuo 1 iki 5 metų, taip pat dažnai (32,4%) šią funkciją atlieka socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis nuo 6 iki 10 metų bei socialiniai

darbuotojai, kurių darbo patirtis daugiau kaip 15 metų šią funkciją atlieka dažnai (62,5%). Paaaiškėjo, kad niekada (57,9%) šios funkcijos netenka atlikti socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis mažiausia, t.y. iki 1 metų.

29 lentelė

Skatinimo, įgalinimo, padedant adaptuotis vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Dažnai		Retai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	4	21,1	0	0	3	15,8	11	57,9
1-5 m.	28	48,3	5	8,6	11	19	14	24,1
6-10 m.	23	32,4	6	8,5	21	29,6	16	22,5
11-15 m.	9	23,1	5	12,8	16	41	6	15,4
Daugiau kaip 15 m.	10	62,5	0	0	4	5	2	12,5

Kriterijaus *informacijos rinkimas ir analizavimas* $p=0,001$ darbo patirties atžvilgiu. Analizuojant duomenis (žr. 30 lentelę) išryškėjo, kad mažiausiai darbo patirties turintiems socialiniams darbuotojams niekada (36,8%) netenka atlikti tam tikros funkcijos, šiuo atveju, informacijos rinkimo ir analizavimo, o socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra didesnė, atsakymai skiriasi nuo pastarųjų. Dažnai (55,2%) tenka atlikti šią funkciją socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 1 iki 5 metų ir dažnai (68,8%) atlieka šią funkciją socialiniai darbuotojai, kurių darbo patirtis yra daugiau kaip 15 metų. Kartais (35,2%) tenka atlikti šią funkciją socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 6 iki 10 metų bei kartais (41%) tenka atlikti šią funkciją socialiniams darbuotojams, kurių darbo patirtis yra nuo 11 iki 15 metų.

30 lentelė

Informacijos rinkimo ir analizavimo vertinimas darbo patirties atžvilgiu								
Stažas	Dažnai		Retai		Kartais		Niekada	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Iki 1 m.	5	26,3	4	21,1	2	10,5	7	36,8
1-5 m.	32	55,2	5	8,6	11	19	10	17,2
6-10 m.	24	33,8	10	14,1	25	35,2	12	16,9
11-15 m.	11	28,2	5	12,8	16	41	7	17,9
Daugiau kaip 15 m.	11	68,8	2	12,5	2	12,5	1	6,3

Apibendrinant tyrimo duomenis apie vaikų globos namų socialinių darbuotojų atliekamas funkcijas profesinėje veikloje galima pasakyti, jog šiems specialistams dažniausiai atliekama yra tam tikro informacijos rinkimo ir analizavimo funkcija. Taip pat socialiniai darbuotojai dažnai atlieka įgalinimo, skatinimo, pagalbos adaptuojantis ugdytiniams funkciją. Svarbu paminėti, kad analizuojant socialinių darbuotojų funkcijas profesinėje veikloje, neišryškėjo funkcijos, atspindinčios vadybinės kompetencijos ypatumus, nes neįžvelgtas statistinis reikšmingumas.

Nagrinėjant gautus respondentų atsakymų duomenis apie profesinės veiklos funkcijas, kurių dažniai ir procentinė išraiška skiriasi, tačiau statistinio reikšmingumo neįžvelgiama šių kriterijų darbo patirties atžvilgiu: *situacijos analizė ir įvertinimas* $p=0,176$, *paramos sudarymas ir suderinimas* $p=0,361$, *padėti specialistų komandai surasti bendrą socialinės problemos sprendimą* $p=0,493$, *organizuoti, telkti, planuoti, priimti sprendimus* $p=0,053$, *nuolatinė informacija valdžios ir visuomenės institucijoms apie kylančias socialines problemas* $p=0,533$, *konsultuoti, patarti, padėti, daryti išvadas* $p=0,260$, *šviesti visuomenę socialiniais klausimais* $p=0,202$, *reikalingos informacijos ugdytiniui ir visuomenei rinkimas ir telkimas* $p=0,288$, *ryšių palaikymas, informacijos siuntimas ir perdavimas* $p=0,294$, *visuomenės informavimas* $p=0,193$, *ugdytinio atstovavimas, jo interesų gynimas* $p=0,138$, *organizuoti ir planuoti individualius socialinės globos planus* $p=0,092$, statistikai nėra reikšmingi, bet to priežastimi gali būti nepakankamas tiriamųjų skaičius. Galima daryti prielaidą, kad vaikų globos socialiniams darbuotojams išvardintos funkcijos pasireiškia profesinėje veikloje, tačiau ne taip dažnai ir žymiai kaip tos funkcijos, kurios yra statistiškai reikšmingi.

