



kitokie projektai
LAISVIEMS KURTI

SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJŲ ĮSIVERTINIMO ĮRANKIO VARTOTOJO VADOVAS

Parengė
Paulius Godvadas
Gintė Jasienė

Vilnius, 2013

Kas tai per įrankis?

Šio kompetencijų aprašo paskirtis – pagalba žmonėms, dirbantiems socialinį darbą, įsivertinti savo kompetencijas.

Vadovaujantis šiuolaikiniu supratimu, kvalifikacijos kėlimo mokymai tampa naudingiausi, kuomet darbuotojai turi galimybę aktyviai dalyvauti įvardinant ir formuluojant jiems įdomias ir tobulėjimui naudingas temas. Taip dalyvaudami darbuotojai pirma savarankiškai įsivertina asmenines kompetencijas ir atsižvelgdami į įsivertinimą nusibrėžia savo profesinio tobulėjimo gaires, įvardina aktualias temas.

Kompetencijų įsivertinimo aprašą sudaro III dalys, kurių kiekvienoje aprašytos skirtingų rūšių kompetencijos reikalingos kasdieniam darbui – iš viso 11 kompetencijų. I dalyje aprašytos 5 bendrosios kompetencijos, kurios būtinos ne tik socialiniam darbui, bet ir kitai profesinei veiklai. Bendrosios kompetencijos labai svarbios – jos sudaro savotišką „stuburą“, be kurio būtų sudėtinga kokybiškai įgyvendinti profesines socialinio darbo kompetencijas („raumenis“). II dalyje aprašytos 4 socialinio darbo profesinės kompetencijos ir galiausiai III dalyje aprašytos 2 socialinio darbo specialiosios kompetencijos, kurios būtinos dirbant socialinį darbą įstaigoje, užsiimančioje panašia veikla kaip jūsų.

Pagrindinė šio aprašo idėja – padėti darbuotojams kryptingiau planuoti savo tobulėjimą. Šis įrankis nėra skirtas išoriniam kompetencijų vertinimui ar juolab matavimui. Tai yra kompetencijų gairės, pagal kurias galima savarankiškai apžvelgti ir anonimiškai įsivertinti savo kompetencijas bei pasirinkti savo profesinio tobulėjimo kryptis ir temas. Esant norui pasitarti naudinga įsivertinimo rezultatais pasidalinti su sau artimu kolega ar kolege, tačiau tai nėra būtina.

Aprašas sukurtas VŠĮ Kitokie projektai ESF projekto „Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų kompetencijų ugdymas“ (VP1-1.1-SADM-13-V-01-001) įgyvendinimo metu. Pirmoji šio projekto dalis yra nukreipta į socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų profesinio tobulėjimo poreikių studiją. Šios studijos metu siekiama išsiaiškinti kokie yra konkretūs tobulėjimo poreikiai (temos) ir vėliau projekto metu pasiūlyti bandomuosius mokymus šiomis temomis. Todėl paskutinis puslapis esantis šiame apraše skirtas 1-3 jums rūpimų tobulinti kompetencijų ir jų sudedamųjų dalių pažymėjimui. Šiuos duomenis mes surinksime ir jų pagrindu aprašysime profesiniam tobulinimui reikšmingas temas.

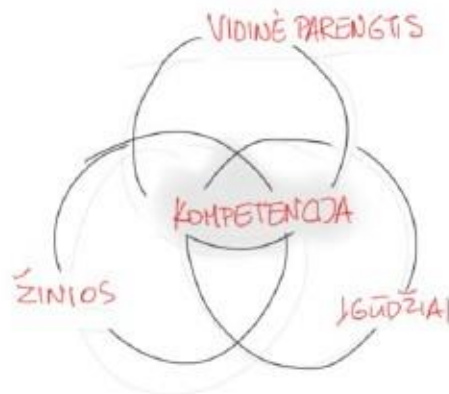
Duomenys yra anoniminiai ir bus naudojami išimtinai tik bendrų mokymosi temų formulavimui.

Kaip čia suprantama kompetencija

Kompetencijos sąvoka yra naudojama vis plačiau, todėl būtina plačiau aprašyti kaip ji suprantama šiame apraše.

Kompetenciją čia suprantame kaip žmogaus gebėjimą atlikti tam tikrą apibrėžtą veiklą. Žmogaus gebėjimas atlikti kokią nors veiklą pastebimas ir vertinamas tik veikloje ir nuolat kinta, priklausomai nuo kintančių žinių, įgūdžių, pasirengimo veiklai. Pavyzdžiui: kokią žmogus turi vairavimo kompetenciją pastebėsime tik kai žmogus vairuoja; tai kad jis gerai vairavo prieš 10 metų, nėra jo kompetencijos rodiklis šiandien.

Gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą (kompetencija) susideda iš bent trijų dalių – žinių (kas būtina žinoti kad gebėčiau atlikti tam tikrą veiklą), praktinių įgūdžių (ką turiu treniruotis norėdamas atlikti tam tikrą veiklą) ir vidinės parengties – (kokios nuostatos, įsitikinimai, vertybės, motyvai stiprina gebėjimą atlikti tam tikrą veiklą). Žmogus turi stiprų gebėjimą atlikti tam tikrą veiklą tik tuomet, kai visos šios trys sudedamosios dalys yra stiprios. Jei bent viena jų silpnesnė atitinkamai silpnesnė ir kompetencija. Pavyzdžiui net jei turiu tinkamas bendravimo kompetencijai žinias ir įgūdžius, bet stokuju tinkamos nuostatos (geranoriškumo ar kt.) - mano kompetencija bus silpnesnė.



Suprantama, kadangi kompetencijos priklauso ir nuo žinių ir nuo įgūdžių ir nuo vidinės parengties, jos yra nuolat kintančios. Įgautos žinios ir išsitreniruoti įgūdžiai kinta lėčiau, tačiau vidinė parengtis kinta nuolat. Pavyzdžiui net jei turiu tinkamų bendravimui žinių ir įgūdžių bet esu pavargęs, mano gebėjimas bendrauti susilpnėja.

Todėl pastebėsite, kad apraše kiekviena kompetencija aprašyti dvejopai: po jos pavadinimu seka glaustas aprašymas, apibūdinantis ką gebu veikti jei turiu nurodytą kompetenciją, o dešinėje yra aprašytos konkrečios nurodytai kompetencijai būtinos žinios, įgūdžiai ir tinkama vidinė parengtis.

Kaip šiuo įrankiu tinkamai naudotis?

Savo kompetencijų įsivertinimo kokybė priklauso nuo kelių svarbių dalykų:

- Pirmiausia svarbu suprasti, kad beveik visi žmonės turi kokį nors apraše nurodytų kompetencijų lygį, tačiau šis lygis gali labai skirtis. Įsivertinime svarbi visiškai subjektyvi bet kartu ir sąžininga jūsų nuomonė – kaipgi jūs vertintumėte savo gebėjimą atlikti nurodytą veiklą?
- Įsivertinus kompetencijas naudinga pasidalinti šiuo įsivertinimu su kolega ar kolege, kurie jus gerai pažįsta – taip turėsite progą „pasitikslinti“ savo subjektyvų matymą. Pasirinkite žmogų, kurio matymu pasitikite. Nors šis veiksmas ir nėra būtinas, bet suteikia galimybę tikslesniam įsivertinimui.
- Galutinis įsivertinimo tikslas nėra „parašyti sau pažymį“, bet tiksliau pasirinkti savo profesiniam tobulėjimui svarbias kryptis ir temas. Todėl visiškai nesvarbu ar jūsų kompetencijos stiprios ar silpnos. Daug svarbiau, kurios iš jų, įsivertinus, jums atrodo reikalingos tobulinimo ir kokias konkrečiai pasirinktų kompetencijų dalis jūs norėtumėte tobulinti. Mes labai rekomenduojame tobulinimui pasirinkti nuo vienos iki trijų kompetencijų. Išsirinkite jas pagal įsivertinimo rezultatus ir jūsų atliekamos veiklos pobūdį.

Kaip atlikti įsivertinimą:

1. Perskaitykite kiekvienos 11 kompetencijų pavadinimą ir trumpą aprašymą apačioje. Visiškai subjektyviai, atsižvelgdami tik į trumpą aprašymą įsivertinkite kiekvieną kompetenciją 1, 2 arba 3. „1“ reiškia, kad kompetencija silpna, „2“ reiškia, kad vidutinė, „3“ reiškia, kad stipri.
2. Tuomet pasitikrinkite savo vertinimą peržiūrėdami kiekvienos kompetencijos detalų žinių, įgūdžių ir vidinės parengties aprašymą, esantį dešinėje. Pastebėsite, kad prie kiekvienos kompetencijos aprašymo yra palikta punktas „kita“ – pažymėkite ir užpildykite jį jei nerandate žinių, įgūdžių ar vidinės parengties dalyse jums atrodančio reikšmingo dalyko. Jei reikės, pakoreguokite savo įsivertinimus (žr. pavyzdį)

