

SVEŠVALODU KOMPETENCES LOMA PROFESIONĀLAJĀ PROJEKTU VADĪBĀ LATVIJĀ

Research the Opportunities a Foreign Languages' Competence for Professional Project Management in Latvia

Inese Barbare
Latvijas universitāte

Abstract. *In the current competitive working environment time has become the key resource therefore universities must be able to satisfy higher education needs by enabling students to obtain as many professional skills and knowledge as possible. One of the solutions is to develop online studies by organising the language courses on the internet and by supplementing in-class courses with online study materials. The goal of this work is to research the opportunities a foreign languages' competence for professional project management in Latvia. Research materials on foreign language teaching methods and applicable IC technological aspects were gathered, and a survey was completed and its results analysed to find out the opinions and attitude towards learning online from second foreign language students and people studying independently. During the work it was discovered that applying the new technologies positively influences the students' willingness to study the foreign language independently. Focusing on students' motivation on autonomous study style, online studies have a potential and opportunity to be applied and developed for higher education study program expansions.*

Keywords: *communication project management, intercultural communication, foreign languages' competency, e-learning, motivation, professional project management.*

Ievads

Introduction

Globalizācija un informācijas tehnoloģiju straujā attīstība būtiski ietekmē Eiropas Savienības un visas pasaules ekonomiku – uzņēmumi apvienojas, dibina filiāles ārvalstīs, pārvieto ražošanu uz citiem reģioniem. Biznesa procesu attīstību virza starptautiski projekti, kuru vadīšanai nepieciešami augstas kvalifikācijas speciālisti ar profesionālām kompetencēm. Kā atzīmē vairāki autori, viena no svarīgākajām projektu vadības kompetencēm ir svešvalodu zināšanas, kas nodrošina kvalitatīvu komunikāciju gan projekta komandā, gan starp projekta pasūtītājiem un izpildītājiem (Forands, 2006; Hölzle, 2007; Hemmrich, Harrant, 2007; PMBOK, 2004).

Projektu vadītāju studijās ir jābūt pietiekamām iespējām apgūt vairākas svešvalodas. Mērķtiecīgi motivējot studējošos, ir iespējams sasniegt augstu svešvalodas zināšanu kvalitāti, atbilstoši ES valodu zināšanu standartam. Savukārt praktizējošiem profesionālajiem projektu vadītājiem ir svarīga svešvalodu kompetence interkulturālajā komunikācijā, jo projekta rezultāts ir atkarīgs ne tikai no vadītāja prasmes vadīt komandu, bet arī veikt komunikācijas funkciju multinacionālā komandā – izprast tās tautas kultūru, no kuras ir cēlies katrs komandas loceklis, pārvaldīt svešvalodu gan kā darba valodu ar

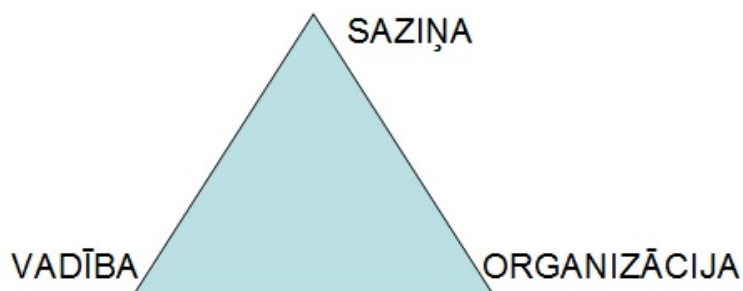
terminoloģijas specifiskajām, gan kā saziņas līdzekli starpkultūru komunikācijā. Pētījuma **mērķis** ir izpētīt svešvalodu kompetences lomu profesionālajā projektu vadībā Latvijā. Lai sasniegtu pētījumam uzstādīto mērķi, tika ir izpildīti vairāki **uzdevumi**: (1) Raksturot svešvalodu kompetences lomu interkulturālajā komunikācijā starptautiskajos projektos; (2) Izpētīt topošo projektu vadītāju vajadzības apgūt svešvalodas profesionālajai darbībai; (4) Izpētīt respondentu viedokli par motivāciju – projektu vadītāju - mācīties valodu tiešsaistē, lai uzlabotu valodu kompetenci profesionālajam darbam. Darba procesā tika pielietotas tādas **pētniecības metodes** kā zinātniskās literatūras studijas; pedagoģiskais eksperiments; testi; aptaujas; eksperimenta rezultātu statistiskā analīze (Geske, Grīnfelds, 2006).