IŠVADOS

1. Vaikų globos institucijų socialinio pedagogo ir socialinio darbuotojo profesinė veikla yra daugialypė ir kompleksiška, o institucijos klientų grupė – specifinė, todėl šie specialistai pasižymi atitinkamomis funkcinėmis kompetencijomis. Socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiškos ypatumai profesinės veikloje pasireiškia planuojant ir organizuojant visą socialinio ugdymo procesą bei vadovaujant ir kontroliuojant šiam procesui. Šių specialistų vadybinė kompetencija yra dinamiška, todėl reikalauja nuolatinio socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų tobulėjimo: plėsti ir gilinti žinias bei ugdyti vadybinius įgūdžius.
2. Gauti tyrimo rezultatai atskleidė, jog vaikų globos institucijų socialiniai pedagogai dažnai naudoja gebėjimus, kurie reikalauja vadybinių gebėjimų. Šiems specialistams tenka vykdyti tam tikras vadybines veiklas, daugiausiai tai yra socialinių paslaugų organizavimas, prevencinės veiklos planavimas ir organizavimas, globotinių užimtumo organizavimas, kontroliuoti socialinės globos peržiūrų procesą. Šiose veiklose labiausiai pasireiškia planavimo ir organizavimo gebėjimai, o tai yra vadybinės kompetencijos elementai.
3. Tyrimo rezultatai išryškino, kad vaikų globos institucijų socialinių darbuotojų vadybinė kompetencija labiausiai atsiskleidžia praktinės veiklos vertinime, kuriame dominuoja socialinio darbuotojo veiklos veiksmingumas, bendravimas, bendradarbiavimas, laisvalaikio organizavimas. Socialiniai darbuotojai, kaip ir socialiniai pedagogai, taip pat atlieka socialinių paslaugų organizavimą, tačiau dažniau yra tiesioginiame bendravime su globotiniais.

Hipotezė, kad vaikų globos institucijų socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams pasireiškia vadybinė kompetencija dėl specifinės institucijos veiklos pobūdžio, pasitvirtino.

REKOMENDACIJOS

Vaikų globos institucijų vadovams

1. Anketą „Socialinių darbuotojų vadybinės kompetencijos raiška profesinėje veikloje“ naudoti vaikų globos institucijų socialiniams darbuotojams vadybinei kompetencijai įsivertinti.
2. Sudaryti sąlygas kelti socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų kvalifikaciją skatinant socialinius darbuotojus ir socialinius pedagogus susipažinti su šiuolaikinio vadybinio darbo principais bei ugdyti vadybinius gebėjimus, nes tobulinant vienus vadybinius gebėjimus proporcingai tobulės ir kiti.

Vaikų globos institucijų socialiniams pedagogams ir socialiniams darbuotojams

1. Nuolat siekti naujų žinių bei taikyti jas savo darbe, vadovautis mokymosi visą gyvenimą strategija bei dalyvauti seminaruose, kursuose, konferencijose. Atlikti refleksijas, kurių metu išsiaiškintų, kokių gebėjimų jiems trūksta.
2. Informuoti vadovus apie kvalifikacijos kėlimo galimybes;
3. Susipažinti su šiuolaikinio vadybinio darbo principais ir lavinti vadybinės kompetencijos sugebėjimus.

