



ISBN 978-609-454-228-2 (internete)
ISBN 978-609-454-229-9 (spausdintinis)

STUDIJOS – VERSLAS – VISUOMENĖ: DABARTIS IR ATEITIES ĮŽVALGOS I

STUDIES – BUSINESS – SOCIETY: PRESENT AND FUTURE INSIGHTS I

TARPTAUTINĖS KONFERENCIJOS MOKSLINIŲ STRAIPSNIŲ RINKINYS
INTERNATIONAL CONFERENCE PROCEEDINGS

**KLAIPĖDOS VALSTYBINĖ KOLEGIJA
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS**

Tarptautinės konferencijos mokslinių straipsnių
rinkinys

**STUDIJOS – VERSLAS –
VISUOMENĖ: DABARTIS IR
ATEITIES IŽVALGOS I**

**STUDIES – BUSINESS – SOCIETY:
PRESENT AND FUTURE INSIGHTS I**

International Conference proceedings

**KLAIPEDA STATE UNIVERSITY OF APPLIED
SCIENCES
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES**



Tarptautinė mokslinė konferencija „STUDIJOS – VERSLAS – VISUOMENĖ: DABARTIS IR ATEITIS ĮŽVALGOS“ 2015 m. rugsėjo 22 d., Jaunystės g. 2, Klaipėda
International conference “STUDIES-BUSINESS-SOCIETY:PRESENT AND FUTURE INSIGHTS“ Tuesday 22nd September, 2015, Jaunystės str. 2, Klaipėda

Konferencijos organizacinis komitetas/ Conference Executive Committee

Lekt. Audronė Čistienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva) organizacinio komiteto pirmininkė
Lekt. Asta Pancerovienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva) Socialinių mokslų fakulteto dekanė
Lekt. Aušra Anušienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva) Socialinių mokslų fakulteto prodekanė
Lekt. Sabina Jurkaitienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. Jurgita Kasparienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. Eglė Gotautienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. Judita Jonuševičienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. Salomėja Šatienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. Vaida Žegunienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. Ingrida Mauricienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. Marija Juodienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Silva Blažulionienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)

Leidinio mokslinis komitetas / Scientific committee :

Prof. dr. Vilma Žydžiūnaitė (Vytauto Didžiojo Universitetas / Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Doc. dr. Ilvija Pikturnaitė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva) mokslinio komiteto pirmininkė
Prof. dr. Marga Živitere (Informacinių sistemų vadybos aukštoji mokykla (ISMA), Latvija) rektorė
Prof. habil. dr. Ligita Šimanskienė (Klaipėdos Universitetas, Lietuva)
Doc. dr. Denis Djakons (Informacinių sistemų vadybos aukštoji mokykla (ISMA), Latvija)
Dr. Hakan Bakkal (Yalovos Universitetas, Turkija)
Dr. Marek Krawiec (Angelus Silesius Aukštoji valstybinė profesinio ugdymo mokykla, Lenkija)
Doc. dr. Loreta Udrienė (Edukologijos Universitetas, Lietuva)
Doc. dr. Andželika Bylaitė-Žakaitienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Doc. dr. Giedrė Slušnienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. dr. Laima Kuprienė (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Charles Landreth (Edukacinis centras Character for Kids, JAV)
Lekt. Remigijus Kinderis (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)
Lekt. Robertas Kavolius (Klaipėdos valstybinė kolegija, Lietuva)

Straipsniai recenzuoti / All articles are peer reviewed.

TURINYS

1. Jaskólska Justyna. ENTREPRENEURSHIP IN THE CONTEXT OF THE STUDENT'S CAREER	4
2. Landreth Charles. THE IMPORTANCE OF CHARACTER EDUCATION	8
3. Mikalauskas Rimantas, Petraitienė Birutė, Palubinskaitė Daiva. SPORTINĖS REKREACIJOS, KAIP SUDĖTINGO SOCIALINIO REIŠKINIO, PAGRINDINIAI SUVOKIMO ASPEKTAI	14
4. Nenkov Nayden, Hasan Nazmie, Badjanova Jelena. SOFTWARE SYSTEM FOR DOCUMENT CIRCULATION FROM FACULTY TO THE UNIVERSITY	23
5. Pranauskienė Dovilė. VALSTYBĖS TARNYBOS REFORMA LIETUVOJE: DABARTIS IR ATEITIES IŽVALGOS	31
6. Skvarčinskienė Vilma, Kavolius Robertas. ISSUES OF VISITORS' ETHICAL BEHAVIOUR AT THE ARTISTIC EVENTS	41
7. Šatienė Salomėja. SELF-DIRECTED LEARNER DEVELOPMENT: A TRANSFORMATIVE LEARNING PERSPECTIVE	48
8. Tamolė Kristina Rasa, Dr. Tekutov Jurij, Dr. Rupšienė Ilona, Kučinskas Gintaras. GROŽIO SALONO VEIKLOS ANALIZĖ INFORMACINIŲ SISTEMŲ INŽINERIJOS MODELIAVIMO METODAIS	55
9. Zemīte Ieva. ASSESSMENT OF CULTURAL ENTREPRENEURSHIP MANAGEMENT IN LATVIA	70
10. Žegunienė Vaida, Parišauskienė Dalia. KALBINIS PROFESINIS MOKYMAS(IS): INOVATYVIŲ METODŲ IR TECHNOLOGIJŲ TAIKYMAS	78

ENTREPRENEURSHIP IN THE CONTEXT OF THE STUDENT'S CAREER

Justyna Jaskólska

The Angelus Silesius University of Applied Sciences in Wałbrzych, Poland

Introduction

Globalization, the development of knowledge based economy, the dynamic social and economic changes have forced modifications in higher education area towards new forms of cooperation between economy and science.

The creation of new businesses is the key element in the dynamism of modern economies. The existing model of university has been expanded to prepare for entrepreneurship, understood as the formation of active behaviors to maintain independent operation of the market.

Opening for business and triggering the entrepreneurial potential of its own students are also new way of higher education's development.

The objective of this paper is to discuss the role of the Career Service in promoting entrepreneurial behavior and preparing students for building their professional career. The following

hypothesis was formulated: Career Service fulfills an important role in the development of entrepreneurship (understood as entrepreneurial attitudes) among students.

Entrepreneurship

The concept of entrepreneurship has a wide range of meanings. The word entrepreneur comes from the French word, *entreprendre*, which means "to undertake". In the business context, it means to start a business.

In the thirties of the last century, Austrian economist Joseph Alois Schumpeter identified entrepreneurship as one of the most important factors of economic growth and development. (Schumpeter, 1939).

Entrepreneurship as a "mechanism" helps to "convert economic knowledge into economic growth" (Carlsson, 2009).

Extensive support for entrepreneurship and innovation by the European Union is expected to contribute to the competitiveness and innovation of enterprises. Recommended by the European Commission "fostering of entrepreneurial mindsets" at all levels of educational systems becomes crucial and is a response to the need for building European society based on knowledge (Resolution 221, 2006).

Entrepreneurial activity is supposed to be one of the crucial factors stimulating economic growth, competitiveness and new jobs creation (European Commission 2012; Sautet, 2013, p. 389).

The situation in Poland regarding the promotion of entrepreneurship among students and graduates is getting better, but there is still a lot of work to do (Pietrzykowski, 2011).

A significant role in developing the entrepreneurial mindset through training and consultancy is assigned to, for example, Polish Agency for Enterprise Development, regional development agencies, labor offices and Academic Entrepreneurship Incubators. These institutions not only implement programs aimed at counselling, promotion and development of enterprises but also stimulate technology transfer. Career Services at Polish universities cooperate with these aforementioned agencies and organizations. This partnership leads to the formation of attitudes, skills and entrepreneurial culture among students.

Academic Career Services

The first career services in Poland, which were established in the 90s of the twentieth century (e.g., at the Nicolaus Copernicus University in Toruń, 1993), tried to imitate British models.

Currently, at 442 Polish universities there are around 346 academic career services (*Academic Career in Poland, current activities and opportunities for development*, 2014).

According to the Act on Employment Promotion and Labor Market Institutions (2004), academic career service is an operating unit for professional activation of students and graduates of higher education, conducted by a university or student organization.

Basic tasks of academic career centers will be presented on the example of The Angelus Silesius University of Applied Sciences in Walbrzych (acronym: PWSZ). Career Service at PWSZ is a department, responsible for collecting, analyzing and presenting information, which is related to student career development. In reality it offers a wide variety of information and advisory services such as:

- providing information about the job market and about opportunities to improve work qualifications;
- running a database with job offers and training courses (students/graduates registered in the section database receive information at their own e-mail addresses);
- preparing individual advisory consultations;
- helping to plan individual career paths;
- helping with the preparation of application documents and the preparation for job interviews;
- organizing workshops and training courses on how to find a job (in the country and abroad) and organizing own business;
- organizing employers' presentations at PWSZ;
- taking part in investigating the career paths of PWSZ graduates.

Cooperation between study institutions and business organizations

A manager of career service is responsible for initiating collaboration between university and business environment and for creating a wide network of external contacts with different organizations, agencies or other business support institutions.

In the Lower Silesian Region there are four *Centres of Information and Career Planning* in Legnica, Jelenia Góra, Walbrzych and Wrocław. These are specialized cells of the Lower Silesian Regional Labour Office staff, providing guidance services. Information Centres and Career Planning carry out their tasks under the Act of 20 April 2004 about the promotion of employment and labor market institutions (Journal of Laws of 2013., Item. 674, as amended).

Their career counselors help:

- determine the professional skills through tests and during interviews,
- make the balance of skills and qualifications,
- find information about the paths of education and training,
- explore methods for effective job search,
- get information about job opportunities at home and abroad,
- learn about other institutions and organizations to support activities related to finding a job or starting a company,
- create an individual professional development plan,
- learn how to cope with difficult work situations.

In collaboration with professional counselors and psychologists from the Centres of Information and Career Planning mentioned earlier, university can offer their students: individual counseling, group advice, activation sessions, professional information, distance guidance.

Through joint initiatives, those institutions focus also on entrepreneurial abilities of students, such as self-confidence, independence, risk-taking ability, competence in skills, coordination ability, problem-solving ability, budgeting ability, etc.

Career service at PWSZ appreciates cooperation with *The Lower Silesian Regional Development Agency* (DARR). The mission of DARR is to provide support for the development of private business enterprises and for the adaptation of structures within the business environment towards working in conjunction with the European Union. The objective of their efforts is to

increase the competitiveness of business enterprises and to adjust their offers to meet the requirements of the European market.

Collaboration with the Lower Silesian Regional Development Agency is a way to creation of unique links between the academic sphere and business practice.

The Business Incubator of 'T-Park', the Lower Silesian Technology Park, was established in consideration of young technological companies with a large innovation potential. It is a place which creates the economic support of knowledge by strengthening the chances of young business enterprises to survive until they attain a mature economic status. The 'T-Park' incubator offers assistance in the launch and running of companies, in training and advisory services. It also supports the cooperation between small- and medium-sized businesses and academic institutions, as well as facilitates access to financial resources and the international market.

The Sudeten Employers Association (SEA) joins the leading representatives of the employers and entrepreneurs from the Lower Silesian voivodship. Protection and representation of the members' interests in relation to labor unions, authorities, state and local governments have been chosen by the SEA as a primary objective.

The SEA prepares and implements projects, which aim to reduce unemployment. It cooperates with institutions working to provide regional entrepreneurs with beneficial conditions for competition on the European market and assists in preparing businesses for use of structural funds.

Joint events

In cooperation with these institutions, Career Service at PWSZ organizes different meetings, seminars, workshops, events for students, for example:

- career, practical training and job fairs,
- "Young Enterprise Day",
- "Global Entrepreneurship Week",
- study visits to selected companies,
- strategic and business games,
- workshops how to start running own businesses,
- lectures, discussions with local entrepreneurs (examples of own business experience), etc.

These initiatives are an opportunity of different, more practical education - education in various areas of economic and business activities.

Research, findings

To meet the main objective of the study, the data analysis was based on a research questionnaire. The survey was carried out by the author among the graduates (n=30) of the Angelus Silesius University of Applied Sciences in Walbrzych/Poland in the academic year 2014/2015 (one year after their graduation). The questionnaire was based on the 5-point Likert scale. The graduates were asked to evaluate the impact of different actions of the Career Service on their entrepreneurial abilities.

The results of the survey show that most of graduates agree or rather agree with the statement that participation in activities offered by Career Service contributed to entrepreneurial competences development. Many graduates were encouraged to start their own business – these were opinions frequently expressed by graduates from the fields of study with the practical educational profile (70% of the total number of responses).

After the analysis of the results, the hypothesis of the present study was confirmed. The offer of Career Service seems to play an important role in the development of entrepreneurship among students and graduates of the Angelus Silesius University of Applied Sciences in Walbrzych.

The evaluation presented in this article can be treated as a kind of pilot study, which in the future could be developed by investigating a larger sample of students or graduates.

Future survey could explore more deeply the entrepreneurial competences to improve the employability of students and to help them implement well-informed choices about their careers.

Conclusion

Presented forms of cooperation between higher education institution and mentioned agencies are very useful. Common activities help students to turn ideas into action and develop their own projects. Career Service helps to promote entrepreneurship among young people, identify entrepreneurs during educational career. It is, therefore, business support center which helps to solve problems of unemployment and which prepares young people to enter the labor market or to initiate and run their own businesses.

To conclude, it seems that developing entrepreneurial behavior among academic community at universities becomes the determinant of labor market success, especially in the context of the rising levels of youth unemployment rate in the European Union.

Summary

Extensive support for entrepreneurship and innovation by the European Union is expected to contribute to the competitiveness and innovation of enterprises. Recommended by the European Commission “fostering of entrepreneurial mindsets” at all levels of educational systems becomes crucial and is a response to the need for building European society based on knowledge. A significant role in developing the entrepreneurial mindset through training and consultancy is assigned to, for example: Polish Agency for Enterprise Development, regional development agencies, labor offices and Academic Entrepreneurship Incubators. These institutions implement programs aimed at counselling, promotion and development of enterprises as well as they stimulate technology transfer. Career Services at Polish universities cooperate with these aforementioned agencies. This partnership leads to the formation of attitudes, skills and entrepreneurial culture among students. Career Services are therefore business support centers which help to solve problems of unemployment and which prepare young people for entering the labor market or initiating and running their own businesses.

This article explores the key role of Careers Service in the process of creating student's professional career opportunities and developing of entrepreneurial behavior. The author has attempted to review concisely the arguments in favour of promoting entrepreneurship among academic community in relation to the collaboration between Career Services at Polish universities and organizations mentioned below.

THE IMPORTANCE OF CHARACTER EDUCATION

Charles Landreth

Character International Incorporated, USA

Abstract. This presentation will examine the role and importance of character training and development in education. It will also examine how teacher and student education in general can benefit from character education. It will show that character development is largely not supported in an explicit way during the training that pedagogical students receive throughout their university education process. The reasons for training teachers in character education will be examined, and some basic ways to incorporate this training into current education degree programs will be highlighted. Finally, a short professional development program created by the author, that is aimed to provide basic teacher training on how to teach character values to university students, will be examined.

Key words: character, values, morals, vision, training, professional development, seminar.

Introduction

We live in rapidly changing times. Moral values are not what they once were and seemingly are in rapid decline. When moral values decline anti-social values increase and society reaps the consequences via all sorts of crime, hostility, and indifference to the safety and wellbeing of others. As a result, thoughtful leaders and educators in the global community of nations are now concerned about the lack of character development during children's formative years. There is general agreement among scholars that good character traits are not innate and must be acquired through teaching and practice. Ideally, character training is done in the home environment and reinforced in our schools. However, due to societal changes around the world and the steady decline in basic morality, many children today are not receiving adequate moral training and guidance at home. Consequently, it is becoming increasingly necessary for educators to respond to this challenge. This means that educators can no longer be moral bystanders. If our future world is to be one of peace and prosperity, teachers must be equipped to teach and model good character.

In America, character education is an increasingly popular topic in the fields of psychology and education. Media reports of increased violent juvenile crime, teen pregnancy, drug use, bullying, and suicide have caused many to declare a moral crisis in the United States. There is a growing trend towards linking the solutions to these mounting moral and social problems to the teaching of moral and social values in public schools. As a result, school districts all across America have begun to require character training in the classroom. Teachers are being trained to model and teach moral values to their students. It is hoped that this training will help students learn and then put these values into practice in their daily lives.

Eastern europe

Trends in education are changing in Eastern Europe. The aim of this conference is: *Encouraging the academic community, representatives of business and members of society to share their theoretical knowledge and practical experience, participate in discussions and strengthen scientific, economic and social integration in the global area.* One of the topics of this conference is: *"Higher education and future society."*

In this part of the world pedagogical universities and colleges are primarily responsible for educating future teachers. This means that the leaders of these institutions are responsible and accountable for training teacher students in the ways of becoming a skilled professional teacher. The range of skills teachers acquire in order to carry out their teaching position depends in large part on the extensiveness and quality of training they received while completing their education degree in the college or university. This being the case, it seems clear that responsible education leaders will want to have a positive impact on society by insuring that future teachers receive explicit training in the methodology and techniques of teaching and modeling good character traits to students.

Fortunately, systematic research and scholarship on moral development has been going on for many decades which includes most of the last century and now continues into the twenty-first century. Consequently, educators wishing to address issues of moral development and education may make use of what has been learned through that work. The research and writings of Jean

Piaget, Lawrence Kohlberg, Elliot Turiel, and Thomas Likona can be very helpful to those who wish to learn more about moral development in children.

Two great goals of education

Moral education is not a new idea. It is, in fact, as old as education itself. Historically, the purpose of education has been to train and to help students become "smart" and to help them become "good." *"Good" can be defined in terms of moral values that have objective worth – values that affirm our human dignity and promote the good of the individual and society.*" (Likona) Experience has shown that being smart and being good are not the same. Almost daily we read or hear about some highly intelligent person; perhaps a world leader or a captain of industry or finance, who has been exposed as engaging in some type of gross dishonesty, deceitfulness, or treachery.

Coming to understand the fact that being well educated and being good are not the same is causing wise societies to make character education a deliberate aim of schooling. They are educating for character as well as intellect, decency as well as literacy, and virtue as well as knowledge.

Why train teachers in character education?

U.S. President Theodore Roosevelt rightly said, *"To educate a person in mind and not in morals is to educate a menace to society."* This thought helps us to understand why teachers need to be trained in the methodology of teaching good character traits and values to children. We must understand that teachers literally hold the future of our world in their hands. If we want a better world in which to live it means that we must have better people. If we want to have better people then they must have better moral education. This, then, logically leads us to understand that we must have teachers who are better trained to model, teach, and guide students in good moral and ethical values.

It is important to note that over the years character education has had its challenges. There are some educators who still want to rely on a failed approach which emerged in the 1960's – an experiment in having children construct their own morality. The experiment goes by different names: "values clarification," "moral reasoning," "critical thinking," and "life skills." But no matter what the label, the assumption is the same – adults don't have the right to tell children what is right and wrong. They must be left to figure it out for themselves. This is essentially the basis of the book, *"Why Johnny Can't Tell Right from Wrong"* (Kilpatrick, 1992). It is because we're not teaching Johnny the difference between right and wrong. We don't use these approaches in other areas of education. For example, we don't allow children to decide for themselves whether they will or will not attend school. And we do not allow them to decide if they will or will not do their homework or take tests. If we did so, the results would be that little, if any, learning would take place and society would ultimately suffer the consequences in ways too numerous to mention. In like manner, if we allow children to decide their own morality without instruction, guidance, or modeling the result will be catastrophic. There will be an increasing decline in moral and ethical values and an increase in crime and anti-social behavior throughout the global community.

Why, then, do some educators and teacher's want to avoid character education? Two reasons come to mind: First, it is simply easier. No real effort is required on the part of administrators or teachers. It's not my problem... my job is to teach mathematics.... Secondly, and perhaps the main reason, is that most educators are simply not equipped to teach anything else. They are not trained or given curriculum materials to teach universally accepted character values. They have had many courses in education, history, geography, mathematics, language, and science but relatively few, if any, in basic character development. Typically, teacher's love their students, and want them to grow up to enjoy happy and prosperous lives. Yet, fail to sincerely grasp the fact that as teachers they are primarily training children to become responsible and moral adults.

Random surveys taken by this author and his close associates indicate that many teachers feel that they lack effective strategies and resources for teaching students to explore moral and ethical values. A lot of proficient teachers indicated that they were interested in exploring topics issues in the classroom and wanted access to more resources and professional development in ethics and values teaching. The majority indicated that while they are willing to teach moral and ethical values, they lacked the perceived confidence and the ability to do so.

The most disturbing answer coming from our discussions and surveys with teachers was their over-riding response that they just didn't have the time to take on the task of teaching character values in the classroom. They felt great pressure to complete the required academic courses. Many thought that they might be reprimanded if they used valuable time teaching something that was not in their assigned "official" curriculum. This information tells us that education leaders are so focused on academics that they often assign very little value to important life skills training in the overall scheme of the education process. This takes us back to President Roosevelt's statement at the beginning - if we only educate people academically the result will be a society of people who are smart but have little regard for their personal behavior, their country, its laws, or for their neighbor's feelings or property.

How teachers and students benefit from character education

Not a great deal of controlled research has been done in this field but experience and observation shows that character education improves classroom behavior, student interaction, and teacher student relations. It also carries over to the home and family. When a classroom is orderly and students are respectful and responsible the classroom environment is better and students are able to have a more positive learning experience.

When schools are involved in teaching good character traits, class-room management often improves dramatically. It helps to build community, and teachers can help students to learn about themselves, and help them determine what kind of person they want to be. Then there are fewer class management problems, and the curriculum can be taught more effectively.

Here are some basic ways that character skills are reinforced. For example, whenever the teacher or the students are reading about characters in books, people in social studies, events that have taken place, or current events. The teacher can ask, "Do you think they were missing a character trait?" or "What life skill do you think they used?" You can talk about when gasoline or food prices are raised. You can ask: "How does this affect people, and what life skills do you need when things get more expensive?" Character training can be applied to everything.

In order to get an essential character lesson to "sink in" teachers can use the student's real-life experiences. Start with what's most important to them. Very often, that's recess or a fun time that they enjoy. A teacher can start on the very first day of school, right after recess, come in and we have a class "Circle Time" and talk about what went well at recess and what went wrong.

Making character skills relevant to the student's schoolwork begins with recess and improves as the kid's practice modeling or building on their new character skills. As time moves along character training is done during the course of real events (in real time). Eventually it spreads into the rest of the school and then the entire school environment improves. In time a home connection is made and then the program has gone full circle. Suddenly everyone begins to realize that there is behavior improvement everywhere.

It can be a challenge to facilitate children's positive character at home, especially if the skills are not reinforced there. One way is to talk about a particular character trait and then ask, "Is this a good character trait for home?" Teachers modeling and talking about good character traits is extremely important and has a tremendous influence in the lives of students.

This takes us back to the question often asked by teachers, "How do I find the time to do this while trying to cover all the academic content?" One way is during "Circle Time." The teacher and the kids can wait until this time to talk about something that is important, and in the long run it saves time. Students want to do the talking, they want to share, and they want to analyze the

character traits and life skills involved. Once you get them talking about a character trait it's very much in their hands and it is wonderful to see them solve problems and come up with the right solutions. Here is the bottom line: if children believe in themselves and set goals and boundaries for themselves, you've cut way down on classroom behavior problems and the result is that you in fact, actually, have more time to teach academics rather than less.

A vision for teaching character

The shaping of one's character begins in infancy and occurs gradually over many years of training and practice. Such internationally accepted values as honesty, trustworthiness, respect, responsibility, caring, courage, and fairness are formed during early childhood as the parents nurture and guide the child. When the child enters school, the training extends to the teacher who cooperates in his or her character formation.

In order to effectively develop and support students, teachers and future teachers must be trained explicitly in the areas of character development and values education. In addition, there must be some requirement for teachers to teach character values in schools. Since parents expect schools to develop their child's character, and teachers identify this area as a major component of why they chose the teaching profession, it seems negligent that universities are not training their graduates in these subjects.

Our first task then is to train teachers in these core values so that they can become the models of good character. In schools, teachers use methods appropriate to their student's age to instill these values. The training occurs every day as the children interact in the classroom (and in the home) discovering what is acceptable and what is not acceptable, true and not true and, right and wrong. It is essential that teachers "live the values" they want to develop in their students. Through literature, scenarios, games and activities, students are given examples of what it means to have good character.