Interkulturālā komunikācija starptautiskos projektos. *Intercultural Communication in international projects*

Globālās biznesa kultūras radīšanas procesi norit daudzos līmeņos un vairākās laika perspektīvās. Augstākās vadības līmenī jāizstrādā stratēģija tādai biznesa kultūrai, kas būtu piemērota globālu mērķu sasniegšanai, izmantojot mazākus mērķus ar reāli pārbaudāmiem izpildes nosacījumiem un atskaites sistēmu. Veicot īstemiņa uzdevumus, dažkārt arī zemāka līmeņa vadītājam jārisina komunikācijas problēmas, kuru iemesls ir starpkultūru attiecības vai valodas barjera daudznacionālā projekta komandā. Vadītājam ir jāprot ne tikai saskatīt, bet arī vadīt pārmaiņas starpkultūru komunikācijā.

Džons Moulis, Eiropas valstu biznesa kultūru pētnieks no Oksfordas Universitātes, uzskata, ka kultūra ir sistēma, kas ļauj indivīdiem un cilvēku grupām sadarboties citam ar citu un ar apkārtējo pasauli. „*Tā ir dzīva, mainīga sistēma, kas aptver mūsu personīgo un sabiedrisko dzīvi un kalpo kopīgam mērķim – apvienot cilvēkus ar kopīgu valodu, kopīgu vērtību sistēmu un kopīgām idejām. Bet, ja kultūra vairs neatbilst laikam un apstākļiem, tā var padarīt cilvēku par gūstekni, pakļaut to izolācijai, kā arī apdraudēt citas kultūras*” (Mouls, 2003).

Jebkura kultūra ir nemanāma līdz brīdim, kad tā saskaras ar citām, kad parādās atšķirības. Vismazāk problēmu rada skaidri saskatāmās atšķirības – tās ir pamanāmas un var pielāgoties. Bīstamākas ir tās, kas ārēji nav redzamas. Galvenās grūtības sagādā ikdienas mijiedarbība starp vadītājiem un padotajiem, dažādu tautību pārstāvjiem vienas projekta komandas ietvaros – kā cilvēki izturas cits pret citu biznesa kontekstā, kā noris šīs komunikācijas (saziņas, sapratnes) process (Eiders, 1999).



1.att. **Kultūras trijstūra modelis** (Avots: Mouls, 2003)
Figure 1 Culture triange model (Source: Mouls, 2003)

Visa pamatā ir trīs uzvedības kategorijas – kultūras trijstūris (pēc Moula teorijas): saziņa, organizācija un vadība. Saziņa attiecas uz valodu, neverbālo komunikāciju un indivīda uzvedības aspektiem, kas pārraida ziņojumus no viena informācijas nesēja uz otru un atpakaļ. Organizācija ir saistīta ar vērtību kopumu starp pašu organizāciju un cilvēka lomu tajā – kā tiek organizēta informācijas apmaiņa, kā tiek prognozēts un plānots darbs, un kā tiek novērtēti rezultāti. Savukārt ar vadību saistīto vērtību kopums attiecas uz varas jēdzienu, autoritāti, lēmuma pieņemšanu un pieņemumu, kādam ir jābūt labam projekta komandas vadītājam. Sajaucoties šīm trim dimensijām, veidojas cilvēku saskarsme. Lai gan ārēji var šķist, ka pārējie komandas locekļi kaut ko dara citādi nevērības, nekompetences vai ļaunprātības dēļ, tas nebūt tā nav. Vairums cilvēku rīkojas tieši tā, kā tobrīd uzskata par pareizu. Viņu viedoklis sakņojas ieradumos, tradīcijās, uzskatos, vērtībās, attieksmē un pieņemtajās normās – citiem vārdiem sakot, kultūrā, kuru šis cilvēks pārstāv.