LITERATŪRA

1. Adomaitienė J., Teresevičienė M. (2001). Veiklos kompetencijų svarba ir raiška profesiniamerengime. *Pedagogika. Mokslo darbai*. 51, p 70-80.
2. Ališauskienė R., Mykolaitienė L., Tarasovienė A. (2007). Vadybinė kompetencija: karjeros vadybos, profesinės priežiūros ir tarpininkavimo. Mentorius kompetencijos. Kaunas: Technologija.
3. Aiškinamasis žodynelis. (2013). Socialinė pedagogika. <http://www.vsv.lt/mokymas/Edukologijos/1494.html> (žiūrėta 2013 vasario 26).
4. Ališauskienė R., Mykolaitienė L., Tarasovienė A. (2007). *Vadybinė kompetencija: karjeros vadybos, profesinės priežiūros ir tarpininkavimo*. Mentorius kompetencijos. Kaunas: Technologija.
5. Andrašiusienė, M. (2007). *Socialinio darbo terminų žodynas: metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus kolegija.
6. Angeles, S. (Sud.). (1999). *Socialinės apsaugos terminų žodynas*. Vilnius: Sveikatos ir ekonomikos centras.
7. Compton B. R., Galaway B. *Social Work Processes*. Brooks / Cole Publishing Company, 1999.
8. Čepukas, R. (1999). Socialinio pedagogo veiklos ypatumai Lietuvoje. *Specialusis ugdymas II*, 38-45.
9. Darškuvienė V., Kaupelytė D., Petkevičiūtė N. (2008). Vadybinės kompetencijos nustatymo galimybės mokymo procese. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 45, p. 17-25.
10. Good C.V. (ed) (1959). *Dictionary of Education*. N.Y., Toronto, London: Mcdraw-Hill Book Company.
11. Indrašienė, V., Laimutė D. (2007). Socialinių darbuotojų kompetencijų vertinimas atestacijos metu. *Socialinis darbas*. 4 (15), p .67-82.
12. Ivanauskienė, V. Varžinskienė, L. (2003). Socialinių darbuotojų kompetencija ir nuolatinismokymasis. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 6.
13. Ivanauskienė, V., Varžinskienė, L. (2004). Socialinio darbo žinios – socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinė dalis. *Profesinis rengimas: dabartis ir perspektyvos*, 8, p. 64–71.
14. Ivanauskienė, V.; Varžinskienė L. (2003). Socialinių darbuotojų kompetencija ir nuolatinis mokymasis. *Profesinis rengimas: dabartis ir perspektyvos*. 2003 (6), p.128–137.

15. Ivanovic A., Collin P. (eds.) (1997). Dictionary of Human Resources and Personnel Management, peter Collin Publishing Ltd.
16. Johnson L.C. (2001). *Socialinio darbo praktika: bendrasis požiūris*. Vilnius: VU 9. Specialiosios psichologijos laboratorija.
17. Johnson, A. K. (1998). The Revitalization of Community Practice: Characteristics, Competencies, and Curricula for Community-Based Services. *Journal of Community Practice*, 5 (3), p. 37–62.
18. Jovaiša, L. (1993). *Pedagogikos terminai*. Kaunas: Šviesa.
19. Jovaiša, L. (1997). *Edukologijos pradmenys*. Kaunas: Technologija.
20. Jucevičienė P., Lepaitė D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*.
21. Kardelis, K. (2002) *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas*. Kaunas: Technologija.
22. Kasiulis, J.; Barvydienė, V.(2004). *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
23. Kozlovas, A., Danilova, P., Firsovas, M.. Profesinės veiklos įvadas (tarptautinis projektas). *Socialinis darbas*.
24. Kučinskas, V., Kučinskienė, R. (2000). *Socialinis darbas švietimo sistemoje: teoriniai aspektai*. Studijų knyga. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
25. Kvieskienė, G. (2001). Socialinių pedagogų kompetencijos metmetys. *Pedagogika*. 53, p. 30-38.
26. Kvieskienė, G. (2002). *Socialinio pedagogo kompetencija*. Socialinis ugdymas. 5, p. 16-21
27. Kvieskienė, G. (2003). *Socializacija ir vaiko gerovė*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
28. Kvieskienė, G. (2005). *Pozityvioji socializacija*. Vilnius: VPU leidykla.
29. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija: monografija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
30. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
31. Laužackas, R., Dienys, V. (2004). *Profesijos mokytojų strateginių kompetencijų nustatymo ir jų kvalifikacijos tobulinimo rengimo metodika*. Vilnius: profesijos mokymo metodikos centras.
32. Leliūgienė, I. (2003). *Socialinė pedagogika*. Kaunas: Technologija.
33. Leliūgienė, I. (2003). *Socialinė pedagogika*. Kaunas: Technologija.
34. Leliūgienė, I., Giedraitienė, E., Rupšienė, L. (2006). Socialinių darbuotojų . Socialinių pedagogų rengimas Lietuvoje. *Pedagogika*, nr. 83, p. 64-72)