As children grow, they test the system of values. It is imperative that they continue moral training under the guidance of their parents and teachers throughout their dependent years. There is no point at which we arrive at the end of our training because, even as adults, we are vulnerable toward making wrong or harmful choices. We must constantly evaluate ourselves.

Involving the parents can make a tremendous impact. When classroom teachers meet with the parents of their students they explain that they are teaching a character values and ethics curriculum and ask that they follow up with family based activities. A character education guide can be prepared and sent home to parents to ask for their support and invites their participation in developing their child's character. These suggestions for teaching values not only accomplish character training but also builds a relationship between parents and children to help them through the "tensions" of parenting.

A further extension of character training can be to invite local businesses and city services to support good character by displaying character values on posters in store fronts, on bulletin boards, and websites. They too, will become a part of the team by putting into practice the values of honesty, trustworthiness, respect, responsibility, caring, courage, and fairness. In this way, the whole community takes on the responsibility of guiding its young people. And what is the benefit? For businesses, institutions, and governments the benefit is to have employees with integrity and vision. This is a new generation of people who are led by their own character values.

Professional development

It is fundamentally important that future teachers be skilled in the areas of values education in order to effectively teach moral principles to their students. Of course, teachers who are currently in the field also need exposure to values education training.

In 1999, my wife and I created and implemented an education program focused on teaching character traits and values to pedagogical students as well as proficient teachers. We call this program Character for Kids. ® It is an initiative to promote character education among youth and

young adults in the global community with special emphasis in Russia and Eastern Europe. American teachers are trained to travel and teach Character For Kids® seminars to teachers and university students who are training to be teachers. Through a series of seminars future and proficient teachers learn the developmental process of acquiring moral values and how to instill these traits in children. There is particular emphasis on the teacher being a model of character.

Our goal is to train children in good character and ethical values. This is accomplished by training teachers in the methodologies of teaching good character traits to children. If our world is to be a better place in which to live then we must educate our children in good moral and ethical values.

Since its beginning dozens of free seminars have been conducted in Vilnius and Klaipeda, Lithuania, Tallinn and Tartu, Estonia, Kiev, Donetsk, Kiev, and Ivano-Frankivsk, Ukraine, Barnaul, Russia, Volgograd, Russia, Volzhsky, Russia, Szeged, Hungary, Kiev, Ukraine, and in the United States. We are pleased with the acceptance and expansion of the Character for Kids® teacher training program. Continued growth and development are envisioned as the news about this project spreads to other countries and cities. The content of the program includes helping future teachers to analyze their current beliefs and their personal character traits. This includes the awareness of their own emotions and personal feelings about moral and ethical values.

Conclusion

Over a period of years this author has asked literally hundreds of university students their reasons for wishing to enter the teaching profession. Overwhelmingly, students mentioned their desire to make a difference in the lives of students and to help their students to grow into caring, responsible, and trustworthy adults. In view of this, it seems logical that these young teachers should receive specific instruction and training in order to achieve their stated goals.

We must remember that a teacher cannot teach skills and concepts which they have not learned. A teacher may have very high moral and ethical values but not be prepared to teach them to his or her students. These skills must first be taught and learned before they can be passed along to the students who urgently need them.

If future teachers and current teachers are not given the necessary training to learn and develop the needed skills then they cannot hope to achieve a meaningful difference in the lives and character of their students. A teacher may have a sincere desire to help children improve their character but without the necessary skills and teaching materials the task can be daunting and unachievable. In view of this the solution seems clear that an education degree in any university would explicitly include opportunities for future teachers to explore their own values and provide them with useful training that will equip them to transform the lives of their students. And in doing so; make our world a better place to live.

References

1. Bennett, William J. *The Book of Virtues: A Treasury of Great Moral Stories*. New York, NY: Simon and Schuster, 1993.
2. *Character Counts!* Marina del Rey, California: Josephson Institute of Ethics.
3. *Character First!* Education. Oklahoma City, OK, 1997.
4. Cloud, Henry and John Townsend. *Boundaries With Kids*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan Publishers, 1998.
5. Covey, Stephen R. *The 7 Habits of Highly Effective Families*. New York, NY: Golden Books, 1997.
6. Eyre, Linda and Richard. *Teaching Your Children Values*. New York, NY: Simon and Schuster, 1993.
7. Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence*. New York, NY: Bantam Books, 1995.
8. *Heartwood Ethics Curriculum for Children*. Pittsburgh, PA: The Heartwood Institute.
9. Kidder, Rushworth M. *How Good People Make Tough Choices: Resolving the Dilemmas of Ethical Living*. New York, NY: Simon and Schuster, 1996.
10. Kohlberg, Lawrence. *Essays on Moral Development: The Philosophy of Moral Development (Volume I)*. San Francisco: Harper and Row, 1981.
11. Landreth, Lynda, *Character for Kids*, Vienna, Austria: Logos Press, 1998
12. Landreth, Lynda, *Up Right Character for Kids*, Dallas, TX: Privately Published, 2012

13. Lickona, Thomas. *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York, NY: Bantam Books, 1991.
14. Montessori, Maria. *The Absorbent Mind*. (Translated from the Italian by Claude A. Claremont). New York, NY: Holt, Rinehart and Winston, 1967.
15. Piaget, Jean. *The Moral Judgment of the Child*. New York, NY: The Free Press, 1965.
16. Solari, Polli. *Point of Interest*. Campbell, CA
17. Tolstoy, Leo. *A Calendar of Wisdom*. New York, NY: Scribner, 1997.
18. Tolstoy, Leo. *Confession*. (Translated by David Patterson). New York, NY: W.W. Norton & Company, 1983.
19. Weston, Denise Chapman and Mark S. Weston. *Playwise*. New York, NY: Penguin Putnam Inc., 1996.

SPORTINĖS REKREACIJOS, KAIP SUDĖTINGO SOCIALINIO REIŠKINIO, PAGRINDINIAI SUVOKIMO ASPEKTAI

Rimantas Mikalauskas, socialinių mokslų daktaras (vadyba), docentas

Lietuvos sporto universitetas

Birutė Petraitienė

Daiva Palubinskaitė

Klaipėdos valstybinė kolegija

Anotacija. Laisvalaikio ir sporto industrija keičiasi greitėjančiu ritmu. Sportinės rekreacijos supratimas yra labai svarbus, kad praktikai ir teoretikai prisidėtų prie sportinės rekreacijos iššūkių ir įžvalgų. Šis straipsnis labiau orientuotas į tuos kurie jau turi bazines sportinės rekreacijos žinias ir galėtų šias žinias panaudoti laisvalaikio ir sporto kontekste. Yra žinoma, kad rekreacija turi keletą reikšmių: atsigavimas, poilsis, stiprinimas, atsipalaidavimas ir kt. Istorinėje raidoje susiformavęs terminas vienaip ar kitaip siejamas su žmogaus sveikata, tačiau svarbu pažymėti tai, kad supratimas apie sveikatą neapsiriboja tik žmogaus organizmo būsenos apibūdinimu. Į tai žiūrima daug plačiau, ir šis požiūris susideda iš socialinių, psichologinių bei biologinių aspektų. Priimta išskirti šiuos rekreacijos bruožus: socialinius, psichologinius, klimatinius, geografinius ir kt. Sąvokos „sportinė rekreacija“ vartojimas būtinas tada, kai norima analizuoti atitinkamą, šiuo atveju, sportinės rekreacijos elementą, kurio apibūdinimui ir vartojama ši sąvoka.

Raktiniai žodžiai: sportinė rekreacija, sportinės rekreacijos požymiai, funkcijos, aspektai, reikmės.

Įvadas

Temos aktualumas. Rekreacija bendrąja prasme tampa viena iš esminių socialinių ir ekonominių veiksmų visuomenėje. Rekreacinės veiklos organizavimas yra sudėtingas procesas, nes kiekvienoje rekreacinėje sistemoje veikia įvairūs veiksniai: vartotojų grupės, gamtinės aplinkos kompleksai, techninė infrastruktūra, aptarnavimo ir gamybinės sritys, darbo ištekliai. Kita vertus, svarbiu tampa gamtinio kraštovaizdžio kompleksų pastovumas rekreacinėje apkrovoje, nes analizuojami tokie svarbūs teritorinių ir gamtinių kompleksų požymiai, kaip jų rekreacinis komfortas ir apimtis, atsižvelgiant į rekreacinės veiklos socialinius ir ekonominius normatyvus. Todėl šiandien vis labiau ryškėja rekreacijos, kaip mokslo, problema, kadangi rekreacinė veikla yra glaudžiai susijusi su tam tikra socialine ir kultūrine aplinka. Dabartiniu metu, ir Lietuvoje, vyksta šios ūkio šakos formavimosi procesas, kuris pagrįstas tam tikrų išteklių visuma, turi savo specialistus, ryšius su kitomis ūkio šakomis, ir ateityje yra orientuotas į juntamą socialinį ir ekonominį efektą (Mull, Bayless, Ross, Jamieson, 1997; Dudenhoefter, 1990; Mallen & Adams, 2008; Torkildsen, 2000; Vitkienė, 2002; Жолдак, Квартальнов, 2002).

Yra žinoma, kad rekreacija turi keletą reikšmių: atsigavimas, poilsis, stiprinimas, atsipalaidavimas ir kt. Istorinėje raidoje susiformavęs terminas vienaip ar kitaip siejamas su žmogaus sveikata, tačiau svarbu pažymėti tai, kad supratimas apie sveikatą neapsiriboja tik žmogaus organizmo būsenos apibūdinimu. Į tai žiūrima daug plačiau, ir šis požiūris susideda iš socialinių, psichologinių bei biologinių aspektų. Priimta išskirti šiuos rekreacijos bruožus: socialinius, psichologinius, klimatinius, geografinius ir kt.

Sąvokos „sportinė rekreacija“ vartojimas būtinas tada, kai norima analizuoti atitinkamą, šiuo atveju, sportinės rekreacijos elementą, kurio apibūdinimui ir vartojama ši sąvoka.

Tyrimo mokslinė problema siejama su būtinybe aiškiai suvokti sportinės rekreacijos, kaip sudėtingo socialinio reiškinio, reikšmę. Kyla esminė rekreacijos, kaip mokslo problema, kadangi rekreacinė veikla yra glaudžiai susijusi su tam tikra socialine ir kultūrine aplinka. O tai santykių ir reiškinių visuma, kuri atsiranda procese, kai išnaudojamas laisvalaikis, skirtas sveikatos stiprinimui, pažinimui, žmonių sportinei ir kultūrinei veiklai vystyti specializuotose statiniuose ir teritorijose. Siekiant atskleisti sportinės rekreacijos socialinę esmę, mokslo tiriamieji darbai šia temapadės tvirtus pagrindus ne tik tolimesnių žinių, apie sportinės rekreacijos fenomeną, vystymuisi, bet ir sudarys prielaidas tokio fenomeno teorijos papildymui.

Straipsnio tikslas – apibūdinti sportinės rekreacijos, kaip sudėtingo socialinio reiškinio, esminius teorinius aspektus.

Uždaviniai:

1. Aptarti sportinės rekreacinės veiklos esminius požymius ir jos formas.
2. Nustatyti sportinės rekreacijos visuomenines funkcijas.
3. Atskleisti sportinės rekreacinės veiklos reikšmę.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė
2. Aprašomoji analizė
3. Sisteminė analizė

1. Sportinės rekreacinės veiklos esminiai požymiai ir jos formos

Sportinė rekreacija gali būti suvokiama ir apibrėžiama kaip žmogaus ir aplinkos sąveikos kintamas vyksmas, šio vyksmo rezultatai ir pasekmės, nes jo metu rekreacijos aplinka daro įtaką žmogui, atkurdamą jo jėgas, energiją, malonius pojūčius, išgyvenimus. Žmogus taip pat daro įtaką aplinkai, ją tausodamas ar darydamas jai (gamtinei aplinkai, papročiams) žalą, to kartais net nesuvokdamas.

Sportinės rekreacijos vystymosi pagrindine sąlyga laikoma jos potencialo raiška, kuri gali būti vertinama įvairu lygiu: pasaulio, šalies, regiono, rajono ir t.t. Toks potencialas suprantamas kaip kultūrinių, istorinių, socialinių ir ekonominių priemonių visuma, skirtas sportinės rekreacijos veiklai tam tikroje vietoje organizuoti. Paties potencialo suvokimas dažnai tapatinamas su sportinės rekreacijos vystymosi veiksniais ir sąlygomis. Svarbiausia sudėtinė sportinės rekreacijos potencialo dalis – rekreaciniai ištekliai, kurie suvokiami kaip tam tikros aplinkos ir antropogeninės veiklos objektų komponentai, kurie, dėka tokių savybių kaip unikalumas, vertingumas, originalumas, estetiškas patrauklumas, gydymasis ar sveikatos stiprinimas, gali būti panaudoti tinkamai organizuoti įvairias sportinės rekreacijos užsiėmimų formas ir jų tipus (Wolsey and Abrams, 2001; Vitkienė, 2002; Жолдак, Квартальнов, 2002).

Todėl sportinė rekreacija – tai veikla, nukreipta į savaiminį išplėstą žmogaus asmeninių jėgų atstatymą per santykinai įvairiapusę jo elgseną, akcentuojant viso proceso vertingumą. Ji suprantama kaip įvairiapusė judamoji veikla, nukreipta į fizinių galių, kurios buvo prarastos profesinėje veikloje, atstatymą. Atsižvelgiant į tai, išskiriami šie sportinės rekreacijos turinio požymiai: pasižymi judamąja veikla; pagrindinėmis tokios veiklos priemonėmis yra fiziniai pratimai; vykdoma laisvalaikio arba specialiai numatytu laiku; įtraukiami kultūriniai ir vertybiniai tokios veiklos aspektai; susideda iš intelektinių, emocinių ir fizinių komponentų; vykdoma laisvanoriškai ir savarankiškai; daro teigiamą įtaką žmogaus organizmui; susideda iš lavinimo ir auklėjimo komponentų; pasižymi išskirtinai pramoginiu (hedonistiniu) charakteriu; turi rekreacinių paslaugų bruožų; vykdoma išskirtinai gamtinėse sąlygose; turi atitinkamą mokslinę ir metodinę bazę (Ladkin, 1999b; Mallen & Adams, 2008; Mull, Bayless & Jamieson, 2005; Wolsey and Abrams, 2001; Выдрин, Джумаев, 1989; Жолдак, Квартальнов, 2002).

Savaime suprantama, kad tai ne visai pilnas sportinės rekreacijos požymių išvardinimas. Čia, galima teigti, akcentuoti skirtingi sportinės rekreacijos bruožai, veiklos lygiai, būdai ir formos ir jų tipai.

Pripažįstant tokį sportinės rekreacijos įvairumą, būtina akcentuoti ir jos egzistuojančias skirtingas formas, pavyzdžiui, rekreacinė kūno kultūra, rekreatyvinė kūno kultūra, turizmo rekreacija, sveikatingumo kūno kultūra, gamybinė rekreacija ir kt. Į skirtingų formų pagrindą sudaro skirtingi požymiai, kur apibrėžimų pagalba akcentuojama jų reikšmė, o kai kur tai suprantama kaip sinonimai (Mull, Bayless, Ross, Jamieson, 1997; Outhart, Taylor, Barker & Procter, 2000; Torkildsen, 2000).

Toks bandymas analitiniu būdu sukurti sportinės rekreacijos teoriją yra įmanomas, tačiau jis negali atsakyti į klausimą: ar visi išvardinti požymiai, būdai ir formos yra išsamūs? Jei ne, paprastai tai įneša tam tikrą sumaištį ir trukdo suvokti sportinę rekreaciją, kaip sisteminių reiškinių.

Pavyzdžiui, Выдрин и Джумаев (1989) tvirtina, kad sportinės rekreacijos suvokimas labiausiai gali atsiskleisti remiantis kūno kultūros teorijos ir metodikos pagrindais. Pateikiamos

konceptijos pagrindinė idėja – sportinė rekreacija matoma kaip kūno kultūros organinė, neatskiriama dalis, kurios esminis veiksnys – galutinis rezultatas: sukuriami optimali fizinė būklė, padedanti normaliai funkcionuoti žmogaus organizmui. Pateiktoje koncepcijoje esminis akcentas daromas į sportinės rekreacijos biologinei pusei – t.y. poveikis žmogaus organizmui. Į kitas sportinės rekreacijos puses, tokias kaip pažintinę, kultūrologinę, komunikacinę, pasilinksminimo, žiūrima kaip į pagalbines, sprendžiančias pagrindinius sportinės rekreacijos uždavinius. Toks požiūris yra teisingas tik santykinai, nes jis labai susiaurina sportinės rekreacijos suvokimą, ir todėl, reikalauja išskirtinės analizės.

Tačiau analizuoti sportinę rekreaciją kaip kūno kultūros sudėtinę dalį yra teisinga, nes ši turi daugelį bendrų bruožų. Keliamos mokslinės hipotezės, sportinės rekreacijos atžvilgiu, pačios savaime nedaro įtakos formuojant sportinės rekreacijos teoriją, o tik pagrindžia ir stiprina, analizuojančių sportinę rekreaciją metodikų didaktinį turinį (Cotte, Ratneshwar, 2003; Mull, Bayless & Jamieson, 2005; Выдрин и Джумаев, 1989).

Kaip jau buvo minėta, sportinė rekreacija, kaip ir sportas, ar judesių rehabilitacija, sudaro kūno kultūros teorijos turinį. Bendrų požymių egzistavimas sudaro tinkamas prielaidas sujungti jas visas į vieną meta sistemą – kūno kultūros teoriją. Atsižvelgiant į tai, sportinės rekreacijos dalyko teorija, iš esmės, neturi savo turinio, nes kai kurie pažintiniai, sveikatinimo, vertybiniai, orientaciniai ir kiti aspektai, matomi ne tik pačios kūno kultūros teorijos turinyje, bet ir kitose jos dalyse, todėl jie negali sportinę rekreaciją apibūdinti kaip sudėtingą ir įvairiapusišką reiškinį (Wolsey and Abrams, 2001; Выдрин и Джумаев, 1989).

Dar daugiau, pačioje kūno kultūros teorijoje visi įvairialypiai sportinės rekreacijos aspektai pateikiami fragmentiškai, nepilnai, neaiškiai, todėl sportinės rekreacijos dalykas virsta į labai neapibrėžtą.

Reikėtų pažymėti sporto ir rekreacijos tarpusavio ryšį. Šiuo požiūriu, sportas apibūdinamas kaip bendradarbiavimo/varžymosi veikla savyje turinti žaidimo formą. Toks apibūdinimas sportą išlaisvina iš tradicinių, varžančių apibūdinimų, kurie griauja pripažintą įvairiapusiškumą, egzistuojantį paties totalaus sporto vyksme. Rūpestinga tokio požiūrio analizė rodo, kad toks apibūdinimas gali būti analizuojamas iš keleto pozicijų. Pirma, žaidimas aprašo lūkesčius, kurie pašalina varžymosi veiksmus tarp individų. Sąvoka „žaidimas“ apima mintis ar jausmus išeinančius iš dalyvavimo vyksmo. Dažnai tokie jausmai yra nusakomi iššūkiu, rizika ar šansu. Tai interpretuojama įvairiu lygiu: nuo malonumo iki streso. Iššūkis savyje slepia susijaudinimą ir malonumą atliekama veikla. Rizika yra elementas, kuris sujaukia mintis, paprastai nukrypstančias į nesėkmę ar pavojų. Šansas paprastai rodo nenusakomą ar nežinomą sporto elementą. Žaidimas gali asocijuotis su tokiais sąvokomis kaip žaidimo kortelės, rankinio ar futbolo lyga, ar profesionalus sportas.

Antra, bendradarbiavimo/varžymosi veikla rodo veiksmo manierą ar stilių sporte. Sąvokos „bendradarbiavimas“ ir „varžymasis“ nusako elgsenos būdą, kuris pasireiškia bet kokioje veikloje, kur sąveikauja individai. Abi sąvokos yra sportinės veiklos patirties dalis, nežiūrint į tai, kad vienu atveju viena elgesio forma gali vyrauti kitos atžvilgiu.

Trečia apibūdinimo dalis yra žaidimo forma, kurios pagalba galima nusakyti vykdomos sportinės veiklos formą, struktūrą ar apimtį. Žaidimo forma yra struktūrinis sporto komponentas, kurį sudaro taisyklės ir apribojimai, strategijos, sporto įrenginiai ir įrengimai. Taisyklės ir apribojimai nusako bendradarbiavimo ir varžymosi veiklos procedūras bei ribas, kaip kontroliuojami atskiri veiksmai. Strategija rodo planuojamos veiklos tikslus, kurie bus atitinkamai, atskirų individų ar komandų, realizuojami. Sporto įrenginiai ir įrengimai yra tos priemonės, kurių pagalba realizuojama pati veikla.

Žaidimo formos pagalba galima atskirti sportą nuo kitos bendradarbiavimo/varžymosi veiklos, tokios kaip šokiai, muzika, menas ar teatras. Būtina daug plačiau analizuoti šias sportines veiklas, jei bus vadovaujamasi anksčiau minėta žaidimo forma. Pavyzdžiui, muzikinės ar teatro produkcijos išklausymas gali įtraukti žaidimo formos charakteristikas, kadangi toks turinys vertinamas kaip artistų atliktas darbas, atitinkantis anksčiau nusakytus kriterijus. Tokia nuomonė apie sportą yra pakankamai kraštutinė, todėl būtina aiškiai pasakyti, kad tai liečia tik rekreacinių

aspektų sporte vertinimą. Tai papildo nuomonę, kad sportas gali būti ne tik fizinė veikla, bet ir kita rekreacinė veikla (pavyzdžiui, šaškės, šachmatai, smiginis ir pan.) (Cotte, Ratneshwar, 2003; Mull, Bayless & Jamieson, 1997; 2005).

Vadinasi, sportinės rekreacijos specialistas turi suvokti, kodėl žmonės nori dalyvauti rekreacinėje sportinėje veikloje, ir kokios turi būti pateikiamos programos tokioms normoms tenkinti. Paprastai skiriamos dvi esminės kategorijos – mėgėjiška (neprofesinė) ir profesionali (profesinė), sportinės rekreacinės veiklos grupės.

Kalbant apie mėgėjišką (ne profesinę) veiklą, turima omenyje užsiiminėjančiųjų individualų laisvalaikį, kurio metu stiprinama sveikata ir patiriamas malonumas. Tačiau, jei vienam tokie užsiėmimai yra malonūs ir reikalingi sveikatai stiprinti, kitam – tai gali būti visiškai nereikalingi dalykai.

Profesionali veikla siejama su rekreacinio sporto specifika arba sritimi, kurioje išskiriami trys pagrindiniai veiklos būdai: paslaugos, vystymas ir viešieji ryšiai (Schmalz, Kerstetter & Anderson, 2008; Mull, Bayless & Jamieson, 1997; 2005).

Taigi, sportinės rekreacijos objektas tampa vis labiau sudėtingas ir įvairiapusiškas, todėl negalima tik iš vienos tarpdalykinės, koks yra laikomas kūno kultūros mokslas, pozicijos, jo tiksliai aprašyti. Analizė gali būti sėkminga, jei tiksliai išskiriama dalykinė objekto pusė, remiantis jį aptarnaujančiais mokslais: filosofija, istorija, sociologija, kultūrologija, pedagogika, psichologija, biologija, kūno kultūros teorija ir metodika ir kt.

Pavyzdžiui, ekonomika gali analizuoti sportinės rekreacijos veiklą, kaip ūkio sistemos elementą, analizuoti sportinės rekreacijos įtaką įvairiomis veiklos struktūromis: užsiimti tokių paslaugų pozicionavimu, pagrįsti sportinės rekreacijos paslaugų apimtį, lyginti reikmių apskaitą ir jų ekonominį efektyvumą, optimizuoti tokių paslaugų aptarnavimo organizavimą rajonuose, ir kt.

Be to, galima pakankamai tiksliai analizuoti aplinkos ir gyvenimo sąlygų įtaką žmonių darbinei veiklai ir poilsiui; čia tampa svarbūs medicininiai ir biologiniai sportinės rekreacinės veiklos aspektai.

Sportinė rekreacija remiasi sociologijos, socialinės psichologijos, bendrosios psichologijos, žmogaus fiziologijos tyrimų rezultatais. Šiuo požiūriu, ypač svarbūs yra tokie sociologinių tyrimų rezultatai, kaip laisvalaikio struktūros išnaudojimas, rekreacinių reikmių įvairiems socialiniams visuomenės sluoksniams apimtį ir struktūra.