Komunikācijas kultūra ir spēja starppersonu vidē apmainīties ar informāciju. Šī spēja ir tieši atkarīga no tās sabiedriskās vides, kurā atrodas indivīds, kā arī no viņa paša personīgās pieredzes komunicēties. Pēc Markusa Maijera (Meier, 2007) atziņas, komunikācijas rezultātā indivīda personīgā pieredze tiek papildināta ar vizuāli-akustiskiem signāliem, kas veido asociatīvas ainas un salīdzinājumus no iepriekšējās dzīves pieredzes, piemēram, vienam un tam pašam vārdam var būt atšķirīga nozīme: angļu valodā vārdam „interesting” starptautiskā nozīme ir „uzmanību piesaistošs”, bet franču kultūrvidē tam ir šaurāka nozīme „ienesīgs”, turklāt Lielbritānijas angļu valodā šim vārdam ir negatīva nokrāsa „mulķīgs”. Visas dzīves garumā mēs vācam informāciju par realitāti un vizuāliem priekšstatiem, ceļam informatīvos tiltus zemapziņā, kā arī izmainām tos, ja rodas jauni kairinātāji. Strādājot ar projekta komandu, ir jāizzina sarunu partnera priekšstati par koplietojamiem jēdzieniem. Ir jāprot ieklausīties, saskatīt atšķirību citu kultūru priekšstatos, mainīt komunikācijas formu un saglabāt zemapziņā jauno informāciju (Straube, Leuschner, Müller, 2008).

Starptautisko projektu vadītājs vada ne tikai daudznacionālus projektu komandas savā dzīvesvietā, bet bieži vien tiek norīkots vadīt projektu

partnerības valstī, uzturoties tur ilglaicīgi un saskaroties ne tikai ar svešvalodas pielietojuma, bet arī ar starpkultūru saskarsmes barjerām. Projektu vadības profesionālā eksāmena rokasgrāmatā (Heldman, Baca, Jansen, 2007) projektu vadītājiem tiek atgādināts senais romiešu sakāmvārds „Ja esi Romā, tad arī rīkojies, kā romietis!”. Klifords Grejs un Eriks Larsons (Gray, Larson, 2005) no Oregonas štata Universitātes iesaka veikt detalizētu pirmsprojekta mērķvalsts kultūrvides analīzi, ranžējot visus projekta gaitu ietekmējošos faktorus – politisko stabilitāti, darbaspēka zināšanas, kultūras vidi, infrastruktūru, valsts atblastu projektam, gala produkta tirgu.

Apkopojot iepriekšējo informāciju par interkulturālo komunikāciju starptautiskajos projektos, jāsecina, ka projektu vadītājam ir liela atbildība un izaicinājums darboties citā vidē un ar daudznacionālu komandu. Respektējot vietējo kultūru, attiecības starp komandas biedriem, pārzinot valsts sociālo politiku, valsts iestāžu kontroli un reliģijas nozīmi, ir iespējams veidot veselīgu darba atmosfēru, izvairoties no konfliktiem un veltot vairāk laika konstruktīvam dialogam (Stroebe, 2007). Pirmsprojekta sagatavošanas posmā projektu vadītājam ir jāveic treniņš interkulturālajai adaptācijai, lai mazinātu spriedzi kultūršoka ietekmē, veicinātu sapratni par projekta gaitu komandā un gūtu atbalstu valsts līmenī un ir jāvienojas projekta komandai, kura būs darba valoda un jāpanāk, lai visi justos komfortabli komunicējot šajā valodā. Projekta vadītājam ir jāstāda visu terminu vai dubultnozīmes vārdu sarakstu, kas var tikt lietoti darba procesā. Valodu zināšanas ir viens no svarīgākajiem nosacījumiem projektu vadītāja kompetenču portfelī. Vietējā tulka atbalsts sākotnēji ir nepieciešams, lai ne tikai ātrāk un precīzāk novadītu ziņojumus līdz izpildītājam, bet arī izprastu kultūras nianšes, taču ilgāk uzturoties svešā valstī, ir obligāta prasība, apgūt vietējo valodu sarunu valodas līmenī.

**Latvijas lauksaimniecības universitātes Sociālo zinātņu fakultātes studējošo
svešvalodu vajadzību analīze**
*Latvian University of Agriculture Faculty of Social Sciences students' foreign
language needs analysis*

Lai noskaidrotu Latvijas lauksaimniecības universitātes Sociālo zinātņu fakultātes (turpmāk - LLU SZF) projektu vadības studiju programmā studējošo svešvalodu vajadzības, tika veikta studentu aptauja par nepieciešamību ieviest tiešsaistes svešvalodu mācību priekšmetus studiju programmā, dodot papildu iespēju mācīties vairākas svešvalodas patstāvīgi. Pētījuma ģenerālā kopa ir 83 studējošie – 46 pirmā kursa un 37 otrā kursa studenti. 1.tabulā var uzskatāmi redzēt, kurā vecuma grupā prioritāte ir angļu, krievu, vācu vai franču valoda.