Kompetencija ir jos trumpas aprašymas	Sudėdomosios dalys
<p>1. Gebėjimas bendrauti Aš keičiuosi informacija ir išgyvenimais, smalsauju, išgirstu, tikslinuosi ir suprantu kitų žmonių mintis ir išgyvenimus; suprantamai ir nuosekliai papasakoju ir apginu savo poziciją; vedu abipusiai naudingą diskusiją, bendrauju mandagiai ir tinkamai situacijai.</p>	<p>Žinios</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kalbos žinios (lietuvių ir užsienio kalbų žinios) 2. Žinios apie skirtingų žmonių grupių kultūras ir situaciją 3. Žinios apie aktyvaus klausymo principus 4. Savo norų ir asmeninės nuomonės žinojimas 5. <u>Žinios apie konfliktų sprendimą</u> 6. Etiketo žinios 7. Kita...
<p>2</p>	<p>Įgūdžiai ir gebėjimai</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Gebėjimas įsiklausyti ir klausyti</u> (aktyvaus klausymo įgūdžiai) 2. <u>Gebėjimas užmegzti kontaktą</u> 3. Sklandaus ir suprantamo kalbėjimo įgūdžiai 4. Nuoseklaus argumentavimo įgūdžiai (diskutavimo įgūdžiai) 5. <u>Mandagaus bendravimo įgūdžiai</u> 6. <u>Gebėjimas aiškiai sakyti savo norą arba nuomonę</u> 7. <u>Gebėjimas paprašyti pagalbos</u> 8. Klausinėjimo (interviu) įgūdžiai 9. Kita...
	<p>Vidinė parengtis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Domėjimasis žmonėmis</u> 2. <u>Drąsa apginti savo nuomonę ar poziciją</u> 3. Geranoriškumas 4. Savo emocijų pažinimas ir supratimas 5. Skirtingų nuomonių, neaiškumo, tylos priėmimas 6. <u>Smalsumas</u> 7. Jautrumas kitų žmonių problemoms, patirčiai ir būsenoms 8. Savo ribų (jėgų ir galimybių) suvokimas 9. Nevertinantis požiūris (smalsaujantis, o ne vertinantis) 10. <u>Kita... <i>Atidaryti sa. prie žmonių</i></u>

3. Esant norui, pasidalinkite savo įsivertinimo rezultatais su kolega ar kolege. Pasiteiraukite, kaip jis/ji vertintų jūsų kompetencijas. Esant poreikiui pakoreguokite savo vertinimą.

- Pasirinkite vieną – tris kompetencijas, kurios silpnesnės ir kurias jūs norėtumėte tobulinti. Pabraukite konkrečių jų sudedamųjų dalių (žinių, įgūdžių ir vidinės parengties) aprašymus, kuriuos matote kaip tobulintinus.
- Pasirinkite vieną arba dvi stipriausias kompetencijas ir jas pažymėkite pridėtame tyrimo lape mums.
- Pridėtame lape pažymėkite tobulinimui pasirinktų kompetencijų ir jų pasibrauktų sudedamųjų dalių numerius (žr. pavyzdį).

I dalis. Bendra informacija

- Amžius **43**
- darbo patirtis (metais) **6**
- Pareigos (pabraukite teisingel): socialinis darbuotojas/-a socialinio darbuotojo pedėgėjas/-ė vadovuėjantis/-i kita

II dalis. Kompetencijos

- pažymėkite vienos ar dviėjų kompetencijų, kurias įsivertinote kaip stipriausias numerius
 Kompetencija **06** Kompetencija **06**
- Pažymėkite vienos – trijų kompetencijų, kurias pasirinktumėte kaip tobulintinas numerius ir kiekvienos jų sudedamųjų dalių, kurias jums reikėtų tobulinti numerius (atitinkamame langelyje užrašykite tik sudedamųjų dalių numerius atskirtus kableliu arba (rašykite taiktu jei pasirinkote „kita“):

Kompetencija 06 2	žinios	1,5
	įgūdžiai ir gebėjimai	1,3,6
	vidinė parengtis	2,4
Kompetencija 06 5	žinios	3
	įgūdžiai ir gebėjimai	1,2,3,5
	vidinė parengtis	4,5
Kompetencija 06	žinios	
	įgūdžiai ir gebėjimai	
	vidinė parengtis	

- Užpildytą pridedamą lapą palikite tyrėjui. Pats kompetencijų įsivertinimo įrankis lieka jums.