Pavyzdžiui, atsirado nauja mokslinė kryptis – rekreologija, speciali tarpdalykinio mokslo apie poilsį, sveikatos stiprinimą, praktiškai sveikų žmonių, sveikatos stiprinimo, kryptis. Jos turinį sudaro žmogaus fizinio, socialinio, psichinio, t.y. savaiminio vystymosi procesas, kurio pagalba jis gali naudotis vis labiau universaliomis priemonėmis, padedančiomis žmogui adaptuotis pastoviai kintant gamtinėms ir socialinėms sąlygoms. Svarbiausias metodologinis sportinės rekreacijos principas – kūno ir sielos, biologinio ir socialinio organizmo bei asmenybės vieningumas.

2. Sportinės rekreacijos visuomeninės funkcijos

Šiandieną svarbų vaidmenį atlieka sportinės rekreacijos visuomeninės funkcijos, kurias preliminarai galima būtų suskirstyti į tokias keturias pagrindines grupes:

- Medicininės ir biologinės;
- Socialinės ir kultūrinės;
- Ekonominės;
- Politinės.

Medicininės ir biologinės funkcijos paprastai pasireiškia sanatoriniame ir kurortiniame gydyme bei sveikatinimo paslaugų teikime. Sveikatos stiprinimas sportinės rekreacijos pagalba – vienas iš esminių kelių, padedančių nuimti gamybinį ir negamybinį psichologinį nuovargį. Tačiau tai ne vienintelis kelias. Pavyzdžiui, mokslininkai ieško optimalaus ateities miestų išplanavimo, kurio pagalba žmogus efektyviai sąveikautų su gamta miesto sąlygomis.

Socialinė ir kultūrinė funkcijos – tai esminės sportinės rekreacijos funkcijos. Kultūrinės, arba dvasinės reikmės – tai pažinimo reikmės, pačia plačiausia prasme, supančio pasaulio pažinimas, ir

savo vietos jame, savo paskirties ir esmės, pažinimas. Tai atveria labai dideles galimybes dvasiškai bendrauti žmogui su savo šalies gamtinėmis, kultūrinėmis, istorinėmis ir socialinėmis vertybėmis sportuojant.

Žiūrint iš ekonominių pozicijų, sportinės rekreacijos pagrindinis vaidmuo tenka prekių ir paslaugų vartojimui, kurio pagalba formuojasi ir plečiasi visa ūkinės veiklos sritis.

Be to žinoma, kad rekreacijos teorijos pagrindinis tyrimo laukas yra ypatinga žmonių gyvenimo sritis – laisvalaikis. Šiame tyrimo lauke išskiriami įvairiapusiai laisvalaikio veiklos politikos būdai ir formos, turintys savyje rekreacinį charakterį, tačiau dar be bendros sistemos.

Reikėtų akcentuoti ir reikmių įtaką sportinės rekreacijos paslaugoms. Žmonių veiklos organizavimo lygiuose jos pasireiškia trijuose lygiuose: visuomenė – grupė – individas.

Visuomeninės rekreacinės reikmės yra pagrindinės. Jos gali būti apibūdintos, kaip visuomenės reikmės, nukreiptos į tos visuomenės fizinių ir psichinių jėgų atstatymą, o taip pat visapusišką jos narių vystymąsi.

Grupinės rekreacinės reikmės atspindi atskirus socialinių ir amžiaus grupių norus.

Individualios rekreacinės reikmės susideda iš daugybės įvairių sportinių – rekreacinių užsiėmimų, kurių pagalba tenkinamos individų reikmės: keičiant aplinką, stiprinant sveikatą, tenkinant estetines reikmes, šalinant nuovargį, įveikiant kliūtis, ir kt.

Individualios rekreacinės reikmės pastoviai vystydamosi daro įtaką grupės rekreacinių reikmių struktūrai ir turiniui, kuriai priklauso patys individai, o grupės veikla įtakoja visuomeninių reikmių formavimąsi (Mallen & Adams, 2008; Outhart, Taylor, Barker & Procter, 2000; Wolsey and Abrams (Editors), 2001; Жолдак, Квартальнов, 2002).

Taigi išsakytos nuostatos leidžia vėl sugrįžti prie esminių sportinės rekreacijos teorijos klausimų, ir iš bendrosios rekreacijos teorijos pozicijų, pabandyti į juos atsakyti.

Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad sportinė rekreacija – viena iš rekreacijos formų, jos aspektai matomi kiekviename iš jos rūšių, vykdoma įvairiomis judėjimo formomis, išnaudojant fizinius pratimus kaip pagrindinę priemonę.

Nereikėtų pamiršti, kad fiziniai pratimai yra pagrindinė sportinės rekreacijos priemonė ir visuotinai pripažįstami moksliniuose tyrimuose. Toks teiginys yra teisingas, tačiau turi būti apibūdintas. Pirma, didelė sportinės rekreacijos veiklos dalis vykdoma natūraliose gamtinėse sąlygose, kur gamtiniai veiksniai taip pat gali būti tokios veiklos priemonėmis. Antra, sportinė rekreacija gali būti išreikšta ir santykinai pasyviomis formomis. Sporto renginiuose žiūrovai dažnai yra tik pasyvūs įvykių stebėtojai ir jokių fizinių pratimų neatlieka.

Pavyzdžiui, sporto varžybų stebėjimas yra sportinės rekreacijos dalis. Toks stebėjimas yra paremtas atliekamų sportininkų veiksmų ar profesionalų atlikimu per TV, arba individualiai, sporto renginio metu. Žmonės jaučia malonumą stebėdami ir vertindami dalyvių įgūdžius arba tiesiog identifikuojasi su jais toje veikloje. Stebėjimas arba pasyvus dalyvavimas yra labai svarbus sportininkams ir sporto profesionalams, nes žiūrovas, kaip sportinės rekreacijos dalyvis, tokius sportininkus supranta, vertina ir drąsina. Priežastys, kurios motyvuoja tokį žiūrovo elgesį gali būti nematomos, tačiau žiūrovas pats įsitraukia emociniu ir psichiniu būdu. Padėti žmonėms tinkamai susivokti, kaip žiūrovui, yra esminis sportinės rekreacinės veiklos organizatoriaus tikslas. Žiūrovo žinių apie sportą gausinimas gali padėti tokiam žiūrovui pajusti pasitenkinimą.

Šiame pavyzdyje, pats sporto varžybų faktas yra sportinės rekreacijos priemonė, nes jame vyrauja emociniai, sveikatingumo, hedonistiniai ir kiti komponentai, sukeliantys rekreacinį efektą. Todėl pačiu sportinės rekreacijos sisteminiu požymiu reikėtų laikyti jos galutinį rezultatą, dėl kurio ir organizuojama atitinkama rekreacinė forma.

Labai svarbus veiksnys – tinkamos ir reikiamos sportinės veiklos pasirinkimas. Sportinė rekreacija pateikia sporto segmentą kuriame galima pasirinkti bet kokią sportinę veiklą. Čia pagrindinis principas yra individualus pasirinkimas. Nereikėtų akcentuoti kiekvieno individo pasirinkimą, ar jo įgūdžių lygį. Kai kuriems žmonėms, dalyvavimas gali būti siejamas su maža organizacija ar įsipareigojimu. Kaip jau buvo minėta, galima išskirti dvi aktyvaus dalyvavimo formas: struktūrizuotą ir individualiai valdomą.

Struktūrizuotas dalyvavimas rodo anksčiau minėtas sportinės rekreacijos dimensijas, tai yra: sportinė veikla vadovaujant instruktoriui, sportinė veikla mokykloje (mieste), regioninis ir klubinis sportas. Kiekviena iš jų, reikalauja vadovavimo, kurio pagalba palengvinamas norinčiųjų užsiiminėti dalyvavimas. Neformalus sportas reikalauja iš dalyvaujančio labai mažai valdymo, kadangi kiekvienas savanoriškai pasirenka sau patinkančią veiklą.

Kitas veiksnys, lemiantis atitinkamos sportinės veiklos ar sporto šakos pasirinkimą yra individualūs įgūdžiai ir dalyvavimo lygis. Ypatingą vaidmenį atlieka pasirinktas dalyvavimo lygis. Veiksmų atlikimo kokybė atitinkanti pasirinktą dalyvavimo lygį yra labai svarbus pasitenkinimo, pasirinkta veikla, rodiklis. Individualus atlikimas labai priklauso nuo individo amžiaus, jėgos, ištvermės, koordinacinių veiksmų, nežiūrint į tai, kokia sporto šaka užsiimama.

Išoriniai veiksniai taip pat daro didelę įtaką norui dalyvauti sportinėje rekreacinėje veikloje. Esminiai yra šie:

- *Geografinė vieta ir klimatas.* Galimybė aktyviai užsiiminėti sportine rekreacine veikla labai priklauso nuo vietovės ir klimato. Slidinėjimas yra daug labiau įmanomas kalnuotoje vietovėje, o vandens telkinių buvimas, skatina užsiiminėti vandens sporto šakomis ar pramogomis.

- *Socializacija.* Socialinė aplinka visada skatina aktyviai dalyvauti sportinėje rekreacinėje veikloje. Ne tik tėvų ar draugų grupių lūkesčiai sporto atžvilgiu daro labai didelę įtaką sprendimų priėmimui, bet ir jų pačių dalyvavimo tokioje veikloje, pavyzdžiai. Žmonės turi polinkį atspindėti jų šeimos narių dalyvavimo pavyzdžius ir lūkesčius, draugų vaidmenis ar modelius, ypač paauglystės metais.

- *Patirtis.* Jei dalyvavimas tokioje veikloje yra malonus, jis ir toliau tęsiamas, jei ne – nutraukiamas. Sportinės rekreacinės veiklos organizatoriai ar treneriai, privalo sudaryti tokias programas ar veiklos planus, kurie skatintų dalyvius užsiiminėti tokia veikla bei siekti atitinkamų rezultatų.

- *Nauda.* Savaimė aišku, kad žmonės noriai dalyvaus, jei tokia veikla bus naudinga ir prieinama. Tokia veikla turi prisitaikyti prie skirtingų interesų ir gebėjimų, todėl tokios paslaugos turi būti patogios pagal jų teikimo vietą, kainą ir laiką.

Sportinė rekreacinė veikla vykdoma tiek uždaroje, tiek ir atvirose vietose. Veiksniai lemiantys sportinės rekreacijos veiklos apimtį uždaroje patalpoje, paprastai priklauso nuo tokių paslaugų: kainos dydžio, esamos konstrukcijos ir įrengimų bei dalyvaujančių interesų (Mallen & Adams, 2008; McLean, Hurd, Rogers, 2005; Outhart, Taylor, Barker & Procter, 2000; Torkildsen, 2000).

Atvirose vietose ar aikštėse vykdoma sportinė rekreacinė veikla susijusi su esama aplinka. Daugelis dalyvaujančių nori, kad tarpusavio sąveika vyktų esant natūraliai aplinkai: medžiams, vandeniui, žolei ir panašiai.

3. Sportinės rekreacinės veiklos reikšmė

Moksliniuose tyrimuose priimta išskirti tokius sportinės rekreacijos reikšmės aspektus:

- biologinius: nusako sportinės rekreacijos įtaką optimizuojant žmogaus organizmo būseną;

- socialinius: nusako kokiame lygyje sportinė rekreacija padeda integruotis žmonėms į vieną ar kitą socialinę bendriją, ir kaip joje vyksta apsikeitimas socialine patirtimi;

- psichologinius: apibūdina kokie esminiai motyvai sudaro rekreacinės veiklos esmę, ir kokie nauji psichiniai dariniai susidaro užsiimant tokia veikla;

- išsilavinimo ir auklėjimo: paaiškina kokią įtaką sportinė rekreacija daro formuodama asmenybę jai vystantis fiziniu, intelektiniu, dvasiniu, kūrybiniu aspektu;

- kultūrinius ir aksiologinius: pateikia kokias kultūros vertybės įsisavina žmogus sportinės rekreacijos teikiamų paslaugų metu, ir kokiame lygyje šios paslaugos kuria naujas asmenines ir visuomenines vertybes;

- ekonominius; parodo kaip organizuojama sportinės rekreacijos veikla, kokios priemonės naudojamos, ir kas, ir kaip, jas naudoja (specialistai) (Mallen & Adams, 2008; Outhart, Taylor, Barker & Procter, 2000; Torkildsen, 2000).

Taigi, dalykinės sportinės rekreacijos pusės pakankamai plačios; jos įsilieja į tarpdisciplininę, kartais tradicinę, o kartais tik neseniai atrastą, teorijos sritį. Todėl dar kyla pakankamai daug neaiškumų norint aiškiai apibrėžti sportinės rekreacijos teoriją ir pasiūlyti visiems priimtina tokios teorijos apibendrintą nuostatą.

Iš visų įvairių rekreacijos požymių, svarbiausius, apibūdinančius jos esmę, galima laikyti šiuos: veikla vykdoma laisvu laiku, turi dalykinį charakterį, ir pasižymi savanoriškumu bei savarankiškumu. Tai trys esminiai rekreacijos požymiai, be jų, ji praranda savo reikšmę. Į kitus rekreacijos požymius, tokius kaip kultūriniai, aksiologiniai, pažintiniai, sveikatingumo, žiūrima kaip į papildančius rekreacijos turinį, tačiau neesminius.

Beje, sportinė rekreacija gali būti apibūdinama kaip veikla vykstanti miesto ar sporto salės viduje, realizuojama įvairių programų pagalba; kaip fizinė rekreacija, fizinė veikla ar kūno rengybos pratimai. Tačiau šie terminai nepasako nieko aiškaus ar konkretaus. Daugeliu atvejų, sportinės rekreacijos programos turinys yra labai paprastas. Todėl norint aiškiai nusakyti sportinės rekreacijos esmę ir reikšmę, būtina aptarti jos veiklos turinį, kuris paprastai yra realizuojamas specifinių programų pagalba:

- *socialinės programos* pagalba skatinama visiems priimtina, ne varžybų pobūdžio veikla, kuri remiasi bendrais interesais. Tokios programos turinys orientuotas į tarpusavio sąveiką;

- *kultūrinė programa* sudaro galimybes pasireikšti žmogaus individualybei, kūrybiškumui ir saviraiškai sportinėje – meninėje veikloje, kuri orientuojama į kūrybiškumo skatinimą estetinių objektų pagalba; šokiuose, kurių pagrindą sudaro folkloras, baletas ar šiuolaikinis judesys; teatrinėje veikloje, kur skatinama vaidyba; literatūrinėje, lingvistinėje ar protinėje veikloje, kuri orientuota į protinių gebėjimų ugdymą; muzikinėje veikloje, kur skatinama muzikuoti arba dainuoti;

- *specialių renginių programa* yra nukreipta į kuo didesnę dalyvių įtraukimą, paprastai vykstanti netradicinėmis formomis arba esanti unikali tam regionui ar šaliai. Ši programų kategorija paprastai įtraukia visus sportinės rekreacijos veiklos tipus;

- *sporto programa* yra taip pat rekreacinės veiklos programos dalis, kurios tikslas dalyviams suteikti galimybę varžytis tarpusavyje (McLean, Hurd, Rogers, 2005; Torkildsen, 2000).

Priimta, kad viena iš labiausiai populiariausių priežasčių kodėl norima dalyvauti rekreacinėje veikloje yra tai, kad kiekvienas iš dalyvaujančių individualiai norėtų stiprinti sveikatą ir patirti malonumą. Kitiems reikalinga socialinė sąveika, kuri lengvai gali būti pasiekama kartu praleidžiant laisvalaikį. Tokie užsiėmimai kiekvienam individui leidžia pasiekti aukštesnį socialinį statusą, nes pasiekiamas tam tikras veiklos rezultatas. Be to, tokia veikla padeda tiesiogiai ir netiesiogiai tarpusavyje bendrauti. Sportinė aplinka siūlo priemonės santykinai priklausančias nuo kitų; matomas bendravimo, bendradarbiavimo ir varžymosi rezultatas; vystomi abipusiai komunikavimo įgūdžiai bei plečiamas akiratis.

Kitiems, dalyvavimas sportinėje veikloje suteikia malonumą, keičiamas veiklos ritmas, suteikiama žvalumo, suaktyvinamas tikslo siekimas, patenkinamas savasis ego (Cotte, Ratneshwar, 2003; Mull, Bayless & Jamieson, 2005).

Apibendrinant galima teigti, kad sportinės rekreacijos dalyko ribos pakankamai plačios; jos įsiveržia į tarpdalykinę tradicinės kūno kultūros teorijos, ar neseniai įvaldytų kitų teorijų, turinį. Tai savaime aišku ne tik kad žymiai apsunkina savos sportinės rekreacijos teorijos kūrimą, bet ir yra sudėtinga pateikti labiau apibendrintą pačios sportinės rekreacijos apibūdinimą.

Išvados

1. Svarbiausi rekreacijos požymiai, apibūdinantys jos esmę, yra šie: veikla vykdoma laisvu laiku, turi dalykinį charakterį, ir pasižymi savanoriškumu bei savarankiškumu. Į kitus rekreacijos požymius, tokius kaip kultūriniai, aksiologiniai, pažintiniai, sveikatingumo, žiūrima kaip į papildančius rekreacijos turinį, tačiau neesminius. Sportinės rekreacijos formos yra: rekreacinė

kūno kultūra, turizmo rekreacija, sveikatingumo kūno kultūra, gamybinė rekreacija ir kt. Į skirtingų formų pagrindą įeina ir skirtingi požymiai, kur apibrėžimų pagalba akcentuojama jų reikšmė, o kai kur tai suprantama kaip sinonimai.

2. Sportinės rekreacijos visuomeninės funkcijos skirstomos į keturias pagrindines grupes: medicininės ir biologinės, socialinės ir kultūrinės, ekonominės, politinės. Medicininės ir biologinės funkcijos paprastai pasireiškia sanatoriniame ir kurortiniame gydyme bei sveikatingumo paslaugų teikime. Socialinė ir kultūrinė funkcijos – tai esminės sportinės rekreacijos funkcijos. Iš ekonominių pozicijų, sportinės rekreacijos pagrindinis vaidmuo tenka prekių ir paslaugų vartojimui. Politinės funkcijos apibūdina visuomenės reikmes, kurios nukreiptos į tos visuomenės fizinių ir psichinių jėgų atstatymą, o taip pat visapusišką jos narių vystymąsi.

3. Apibūdinant sportinės rekreacijos reikšmę, moksliniuose tyrimuose išskiriami šie jos pagrindiniai aspektai: biologiniai, socialiniai, psichologiniai, išsilavinimo ir auklėjimo, kultūriniai ir aksiologiniai, ekonominiai. Be to, sportinė rekreacija gali būti apibūdinama ir realizuojama įvairių programų pagalba – tampa svarbi jos socialinė, kultūrinė, specialių renginių bei sporto reikšmė visuomenei.

Basic understanding aspects of sport recreation as complicated social phenomenon

Summary

Rekreacija bendrąja prasme tapo viena iš esminių socialinių ir ekonominių veiksnių visuomenėje. Šiandien vis labiau ryškėja rekreacijos, kaip mokslo problema, kadangi pati rekreacinė veikla yra tampriai susijusi su tam tikra socialine ir kultūrine aplinka. Pačios rekreacinės veiklos organizavimas yra sudėtingas procesas, kadangi kiekvienoje rekreacinėje sistemoje dažnai veikia įvairūs veiksniai: vartotojų grupės, gamtos kompleksai, techninė infrastruktūra, aptarnavimo ir gamybinė sritis, darbo resursai. Dabartiniu metu Lietuvoje vyksta tokios ūkio šakos formavimosi procesas, kuris remiasi tam tikrų resursų visuma, turi savo specialistus, ryšius su kitomis ūkio šakomis, ir ateityje yra orientuotas į juntamą socialinį ir ekonominį efektą. Straipsnyje analizuojama sportinės rekreacijos, kaip vienos iš pagrindinių rekreacinių veiklų, teoriniai aspektai, aptariami pagrindiniai sportinės rekreacijos veiklos požymiai ir formos, jos, kaip socialinio reiškinio, reikšmė.

Sportinė rekreacija – tai veikla, nukreipta į savaiminį išplėstą žmogaus asmeninių jėgų atstatymą per santykinai įvairiapusę jo elgseną, akcentuojant viso proceso vertingumą. Sportinės rekreacijos formos yra: rekreacinė kūno kultūra, turizmo rekreacija, sveikatingumo kūno kultūra, gamybinė rekreacija ir kt. Į skirtingų formų pagrindą įeina ir skirtingi požymiai, kur apibrėžimų pagalba akcentuojama jų reikšmė, o kai kur tai suprantama kaip sinonimai. Sportinės rekreacijos visuomeninės funkcijos skirstomos į keturias pagrindines grupes: medicininės ir biologinės, socialinės ir kultūrinės, ekonominės, politinės. Apibūdinant sportinės rekreacijos reikšmę, moksliniuose tyrimuose išskiriami šie jos pagrindiniai aspektai: biologiniai, socialiniai, psichologiniai, išsilavinimo ir auklėjimo, kultūriniai ir aksiologiniai, ekonominiai.

Sportinė rekreacija gali būti apibūdinama ir realizuojama įvairių programų pagalba – tampa svarbi jos socialinė, kultūrinė, specialių renginių bei sporto reikšmė visuomenei.

Raktiniai žodžiai: sportinė rekreacija, reikšmė, kūno kultūra.

Literatūra

1. Cotte, J., Ratneshwar, S. (2003). Choosing leisure services: the effect of consumer timestyle. *Journal of Services Marketing*, 17 (6), 558-572.
2. Dudenhoeffer, F.T. (1990). Genesis and evolution of the recreational sports profession. *National Intramural-Recreational Sports Association Journal* 14(3): 12-13.
3. Ladkin, A. (1999b). Life and work history analysis: The value of this research method for hospitality and tourism. *Tourism Management*, 20 (1), 37-45.
4. Mallen, Ch. & Adams, L. (2008). *Sport, Recreation and Tourism Event Management. Theoretical and Practical Dimensions*, Brock University, USA.
5. McLean, D. D., Hurd, A. R., Rogers, N. B. (2005). *Kraus' recreation and leisure in modern society*.
6. Mull, R.F., Bayless, K.G. & Jamieson, L.M. (2005). *Recreational sports Management* (4th ed.) Champaign, IL: Human Kinetics.
7. Mull, R.F., Bayless, K.G., Ross, C.M., Jamieson, L.M. (1997). *Recreational Sport Management. Third Edition*. Human Kinetics.
8. Outhart, T., Taylor, L., Barker, R. & Procter, N. (2000). *Leisure and Recreation for Vocational*. Published by Harper Collins Publishers Limited, London: Hammersmith.
9. Schmalz, D., Kerstetter, D. & Anderson, D. (2008). Stigma consciousness as a predictor of childrens participation in recreational vs. Competitive sports. *Journal of Sport Behavior*, 31 (3), 276-297.
10. Staniūnas E., Stauskis, G. (2011). Rekreacijos kompleksai gamtinėje aplinkoje. Vilnius: Technika

11. Šinkūnienė J. R., (2005). Laisvalaikio studijos ir rekreacijos administravimas. *Socialinis darbas: mokslo darbai*, nr. 4(1), p. 122-130.
12. Torkildsen, G. (2000). *Leisure and Recreation Management*. SPON PRESS: Taylor & Francis Group. London and New York.
13. Vitkienė, E. (2002). *Rekreacija* (Rekreacijos marketingo tyrimai). Monografija. Klaipėdos universitetas. Kl. S.Jokužio leidykla-spaustuvė. 232psl.
14. Vitkienė, E. (2008). *Rekreacija*. Kaunas
15. Wolsey, Ch. and Abrams, Jeff (Editors) (2001). *Understanding the Leisure and Sport Industry*. Pearson Education, England.
16. Выдрин, В.М, Джумаев, А.Д. (1989). Физическая рекреация – вид физической культуры. *Теория и практика практической физической культуры*, Nr. 3, с. 2-3.
17. Жолдак, В.И., Квартальнов, В.А. (2002). *Основы менеджмента в спорте и туризме*. Москва: Советский спорт.