Respondentu 1. un 2. svešvalodu zināšanas
1st and 2nd foreign language skills

Vecums	Skaitis	Valodas	angļu	vācu	krievu	franču	KOPĀ
23-29 gadi	8	1.valoda	8	0	0	0	8
		2.valoda	0	0	6	1	7
30-39 gadi	10	1.valoda	4	0	6	0	10
		2.valoda	4	1	5	0	10
40-50 gadi	6	1.valoda	1	1	4	0	6
		2.valoda	1	2	2	0	5

Gandrīz visi respondenti uzrāda pirmās un otrās svešvalodas zināšanas. Jaunākā vecuma grupas respondenti kā pirmo svešvalodu uzrāda angļu valodu, bet par otro svešvalodu izvēlas krievu valodu. Savukārt vidējā vecuma grupas respondenti gandrīz vienādās proporcijās gan par pirmo, gan par otro svešvalodu ir izvēlējušies angļu un krievu valodu. Vecāka gada gājuma projektu vadītāji kā pirmo svešvalodu uzrāda krievu valodu un par otro svešvalodu uzrāda vācu vai krievu valodu.

Apskatot kopējo valodu popularitātes ainu, jāatzīmē, ka visvairāk tiek lietota krievu valoda: 10 respondenti lieto krievu valodu kā pirmo svešvalodu un 13 kā otro svešvalodu. Angļu valoda ir otra populārākā svešvaloda respondentu vidū: 13 respondenti lieto angļu valodu kā pirmo svešvalodu un 5 kā otro svešvalodu. Vācu valoda ir tikai viena respondenta pirmā svešvaloda un 3 projektu vadītāji to uzrāda par otro svešvalodu. Raksturīgi, ka šo valodu ir izvēlējušies vidēja un vecāka gada gājuma respondenti. Franču valodas zināšanas kā otras svešvalodas kompetenci uzrāda tikai viens respondents no jaunākās respondentu grupas. Visoptimālākais svešvalodu pielietojums ir vērojams 30-39 gadus veco respondentu vidū, kuri vienlīdz labi pārvalda gan krievu, gan angļu valodu un ir atvērti arī citu valodu apguvei, piem., vācu valodai. Savukārt jauniešiem lielāku interesi izraisa krievu un franču valoda.

Uzdodot jautājumu par to, vai ikdienā respondents izmanto svešvalodu zināšanas, tika saņemtas apstiprinošas atbildes, uzrādot sekojošu valodu īpatsvaru. Aptaujas dalībnieki visvairāk savā profesionālajā darbā lieto krievu valodu (16 respondenti), bet angļu valodu (11) un salīdzinoši maz lieto vācu (4) un franču valodas (2). Viens respondents runā dāņu valodā. Pārsvārā tas ir darbs ar tekstiem un mutvārdu komunikācija ar sadarbības partneriem. Aptaujā tika noskaidrots respondentu viedoklis par svešvalodu vajadzībām profesionālajā darbā nākotnē. Kā vairāk pieprasītas valodas respondent atzīmē angļu, vācu un franču valodas.

Respondentiem tika jautāts, vai viņu darba devējs ir pieprasījis svešvalodu zināšanas. Pozitīvas atbildes sniedza tikai 10 respondenti, bet 13 respondenti atbildēja, ka darba devējs nav pieprasījis šo kompetenci. Kopumā valodu zināšanas no respondentiem ir prasītas šādā apmērā: 1.vietā – krievu valoda (7),

2.vietā – angļu valoda (6) un salīdzinoši maz tiek prasītas vācu (2) vai franču valodas (1) zināšanas.