35. Leliūgienė, I., Terachovienė, R. (2011). Socialinio pedagogo kompetencijų raiška mokykloje. *Socialinis darbas*. 10 (2), p. 193-204.
36. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. (2006). *Vietos savivalda ir socialinis darbas*. Vilnius: Lodvila.
37. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2013). *Kas yra socialinis darbas?* <http://www.socmin.lt/index.php?-1174817348> (žiūrėta 2013 vasario 26).
38. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2013). *Kas yra socialinės paslaugos?* <http://www.socmin.lt/index.php?-1676788595> (žiūrėta 2013 vasario 26).
39. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2006). *Socialinio darbuotojo kvalifikacinių reikalavimų aprašas*. Vilnius.
40. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). *Socialinio darbo studijų krypties reglamentas*. Vilnius.
41. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). *Socialinio darbuotojo rengimo standartas*. Vilnius
42. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). *Socialinio pedagogo rengimo standartas*. Vilnius.
43. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2008). *Socialinio darbo studijų krypties reglamentas*. Vilnius.
44. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas. (2001). *Dėl socialinio pedagogo kvalifikacinių reikalavimų ir pareiginių instrukcijų patvirtinimo*. Vilnius.
45. Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas, 2003 m. birželio 17 d. Nr. IX-1630. - Valstybės žinios, 2003 06 28, Nr. 63-2853.
46. Lietuvos Respublikos Vaiko globos įstatymas. (1998).
47. Majauskienė, L., Leliūgienė, I. (2007). Socialinio darbo teorija ir praktika. *Mokslo darbai*. 11, p. 6-13.
48. Mokyklinis tarptautinių žodžių žodynas. (1995). Kaunas.
49. Nr. 1(22), p.44-51.
50. Petkevičiūtė, N., Kaminskytė, E. (2003). *Ekonomikos teorija ir praktika*. Vadybinė kompetencija: teorija ir praktika, p. 67-79.
51. Petkevičiūtė, N., Kaminskytė, E. (2003). Vadybinė kompetencija: teorija ir praktika. [žiūrėta 2013 vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ebank.lt/lt/leidiniai/pinigai_studijos2003_1/petkeviciute.pdf>.
52. Rodzevičiūtė E. (2007). Mokytojo vadybinis kompetentingumas švietimo dalyvių požiūriu. *Mokytojų ugdymas*, 7, p. 106-115.

53. Rodzevičiūtė, E. (2006). *Vidurinės mokyklos mokytojo pedagoginio kompetentingumo turinio ir struktūros pagrindimas. Daktaro disertacija.*
54. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija : metodinė knyga.* Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
55. Sokol J. (2001). Idealaus vadybininko portretas. *Vadovo pasaulis*, 9, p. 4-10.
56. Sutton C. (1999). *Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija.* Vilnius: VU.
57. Varžinskienė, L. (2004) Socialinio darbo žinios – socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinė dalis. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 8.
58. Večkienė N.P., Povilaikaitė S., Socialinio darbo kaita.// *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos.* Kaunas, 2005, Nr. 9.
59. Virgilaitė - Mečkauskaitė, E. (2011). *Tarpkultūrinės kompetencijos ugdymas aukštojo mokslo internacionalizacijos kontekste (magistrantūros studijų kontekste).* Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, edukologija. Šiauliai, 2011.
60. Vitkauskaitė, D. (1999). Socialinės pedagogikos bei socialinio darbo profesijų ir akademinų disciplinų integracijos galimybės. *Šiuolaikinės specialiosios ir socialinės pedagogikos problemos.* Mokslinės konferencijos medžiaga 1999 m. sausio 26-27 d. (p.47-49). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
61. Želvys ,R. (2003). *Švietimo organizacijų vadyba.* Vilnius: VU leidykla.
62. Žydžiūnaitė, V., Bubnys, R., Mažuolytė, G. ir kt. (2009). *Mokyklos aplinkos veiksniai, lemiantys socialinę ir psichologinę pedagogų sveikatą : mokslo studija.* Šiauliai: Šiaulių kolegijos leidybos centras.
63. Žydžiūnaitė, V., Merkys, G. etc. (2005). Socialinio pedagogo profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika. *Pedagogika.* 79, p. 23-32.
64. Žukauskienė R., Leiputė O. (2000). Vaikų ir jaunimo globos namų auklėtinių ir vaikų, gyvenančių su abiem tėvais, emocinių ir elgesio problemų ypatumai. *Socialinis darbas*, nr. 2 (2).

PRIEDAI