SOFTWARE SYSTEM FOR DOCUMENT CIRCULATION FROM FACULTY TO THE UNIVERSITY

Nayden Nenkov

Nazmie Hasan

University of Shumen "Episkop Konstantin Preslavsky", Bulgaria

Jeļena Badjanova

Daugavpils University, Daugavpils, Latvia

Abstract: The paper describes a project for implementation of a document management system at a university department. The aim is achieved by a thorough analysis of information flows and user requirements in the faculty of the university. The choice of the right tools, system architecture, its components and methods of use are discussed. The built prototype is based on a three-tier client-server model and uses the C # language for its implementation. As a result of the project, the participating teachers and students' knowledge and practical skills increased. Development opportunities were created and the project description can be used as an example in the training of students in the majors in computer science. Implementation of the system in the faculty led to optimization of document flows related to the underlying administrative activities that enhance the quality of management, control and security.

Keywords: The system for managing faculty workflow (SMFW), EDM (Electronic Document Management), DMS (Document Management System, Three-tire architecture, UML (Unified Modeling Language)).

Introduction

Document management technologies are ranked in the top places by Gartner in the list of top priority technologies that companies implement (Gilbert, Shegda, Chin, Tay, Koehler-Kruener, 2014). Thus, the EDM (Electronic Document Management) and DMS (Document Management System) systems were in the top ten with hot technologies such as business intelligence (BI), cloud computing and virtualization.

The systems for document management are developing primarily through automation of office management and electronic documents associated with the processes of creating, duplicating, processing, transmission, and storage of documents, and controls their use and effective management of modern business (Petrova, 2011, 2013).

The modern workflow system has to support both traditional paper and electronic document flow and business processes of the organization. It is quite difficult since the system supports standard or DMS (document's record keeping, documents management system) or WorkFlow (automation of business procedures, design and organization of business processes (Petrova, 2013).

The increase in amount of documents in modern offices requires the use of software solutions for storing, searching and sharing their different electronic versions. The main advantages of these solutions are almost complete abandonment of traditional paper and much easier management of documents. Modern technologies could, for instance, allow for tracking versions of the same documents needed for the work of a team of employees.

The use of DMS not only provides full optimization of business processes in a large company. The global business needs systems that cover more than the lifecycle management of documents. This kind of system for the content management is the EDM system that supports a wide range of processes associated with the production, storage and tracking of electronic documents. The basic concept of EDM systems is that they can function independently, covering all the needs of the enterprise associated with the document.

An effective document management within companies is a big challenge for different users. It does not always offer ready-made solutions to meet specific requirements and organization of work of different users.

The universities also work with a large amount of documents and need this type of software. At the faculty as the primary unit for organization and conducting of students' training there is a need to implement such a system. The development and implementation of a system for process automation and document management is expected to improve coordination between employees,

departments and management. The system of exchange of documents ought to be able to be integrated with other systems in universities and higher levels (Petrova, 2013).

The aim of the project is to study the information flows at a university faculty and develop a document management system. The implementation of the system and the need to implement it bring forward the following tasks:

- Analysis of user requirements and needs for improving the document management system at the faculty
- Analysis of hardware system requirements;
- Allows you to select technological tools for the project;
- Creates functionality by building the system architecture and database;
- A description of the system components and methods for use in exchanging documents with faculty;
- A description of the system components and methods for use in exchanging documents with faculty.

Moreover, technical objectives, development of the system for managing faculty workflow (SMFW), show the technology of design and implementation, and can serve as an example for students in this field. It's most important advantages are the almost complete substitution of traditional paper document management, easier search of the required data and their integration in workflow, version control and enhanced security.

The advantages of the proposed solution:

User access to relevant documents by any means: Desktop PC, laptops, and other mobile devices;

- A system access at many levels, providing different levels and roles of accessibility and security of documents;

Its presence at various facilities, such as local search engines in the system storage of prepared scenarios of work and facilities in handling documents;

- Secure and easy administration system of different categories of system users;
- Modern interface based on the latest concepts and solutions in this field;
- Comprehensive connectivity between various functionalities and support of their obsolete versions.

1. The main part

The offered implementation of the documentation management system at the Faculty provides the following options:

- Management of documents and sharing them among consumers;
- Email;
- Business calendar;
- Managing of tasks;
- Administration of the system.

The project and implementation of the system is open and allows for change depending on user requirements and integration with other systems.

1.1. The Tools

To implement the project, the following technologies and components were used:

- Microsoft SQL Server 2014 Express;
- Microsoft .NET Framework 4.0;
- Microsoft Windows Application;
- Google Click Once;
- Components Telerik 2014 Win Forms UI;
- Compiler programming language - C #;
- Internet Information Services 7 (IIS 7).

1.2. Hardware Requirements

Smooth and proper functioning of the system requires:

- Processor: Intel - compatible processor with a minimum speed of 1 GHz or faster.
- RAM memory: 512 MB minimum for SQL Server Express tools, and 4 GB for SQL Server Express with the necessary services.
- Hard Disk Space: 4.2 GB of disk space.

The methods used are object-oriented analysis of requirements in the subject area – document exchange at school. USE is a UML modeling scenarios for interaction between the components of the environment. The model describes the objects and the relationships between them (object-relationship model). When designing the system, a three-layer model was used. During the classes in the course of their studies students of the graduate specialty "Software Engineering" developed design ideas and elements of the system interface. Teacher's course gave valuable opinions about the building of a security system based on a three-tire architecture and the roles of individual users that limit their abilities and competence. The project was made and implemented on MS Visual Studio language C #.

The project is development and implementation of C #. The main capabilities of the system are illustrated by the graph in Figure 1.

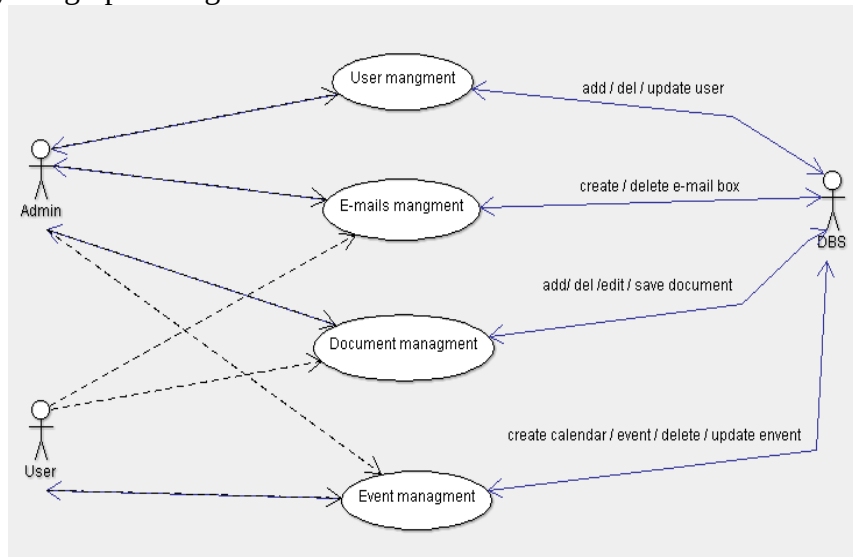


Fig. 1. USE CASE diagram of the system's capabilities

The diagram shows the scenarios that involve the main protagonist's actors (administrators, users and database) and the functionality of the system: user management, email, documents and calendar events. Their roles are the following: system administrator has full control over all the options while the user has no right to manage the inclusion of users and change their rights.

1.3. The functionalities description

The system is built on the model of a three-tier architecture (David Garlan, Felix Bachmann, James Ivers, Judith Stafford, Len Bass, Paul Clements, Paulo Merson, 2010). As an illustration, description is used only at the application layer of document management (Fig. 2). Layers of other functionalities may be similarly displayed.

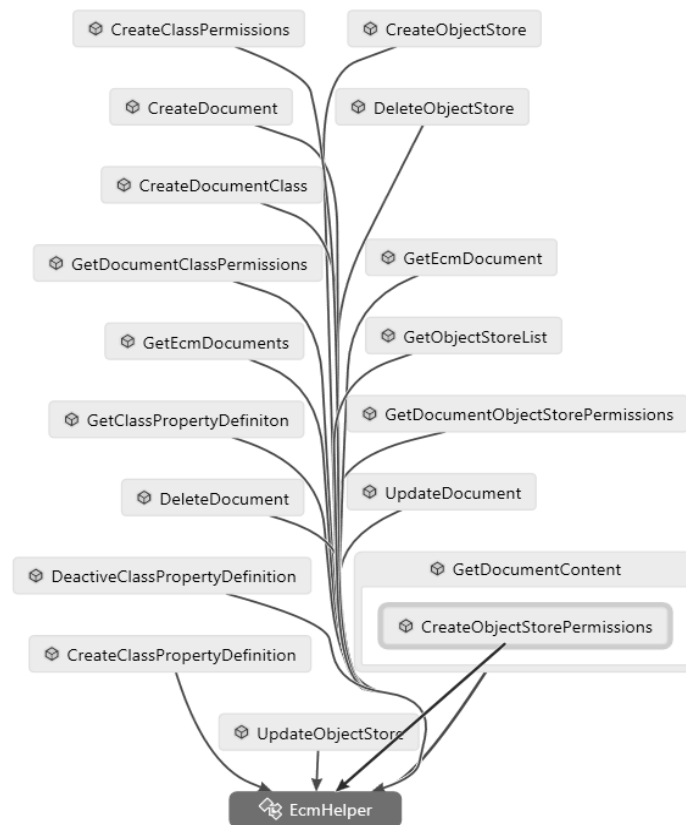


Fig. 2. **Diagram of the layer "Document management"**

The described layers are used in the further design and application development.

The figure shows the structural relationships of the main methods in the layer responsible for managing the documents. It can be described in a similar way to the other components of the system.

1.4. Presentation of data in the database

The data in the database are presented as tables (Gilbert M. R., Shegda K. M., Chin K., Tay G., Koehler-Kruener H, 2014)) as shown in Fig. 3. The example illustrates the list of document properties.

KPS_DOCUMENT_LIST	
DOCUMENT_ID	
CREATE_DATE	
CREATED_USER_ID	
MODIFIED_USER_ID	
MODIFIED_DATE	
DOCUMENT_TITLE	
DOCUMENT_DESCRIPTOR	
STORE_ID	
SHARED_TYPE	
CLASS_ID	

Fig. 3. **Table of stored documents**

A part of the SQL code that describes a table and the handling thereof is shown below:

```
USE [KPS_DB]
GO
SET ANSI_NULLS ON
GO
SET QUOTED_IDENTIFIER ON
GO
CREATE TABLE [dbo].[KPS_DOCUMENT_LIST](
    [DOCUMENT_ID] [int] NOT NULL,
    [CREATE_DATE] [date] NULL,
    [CREATED_USER_ID] [int] NULL,
    [MODIFIED_USER_ID] [int] NULL,
    [MODIFIED_DATE] [date] NULL,
    [DOCUMENT_TITLE] [nvarchar](100) NULL,
    [DOCUMENT_DESCRIPTON] [nvarchar](2000) NULL,
    [STORE_ID] [int] NULL,
    [SHARED_TYPE] [int] NULL,
    [CLASS_ID] [int] NULL,
    CONSTRAINT [PK_KPS_DOCUMENT_LIST] PRIMARY KEY CLUSTERED
(
    [DOCUMENT_ID] ASC
)WITH (PAD_INDEX = OFF, STATISTICS_NORECOMPUTE = OFF, IGNORE_DUP_KEY = OFF,
ALLOW_ROW_LOCKS = ON, ALLOW_PAGE_LOCKS = ON) ON [PRIMARY]
) ON [PRIMARY]

GO
USE [KPS_DB]
GO
SET ANSI_NULLS ON
GO
SET QUOTED_IDENTIFIER ON
GO
```

1.5. An interface layer application

Following is a description of the capabilities of different categories of users to work with the application. The standard document management system for MS WINDOWS interface (Fig. 4) is based on windows and menus. A choice of two languages is provided: English and Bulgarian. The choices match the functionalities described and listed below.

- 1) Document Management;
- 2) Mail;
- 3) Calendar;
- 4) Management tasks;
- 5) Admin Panel.

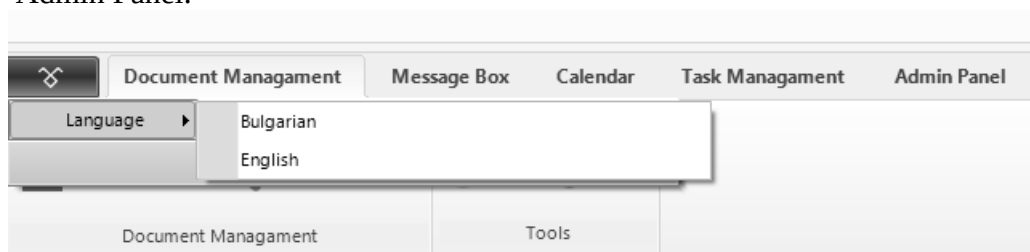


Fig. 4. Overview of the initial window SMFD

In order to launch the system, it is necessary to load the Kps.exe compiled file with a link from the server corresponding to the already above the minimum hardware and software requirements.

The following Figure 5 illustrates the panel of the controller, which can perform full system control and has access to all its resources.

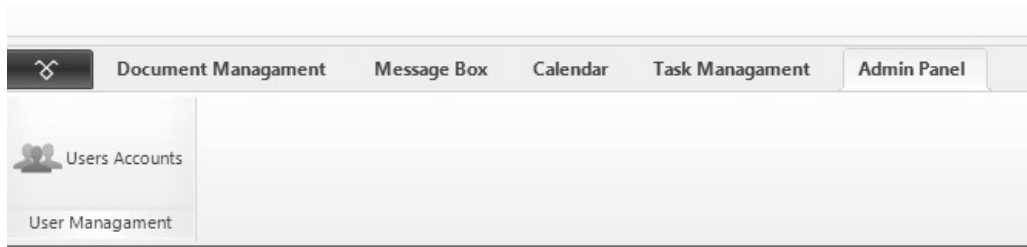


Fig. 5. Administrator's Panel

1.5.1. Administrator can:

- Create users;
- Set the user rights for different modules in the program;
- Involve user in a group or remove it from there;
- Restore a user password;
- Activate or deactivate users;
- Update and edit user data.

The users who are authorized by the administrator have access to other options (see Fig. 4):

- Document management;
- Send and receive messages;
- Calendar;
- Management tasks.

1.5.2. Document Management

In case of the document management, the user has the following options which are shown in Figure 6.

- Working with documents in the repository, which is set right;
- Ability to search documents by various criteria;
- Access to the middle of MS Excel and MS WORD to work with documents.

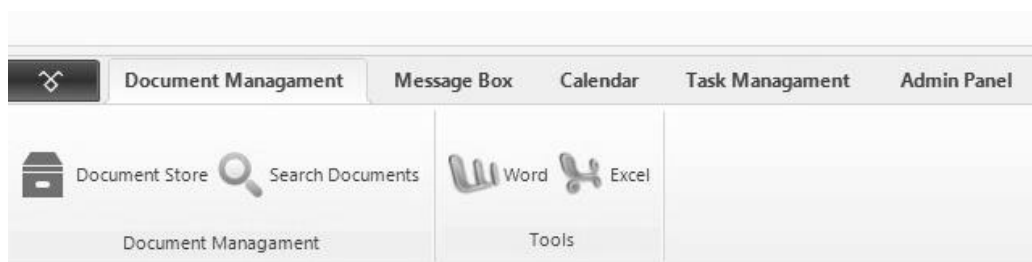


Fig. 6. User's for working with documents

The figure shows the possibilities of "Document management", which includes the storage of documents (Document Store) at various locations, including in the total cloud storage, and in all available space (Search Documents) according to various criteria and tools for direct work with documents in MS WORD and MS EXCEL

This option allows the user to create and destroy documents, to receive updated list of documents available to them, their properties and characteristics that can change.

1.5.3. Working with the messages

The user has full access to other users via the mailbox (Fig. 7) and their ability to send and receive messages. This includes the standard features of a mail client such as reading and writing e-mails, access the contents of incoming and outgoing correspondence, reference letters, signing with user-created signature.

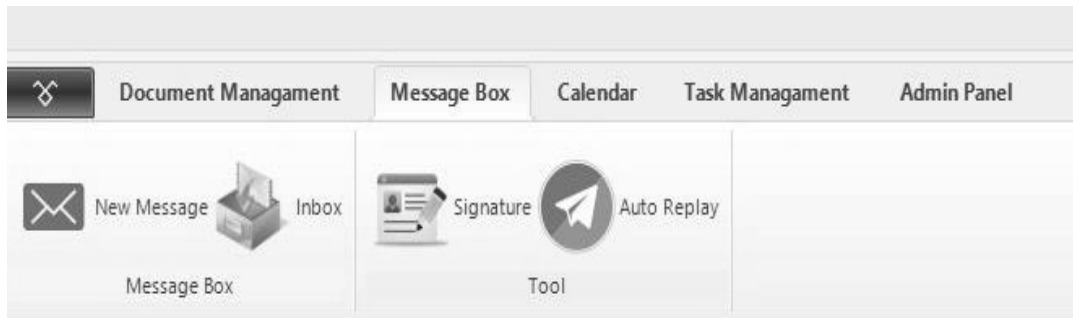


Fig. 7. Mailbox

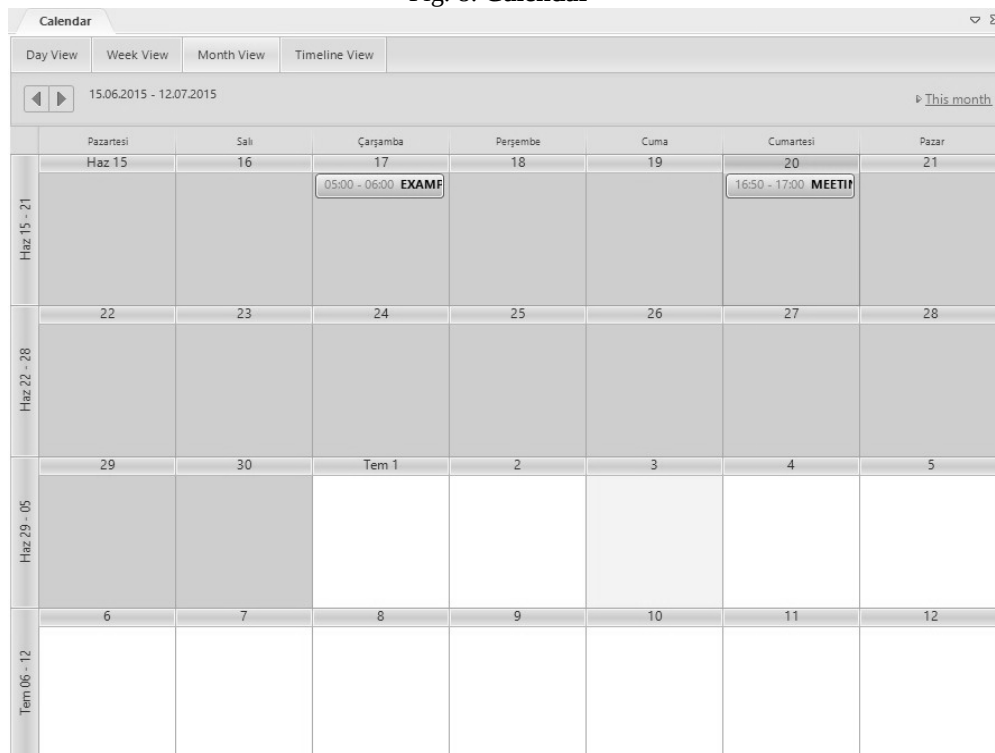
The Figure shows the control panel of letters from consumers. The service offers mailing and management of correspondence and instruments for the signature of letters with electronic signature and makes it easy to reuse the already used correspondent addresses.

2.5.4. Work with the calendars

The system provides the ability to create and share user personal calendar (Fig. 8): Day, Week, Month Period. This is a very useful tool for the organization and coordination of commitments to consumers. Anyone can share their calendar with others and monitor those which are conferred.

Here the same ideology is used as the one used by Microsoft for their product "MS Project".

Fig. 8. Calendar



The figure shows a part of the calendar system that anyone can use and coordinate with other users.

2.5.5. Management of tasks

The possibilities of this option include new tasks with the following attributes: topic, start and end date, priority, status, description, percentage of current performance and others.

Tasks can be edited, deleted, added, updated, and even exported in MS Excel and MS Project. This is also a useful opportunity for the operational management of the organization and management of the most important activities in the company. Here are concentrated the most important tasks and controlling their execution by the management of the different levels through the link with the calendar and time management.

Conclusion

As a result of the implemented project, it was discovered that appropriate solutions to the proposed research tasks as well as the suggested implementation have a practical and educational effect on the specialty.

The system document management is in its experimental stages of implementation at the Faculty of Mathematics and Informatics at the University of Shumen.

As a result of the development, the system has achieved the following objectives:

- professors and students involved in development increased their knowledge and gained practical skills in the design, development and implementation of this type of software systems;
- the development and its description can be used as an illustrative example in teaching subjects at the faculties the curricula of which focus on similar issues;
- the final implementation of the system at the faculty is expected to result in optimization of information flows associated with the main administrative activities that will enhance the quality of management control and security.

In the future, the system is meant to expand with more useful features including access to a wider range of consumers and should be integrated into the ERP system of the university.

Acknowledgment

The authors express their gratitude to the professors and students of the specialty "Software engineering" who participated in the development of ideas and contributed labour input for their successful implementation.

References

1. Garlan D., Bachmann F., Ivers J., Stafford J., Bass L., Clements P., Merson P. (2010). Documenting Software Architectures: Views and Beyond 2nd ed., Addison-Wesley Professional, ISBN:0321552687 9780321552686
2. Gilbert M. R., ShegdaK. M., ChinK., TayG., Koehler-Kruener H. (2014). Magic Quadrant for Enterprise Content Management Published, September 2014, Gartner, http://www.project-consult.de/files/Gartner_ECM_MQ_2014.pdf
3. Koziolok H. (2011). Sustainability Evaluation of Software Architectures: A Systematic Review, In: Proceedings of QoSA 2011. <http://www.koziolok.de/docs/Koziolok2011-QoSA-preprint2.pdf>
4. Petrova, M. M. (2013). Information Systems Management, UARD, Centre for distance learning, Faber, Veliko Tarnovo, ISBN 978-954-400-947-2, pp.176
5. Petrova M.M. (2011) Criteria for choosing an ERP system, IV Inter-regional scientific-practical conference with international participation Innovations in the coal industry and the economy of Kuzbass Branch KuzGTU, Belovo, April 2011, Public State KuzGTU branch in Belovo, Volume 1, 082.1 UDC, BBK 65.34.13 (2Ros - 4Kem), pp.299-303

VALSTYBĖS TARNYBOS REFORMA LIETUVOJE: DABARTIS IR ATEITIES IŽVALGOS

Dovilė Pranauskienė

Klaipėdos valstybinė kolegija

Anotacija. Tam, kad valstybės tarnyba taptų skaidresnė, lankstesnė ir profesionalesnė, būtini esminiai pokyčiai. Šiuo metu valstybės tarnybos santykiai reguliuojami Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, įsigaliojusiu 2002 metais. Straipsnyje nagrinėjama valstybės tarnybos bei valstybės tarnautojų sampratos problematika, apibūdinama kokiomis koncepcijomis grindžiama valstybės tarnyba, analizuojamas valstybės tarnybos instituto raida, reformų poreikis valstybės tarnyboje, valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija bei Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo projektas.

Reikšminiai žodžiai: valstybės tarnyba, valstybės tarnautojai, valstybės tarnybos reforma.

Ivadas

Aktualumas. Iki Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo 1990 metais Lietuvos valstybės tarnyba buvo grįsta sovietine teisine sistema. Nuo 1990 metų per 25 nepriklausomybės metus požiūris į valstybės tarnybą ne kartą keitėsi. „Valstybės tarnybos įstatymas nuo jo įsigaliojimo 2002 metais buvo keičiamas jau daugiau kaip 20 kartų, tačiau šiandien pastebimas poreikis ne tik tikslinti įstatymo neaiškumus, bet ir daryti esminius valstybės tarnybos teisinio reglamentavimo pakeitimus: tobulinti valstybės tarnautojų atrankos principus ir valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo tvarką, kurti motyvavimo sistemą, nustatyti specialųjį reglamentavimą atrenkant ir vertinant įstaigų vadovus.“ (LR Valstybės tarnybos departamentas, 2016).