Nobeiguma daļā anketa satur jautājumus par valodu mācīšanos patstāvīgi tiešsaistē. Lai noskaidrotu respondentu attieksmi pret piedāvājumu strādāt patstāvīgi tiešsaistē, autore uzdeva jautājumu par iepriekšējo pieredzi mācīties tiešsaistē. No 24 aptaujas dalībniekiem 5 maģistriem (21% aptaujāto) ir pieredze mācīties valodu tiešsaistē. Uz jautājumu par mācību scenārija izvēli 58% respondentu izvēlētos kombinēto scenāriju blended e-learning (14 atbildes), kur ir iespēja strādāt gan tiešsaistē patstāvīgi, gan kopā ar pedagogu klātienē, bet 38% respondentu (9 studenti) dotu priekšroku klātienē mācībām mācībspēka vadībā. Ja LLU SZF mācībspēki piedāvās strādāt patstāvīgi ar tiešsaistes mācību līdzekli, sniedzot tutoriālo atbalstu, tad, pēc respondentu domām, divas trešdaļas maģistrantu labprāt izmantos šo piedāvājumu.

E-learning svešvalodu mācības projektu vadītājiem darba vidē *E-learning foreign language training for project managers in workplace*

Projektu vadītāju tālākizglītošanu uzņēmuma iekšējām vajadzībām organizē un vada personālvadības dienests. Katrs vadītājs rēķina izdoto finanšu apjomu attiecībā pret ieguvumiem no augsti kvalificēta darbaspēka pielietojuma ražošanas procesā. E-mācību iniciatīvas bieži vien ir visciešākā veidā saistītas ar uzņēmuma vadības jomām – mārketingu, pārdošanu, klientu apkalpošanu, IKT treniņu, uzņēmuma vadību augstākajā līmenī un personālvadību. Daudzos uzņēmumos e-mācības pilda atsevišķu kursu projektu funkciju – *ad-hoc-workflows*¹ konceptu īstermiņa stratēģijai. Taču e-mācību organizācijas virsuzdevums ir būt orientētam uz uzņēmuma attīstības stratēģiju un personāla zināšanu menedžmentu. Izšķirošais mērītājs vairs nevar būt studentu apmierinātība ar iegūtās izglītības kvalitāti un izmaksas, bet gan efektivitātes kontrole, t. i., kā ieguldītās investīcijas ietekmē uzņēmuma darbības rezultātus. Tiek ņemts vērā ne tikai ieguldījums izglītības programmā, bet arī IKT projektā – kāda ir atdeve un kopējā pievienotā vērtība. Skaitliski rezultātu var izteikt, pielietojot *Balanced Scorecard*.

Veicot uzņēmuma izglītības stratēģijas plānošanu, ir jāņem vērā paša uzņēmuma stratēģiju kā galveno atskaites punktu. Plaši pazīstama ir Kaplana un Nortona (Ehlers, Schenkel, 2004). piedāvātā *Balanced Scorecard* (turpmāk tekstā - BSC), kas ļauj paturēt acu priekšā galvenos mērķus, vienlaicīgi kontrolējot sasniegumus un pārtraugot organizatoriskos resursus (vadības komanda, uzņēmuma pamatvienības, atbalsta funkciju vienības, IT resursi, personāla treniņa iespējas un vajadzības). BSC pārvalda komunikāciju un kontroli. Tas ir ceļš, kā nemateriālās vērtības pārvērst materiālos sasniegumos (2.tabula).

¹ Brīva plānojuma projekts, kuru realizē īstermiņa vajadzībām un tā gaitā var tikt veiktas izmaiņas.

Balanced e-Learning Scorecard paraugs
Sample of Balanced e-learning scorecard

Finanses	Apgrozījums		Izmaksu samazināšana
	Apgrozījuma izmaiņas uz vienu klientu		Izmaiņas procesa izmaksās
Klienti	Klientu apmierinātība		Pārdošanas efektivitāte
	Klientu aptaujas indeksācija		Tikšanās skaits līdz līguma slēgšanai
Iekšējie procesi	Piegādes izmaksu samazinājums	Piegādes laika saīsinājums	Kļūdu samazināšana
	Izmaksu salīdzinājums ar iepriekšējo rādītāju	Vidējais laiks	Kļūdu skaits
Mācības, attīstība	Mācības darba procesā		Mācības mazos moduļos
	Pieslēgumu skaits darba laikā		Uzkavēšanās laiks vienā e-L modulī

(Avots/Source: Caplan, Norton)

E-learning stratēģijas plāns *Strategy Maps* attēlo cēloņu – darbību – attiecību ķēdes kopsakarības. Izstrādājot savu uzņēmuma *Balanced e-Learning Scorecard*, var pārvaldīt korporatīvās izglītības stratēģiskos mērķus un mērījumus. Šajā kartē var redzēt un salīdzināt skaitliskās vērtībās, kā e-mācības ietekmē pārējās galvenās aktivitātes uzņēmumā. Pakāpeniski WBT mācības paraug no īstermiņa projektiem uz jaunu personāla vadības filozofiju. Projektu vadītāju kompetenču audzēšana ir izmaksu un laika ietilpīgs process, tādēļ optimizācijai tiek dota priekšroka tiešsaistes mācībām, tai skaitā arī valodu mācīšanai.

Secinājumi un priekšlikumi
Conclusions and recommendations

Noslēdzot pētījumu, ir secināts, ka

- 1) raksturojot komunikāciju starptautiskajos projektos, jāatzīmē, ka **interkulturās komunikācijas kompetencēm un svešvalodu zināšanām ir noteicoša loma** komunikācijas procesā, strādājot daudz nacionālo projektu komandas sastāvā;
- 2) šobrīd **visbiežāk lietojamās svešvalodas projektu vadībā ir krievu un angļu valodas**, kā arī darba devēju pieprasījums pēc topošo projektu vadītāju angļu un krievu valodu kompetencēm un studentu pozitīvā attieksme pret mācīšanos tiešsaistē;
- 3) valodu mācīšanas rezultātam tiešsaistē ir tieši proporcionāls rezultāts salīdzinājumā ar iekšējo motivāciju, autonomās mācīšanās kompetenci

un spēju darboties e-vidē, bet veiksmīgu svešvalodas apguvi tiešsaistē motivē ne tikai **studējošā iekšējie motivanti** – personība, valodas izmantošanas prakse, bet arī **ārējie stimuli** – patstāvība mācību satura izvēlē, brīva laika un vietas paškontrole, kas pilnībā sakrīt ar pētījuma teorētiskajā daļā apkopoto informāciju (Rampillon, 2004; Eckerth, Riemer, 2000; Gardner, Lambert, 1972; Dörnyei, 2001).

Pēc teorētisko rezultātu aprobācijas pedagoģiskajā eksperimentā un apkopojot informāciju par topošo profesionālo projektu vadītāju valodu kompetencēm, darba autore definē **priekšlikumus par tēmu „Latvijas profesionālo projektu vadītāju svešvalodu kompetenču pilnveidošana, apgūstot patstāvīgi vairākas valodas tiešsaistē”**:

- Ņemot vērā LLU SZF 2008.gadā studējošo izteiktās svešvalodu vajadzības profesionālajai darbībai, piedāvāt augstskolai **izveidot svešvalodu mācīšanu tiešsaistē**.
- Partnerības projektos **piesaistīt konsultantus** no citām mācību iestādēm, kuras ir jau piedalījušās līdzīgu projektu ieviešanā, kā arī sadarboties partnerībā ar e-projekta mācību programmas satura izstrādātājiem un valodu speciālistiem, kuriem mācību valoda ir dzimtā valoda, veicinot starpkultūru saskarsmi.
- Veicināt Latvijas augstskolu **sadarbību ar darba devējiem** projektu vadītāju kvalifikācijas celšanai, piedāvājot tiešsaistes mācības svešvalodu apguvei uzņēmuma korporatīvās kultūras celšanai un personāla izglītības politikas īstenošanā, **izmantojot augstskolas tehnisko IKT nodrošinājumu**.
- Īstenot *blended e-learning* svešvalodas mācīšanu tiešsaistē ar teletutoru atbalstu, piedāvājot iespēju **nodarbināt augstākās izglītības pedagogus** uzņēmējdarbībā kā teletutorus, attīstīt augstskolā komercdarbību, piedāvājot valodu apgūšanu kā ārpalpojumu.
- Mudināt studentus un praktiķus mācīties patstāvīgi, jo pētījumā tika konstatēts, ka **autonomā mācīšanās** internetā dod pozitīvus rezultātus līdzvērtīgi klātienē mācībām - iekšējā motivācija sekmē zināšanu sasniegumu pieaugumu.
- Piedāvāt Latvijas projektu vadītājiem iegūt starpkultūru attiecību pieredzi **starptautisko projektu vadības praksē ārvalstu kultūrvidē**, veicot teorētisku sagatavošanu un kultūršoka treniņu.