Problema. LR Konstitucinis Teismas 2000 m. birželio 30 d. nutarime pažymėjo, kad „valstybės tarnyba turi veikti paklusdama tik Konstitucijai ir teisei. Kiekviena valstybės ar savivaldybės institucija, per kurią vykdomos valstybės funkcijos, kiekvienas valstybės tarnautojas turi paisyti teisėtumo reikalavimų. Valstybės tarnautojai turi nepiktnaudžiauti jiems nustatytomis galiomis, nepažeisti teisės aktų reikalavimų; kad valstybės institucijos, pareigūnai turi saugoti, ginti žmogaus teises ir laisves; ypač svarbu, kad, vykdydami jiems patikėtas funkcijas, jie patys nepažeistų žmogaus teisių ir laisvių. Pagal Konstituciją įstatymų leidėjas turi pareigą valstybės tarnybos santykius reguliuoti, o valstybės tarnybos sistema turi veikti taip, kad ne tik būtų nustatyta atsakomybė už valstybės tarnyboje padarytus pažeidimus, bet ir kad asmenys, padarę pažeidimus valstybės tarnyboje, būtų iš tikrųjų traukiami atsakomybėn“ (Valstybės Žinios, 2000, Nr. 54-1587). Kargaudienė (2005) taip pat pabrėžia, kad būtina gerinti valstybės tarnautojo kvalifikaciją, tobulinti motyvacinę sistemą. Tai leistų į valstybės tarnybą pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus. Tačiau visuomenėje dažnai susiformavęs požiūris, kad valstybės tarnautojai, tai biurokratai, kurie piktnaudžiauja tarnyba, nesilaiko teisės aktų reikalavimų, siekia naudoti sau. Tam, kad šis požiūris pasikeistų, būtina valstybės tarnybos reforma, reikia tobulinti įstatyminę bazę, valstybės tarnautojų atrankos būdus, kad valstybės tarnyba ir valstybės tarnautojai taptų atviresni visuomenei.

Tyrimo objektas – valstybės tarnybos reforma.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti valstybės tarnybos reformą Lietuvoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojų sampratą;
2. Nustatyti, kokiomis viešojo valdymo teorijomis, koncepcijomis grindžiama valstybės tarnyba;
3. Pristatyti valstybės tarnybos tobulinimo koncepciją bei vykdomą valstybės tarnybos reformą.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros ir informacijos šaltinių analizės, teisės aktų analizės, lyginamasis, sisteminimo.

Valstybės tarnybos samprata

Dabartinės lietuvių kalbos žodynas pateikia tarnybos sąvoką – 1) tarnavimas; tarnautojo pareigos; 2) paslaugų sistema, įmonė (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, 2011).

Valstybės tarnybos sąvoka ir jos turinys įvairiose šalyse skiriasi: Vokietijos Federacinėje Respublikoje – „viešoji tarnyba“; Didžiojoje Britanijoje – „civilinė tarnyba“ ir „viešoji tarnyba“; Prancūzijoje valstybės tarnautojais laikomi visi valstybės, kaip viešojo juridinio asmens, tarnautojai; Rusijoje – profesinė asmenų tarnyba, užtikrinanti valstybės institucijų įgaliojimų įgyvendinimą (Bakaveckas, Dziegoraitis ir kt., 2005, p. 377).

Mokslinėje literatūroje valstybės tarnyba apibrėžiama kaip įstaiga ar institucija, kaip teisinių santykių valstybės tarnyboje visuma ar kaip konkrečių įstaigų ir pareigūnų visuma. „Pagal tai, kokius santykius reguliuoja specialūs įstatymai ir kokie asmenys laikomi valstybės tarnautojais, galima skirti plačiąją valstybės tarnybos sampratą – pagal ją tai visų valstybės tarnautojų veikla, vykdant jiems pavestas funkcijas, o valstybės tarnautojo sąvoka apima visus dirbančiuosius (tarnaujančius) asmenis, kurie dirba (tarnauja) valstybės ir savivaldybės institucijose ar įstaigose ir gauna atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžetų; siaurąją valstybės tarnybos sampratą – asmenų veiklą, kuria tiesiogiai įgyvendinama valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje“ (Glebové, 2010, p. 131). Kaip pažymi Paukštytė (2008, p. 64) Prancūzijoje, Olandijoje, Ispanijoje taikoma plačioji valstybės tarnybos samprata. Taip pat yra valstybių (pavyzdžiui, Estija), kuriose egzistuoja šiek tiek siauresnė nei plačioji valstybės tarnybos samprata, t. y. ne visi darbuotojai, dirbantys viešajame sektoriuje yra laikomi valstybės tarnautojais.

Per 25 nepriklausomybės metus valstybės tarnybos sąvoka, įtvirtinta Lietuvos Respublikos teisės aktuose, nuolat keitėsi. 1995 metais priimtame Valdininkų įstatyme (Valstybės Žinios, 1995, Nr. 33-759) buvo vartojama sąvoka „valstybės valdymo tarnyba“. „Valstybės valdymo tarnyba buvo suprantama kaip pareigų atlikimas Seimo, Prezidento, Vyriausybės, kitose valstybės institucijose ir savivaldybių struktūriniuose padaliniuose pagal valstybės valdymo tarnybos pareigybių sąrašą, o kitų tarnautojų statusas ir veikla buvo nustatyti kitais teisės aktais.“ (Glebové, 2010, p. 133). 1999 metais priimtame Valstybės tarnybos įstatyme (Valstybės Žinios, 1999, Nr. 66-2130) pateikiama nauja valstybės tarnybos sąvoka: „valstybės tarnyba – teisinių santykių tarnyboje visuma, reglamentuojama valstybės teisės aktais, nustatančiais valstybės tarnautojo statuso įgijimą, pasikeitimą ir praradimą“. Glebové (2010) daro išvadą, kad ši valstybės tarnybos sąvoka yra tobulesnė, nes išskiriami tam tikri valstybės tarnybos santykių bruožai: visų pirma, tai teisiniai santykiai; antra, šių teisinių santykių reglamentavimą nustato valstybė; trečia, valstybės tarnautojo statusas nustatomas teisės aktais.

Tačiau Valstybės tarnybos įstatymas neužtikrino nuoseklaus valstybės tarnybos santykių reguliavimo, todėl 2002 metais buvo priimta nauja Valstybės tarnybos įstatymo redakcija (Valstybės Žinios, 2002, Nr. 45-1708). Valstybės tarnybos įstatymo naujos redakcijos 2 straipsnio 1 dalyje buvo įtvirtintas iš esmės pakeistas valstybės tarnybos apibrėžimas: „valstybės tarnyba – teisinių santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuojant tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant ar koordinuojant teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikiant dėl jų išvadas, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visuma“.

Valstybės tarnybos įstatymo naujoje redakcijoje įtvirtintoje valstybės tarnybos sąvokoje jau galima aiškiai išskirti, kokie teisiniai santykiai ir kokia veikla sudaro valstybės tarnybos turinį. Valstybės tarnybos įstatymą sudaro vienuolika skyrių. Pirmasis skyrius įtvirtina bendrąsias nuostatas, antrasis – valstybės tarnautojo pareigybes, trečiasis – priėmimą į valstybės tarnautojų

pareigas, ketvirtasis – valstybės tarnautojų teises ir pareigas, penktasis – valstybės tarnautojo karjerą, šeštasis – darbo užmokestį, septintasis – valstybės tarnautojų skatinimą ir atsakomybę, aštuntasis – valstybės tarnautojų socialines ir kitas garantijas, devintasis – valstybės tarnautojų atleidimą iš pareigų, dešimtas – valstybės tarnautojų mokymą, vienuoliktasis – valstybės tarnybos valdymą. Valstybės tarnybos įstatymo nuostatas detalizuoja jį įgyvendinantys teisės aktai, pavyzdžiui: Valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 967; Tarnybinių nuobaudų skyrimą valstybės tarnautojams reglamentuojančios Tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 25 d. nutarimu Nr. 977; Valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 968 ir kt.

1992 metų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje galima rasti bent trijų straipsnių nuostatas, tiesiogiai ir netiesiogiai susijusias su valstybės tarnyba: tai Konstitucijos 5 straipsnio 3 dalis, teigianti, kad „valdžios įstaigos tarnauja žmonėms“; Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalis, garantuojanti, jog „piliečiai turi teisę <...> lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą“ ir Konstitucijos 141 straipsnis, teigiantis, kad tikrosios karo tarnybos kariai „negali užimti renkamų ar skiriamų pareigų civilinėje valstybinėje tarnyboje, dalyvauti politinių partijų <...> veikloje“. (Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014).

Glebovė (2012), analizuodama LR teisės aktus pažymi, kad juose (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje) pateikiama ne tik valstybės tarnybos, bet ir valstybinės tarnybos sąvoka. Autorė teigia, jog „valstybinė tarnyba apima platesnį asmenų ratą nei valstybės tarnyba, t. y. ne tik valstybės tarnautojus, bet ir valstybės politikus, valstybės pareigūnus, teisėjus, profesinės karo tarnybos karius, vykdančius operatyvinę veiklą, profesinės karo tarnybos karininkus, asmenis, dirbančius valstybės ir savivaldybių įmonėse, biudžetinėse įstaigose ir turinčius administravimo įgaliojimus, asmenis, dirbančius viešosiose įstaigose, kurios gauna lėšų iš Lietuvos valstybės ar savivaldybių biudžetų ir fondų, ir turinčius administravimo įgaliojimus, taip pat kitus asmenis, turinčius viešojo administravimo įgaliojimus. Šiuo atveju, atsižvelgiant į tai, kad skiriasi apimamų asmenų ratas, būtų klaidinga valstybinės tarnybos sąvoką vartoti vietoj valstybės tarnybos sąvokos ar jas laikyti tapačiomis.“

Tuo tarpu Konstitucinis Teismas 2011 m. liepos 7 d. nutarimu (Valstybės Žinios, 2011, Nr. 84-4106) konstatavo, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijoje vartojama sąvoka „valstybės (valstybinė) tarnyba“ savo turiniu yra tapati sąvokai „viešojo tarnyba“.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas konstitucinę valstybės tarnybos sampratą, taip pat ne kartą pabrėžė, „jog valstybės tarnyba suvokiama kaip tarnyba Lietuvos valstybei ir pilietinei Tautai, tai yra kaip santykių tarp valstybės ir asmenų, kuriems yra pavesta (patikėta) vykdyti tam tikras valstybės funkcijas užtikrinant viešojo administravimo vykdymą ir viešųjų paslaugų teikimą, kad būtų garantuotas visos valstybinės bendruomenės - pilietinės Tautos viešasis interesas, sistema.“ (LR Valstybės tarnybos departamentas, 2007).

Glebovė (2010) daro išvadą, kad Konstitucinis Teismas suformulavo tokius konstitucinės valstybės tarnybos sampratos požymius: valstybės tarnybos sistemos vieningumas, lojalumas Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai, nešališkumas, atvirumas, viešumas, kvalifikuotumas.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (2013, p. 423) akcentuoja, kad „valstybės tarnyba yra valstybės tarnautojų profesinė veikla, susijusi su viešojo intereso garantavimu“.

Taigi, išanalizavus mokslinę literatūrą bei teisės aktus, galima daryti išvadą, jog iki šiol nėra prieita vieningos valstybės tarnybos sampratos, todėl vykdant valstybės tarnybos reformą ir priimant naująją valstybės tarnybos įstatymo redakciją, būtina detalizuoti valstybės tarnybos sąvoką ir suderinti teisės aktus, reglamentuojančius valstybės tarnybos santykius.

1. Valstybės tarnautojo samprata

Lietuvių kalbos žodyne sąvoka „tarnautojas“ apibrėžiama kaip: 1) samdinys; 2) kas turi tarnybą kurioje nors protinio darbo ar aptarnavimo įstaigoje; 3) kas vykdo kieno valią (Lietuvių kalbos žodynas: elektroninis variantas, 2008). Dabartinės lietuvių kalbos žodynas pateikia tokią tarnautojo sąvoką - kas tarnauja, pareigūnas (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: internetinė versija, 2011).

„Kitų šalių teisės aktai ir teisės doktrina kaip būtinus valstybės tarnautojo apibūdinimo kriterijus pabrėžia jo veiklos apmokėjimą iš parlamento skirtų lėšų (Didžioji Britanija), teisinę jo paskyrimo formą ir ypatingą santykį su valstybe (Vokietijos Federacinė Respublika) ir kt.“ (Bakaveckas ir kt., 2005, p. 386).

Valstybės tarnautojų, kaip ir valstybės tarnybos sąvoka, įtvirtinta Lietuvos Respublikos teisės aktuose, laikui bėgant, keitėsi. Pagal 1995 metų Valdininkų įstatymą (Valstybės Žinios, 1995, Nr. 33-759) valstybės tarnautojai sudarė tik dalį visų tarnautojų, o 1999 metais priimtame Valstybės tarnybos įstatyme (Valstybės Žinios, 1999, Nr. 66-2130) visi viešajame sektoriuje dirbantys asmenys priskiriami valstybės tarnautojams. 2002 metų Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje buvo įtvirtinta tokia valstybės tarnautojo sąvoka: „valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis šio straipsnio 1 dalyje nurodytą viešojo administravimo veiklą“ (Valstybės Žinios, 2002, Nr. 45-1708), kuri galioja ir šiuo metu. Kaip pabrėžia Glebovė (2010) „iš dabar galiojančios valstybės tarnautojo sąvokos aiškiai matyti, kad valstybės tarnautoju laikomi ne visi asmenys, dirbantys valstybės tarnyboje, o tik tie, kurie valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose atlieka viešojo administravimo veiklą <...> tais atvejais, kai dirbantysis atlieka ne viešojo administravimo funkcijas, jis turėtų įgyti darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, o ne valstybės tarnautojo statusą.“ Tokios pačios nuomonės laikosi ir Valstybės tarnybos įstatymo komentaro autoriai (Budbergytė, Šakočius ir kt, 2004).

Reikia pastebėti, kad Lietuvos Respublikos skirtingus santykius reguliuojančiuose teisės aktuose, vartojamos skirtingos valstybės tarnautojo sąvokos. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Baudžiamajame kodekse (Valstybės Žinios, 2000, Nr. 89-2741) 230 straipsnio nuostatos įtvirtinta tokia valstybės tarnautojo samprata: „<...> valstybės tarnautojai yra asmenys, dirbantys valstybės tarnyboje, – valstybės politikai, viešojo administravimo valstybės tarnautojai pagal Valstybės tarnybos įstatymą bei kiti asmenys, kurie dirbdami valstybės ar savivaldybių institucijose ar įstaigose, teisminėse, teisėsaugos, valstybės kontrolės bei priežiūros ir joms prilygintose institucijose atlieka valdžios atstovo funkcijas arba turi administracinius įgaliojimus, taip pat oficialūs kandidatai į tokias pareigas. Valstybės tarnautojui taip pat prilyginamas asmuo, turintis atitinkamus įgaliojimus užsienio valstybės institucijoje, tarptautinėje viešojoje organizacijoje ar tarptautinėse teisminėse institucijose, taip pat oficialūs kandidatai į tokias pareigas. Be to, valstybės tarnautojui prilyginamas asmuo, kuris dirba bet kokioje valstybinėje, nevalstybinėje ar privačioje įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje ar verčiasi profesine veikla ir turi atitinkamus viešojo administravimo įgaliojimus, ar teikia viešąsias paslaugas, išskyrus ūkines ar technines funkcijas atliekantį asmenį“.

Čaikovski (2007) pabrėžia, kad „pagal galiojančią BK 230 str. 3 dalį nemažai asmenų, turinčių reikšmingus administracinius ar atstovavimo įgaliojimus, negali būti pripažinti valstybės tarnautojams prilygintais asmenimis“.

Vaičiailio (2011) nuomone, minėta Baudžiamojo kodekso 230 straipsnyje vartojama plečiamoji valstybės tarnautojų samprata neatitinka ir konstitucinės valstybės tarnybos sampratos, kadangi politikai, teisėjai ir kiti pareigūnai neteikia viešųjų paslaugų ir nevykdo viešojo administravimo.

Glebovė (2010) mano, kad „<...> Konstitucinis Teismas, susiedamas valstybės tarnautojų profesinę veiklą su viešųjų paslaugų teikimu, turėjo omenyje viešųjų paslaugų teikimo administravimą, o ne jų teikimą *per se*“. Ši autorė konstatuoja, kad „aiškinant valstybės tarnautojo sąvoką pagrindinis dėmesys skiriamas specialiajam teisės aktui, reglamentuojančiam

tarnautojų veiklą, statusą, o kiti teisės aktai pasitelkiami tiek, kiek jie gali padėti aiškiau, suprantamiau paaiškinti sąvokos (termino) apibrėžimą“ (Glebovė, 2012).

Vadinasi, reikėtų vadovautis ta valstybės tarnautojo sąvoka, kuri įtvirtinta šiuo metu galiojančioje Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje. Todėl sutinkame su Glebovės (2010) nuomone, jog iš esmės valstybės tarnautoją galima apibūdinti kaip asmenį, einantį pareigas valstybės ir savivaldybės institucijoje ar įstaigoje ir tarnaujantį visuomenei.

2. Valstybės tarnybos koncepcijos

Tradicinis valstybės tarnybos ir viešojo administravimo modelis, dar vadinamas žymaus XIX–XX amžiaus vokiečių sociologo Maxo Weberio ar „biurokratinio“ modelio vardu, remiasi tradiciniu požiūriu į valstybės tarnybą kaip objektyviai skirtingą nuo privataus sektoriaus veiklos rūšį. Šis modelis remiasi mintimi, kad valstybės tarnybos ir viešojo sektoriaus veiklos specifika visų pirma kyla iš viešojo intereso įgyvendinimo specifikos. Jis ypač buvo populiarus XIX amžiaus pabaigoje ir pirmojoje XX amžiaus pusėje. „Būtų galima išskirti šiuos tradicinio valstybės tarnybos modelio bruožus: a) valstybės tarnautojų socialinis išskirtinumas; b) centralizuota ir vieninga valstybės tarnybos sistema; c) sistemos uždumas (karjeros „judėjimas“ sistemos viduje); d) griežtas politikos ir administravimo atskyrimas; e) aiškus viešojo administravimo atskyrimas nuo privataus sektoriaus; f) griežtai fiksuotas etatinis atlyginimas“ (Vaičaitis, 2011, p. 121).

Po Antrojo pasaulinio karo Vakarų Europoje kilo prigimtinių žmogaus teisių idėjos. Šios idėjos remiasi didesne viešosios valdžios decentralizacija ir valdžių padalijimu. „Todėl tradiciniam „biurokratiniam“ viešojo administravimo ir valstybės tarnybos modeliui tapo populiariu priešinti modelį, kuris galiausiai tapo žinomas kaip „naujoji viešojo vadyba“ (angl. new public management). Pastarasis modelis kyla iš „mažos“ (arba „silpnos“) valstybės tezės ir siekia rinkos ekonomikos pagrindu pertvarkyti viešojo sektoriaus veiklą, kad jis teiktų gyventojams „viešąsias paslaugas“, veiktų kuo efektyviau ir mokesčių mokėtojams kainuotų kuo mažiau. Šis valstybės funkcijų „privatizavimas“ matomas net iš naujojo modelio pavadinimo, kai viešojo sektoriaus valdymui priskiriamas nebe „administravimo“, o „vadybos“ (angl. management) terminas, kuris taikomas privačiam sektoriui“ (Vaičaitis, 2011, p. 121).

Vaičaitis (2011) pateikia šiuos pagrindinius naujojo viešojo valdymo (administravimo) požymius: a) valstybėje nėra centralizuotos valstybės tarnybos sistemos (dažnai nėra net specialaus Valstybės tarnybos įstatymo); b) valstybės tarnybos sistemos atvirumas (pasitelkiami vadybininkai, mokslininkai); c) valstybės tarnautojai teikia viešąsias paslaugas; f) kiek įmanoma, valstybės tarnautojai įtraukiami į politinių sprendimų priėmimą; e) valstybės tarnautojų ir viešojo sektoriaus darbuotojų statusas iš esmės nesiskiria nuo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį; f) lankstesnis žmoniškųjų išteklių valdymas; g) su aukščiausiais pareigūnais gali būti sudaromos į rezultatus orientuotos laikinos sutartys.

Vaičaitis (2011) pažymi, kad Lietuvos Respublikos teisės aktai parodė Lietuvos apsisprendimą kurti vėberiškąjį viešojo administravimo ir valstybės tarnybos modelį. „Tiesa, reikia pasakyti, jog dabartinis valstybės tarnybos modelis, palyginti su prieškariniu Lietuvos valstybės tarnybos modeliu (pagal kurį net paštininkas buvo priskirtas valstybės tarnybos sistemai), yra ganėtinai siauresnės apimties ir buvo nuolatinais siaurinamas: štai 1995 metų Valdininkų įstatymas iš valstybės tarnybos sistemos išskyrė tik politikus, o 1999 metų Valstybės tarnybos įstatymo redakcija jau neįtraukė ir teisėjų, prokurorų, Lietuvos banko valdybos narių, valstybės kontrolieriaus ir ombudsmenų, profesinės karo tarnybos karių, valstybės ir savivaldybės įmonių bei kai kurių prie Seimo ir Vyriausybės veikiančių institucijų darbuotojų, 2002 metų Valstybės tarnybos įstatymo redakcija į valstybės tarnautojų korpusą (be minėtų darbuotojų) neįtraukė ir viešųjų įstaigų, technines ūkines funkcijas vykdančių darbuotojų, centrinio banko tarnautojų bei mokslo, švietimo, medicinos, socialinių ir kitų anksčiau vadintų „paslaugų valstybės tarnautojų““ (Vaičaitis, 2011, p. 123.). Taigi, pagal 2002 metų Valstybės tarnybos įstatymo redakciją

(Valstybės Žinios, 2002, Nr. 45-1708) valstybės tarnautojais nuspręsta laikyti tik darbuotojus, vykdančius viešojo administravimo funkcijas.

Atsižvelgiant į valstybės tarnautojų priėmimo sąlygas, karjeros galimybes, materialinį aprūpinimą ir socialines garantijas šiuolaikinėje teisėje Paukštytė (2008) išskiria du valstybės tarnybos modelius: karjeros ir postų. Karjeros valstybės tarnybos modeliui būdinga tai, kad neterminuotam laikui priimama į žemiausias atitinkamų lygių pareigas, numatoma nuosekli galimybė užimti aukštesnes pareigas, tam tikro išsilavinimo reikalavimas, nustatyta maksimali amžiaus riba, didesnis darbo užmokestis einant aukštesnes pareigas. Tarnybą, darbo užmokestį bei pensijas reglamentuoja specialūs teisės aktai. Postų modeliui būdinga tai, kad priimama nebūtinai į žemiausias pareigas, nėra būtinas specialus išsilavinimas, nėra maksimalios amžiaus ribos, darbo užmokestis progresyviai nepriklauso nuo užimamų pareigų, nėra paaukštinimo sistemos, terminuotai skiriama į pareigas, nėra specialios pensinės sistemos, nėra specialių tarnybą bei darbo užmokestį reglamentuojančių teisės aktų ir kt.

Karjeros valstybės tarnybos modelio pavyzdžiais galėtų būti Austrija, Belgija, Kipras, Ispanija. Valstybės tarnyba Čekijoje, Latvijoje, Italijoje, Suomijoje, Nyderlanduose pagrįsta postų sistemos modeliu.

„Dabartinę Lietuvos Respublikos valstybės tarnybą teisininkai priskiria mišriajam modeliui, turinčiam tiek karjeros, tiek postų modelių bruožų“ (Paukštytė, 2008, p. 64).

Vaičaitis (2011, p. 124) pažymi, kad „dabartinis Valstybės tarnybos įstatymas valstybės tarnautojus skirsto į karjeros (atitinka vėberiškąjį modelį) ir politinio arba asmeninio pasitikėjimo (atitinka „grobio“ modelį)“.

Vaičaitis (2011), analizuodamas konstitucinę valstybės tarnybos sampratą bei Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimus, teigia, jog „...galima rasti gana liberalių („naujosios viešosios vadybos“) Teismo nuostatų valstybės tarnybos sistemos atžvilgiu, pavyzdžiui, kai Teismas konstatavo, jog valstybės tarnyba plačiuoju požiūriu – tai „darbinė veikla“ ir ji susijusi ne tik su viešuoju administravimu, bet ir su viešųjų paslaugų teikimu, bei kai Teismas <...> apgynė valstybės tarnautojų teisę dirbti ir kitą darbą ir gauti kitą atlyginimą, jei tai jiems netrukdo vykdyti tiesioginių pareigų ir nesukelia viešųjų ir privačių interesų konflikto. Tačiau Vaičaitis (2011) daro išvadą, kad konstitucinė valstybės tarnybos koncepcija vis dėlto artimesnė vėberiškam-biurokratinui valstybės tarnybos modeliui, kadangi Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas valstybės tarnautojus išskiria kaip „ypatingą socialinę grupę“, o valstybės tarnybos sistemą kaip vieningą ir centralizuotą.

„Kiekviena valstybė turi diskrecijos teisę pasirinkti ir pritaikyti jai priimtinausią valstybės tarnybos koncepcijos modelį. Nuo pasirinkto modelio priklauso asmenų, kurie bus laikomi valstybės tarnautojais, apibrėžimas. Lietuva nuo 1990 metų ne kartą keitė įtvirtintą teisinio reglamentavimo koncepciją ir pasirinko siaurąjį valstybės tarnybos modelį, kuris bene labiausiai tinka santykinai mažai valstybei.“ (Glebové, 2010, p. 131).

Apibendrinant galima teigti, kad šiuo metu nė vienas modelis neegzistuoja valstybėse „grynuoju pavidalu“, o priklausomai nuo galiojančių teisės aktų valstybėse susiklosto kelių modelių derinys. Galiojančioje Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje (Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708) įteisintas mišrus valstybės tarnybos modelis, kuriame vyrauja karjeros modelio elementai, tačiau yra ir postų modelio elementų.

3. Valstybės tarnybos reforma

20 metų valstybės tarnyba Europoje išgyvena reformą. Anksčiau skirstytos į postų ar karjeros sistemas, Europos šalių valstybės tarnybos sistemos vis labiau panašėja. Gerosios patirties sklaida, efektyvumo siekis, Lisabonos strategijos įgyvendinimas lemia tai, kad Europos šalių valstybės tarnybos sistemose mažėja tik vienai ar kitai sistemai priskiriamų bruožų. 2002 metais priėmus naują Valstybės tarnybos įstatymo redakciją ir nuolat tobulinant esamą teisinę bazę, Lietuvoje taip pat siekiama perimti svarbiausius ir geriausius sprendimus, kurie garantuotų efektyvumą ir veiksmingumą. Taigi, teigti, kad valstybės tarnybos reforma Lietuvoje yra baigta,

negalima. Šiuo metu reforma - tai jau sukurtos sistemos tobulinimo procesas, vykdomas atsižvelgiant į šiandienos poreikius (Valstybės Tarnybos departamentas, 2015). Valstybės tarnybos vizija – orientuota į visuomenės poreikius, riboto dydžio, atsakinga ir atskaitinga už veiklos rezultatus, diegianti naujoves, lanksti, skaidri ir konkurencinga valstybės tarnyba (Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija, Valstybės Žinios, 2010-06-15, Nr. 69-3440). „Teisės aktai, pagal kuriuos dirbama šiandien, yra pasenę tiek formaliai, tiek ir moraliai. Jei norime, kad valstybės tarnyboje dirbtų profesionalai, kad priėmimas į ją būtų visiems vienodas, skaidrus bei suprantamas, kad apmokėjimas nekeltų diskusijų ar abejonių, kad už prastą ar nekokybišką darbą būtų baudžiama realiai, o ne teoriškai, turime imtis rimtos reformos“, – sako buvęs vidaus reikalų ministras Saulius Skvernelis (Skvernelis, 2015).

Savo programose valią reformuoti, tobulinti valstybės tarnybą yra išreiškusios visos pastarųjų metų Vyriausybės. Beje, kiekviena Vyriausybė būtinybei reformuoti valstybės tarnybą skiria vis daugiau dėmesio. Įdomu tai, kad Vyriausybių tikslai valstybės tarnybos atžvilgiu gana panašūs, nepriklausomai nuo politinės sudėties. Nuo 13-osios Vyriausybės įsipareigojama reformuoti tarnautojų atranką. 15-ioliktosios Vyriausybės programoje įvardijamas poreikis diegti valstybės tarnyboje kompetencijų modelį, pabrėžiama būtinybė siekti į rezultatus orientuotos tarnautojų veiklos, norima kurti efektyvias tarnautojų motyvavimo, darbo užmokesčio sistemas. Panašius tikslus, tik dar labiau detalizuotus, kelia sau ir dabartinė Vyriausybė. Atsižvelgiant į jos programą buvo parengtas naujas Valstybės tarnybos įstatymo projektas, kuriuo siekiama modernizuoti valstybės tarnybos veiklą pasitelkus mokslininkų pritarimo sulaukusius, kitų šalių sėkmingai išbandytus žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus, patobulinti valstybės tarnautojams keliamų reikalavimų, veiklos vertinimo, karjeros, darbo užmokesčio, skatinimo, mokymo sistemas, supaprastinti valstybės tarnybos reguliavimą ir personalo valdymą (Valstybės tarnybos aktualijos, Valstybės tarnybos departamentas, 2015).

Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. birželio 2 d. nutarimu Nr. 715 „Dėl Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcijos patvirtinimo“ (Valstybės Žinios, 2010, Nr. 69-3440), įvardinti tokie valstybės tarnybos valdymo ir jos teisinio reglamentavimo trūkumai: valstybės tarnautojų veikla nėra orientuota į rezultatus, darbo apmokėjimo sistema neskatina darbo kokybės ir nėra pakankamai skaidri; neišskirti asmenų, einančių vadovaujančias pareigas valstybės tarnyboje, atrankos, veiklos vertinimo, mokymo, karjeros, tarnybinio kaitumo, atleidimo ypatumai; ribotos asmenų, einančių vadovaujančias pareigas valstybės tarnyboje, galimybės lanksčiai valdyti žmogiškuosius išteklius; nepakankama individuali asmenų, einančių vadovaujančias pareigas valstybės tarnyboje, atsakomybė už įstaigos veiklos rezultatus; yra galimybių išvengti atsakomybės už tarnybinius nusižengimus, nepakankamai veiksmingai reguliuojamos ir taikomos etikos ir korupcijos prevencijos priemonės, neįtvirtinta „nepriekaištingos reputacijos“ sąvoka.

Be to, minėtoje koncepcijoje numatomos bendrojo valstybės tarnybos valdymo ir jos teisinio reglamentavimo tobulinimo gairės, pavyzdžiui vadovavimo stiprinimas orientuojant veiklą į rezultatus, skatinant platesnį institucijų bendradarbiavimą ir tarnybinių kaitumą; nešališkos, veiksmingos atrankos į valstybės tarnautojo pareigas (išskyrus pareigas, į kurias priimama politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) diegimas; skaidrios darbo užmokesčio sistemos ir finansinio motyvavimo susiejimas su veiklos rezultatais; valstybės tarnautojų mokymo sistemos tobulinimas modernizuojant žmogiškųjų išteklių valdymą, diegiant kompetencijų valdymo modelį, galimybių valstybės tarnautojams išvengti tarnybinės atsakomybės panaikinimas ir kt.

Reikia paminėti, kad 2014–2020 metų Nacionalinės pažangos programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1482 „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“ (Valstybės Žinios, 2012, Nr. 144-7430), 5.1.3 uždavinys – „stiprinti institucinius gebėjimus ir didinti valstybės tarnybos patrauklumą tobulinant viešojo valdymo institucijų vidaus administravimą; stiprinant aukštesniųjų kategorijų ir vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų grandį ir valstybės pareigūnų (įstaigų vadovų) raktines / strategines kompetencijas, būtinas vadovauti; stiprinant valstybės tarnautojų analitinius, konceptualaus mąstymo, bendradarbiavimo ir kitus aktualius bendruosius gebėjimus, kurie būtų

įtvirtinti valstybės tarnautojų mokymo strateginiuose dokumentuose; diegiant ir plėtojant kompetencijomis grįsto veiklos valdymo modelį“.

Taip pat, Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. vasario 7 d. nutarimu Nr. 171 „Dėl Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programos patvirtinimo“ (Valstybės Žinios, 2012, Nr. 22-1009), 13.3 papunkčio nuostatos numato, kad „tobulinant valstybės tarnautojų lyderystės, žmogiškųjų išteklių valdymo, analitinio, strateginio mąstymo kompetenciją bus siekiama užtikrinti sistemingą valstybės tarnautojų mokymą pagal nustatytus reikalavimus; bus stiprinami aukštesniųjų kategorijų ir vadovaujančiųjų valstybės tarnautojų vadovavimo ir lyderystės gebėjimai – jiems organizuojami atitinkami privalomi mokymo renginiai“.

Be aukščiau minėtų teisės aktų, svarbiausias yra 2015 m. birželio 12 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateiktas Lietuvos Respublikos Seimui Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo projektas (nauja redakcija) (Nr. XIIP-3268). Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo projektas parengtas atsižvelgiant į Šešioliktosios Vyriausybės 2012–2016 metų programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gruodžio 13 d. nutarimu Nr. XII-51 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ XVI skyriaus „Valstybės valdymas“ nuostatas, skirtas valstybės tarnybos pertvarkai. Vyriausybės programoje numatyta siekiant pritraukti į valstybės tarnybą naujus žmones ir išlaikyti aukštą jau dirbančių valstybės tarnautojų kvalifikaciją ir vertybines nuostatas, sudaryti sąlygas jauniems ir gabiems asmenims didinti savo kompetenciją ir nuosekliai daryti karjerą, taip pat atlaikyti privataus sektoriaus konkurenciją, tobulinti valstybės tarnautojų veiklos vertinimo ir karjeros planavimo, taip pat darbo apmokėjimo ir motyvavimo sistemas, garantuoti tokį darbo užmokestį ir karjeros galimybes, kokie bus adekvatūs veiklos rezultatams ir indėliui, labiau susieti valstybės tarnautojų mokymus su kompetencijų vadyba, tikslingiau naudoti mokymus kaip valstybės tarnautojų motyvavimo priemonę ir kt. (Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, 2015).

Valstybės tarnybos įstatymo projekte numatytos valstybės tarnybos sistemos permainos, kuriomis siekiama valstybės tarnybos reguliavimą padaryti paprastesnį, lankstesnį, atsisakyti nereikalingų procedūrų, modernizuoti personalo valdymą. Valstybės tarnybos įstatymo projekte siūloma nustatant gebėjimų reikalavimus valstybės tarnautojams remtis kompetencijų modeliu. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo projektą mobilumo valstybės tarnyboje pagrindu taptų nebe pareigybių kategorijos (jų siūloma atsisakyti), bet pareigybės grupė (pvz., vyr. specialisto, skyriaus vedėjo, įstaigos vadovo ir kt.) ir atitikimas tai pareigybių grupei nustatytiems kompetencijų ir kitiems reikalavimams. Taip pat siūloma nustatyti, kad valstybės tarnautojų (išskyrus valstybės įstaigų vadovų ir įstaigų vadovų) veiklos vertinimo metu vertinamos kompetencijos. Pagal nustatytus tarnautojo kompetencijų lygius būtų identifikuojamas jo individualus kompetencijų ugdymo poreikis (mokymai). Vertinant valstybės įstaigų vadovų veiklą siūloma įtvirtinti „360 laipsnių veiklos vertinimo modelį“, kai asmens veiklą vertina jo pavaldiniai, kolegos, vadovai. Valstybės tarnybos įstatymo projekte siūloma atsisakyti priedų už kvalifikacinę klasę, o tam tikroms pareigybių grupėms nustatyti galimų pareiginių algų intervalą. Siūloma tvirtinti standartizuotus bendruosius pareigybių aprašymus, nustatyti apmokėjimą už dalyvavimą projektinėje veikloje, vietoj įstaigų skirstymo į 5 grupes valstybės tarnautojų pareiginei algai nustatyti palikti skirstymą į 4 grupes, keturias 5 grupės įstaigas perkelti į 4 grupę. Taip pat siūloma platesnės galimybės motyvuoti valstybės tarnautojus, piniginių skatinimą aiškiai susieti tik su veiklos rezultatais. Siūlomoje darbo užmokesčio sistemoje nenumatoma kintamosios dalies, susietos su veiklos rezultatais, todėl panašią funkciją atliktų pinigine išmoka, atsižvelgiant į veiklos rezultatus. Siekiant veiksmingesnės tarnybinės atsakomybės, Valstybės tarnybos įstatymo projekte siūloma nustatyti platesnį tarnybinių nuobaudų ratą, iš kurių bus didesnė laisvė pasirinkti tinkamiausią nuobaudos rūšį, nustatoma nauja nuobauda - perkėlimas į žemesnes pareigas, įvedama tarnybinio nusižengimo mažareikšmiškumo sąvoka ir kt. Pagrindinė asmenų grupė, kuriai visa apimtimi taikomas šis įstatymas – tai karjeros valstybės tarnautojai (valstybės ir savivaldybių įstaigų specialistai, įstaigų padalinių vadovai ir kt.), kurių šiuo metu Lietuvoje yra 27379, politinio (asmeninio) pasitikėjimo tarnautojams, kurių yra 894, ir 293 įstaigų vadovams. Nedidelė dalis

Valstybės tarnybos įstatymo nuostatų taikomos statutiniais pareigūnams – jų turime 22833. Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos netaikomos valstybės politikams, teisėjams, prokurorams, įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, ir profesinės karo tarnybos kariams (Valstybės tarnybos departamentas, 2015).

Apibendrinant sutinkame su Miroslav Beblavy, Slovakijos parlamento nariu, viešosios politikos profesoriumi, Europos politikos studijų centro vyresnioju moksliniu bendradarbiu, kuris teigia „akivaizdu, kad valstybės tarnybos reforma neturi pabaigos. Kaip matyti iš visų Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijai priklausančių šalių praktikos, spaudimas nuolat reformuoti viešojo administravimo sektorių ir valstybės tarnybą niekada nesibaigia“ (Valstybės tarnybos aktualijos, Valstybės tarnybos departamentas, 2015).

Taigi, būtina įgyvendinti Valstybės tarnybos tobulinimo koncepciją, vykdyti reformą priimant naująją Valstybės tarnybos įstatymo redakciją bei, remiantis kitų valstybių patirtimi, optimizuoti esmaną valstybės tarnybos aparatą.

Išvados

1. Iki šiol nėra prieita vieningos valstybės tarnybos sampratos, tačiau galima teigti, jog valstybės tarnyba yra neatskiriama susijusi su valstybės, kaip visos visuomenės organizacijos, paskirtimi užtikrinti žmogaus teises ir laisves bei garantuoti viešąjį interesą. Valstybės tarnautojas – fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą.
2. Valstybės tarnyba yra grindžiama tradiciniu arba „biurokratiniu“ valstybės tarnybos modeliu bei naujuoju viešojo valdymo modeliu (angl. new public management). Šiuo metu nėra vienas modelis neegzistuoja valstybėse „grynuoju pavidalu“, o priklausomai nuo galiojančių teisės aktų valstybėse susiklosto kelių modelių derinys. Atsižvelgiant į valstybės tarnautojų priėmimo sąlygas, karjeros galimybes, materialinį aprūpinimą ir socialines garantijas išskiriami du valstybės tarnybos modeliai: karjeros ir postų. Galiojančioje Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje (Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708) įteisintas mišrus valstybės tarnybos modelis, kuriame vyrauja karjeros modelio elementai (priėmimas į pareigas neterminuotai, perkėlimas į aukštesnes ir kitas pareigas be konkurso, kvalifikacinių klasių sistema, pareigybių hierarchija, didesnės pareiginės algos susiejimas su didesne atsakomybe ir atitinkamai aukštesnėmis pareigomis ir kita), tačiau yra ir postų modelio elementų (priėmimas į bet kurio lygmens pareigas nereikalaujant patirties valstybės tarnyboje, bendra su kitais darbuotojais socialinio draudimo sistema ir kita).
3. Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija siekiama nustatyti valstybės tarnybos tobulinimo gaires: vadovavimo stiprinimas orientuojant veiklą į rezultatus, skatinant platesnį institucijų bendradarbiavimą ir tarnybinį kaitumą; nešališkos, veiksmingos atrankos į valstybės tarnautojo pareigas (išskyrus pareigas, į kurias priimama politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu) diegimas; skaidrios darbo užmokesčio sistemos ir finansinio motyvavimo susiejimas su veiklos rezultatais; valstybės tarnautojų mokymo sistemos tobulinimas modernizuojant žmogiškųjų išteklių valdymą, diegiant kompetencijų valdymo modelį, galimybių valstybės tarnautojams išvengti tarnybinės atsakomybės panaikinimas ir kt. Siekiant įgyvendinti valstybės tarnybos tobulinimo koncepciją, turi būti priimta naujoji Valstybės tarnybos įstatymo redakcija, tobulinamas antrasis valstybės tarnautojų atrankos etapas bei optimizuotas valstybės tarnybos aparatas.

Literatūros ir informacijos šaltinių sąrašas

1. Apie valstybės tarnybą [interaktyvus]. LR Valstybės tarnybos departamentas [žiūrėta 2016-02-01]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?1194219470>.
2. Bakaveckas, A. (2005). Lietuvos administracinė teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras.
3. Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004.
4. Čaikovski A. (2007). Valstybės tarnautojui prilygintas asmuo: funkcijos ir įgaliojimai. Jurisprudencija, nr. 6(96). P. 90–96.

5. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-11]. Prieiga per internetą: <http://www.lki.lt/dlkz/>.
6. Glebovė N. (2010). Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai. Teisė, nr. 76. P. 130-148.
7. GLEBOVĖ, N. (2012). Karjeros valstybės tarnautojo garantijos. Daktaro disertacija.
8. Įstatymų projektų Reg. Nr. XIIP-3268 - XIIP-3276 aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Lietuvos respublikos vidaus reikalų ministerija. [žiūrėta 2016-02-21]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041313&p_tr2=2.
9. Kargaudienė A. (2005). Administracinės teisės pokyčiai šiuolaikinėje demokratinėje visuomenėje. Jurisprudencija, nr. 70(62). P. 31–41.
10. Lietuvių kalbos žodynas: elektroninis variantas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-11]. Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/dzl.php?>.
11. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
12. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 54-1587.
14. Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas apie valstybės tarnybą [interaktyvus]. LR Valstybės tarnybos departamentas [žiūrėta 2016-02-01]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-2051694632>.
15. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 33-759.
16. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
17. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.
18. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis) [interaktyvus]. Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas [žiūrėta 2016-02-01]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/lt/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai.html>.
19. Paukštytė L. (2008) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos samprata ir modelis 1918–1940. Jurisprudencija, nr. 1(103). P. 64.
20. Skvernelis S. Siūloma iš esmės pertvarkyti valstybės tarnybą [interaktyvus]. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija [žiūrėta 2016-02-21]. Prieiga per internetą: <http://vrm.lrv.lt/lt/naujienos/siuloma-is-esmes-pertvarkyti-valstybes-tarnyba>.
21. Vaičaitis V. (2011). Konstitucinė valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija. Teisė, nr. 78. P. 119-136.
22. Valstybės tarnybos įstatymo projektas [interaktyvus]. LR Valstybės tarnybos departamentas [žiūrėta 2016-02-21]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?155155082>.
23. Valstybės tarnybos aktualijos, [interaktyvus]. LR Valstybės tarnybos departamentas [žiūrėta 2016-02-22]. Prieiga per internetą: <http://portals.vtd.lt/lt/news/leidiniai-200.html>.
24. Valstybės tarnybos tobulinimo koncepcija. Valstybės žinios, 2010, Nr. 69-3440.
25. Viešojo valdymo tobulinimo 2012–2020 metų programa. Valstybės žinios, 2012, Nr. 22-1009.
26. 2014–2020 metų Nacionalinė pažangos programa. Valstybės žinios, 2012, Nr. 144-7430.

Public service reform in Lithuania: present and future insights

Summary

Until Lithuania regained its independence in 1990, Lithuanian public service was based on Soviet legal system. During twenty five years of independence the approach to public service have changed frequently.

Lithuania society often has an opinion that public servants are the bureaucrats seeking to benefit themselves. In order to change this opinion, it is necessary to reform public service, to elaborate legislation regulating public service, public service and public servants need to become more open to the society. The object of the article – Lithuanian public service reform. The aim of the article – to analyse the public service reform in Lithuania.

Article presents that until now there is no unified concept of public service, but it can be said that public service is inextricably linked with the state as a whole society organizations, the role of ensuring human rights and freedoms and to guarantee the public interest. Public servant – a person who serves the state and public interests. The Law on Public Service came into effect on 1 July 2002. Lithuania has chosen the conception of restricted public service when public servants are only those persons who have been granted powers by the public authorities or directly participate in the process of policy enforcement, drafting of legislation or implementation of other legal acts.

Public service reform of Lithuania is already established system development process is carried out according to the needs of today. The main objective of the reform - to adopt the new version of the Law on Public Service, to develop the second phase of public servants selection and optimization of public service apparatus. Public service reform of Lithuania continues to have a very important role.

Keywords: public service, public servants, public service reform.

ISSUES OF VISITORS' ETHICAL BEHAVIOUR AT THE ARTISTIC EVENTS

Vilma Skvarčinskienė

Robertas Kavolius

Klaipėda State University of Applied Sciences

Annotation. Issues of visitors' ethical behaviour at the artistic events are studied, factors which influence these issues and also possible ways to solve them are revealed in this article. Definitions of culture and ethical behaviour help perceive importance of ethical behaviour at the artistic events. *The aim of the research* is to study issues of visitors' ethical behaviour at the artistic events.

After issues of visitors' ethical behaviour at the theatre have been studied, it is admitted that culture events broaden and develop visitors' outlook, as well as have direct social and cultural influence. Issues of visitors' ethical behaviour at the artistic events are caused by many factors, which influence behaviour of individuals. These are values, awareness of ethical and moral rules, cultural needs, consumer culture, life style, education in the family, society and person's behavioural culture. All these factors are interacting closely and shape person's thinking, perception and behaviour. Staff of the theatre notice problematic ethical behaviour of visitors more often than visitors themselves. Therefore, while these two groups contact it can be difficult to solve problems provoked by inappropriate behaviour.

Keywords: ethical behaviour, culture, culture event.

Introduction

A person is a part of the society, which represents certain culture. In general, this concept is firstly perceived as an outcome of activities between personality and society, its ways and systems, functioning of which allows to create, use and transfer material and inner values. Development of culture and its presence happens through person's inner considerations. This could be a reason why concept of culture becomes an abstract, theoretical construct, which indicates different aspects of human activities (Bikulčius, 1995).

Events are one of aspects to express culture. Goldblatt (2005) said, that an event is a unique period of time to spend and there are rituals and ceremonies used to satisfy special needs. Surginienė (1987) defines a concept of event as an integral in time and space compound, limited by words, images and actions, which is devoted to reveal a particular topic and expressed using particular instruments and methods. Getz (2005) emphasizes, that all events have a direct social and cultural influence onto participants and sometimes on greater part of society. According to Bowdin, Allen, O'Toole, Harris, McDonnell (2006), events broaden people's cultural horizon, make new relationship with people, introduce new customs and ideas. The aim of the event is to encourage development of cultural and artistic industry. It can be said, that relationship between events and culture emerged while studying concept of event. Therefore, it can be noted that cultural events are universal configuration of events, existing in different times and majority of societies.

It is noted that visitors ethical behavior expression at cultural events and especially at theaters are being analysed though very rarely. However, there are scientific studies dealing with behavioral culture, behavioral ethical aspects. Scientists draw attention to personal ethical behavior and values interfaces (Palidaukaitė, 2003; Wu, Stevenson, 2010, other). Studies have shown that the recent cultural events visitors ethical behavior poses social and socio-cultural issues.

The object of paper – expression of visitors' ethical behaviour at the culture events.

The aim of paper – to study issues of visitors' ethical behaviour at the theatre.

Methods of the research: study of scientific literary sources, questionnaire, questionnaire by post.

The relationship between culture and behavior

According to Paulavičiūtė (1999, 2008), cultural needs have been formed in the society, they are different, depend on social groups, cultural traditions and pursue which are caused by cultural needs. Jurgelėnas (2008) draw attention to Bourdieu insight about cultural capital, which is formed by gaining knowledge, learning or improving one's talent. People who choose to develop their cultural capital seek to accumulate this capital in the same way as those people who chose to increase economical capital. Unfortunately, there are only few representatives of high level of cultural capital in the society. In the consumer culture he indicates some main „aspects“ of economical and cultural capital, which reveal consumer practice only (Jurgelėnas, 2008): economical and cultural capital are high; economical capital is high but cultural capital is low; cultural capital is high and economical capital is low; economical and

cultural capital are low. Following this typology of economical and cultural capital, it is possible to define the style of consuming chosen by any person (Jurgelėnas, 2008).