Sekojošā laika diktētajām prasībām, ir jāpaplašina augstākās izglītības mērogi jaunā globālā dimensijā, pielietojot informācijas tehnoloģiju progresu projektu vadītāju profesionālajā sagatavošanā, kā arī īstenojot mūžizglītības paradigmu – spēju mācīties visa mūža garumā un būt konkurētspējīgam sabiedrības loceklim un vispusīgi attīstītai personībai.

Summary

In the current competitive working environment time has become the key resource therefore universities must be able to satisfy higher education needs by enabling students to obtain as many professional skills and knowledge as possible. One of the solutions is to develop online studies by organising the language courses on the internet and by supplementing in-class courses with online study materials. Project managers with experience introducing the online teaching projects have a view that many of them fail due to the significant financial investments that are required to fund the technological specifications and language specialist consultations. By purposefully motivating the students it is possible to achieve a high quality of education in line with the higher education program standards. The goal of this work is to research the opportunities a foreign languages' competence for professional project management in Latvia. During the work it was discovered that applying the new technologies positively influences the students' willingness to study the foreign language independently. Focusing on students' motivation on autonomous study style, online studies have a potential and opportunity to be applied and developed for higher education study program expansions.

Literatūra References

1. Dörnyei, Z. (2001). *Teaching and Research Motivation*. Harlow: Longman
2. Eckerth, J. & Riemer, C. (2000). *Awareness und Motivation: Noticing als Bindeglied zwischen kognitiven und effektiven Faktoren des Fremdsprachenlernens. Kognitive Aspekte des Lehrens und Lernens von Fremdsprachen – Cognitive Aspects of Foreign Language Learning and Teaching. Festschrift für Willis J. Edmondson zum 60. Geburtstag*. Tübingen: Narr
3. Eiders, D. (1999). *Efektīva komunikācija*. Rīga: Latvijas Izglītības fonds
4. Ehlers, U. & Schenkel, P. (2004). *Weiterbildungscontrolling für e-Learning*. Heidelberg: Springer
5. Fleig, B. (2007). *Wertmanagement in Projekten*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr.Müller
6. Forands, I. (2006). *Projekta menedžments*. Rīga: Latvijas Izglītības Fonds
7. Heldman, K., Baca, C. & Jansen, P. (2007). *PMP. Project Management Professional Exam. Study Guide*. Oxford: Wiley Publishing, Inc.
8. Gardner, R. & Lambert, W. (1972). *Attitudes and motivation in second language learning*. Rowley, Mass.: Newbury House
9. Geske, A. & Grīnfelds, A. (2006). *Izglītības pētniecība*. Rīga: Latvijas Universitāte
10. Gray, F. C. & Larson, E. W. (2005). *Project Management. The Managerial Process*. Boston: McGraw-Hill Irwin
11. Hemmrich, A. & Harrant, H. (2007). *Projektmanagement Pocket Power. 2. Ausgabe*. München: Carl Hanser Verlag
12. Hölzle, P. (2007). *Projektmanagement kompetent führen. Erfolge präsentieren. 2. Ausgabe*. München: Rudolf Haufe Verlag
13. Meier, M. (2007). *Projektmanagement*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag
14. Moels, Dž. (2003). *Biznesa kultūra un etiķete Eiropas valstīs*. Rīga: Jāņa Rozes Apgāds
15. Lewis, J. P. (2007). *Mastering Project Management*. New York: McGraw-Hill
16. PMBOK (2004). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge. American National Standard. 3rd Edition*. Pennsylvania: Project Management Institute, Inc.
17. Rampillon, U. (2004). *Aufgabentypologie zum autonomen Lernen*. Ismaning: Max Hueber Verlag

18. Stroebe, A. (2007). *Führen in Projekten. Arbeitshefte Führungspsychologie*. Frankfurt am Main: Verlag Recht und Wirtschaft
19. Straube, R., Leuschner H. & Müller P. (2008). *Konfliktmanagement für Projektleiter*. München: Rudolf Haufe Verlag

Inese Barbare

maģistra grāds izglītības vadībā (LU, 2008)
profesionālais maģistra grāds projektu vadībā (LLU, 2008).
e-pasts: inese.barbare@gmail.com
tel. +371 22003758