According to opinion of Bakanauskas (2006), consumer's priority, behaviour and values are developed in the family, however, according to Leonavičius, Norkus, Tereškinas (2005), who quote Parsons, personality is developed by culture, and culture itself (general ideas) has to be implemented into personalities and social relationship. According to Leonavičius, Norkus, Tereškinas (2005) who quote Meads, „society is a constructed phenomenon, which merges from individuals, interacting in between and seeking to accommodate to each other. This interaction depends on intellect. Individual's intellect can accept roles and consider in imagination about all possible alternatives of behaviour, therefore individuals can coordinate this interaction“.

Researchers, who study society constantly strive to find out why some individuals break generally accepted norms and rules (Acus, Kraniauskas, 2007). According to Žemaitis (1996), base of behavioural culture consists of rules of behaviour which are developed historically and cultivated by long term human experience. They combine and harmonize relationship between people, strengthen respect, create mutual trust and acceptance, increase effectiveness of any activity in any organization. So meaning of behaviour rules is very important. Society could not exist normally, if its members would not accept these rules and would not follow them. Culture institutions also present to visitors of the culture events rules and reminders, where it is said what way of behaviour is not accepted, what is forbidden, and the rights of the culture institution are explained.

Behavioural culture is a wide conception, related to domestic culture, language culture and labour culture. Common level of culture, views on life and values mirror in all relationship among people (Žemaitis, 1996).

There are three traits of behavioural culture: education, politeness and etiquette. First of all, behavioural culture is referred to person's general education, his or her inner world. Depending on whether this world is rich or poor, person's behavioural culture is similar (Žemaitis, 1996). Person's inner culture consists of: intellect, will, feelings, emotions, views, belief, attitude, aesthetic flavour, etc. Cultivated person is the one who has got comprehensive education, broad outlook, developed stable inner interests and needs. Person's inner culture mirrors in his or her outer posture, manners, gestures. It provides all configurations of behaviour with certainty, naturalness, simplicity and fascination. Person's inner culture conditions his or her activities and acts, outer culture and behaviour (Žemaitis, 1996).

Methodology of the research

Quantitative method of the research was chosen to complete the research – questionnaire and questionnaire by post and instrument of the research is questionnaire. Researchers' prepared questionnaire consisted of two parts: appeal to a respondent and introduction of the research and questions. The questionnaire consists of three types of questions: open, closed and semi-closed questions.

Participants of the research – 42 staff from the theatre in Klaipėda district (observational) and 94 visitors of the theatre (respondents) have taken part in the research and they were chosen by convenient sample. Questionnaire was handed out and sent by post, expecting greater rate of return.

Demographic characteristic of the theatre staff was collected in the research. 71,4% of respondents have been women and 28,6 % - men. The age of respondents varied: 23,8% of them aged 18-29, 47,6% - 30-50, 23,8% - 50-60 and 4,8% - 61 and older during the research. The data of the research revealed that there were 29,8% men and 70,2% women out of 94 respondents who completed the questionnaire. The age of respondents, who completed questionnaire, varied: 3,2% of respondents were younger than 18; 52,1% - 18-29, 29,8% - 30-50, 9,6% - 50-60 and 5,3% - 61 years old and older.

Statistical software programme „SPSS – 16.0 for Windows“ was used to proceed the data of the quantitative research.

Ethics of the research

During the research the principals of diagnosis ethics were followed: benevolence, respect of person's dignity, justice and right to get exact information. When selecting respondents, factors of favour, gullibility and compromise were omitted. A person could choose and decide, based on a good will, whether he or she agrees to participate in the research.

Respondents were introduced to the aims, objectives and benefits were explained before the research. Also exact information related to procedure was given, i. e. respondents were informed about the ways of

information collecting. During the research right not to get exploited was guaranteed, so every respondent was briefly instructed why exactly he or she was selected for the research.

Results of the research

While studying issues of visitors' ethical behaviour at the artistic events staff of the theatre and visitors were interviewed in order to find out their attitude to the problem. After having analysed mentioned problem, it can be assumed, that theatre administration, auxiliary staff mostly face issues of visitors' ethical behaviour. Creative personnel can also notice visitors' non-ethical behaviour, however they have less contact with visitors.

Having structured the data of the research, it is noticeable (1 diagram) that visitors' non-ethical behaviour at the theatre is not constant, however, almost half of staff of the theatre (47,6%) notice that they sometimes face visitors' inappropriate behaviour. Equally 19% of respondents admit that they face such behaviour often and rarely, and 9,5% of respondents admit that they face visitors' non-ethical behaviour at the artistic events very often.

The data of the research show (1 diagram), that visitors' non-ethical behaviour is not tendentious, it can be assumed that behavioural culture, while visiting theatre is still remaining, however it happens that visitors behave inappropriately at the artistic events (public places). Therefore, a question given to the observationals helps detect what kind of non-ethical behaviour staff of the theatre face with.

While analysing the data of the research it was observed that theater visitors unethical behavior is noticed by more experienced theater staff ($\chi^2=5,873$, $df=2$, $p=0,050$).

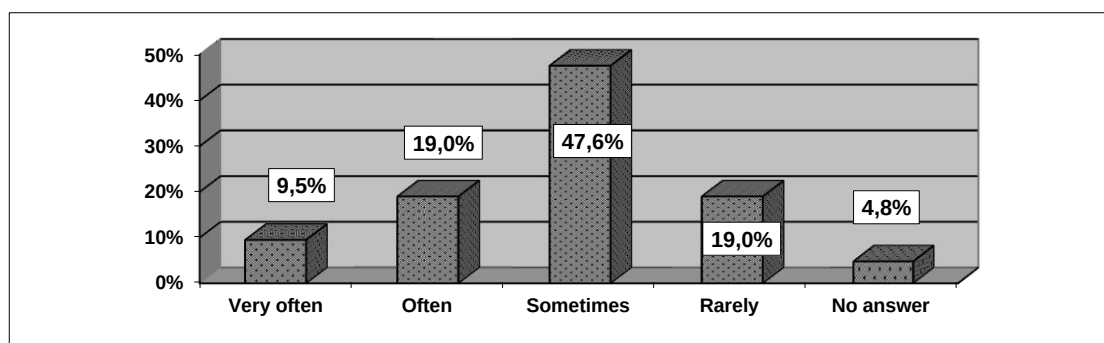


Fig. 1. Staff encounter with visitors' non-ethical behaviour

The data of the research show, that staff of the theatre mostly face the situations what visitors are late for the event or for the event after breaks. As a problem it was mentioned by 31% of respondents. Next problem – using mobile phones, it was mentioned by 22,4% of respondents. Quite many respondents (19%) admit that visitors of the culture events at the theatre leave their waste at the theatre hall. This problem is associated with non-ethical behaviour and was revealed while interviewing staff of the theatre. It can be noted that visitors of the culture events do not notice such non-ethical behaviour - leaving waste at the place of the event. 17,2% of respondents (staff of theatre) indicate that the behaviour of audience is inappropriate if they are speaking loudly during the event and comment a play loudly, smaller part of respondents (10,3%) indicate that visitors' behaviour is considered as inappropriate if they are filming or taking pictures of the events without allowance of administration.

After having analysed the data of the research, it can be noted that being late for the theatre is considered as inappropriate behaviour and it is noticed by both groups of respondents equally. Staff of the theatre face this problem more often, they have to accompany late visitors to the theatre hall, guarantee that late visitors would not disturb other audience and avoid complaints. Visitors as well as staff of the theatre note that ringing mobile phones at the theatre are an example of inappropriate behaviour to a great extent. Visitors of the theatre more often than staff draw attention to the visitors, who speak loudly on mobile phones or comment, as this group of respondents face this problem directly, and staff about consequences of such behaviour usually get to know after the event when audience are complaining about noise and inconveniences.

When interviewing staff of the theatre it was important to find out if staff are informed whether visitors are acquainted with rules at culture events. After comparing the data it is noted that visitors of the events (49%) admit that they know the rules at the culture events, and staff assess such positive answer quite cautiously and only 12% of respondents admit that visitors are informed about the rules at the events. 50% of

visitors admit that they are not informed about such rules, and a part of respondents state, that they have never heard about such rules. Only 10% of interviewed staff of the theatre think that rules are unknown to the visitors of the theatre.

In the research helped to find out what means of information was used to announce and inform visitors about the rules at the culture events. The data of the research show that one of the ways to draw audience's attention to the rules is printed information on a flyer, educational edition for the children and teenagers, information on the notice boards and printed rules on the tickets. Staff note that all this means is currently used, however, most of them do not draw visitors' attention. Interviewed respondents indicate that prohibition signs are placed in institutions which house culture events. These signs explain what behaviour is inappropriate at the event. Some of respondents indicate that in the institution they work for, audiovisual means of communication is used which draw visitors' attention to the rule which they should follow; this is audio information before the event also video animation, content of which reveals examples of expected appropriate behaviour. Also staff note that some rules are reminded directly if there are cases of inappropriate behaviour.

The data of the research show that staff of the theatre use enough means and ways to make rules at the culture events clear and visitors of the theatre would be informed about the rules. However, it was found out that due to some reasons most of this means is not effective.

Respondents were given a question in the research, whether it happens to tell the visitors about their inappropriate behaviour at the event. The data in 2 diagram show that 42,9% of respondents sometimes tell the visitors, 16,7% of respondents often tell the visitors about their inappropriate behaviour. 9,5% of respondents speak about usual cases and 11,9% are telling constantly. More experienced theater staff are more likely to warn the visitors who behave inappropriately ($\chi^2=7,036$, $df=1$, $p=0,008$).

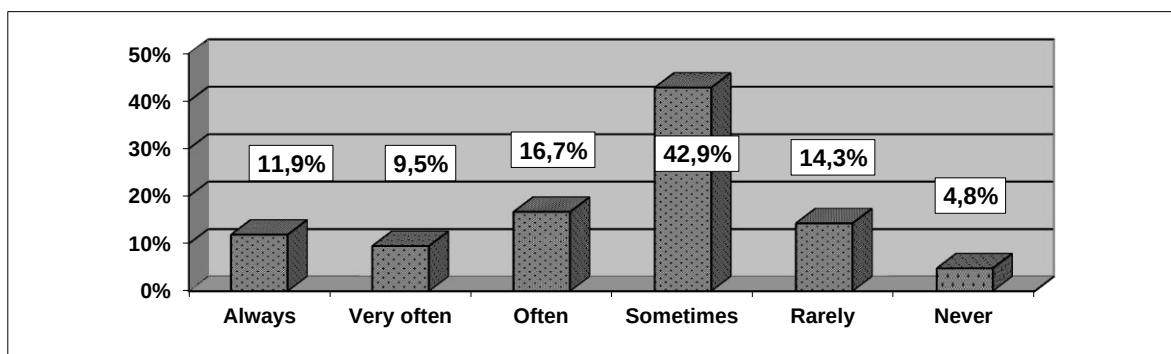


Fig. 2. Warning of visitors of the culture events about their inappropriate behaviour

The data of the research show that only 4,8% of respondents note that there are no incidents due to visitors' behaviour and there is no need to comment on their behaviour. Concluding the data of the research it can be noted that visitors' inappropriate behaviour at the culture events is not ignored, staff react to problematic cases and try to avoid them in the future.

While comparing the data of questionnaire of visitors of the culture events and staff of the theatre it is noticed that staff (95% of respondents) nearly three times as more react into inappropriate behaviour of the visitors than visitors themselves (34% of respondents). It can be assumed that visitors of the culture events think that staff are obliged to warn about inappropriate and non-ethical behaviour, which irritates the visitor. On the other hand, it was mentioned that not every visitor dares to warn another adult person in order not to provoke inadequate reaction or conflict, however, they think that staff have authority and rights to inform a visitor of the theatre, who behaves in an inappropriate way, about the rules at the theatre.

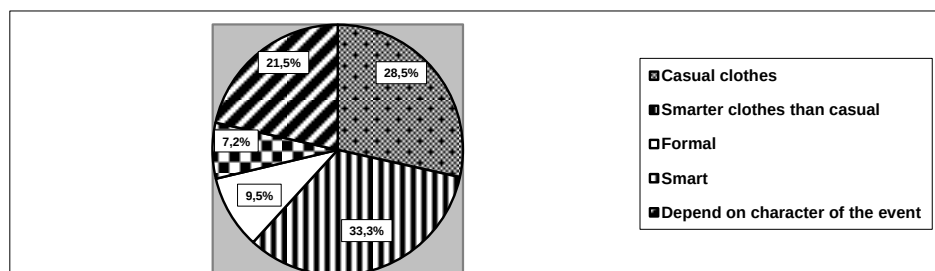


Fig. 3. Opinion of the staff about visitors' outfit at the culture events

Interviewing staff of the theatre was aimed at finding out what outfit is common to the visitors and whether visitors' outfit is associated with appropriate behaviour. As it is shown in the diagram 3, the staff notice that visitors try to wear smart clothes, it is a response of 33,3% of respondents and a little bit less (28,5%) of respondents admit that it is visible that people visit a culture event wearing casual clothes. 21% of respondents indicate that audience's outfit is directly associated with character of the event. 9,5% of respondents notice theatre goers wearing formal clothes and only 7,2% of staff admit that visitors are wearing especially smart clothes or evening dresses.

When analysing the data of the interview of theatre goers and staff of the theatre, it is noticed that there are no essential differences associated with understanding of outfit. The data show that visitors of culture events think that their clothing is smarter than casual (57%), however less number of staff notice this fact (33%). Staff think that visitors' clothing is more casual (29%), however, only 4% of visitors indicate that they go to the theatre wearing casual clothes. In this case no emphatic conclusion can be made as perception of style of clothing is different and individual, so concept of casual and smart robe is more conditional than absolute.

Analysing the data of the interview of theatre goers, it has been assumed that style of clothing can be conditioned by inner and outer surrounding of the culture event. The more luxurious, splendid surrounding of the culture institution charges a visitor to coordinate his clothing style to the whole atmosphere.

It was noticed that 73,8% theatre staff think that inner and outer surrounding only partially influences the clothing style of the visitors. 9,5% of respondents admit categorically that there is association with inner and outer surrounding of a culture event and visitors' outfit. 11,9% of respondents do not relate these two aspects. Therefore, opinions of staff and visitors about this issue differ. Majority of visitors, even 50% (9,5% of staff) think that surrounding of the culture event and clothing style has direct link and influences on perception of common clothing style.

There are many factors shaping perception of society about appropriate and inappropriate behaviour. Every person is influenced by society and during the process of socialization he or she develops his or her awareness of certain values, which actually shape pattern of appropriate behaviour. In the research when interviewing staff of the theatre interviewers tried to find out what main factors shape theatre goers awareness of appropriate behaviour at the theatre. The data of research show that 29,5% of respondents think that family and friends have the greatest influence to form appropriate behaviour. 25,9% of respondents admit that surrounding has substantial influence on where a person lives. 19% of respondents think that society, where a person lives, shapes awareness of visiting culture events and appropriate behaviour there. When studying various periods of history it can be noticed that values and attitude towards art change whenever there are changes in the society. 13,8% of staff think that educational institutions, where children are educated as young personalities, form base of appropriate behaviour. 14,3% of respondents think that awareness of appropriate behaviour and following it depends on person's education. The least (12,1%) respondents are sure that person's social status has also influence on person's awareness of what is acceptable when visiting culture events.

Therefore, culture events propagate society with general culture ideas, it can be assumed that culture events form culture of the society as well as every person's cultural taste and awareness. 28,6% of respondents think that culture events influence on formation of person's appropriate behaviour and awareness and also what is acceptable and moral. 47,7% of respondents tend to think that formation of appropriate behaviour depends on personality themselves. The data show that respondents think that personalities who have already been formed can be hardly influenced by art, and that there also are many visible factors which influence person's appropriate behaviour. However, staff note that content of art disposed at the culture institution could change person's attitude and partially influence awareness of moral behaviour.

Concluding the data of the research of the theatre staff, it can be noted that respondents indicate the fact of issues of theatre visitors' inappropriate behaviour. This problem is constantly growing and ways of inappropriate behaviour are noticed while observing young people. Therefore, it can be assumed that in the future issues of visitors' inappropriate behaviour can only develop if they are being solved passively. Visitors of culture events as well as staff of the theatre notice that inappropriate behaviour can be mostly associated with breaking of rules at the culture events: using mobile phones not at the right time, being late for the event, etc.

Conclusions

1. After analysing the definition of culture events and issues of visitors' inappropriate behaviour at the theatre, it can be noted that culture events broaden outlook of the citizens, encourage development as they have direct social and cultural influence. Issues of visitors' ethical behaviour depend on many factors, which influence individual's behaviour. These are values, awareness of ethical and moral norms, culture needs, culture consume, life style, family's educational influence, society and behavioural culture of individual. All these factors interact tightly while shaping person's thinking, awareness and behaviour.
2. Major recent problems of theatre visitors' inappropriate behaviour are: using mobile phones during the event, visitors' outfit contravening character of the event and surrounding of the culture institution, disrespect to the artist and a visitor nearby, toleration of inappropriate behaviour of the visitor at the culture institution. Organizators of culture events take some measures to solve these problems. Information notice and rules for visitors are used, where information about consequences of inappropriate behaviour is presented, also educational programmes are created which inform about behavioural culture at the culture events.

References

1. Acus A.; Kraniauskas L. (2007). Socialinių elgesio nukrypimų sociologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
2. Bakanauskas A. (2006). Vartotojų elgsena. Kaunas: Vytauto didžiojo universiteto leidykla.
3. Bikulčius J. (1996). Šeimyninio gyvenimo darma ir jos išsaugojimo paslaptys. Kaunas: Technologija.
4. Jurgelėnas S. (2008). Vartojimo kultūros įtaka sociokultūriniam identitetui: menininkų sociokultūrinio identiteto konstruotai. Kultūros industrijos: iššūkiai ir perspektyvos. P. 76 – 88.
5. Bowdin G., Allen J., O'Toole W., Harris R., McDonnell I. (2006). Event Management 2nd Edition. [interaktyvus]. London and New York: Routledge [Žiūrėta 2016 04 13]. Prieiga per internetą: http://www.amazon.co.uk/Events-Management-Glenn-Bowdin/dp/0750665335#reader_075_0665335.
6. Getz D. (2007). Events studies: Theory, Research and Policy for Planned Events. New York: York.
7. Goldblatt D. (2005). [Sustainable Energy Consumption and Society: Personal, Technological, or Social Change?\(e Book\)](#).
8. Leonavičius V., Norkus Z., Tereškinas A. (2005). Sociologijos teorijos. Kaunas: Vytauto didžiojo universiteto leidykla.
9. Palidaukaitė J. (2003). Elgesio kodeksai: naujos teorinės paradigmos ir praktiniai įgyvendinimo aspektai. Viešojo politika ir administravimas. Nr. 6. P. 55 – 65.
10. Paulavičiūtė A. (1999). Kai kurie papildomo ugdymo aspektai bendrojo lavinimo mokykloje. Pedagogika. T. 39. P. 94 – 101.
11. Paulavičiūtė A. (2008). Renginių organizavimo abėcėlė. Vilnius: Mokesčių srautas.
12. Surginienė L. (1987). Renginių organizavimo metodika. Vilnius: Mokslinis metodinis kultūros centras.
13. Wu C., Stevenson M. (2010). Speaking of Flowers: Theatre, Public Culture, and Homoerotic Writing in Nineteenth-Century Beijing. Asian Theater Journal. Vol. 27. P. 100-129.
14. Žemaitis V. (1996). Bendravimo barjerai. Vilnius: Ethos.

Santrauka

Lankytojų etiškos elgsenos raida kultūriniuose renginiuose

Kultūrinių renginių lankytojams kultūros įstaigos pateikia taisykles ir priminimus, kuriuose nurodyta, kaip neturėtų elgtis lankytojas, kas yra draudžiama, bei kokias teises turi kultūros įstaiga. Išanalizavus kultūrinių renginių lankytojų etiškos elgsenos raidos problemas teatre, galima teigti, kad kultūrinis renginys plečia visuomenės akiratį, skatina tobulėti, nes turi tiesioginį socialinį ir kultūrinį poveikį. Lankytojų etiškos elgsenos raidos problemas lemia daugybė veiksnių, darančių įtaką atskirų individo poelgiams. Tai vertybės, etikos ir moralės normų suvokimas, kultūriniai poreikiai, vartojimo kultūra, gyvenimo stilius, šeimos ugdomasis poveikis, visuomenė, ir individo elgesio kultūra. Visi šie veiksniai glaudžiai sąveikauja tarpusavyje, formuodami žmogaus mąstymą, suvokimą ir elgseną. Teatrų darbuotojai kur kas dažniau pastebi lankytojų etiškos elgsenos problemas nei patys lankytojai. Todėl pasitaiko minėtų grupių komunikacijos procese problemų sprendžiant kilusius nederamos elgsenos iššūkius.

Tyrimo objektas – kultūrinių renginių lankytojų etiškos elgsenos raida. Tyrimo tikslas – ištirti kultūrinių renginių lankytojų etiškos elgsenos raidos problemas teatre.

Tyrimui atlikti pasirinkti kiekybinio tyrimo metodai – anketinė apklausa ir apklausa paštu bei tyrimo instrumentas - anketa. Anketa sudaryta tyrėjų, joje yra dvi dalys: kreipinys į respondentą ir tyrimo pristatymas bei pateikti klausimai. Anketą sudaro trijų tipų klausimai: atviri, uždari ir pusiau uždari klausimai.

Apklausos dalyviai – tyrime dalyvavo vakarų Lietuvos teatrų darbuotojai (42 tiriamieji) ir minėtų teatrų lankytojai (94 respondentai), kurie pasirinkti patogiosios imties sudarymo būdu. Anketos tyrimo dalyviams buvo išdalintos ir išsiųstos paštu, tikintis didesnio anketų grįžtamumo rodiklio.

Atlikto tyrimo metu surinkta teatro darbuotojų demografinė charakteristika. 71,4 proc. respondentų yra moterys, 28,6 proc. vyrai. Respondentų amžiaus pasiskirstymas: 23,8 proc. respondentų tyrimo metu buvo 18-29 metų amžiaus, 47,6 proc. – 30-50 m., 23,8 proc. – 50-60 m. ir 4,8 proc. 61 metų ir vyresni. Remiantis teatro lankytojų apklausos raštu ir apklausos paštu duomenimis, paaiškėjo, kad iš visų 94 apklausoje dalyvavusių respondentų 29,8 proc. buvo vyrai ir 70,2 proc. – moterys. Apklausoje dalyvavusių amžiaus pasiskirstymas: 3,2 proc. respondentų buvo jaunesni nei 18 metų amžiaus; 52,1 proc. – 18-29 m., 29,8 proc. – 30-50 m. 9,6 proc. – 50-60 m. ir 5,3 proc. 61 metų ir vyresni.

Kiekybinio tyrimo duomenims apdoroti buvo naudojamas kompiuterinis statistinių programų paketas „SPSS – 16.0 for Windows“.

Tyrimo rezultatai. Išanalizavus kultūrinių renginių apibrėžtį ir lankytojų etiškos elgsenos raiškos problemas teatruose, galima teigti, kad pastaruoju metu didžiausiomis teatro lankytojų etiškos elgsenos problemomis tampa: mobiliojo ryšio telefonų naudojimas renginių metu, lankytojų apranga neatitinkanti renginio pobūdžio ir įstaigos aplinkos, nepagarba menininkui bei šalia esančiam žmogui, ir nepriimtinas kultūros įstaigos lankytojo elgesio toleravimas. Kultūros renginių organizatoriai imasi tam tikrų priemonių sprendžiant minimas problemas. Naudojami informaciniai pranešimai, nustatomos renginių lankymo taisyklės, nurodančios netinkamo elgesio padarinius, kuriamos edukacinės programos, supažindinančios su renginių lankymo kultūra.

SELF-DIRECTED LEARNER DEVELOPMENT: A TRANSFORMATIVE LEARNING PERSPECTIVE

Salomėja Šatienė

Klaipėda State College of Applied Sciences

Abstract. The evolution of education into a system of lifelong learning with its orientation towards the learner needs and ability to study independently places a considerable emphasis on the development of self-directed learner competencies. The present paper aims to examine self-directed learner development through application of the transformative learning approach in a setting of higher education. Drawing parallels between learner self-directedness and transformative learning allows to explore the ways in which students may undergo transformative learning and become self-directed learners through the process of education in a higher education setting. Transformative learning may provide opportunities for the learner critical reflection on their beliefs and attitudes to professional development, relationships with other people and being in the world. Transformative learning experiences may have the potential to enable the learners to discover and reconstruct their own frames of reference finding the meaning and purpose to their professional development in the face of sociocultural and employment-related demands of the changing environment. Employment of transformative learning in a higher education setting may also provide some additional insights into fostering the learner self-directedness through transformation of the learner's understanding of and attitude towards learning as an individual-directed process leading to professional development as continued lifelong learning.

Key words: self-directed learner; transformative learning.

Introduction

Research context and relevance. The evolution of education into a system of lifelong learning with its orientation towards the learner needs and ability to study independently, places a considerable emphasis on the development of self-directed learner competencies in a higher education setting preparing graduates to direct their own learning throughout their careers. Higher education institutions are looking for the ways to increase learner autonomy and self-direction in their educational practice by employing new approaches to the teaching methods and introduction of self-development elements into the curricula. In the past decades, self-directed learning and transformative learning have been among the most researched areas of adult learning and influential adult learning concepts. Both theories manifest shifting from adult education to adult learning and can help to inform and understand the complexity of contemporary adult learning facilitating integration of the individual into the changing environment. Transformative learning experiences have the potential to enable the learners to find the meaning and purpose to their professional development by discovering and reconstructing their own frames of reference in the context of the change of sociocultural and employment-related environment (Mezirow, 1996). The learner self-directedness undergoes transformation of the learner's understanding of and attitude towards learning as an individual-directed process leading to professional development continued in lifelong learning. The literature base on both self-directed learning and transformative learning is expansive, and there have been several comprehensive reviews conducted (Brockett, 2000; Brockett and Hiemstra, 1991, 2012; Candy, 1991; Grow, 1991; Garrison, 1997; Merriam, 2001, 2004; Owen, 2002; Taylor 2007). There have also been some studies of interrelatedness between the two approaches (Mezirow, 1981, 1985, 1991, 1996, 2009; Cranton, 1994; Pilling-Cormick, 1997; Taylor, 2008). However, the possibilities for fostering self-directed learning through adoption of transformative learning strategies in higher education settings have not been studied extensively.

Research issue: The present paper aims to examine the potential of transformative learning in the development of the self-directed learner in a higher education setting. The following questions are raised in this research: What are the common aspects between learner self-directedness and transformative learning? What potential may transformative learning theory offer to foster self-directed learning in a higher education setting? To address these questions, we will: (1) provide an overview of the conceptualization of learner self-directedness; (2) look into the major elements of transformative learning theory; (3) draw parallels between transformative learning and self-directed learner development. Drawing parallels between self-directed learner competences and the basic

components and stages of transformative learning may allow to explore the ways in which students may undergo transformative learning and become self-directed learners through the process of education in a higher education setting.

Research methods. The method used in the study is analytical review of scientific literature including theoretical works and primary sources presenting data from quantitative and qualitative studies, and some secondary sources presenting reviews of the topic. Analytical literature review allows to provide grounding for a new approach to the research issue and to plan its further development and formulation of research methodology (Kardelis, 2005). In this paper we will review the most recent literature and research in the fields of self-directed and transformative learning.

1. Learner Self-directedness

Self-directed learning is often broadly conceptualized as self-learning in which learners adopt the responsibility for planning, carrying out, and evaluating their own learning experiences (Knowles, 1975; Caffarella and Merriam, 2000; Merriam & Caffarella, 1999). As pointed out by Owen (2002), self-direction in adult learning has been referred to as self-teaching, self-planned learning, independent adult learning, self-directed learning, and self-initiated learning. Knowles (1975) stated that self-directed learning is a basic human competence – the ability to learn on one's own and defined it as „a process in which individuals take the initiative, with or without the help of others, in diagnosing their learning needs, formulating learning goals, identifying human and material resources for learning, choosing and implementing appropriate learning strategies, and evaluating learning outcomes“ (p. 18). Knowles (1975) also identified the competencies of an individual involved in self-directed learning: understanding the differences between teacher-directed and self-directed learning; determining one's concept as a self-directed being; relating to peers collaboratively and as resources for learning; diagnosing learning needs and formulating objectives; viewing teachers as facilitators; identifying other resources; and collecting and validating evidence of accomplishments. Candy (1991) emphasized three domains of greatest relevance to self-directed learning: assumptions about human nature, the nature of knowledge, and the meaning of learning. Grow (1991) proposed a staged self-directed learning model based on the level of the learner's autonomy which focuses on the learner progressing from dependency to self-direction through stages: dependent, interested, involved or self-directed with the teacher's roles changing respectively from authority/coach, to motivator/guide to facilitator to consultant/delegator. The premise of the model is that the teacher or trainer match the learner's stage of self-direction. Adopting different teaching styles and approaches appropriate to the learner's degree of dependence or self-directedness, the teacher helps prepare the learner to advance to higher stages. According to Grow's idea, a more traditional approach might be adopted with relatively dependent learners, while more self-directed learners will need a teacher acting as a guide, facilitator, or consultant. Brockett and Hiemstra (1991) point out to the distinction between self-directed learning (characteristics of the learning-teaching transaction), and learner self-direction (characteristics of the learner). The learner self-direction component of their Personal Responsibility Orientation Model is defined as "a learner's desire or preference for assuming responsibility for learning" (p. 24) and an individual's beliefs and attitudes that predispose one toward taking primary responsibility for their learning" (p. 29). They acknowledge that personal responsibility - learners assuming ownership for their own thoughts and actions - is the cornerstone of self-direction in learning and recognize that learner self-directedness occurs on a continuum with the learner developing a certain degree of willingness to accept responsibility for their learning. The PRO-SDLS model comprises four factors including control, initiative, motivation and self-efficacy as a measure of self-direction (Stockdale and Brockett, 2010). The *person* element in the 'Person, Process, Context' model (Hiemstra and Brockett, 2012) includes characteristics of the individual, such as creativity, critical reflection, enthusiasm, life experience, life satisfaction, motivation, previous education, resilience, and self-concept. Garrison (1997, p. 18) defines self-directed learning as an approach where

learners assume personal responsibility and collaborative control. Garrison's comprehensive model of self-directed learning comprises contextual (self-management), cognitive (self-monitoring) and conative (motivational) dimensions, each of which contributes to learner self-directedness in the process of taking responsibility to construct personal meaning for learning outcomes.

In the scientific literature there have been a number of models proposed on the development of self-directed learning in higher education contexts. Mifflin et.al (2000) in their conceptual framework to guide the development of self-directed, lifelong learning in problem-based medical curricula identify the components of self-directed, lifelong learner competences, such as consciousness of the need and accepting responsibility for evaluation of practice in the light of changing understanding; ability to identify deficiencies in one's own knowledge, skills and attitudes; motivation to generate a learning programme to address deficiencies, including finding and using the best evidence; the skills to identify, access and use resources wisely and efficiently; ability to evaluate learning efforts, including resources used, and the effects on practice, and commitment to repeating the cycle with each patient and clinical situation (p. 300). Patterson et.al. (2002, p. 26), having studied learner self-directedness in nursing programmes, proposed six competencies required for students to become self-directed learners: assessment of learning gaps, evaluation of self and others, reflection, information management, critical thinking and critical appraisal (p. 26). Each of these skills are interrelated in such a way that students use all or a combination of them simultaneously to direct and control their learning. As pointed out by Patterson et. al. (2002), these competencies represent a broader selection than those proposed by Knowles (1975), reflecting the demand for evolving technological and professional skills necessary in today's world. Morrison and Premkumar (2014) point out the importance of learning environment in which the principles of SDL are valued and supported. They proposed a set of practical teaching/learning strategies to promote self-directed learning in the medical curriculum. The strategies include providing an orientation to self-directed learning, identifying individual learner's self-directed learning readiness and skill level, clarifying and promoting the development of self-directed learning competencies, providing opportunities to pursue own interests, activating collaborative learning, encouraging meaningful reflection, altering student assessment to integrate self-directed learning, making time available for the processes of self-directed learning, emphasizing dialogical learning as a core method, providing and training learners in the use of information and communication technologies tools to enhance self-directed learning strategies, helping learners to manage and evaluate information and training faculty in self-directed learning. They claim that the universality of the nature of the strategies may provide opportunities to apply them to a variety of educational contexts related to professional education.

However, research on learner self-directedness in higher education shows that there are some problem issues related to the level or amount of direction or guidance to be provided for students at different stages of their course of study. As pointed out by Mifflin et.al. (2000), students need support and guidance to foster the development of self-directed, lifelong learning; guidance from the teachers at the beginning of the course allows them to become genuinely independent earlier; the completely 'hands-off' approach adopted by some teachers in higher education is inappropriate and may be counterproductive, especially at the beginning of a new course (p. 301). Merriam & Caffarella (1999) identify four variables influencing the extent to which learners exhibit autonomous behaviour is learning situations: technical skills related to the learning process, familiarity with the subject matter, sense of personal competence as a learner, and commitment to learning at that particular point in time.

It should be pointed out that review of the literature on the theoretical grounding of the concept shows that the concept of learner self-directedness is multidimensional, with three main characteristics – process, learner characteristics and learning outcomes. Learner self-directedness enables the learner to take initiative and responsibility for learning, understand oneself as a learner, and maintain self-efficacy in learning. All the above discussed models propose comprehensive frameworks for self-directed learning to be integrated into a variety of educational settings.

Transformative learning approach

The concept of 'transformative learning' was introduced in the field of adult education in 1978 by Jack Mezirow. As a novel theory, it was associated with a critical dimension of learning in adult years with recognition and reassessment of the structure of assumptions and expectations which frame an individual's thinking, feeling and acting – the 'meaning perspective' or frame of reference (Mezirow, 2009). Mezirow (2009) defines transformative learning as the process by which learners transform problematic frames of reference to make them generate beliefs that will prove more true or justified to guide action. O'Sullivan et.al. (2002) also include environmental, spiritual and self-concept issues claiming that a deep structural shift of consciousness experienced through transformative learning dramatically and permanently alters the individual's being in the world, involving understanding of oneself and self-location, relationships with other humans and the natural world, understanding of the relations of power, race and gender, one's body awareness; visions of alternative approaches to living, and one's sense of the possibilities for social justice and peace and personal joy (O'Sullivan et.al, 2002, p. 11). However, as pointed out by Mezirow (2009), most transformative learning takes place outside of awareness - intuition substituting for critical reflection of assumptions. The role of the educator is to assist learners to bring this process into awareness and to improve the learner's ability and inclination to engage in transformative learning.

Mezirow (2009) has identified a certain sequence of phases of meaning in transformation: a disorienting dilemma; self-examination with feelings of fear, anger, guilt or shame; a critical assessment of assumptions; recognition that one's discontent and the process of transformation are shared; exploration of options for new roles, relationships and action; planning a course of action; acquiring knowledge and skills for implementing one's plans; provisional trying of new roles; building competence and self-confidence in new roles and relationships; a reintegration into one's life on the basis of conditions dictated by one's new perspective (Mezirow, 2009, p. 94). Mezirow has also identified the levels of reflection: content reflection as description of the reality; process reflection as new learning opportunities; premise reflection as transformation of meaning (Mezirow, 1991). Following this sequence of phases, paradigm shift/perspective transformation comes as a result of several conditions and processes involved in the learning situation: an activating event that exposes the limitations of a student's current knowledge/approach; opportunities for the student to identify and articulate the underlying assumptions in the student's current knowledge/approach; critical self-reflection of the origin of assumptions having influenced or limited understanding; critical discourse with other students and the instructor in examination of alternative ideas and approaches; opportunities to test and apply new perspectives (McGonigal, 2005, p. 2). The educator's role is to encourage the learners to redefine problems and foster collaborative learning (Mezirow, 1997).

The characteristics and processes of transformative learning provided in this section will be used in our analysis of the potential benefits transformative learning may have for the development of learner self-directedness.

2. Fostering learner self-direction through transformative learning

Seeking to understand the role that transformative learning may play in the development of learner self-directedness, it is first necessary to identify those factors which may be common in both educational approaches. Literature review shows that critical reflection has been identified in a number of studies as the main element linking learner self-directedness with transformational learning. In this paper we will mainly focus on critical reflection as both a primary characteristic of a self-directed learner and an element of the process of transformative learning leading to perspective transformation in respect to learner self-directedness.

In the past years in scientific literature there has been considerable attention given to the connection between SDL and transformative learning (Mezirow, 1985; Cranton, 1994; Pilling-Cormick, 1997; Merriam, 2001; Taylor, 2008). Mezirow (1985) considers self-direction as both the

basis for a theory of adult education and the mode of learning characteristic of adulthood. Having examined the transformative nature of self-directed learning experiences in the learners' lives, Pilling-Cormick (1997) states that self-directed learning leads to transformative learning experiences. Merriam (2001) identifies transformational learning as an aim of self-directed learning alongside enhancing learner self-directedness and promoting emancipatory learning as social impact. Mezirow (1985) acknowledges that critical reflection provided by transformational learning is the key to fostering self-direction in learning. Critically reflecting on their learning, students gain a deeper insight into their modes of learning, adjustment of personal learning strategies, assessment of the gaps in the learning competencies and efficiency of the strategies in respect of the learning outcomes. Learners' critical reflection on the ways of learning requires perspective transformation, which indicates that critical reflection is often required for, or is a by-product of SDL (Brookfield, 1984; Cranton, 1994, Taylor, 2008).

The idea of transformation of learners' beliefs and attitudes towards personal responsibility for one's learning has been suggested in a number of models on learner self-directedness. Perspective transformation as related to self-directedness in learning is expressed in a variety of aspects: the progression of the learner from dependency to self-direction through transformation of the learner's beliefs and attitudes in relation to taking responsibility for one's learning and assuming ownership for their own thoughts and actions (Grow, 1991); taking responsibility to construct personal meaning for learning outcomes (Garrison, 1997); developing consciousness of the need and accepting responsibility for evaluation of practice in the light of changing understanding (Mifflin et.al, 2000); development of reflection and critical thinking competencies (Patterson et.al., 2002; Morrison and Premkumar, 2014). However, as pointed out by Patterson et.al. (2002), not all students achieve the transformative phase of reflection but may achieve some of the skills inherent in it. According to Morrison and Premkumar (2014), self-directed learning can be actualized via a combination of individual learner strategies and collaborative group processes and in its turn transformative learning may provide varied opportunities for learner self-directedness through peer teaching and problem-based group learning.

Progression of learner independence is a transformative process and may be facilitated in the educational context. In the process of progressing through the levels of independence, students gain confidence in identifying knowledge gaps through integration of data from a variety of sources within a broader context of learning and realize a need to seek out new knowledge in work and personal situations to further redefine and develop their reality' (Patterson, 2002, p. 27). Self-directed learning may enable learners to take personal responsibility for their own learning and assume a more active role in the learning employing student's own strategies for independent acquisition of knowledge, and control of the subject matter and method of learning (Brockett and Hiemstra, 1991). Brockett and Hiemstra (1991) identify three strategies for helping a learner enhance self-direction in learning: promoting critical reflection and rational thinking, and facilitating or using helping skills to enhance learner self-direction. Mezirow (1991) proposes the following strategies to enhance self-direction in transformative learning: encouraging a progressive reduction of the learner's dependence on the educator; enabling the learner to use learning resources; assisting the learner in defining needs and assuming responsibility for those needs; organizing learning around current levels of understanding; fostering the use of learner decision-making and evaluating learning via criteria; fostering a self-reflexive corrective approach; facilitating problem posing and solving and reinforcing learner self-concept. In his study of connections between fostering self-directed learning and transformative learning, based on literature reviews, Taylor (2008) found a large number of characteristics to be common to both learning approaches: promoting student autonomy/agency; creating safe, open environment for learners, encouraging critical reflection; acknowledging affective aspects of learning (role of feelings and emotions), valuing learning for action; facilitating learning that involves examination of issues, values and concerns; valuing and including students' experience; accentuating importance of feedback and assessment; developing awareness of social contextual influences in learning and encouraging and supporting collaborative and group learning.

Drawing parallels between self-directed learner competencies and the basic components and stages of transformative learning has enabled us to explore the ways in which students may undergo transformative learning in the development of their self-directedness. Fostering the learner self-directedness through transformation of the learner's understanding of and attitude towards learning as an individual-directed process may lead to preparation for professional development in continued lifelong learning. The self-directed learner competences developed will allow the learners to identify personal learning needs, identify and utilize appropriate learning resources and evaluate the learning outcomes.

Conclusions

1. Literature review on self-directed learning shows that generally learner self-direction is a personality construct defined as the ability and/or willingness of individuals to take control of their own learning and responsibility for the learning outcomes. Development of learner self-directedness in a higher education setting entails progressive change in tutor support for learning and encouragement of student independence and responsibility for their learning.

2. Transformative learning is defined as the process by which learners transform problematic frames of reference and generate beliefs to guide future action. Transformative learning experiences enable the learners to discover and reconstruct their own frames of reference finding the meaning and purpose of their learning and professional development.

3. Research suggests that transformative learning has potential for a successful educational model for promoting self-directed learner development through providing opportunities for the learner critical reflection on their beliefs and attitudes to learning. Learner self-directedness should be viewed as a transformative process in which the learner undergoes perspective transformation of one's own understanding of and attitude towards learning as an individual-directed process leading to professional development as continued lifelong learning. However, further research is needed into possibilities of transformative learning for the self-directed learner development in the form of empirical studies. The practical application of the proposed approach in a higher education setting may require assessment of the possibilities for self-directed learner competence development.

References

1. Brockett R. G. (2000). Is it time to move on? Reflections on a research agenda for self-directed learning in the 21st century. In T. J. Sork, V. Chapman, & R. St. Clair (Eds.), *Proceedings of the 41st Annual Adult Education Research Conference* (pp.543-544). Vancouver, Canada: University of British Columbia.
2. Brockett R. G., Hiemstra R. (1991). *Self-direction in Adult Learning: Perspectives on Theory, Research and Practice*. New York: Routledge.
3. Brookfield S. (1984). Self-directed learning: A critical paradigm. *Adult Education Quarterly*, 35, 59-71.
4. Caffarella R. S., Merriam S. B. (2000). Linking the individual learner to the context of adult learning. In E. Hayes & A. L. Wilson (Eds.), *Handbook of Adult and Continuing Education*. San Francisco: Jossey-Bass.
5. Candy P. (1991). *Self-Direction and Lifelong Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
6. Cranton P. (1994). Self-directed and transformative instructional development. *Journal of Higher Education*, 65(6), 726-744.
7. Garrison D.R. (1997). Self-directed learning: toward a comprehensive model. *Adult Education Quarterly*, 48 (1), 18-33.
8. Grow G. O. (1991). Teaching learners to be self-directed. *Adult Education Quarterly*, 41(3), 125-149.
9. Hiemstra R., Brockett R.G. (2012). Reframing the Meaning of Self-Directed Learning: An Updated Model. *Adult Education Research Conference*. Paper 22. Retrieved from: <<http://newprairiepress.org/aerc/2012/papers/22>>
10. Kardelis K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus.
11. Knowles M. (1975). *Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. New York: Association Press.
12. Mc Gonigal K. (2005). Teaching for Transformation: from Learning Theory to Teaching Strategies. *Stadford University Newsletter on Teaching*, 14(2), 1-5.
13. Merriam S. B. (2001). Andragogy and self-directed learning: Pillars of adult learning theory. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 89, 3-13.
14. Merriam S. B. (2004). The Role of Cognitive Development in Mezirow's Transformational Learning Theory. *Adult Education Quarterly*, 55, 60-68.

15. Merriam S. B., Caffarella R. S. (1999). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. San Francisco: Jossey Bass.
16. Mezirow J. (1981). A critical theory of adult learning and education. *Adult Education*, 32, 3-24.
17. Mezirow J. (1985). A critical theory of self-directed learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 25, 17-30.
18. Mezirow J. (1991). *Transformative Dimensions Of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
19. Mezirow J. (1996). Contemporary Paradigms of Learning. *Adult Education Quarterly*, 46, 158-172.
20. Mezirow J. (1997). *Transformative Learning: Theory to Practice*. New Directions for Adult and Continuing Education, 74, 5-12.
21. Mezirow J. (2009). An Overview on transformative learning. In *Contemporary Theories of Learning*. Ed. Illeris, K. New York: Routledge, 90-105.
22. Mifflin B.M., Campbell C.B., Price D.A. (2000). A conceptual framework to guide the development of self-directed, lifelong learning in problem-based medical curricula. *Medical Education*, 34, 299-306.
23. Morrison D., Premkumar K. (2014). Practical Strategies to Promote Self-Directed Learning in the Medical Curriculum. *International Journal of Self-Directed Learning*, 11(1), 1-11.
24. O'Sullivan E., Morrell A., O'Connor M. (2002). *Expanding the Boundaries of Transformative Learning: Essays on Theory and Praxis*. New York: Palgrave.
25. Owen T. R. (2002). Self-directed Learning in Adulthood: A Literature Review. Retrieved from: <<http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED461050>>
26. Patterson C., Crooks D., Lunyk-Child O. (2002) A New Perspective on Competencies for Self-Directed Learning. *Journal of Nursing Education*. 41(1), 25-31.
27. Pilling-Cormick J. (1997). Transformative and self-directed learning in practice. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 74, 69-77. San Francisco: Jossey-Bass.
28. Stockdale S. L., Brockett R. G. (2010). Development of the PRO-SDLS: A measure of self-direction in learning based on the Personal Responsibility Orientation Model. *Adult Education Quarterly*, 41, 92-99.
29. Taylor E.W., (2007) An update of transformative learning theory: a critical review of the empirical research (1999-2005). *International Journal of Lifelong Education*, 26(2), 173-191.
30. Taylor J.E. (2008). Fostering self-directed learning and transformative learning: Searching for connections. *International Journal of Self-Directed Learning*, 5(2), 23-34. Retrieved from: < <http://sdlglobal.com/journals.php>>

Santrauka

Savivaldaus mokymosi gebėjimų ugdymas: transformuojančio mokymosi perspektyva

Visą gyvenimą trunkančio mokymosi strategija, orientuota į besimokančiojo poreikius bei gebėjimą mokytis savarankiškai, reikalauja skirti ypatingą dėmesį savivaldaus mokymosi gebėjimų ugdymui aukštojoje mokykloje. Savivaldaus mokymasis ir transformuojantis mokymasis - tai pastaraisiais dešimtmečiais labiausiai tyrinėjamos suaugusiųjų mokymosi sritys bei įtakingos suaugusiųjų mokymosi koncepcijos, išreiškinčios edukacinės paradigmos kaitą. Straipsnyje analizuojamos sąsajos tarp savivaldaus mokymosi gebėjimų ugdymo ir transformuojančio mokymosi siekiant atskleisti galimybes, kurias transformuojantis mokymasis gali suteikti ugdant besimokančiųjų savivaldaus mokymosi gebėjimus aukštojoje mokykloje. Tyrimui taikytas analitinis mokslinės lieteratūros apžvalgos metodas, leidžiantis pagrįsti naują požiūrį į tyrimo problemą ir tyrimo metodologijos formulavimą. Teorinė svarbiausių mokslinės teorijos darbų bei tyrimų savivaldaus mokymosi srityje analizė pagrindžia ir konceptualizuoja integracines sąsajas tarp analizuojamų edukacinių koncepcijų. Straipsnyje pateikiama besimokančiojo savivaldumo konceptualizacijos apžvalga, aptariami pagrindiniai J. Mezirow sukurtos perspektyvos transformacijos teorijos aspektai bei gretinami savivaldaus mokymosi ir transformuojančio mokymosi teorijų pagrindiniai elementai. Besimokančiųjų savivaldumas – tai asmenybės konstruktas apibrėžiamas kaip individo gebėjimas ir noras valdyti savo mokymąsi ir priimti atsakomybę už mokymosi rezultatus. Transformuojančio mokymosi patirtis leidžia besimokantiems geriau suvokti profesinio tobulėjimo prasmę ir tikslus, padeda atskleisti ir rekonstruoti mokymosi struktūras besikeičiančios sociokultūrinės ir profesinės veiklos kontekste. Mokinio savivaldaus mokymasis turėtų būti vertinamas kaip transformuojantis procesas, kurio metu studentas patiria perspektyvos transformaciją naujai įvertindamas ir suvokdamas mokymosi veiklą kaip individo valdomą procesą ir tęstinę profesinio tobulėjimo veiklą. Transformuojantis mokymasis gali tapti svarbia savivaldaus besimokančiojo ugdymo modelio dalimi: požiūrio į mokymąsi perspektyvos transformacija, kuri vyksta pasitelkus kritinę refleksiją, gali paskatinti savivaldžiam mokymuisi svarbių gebėjimų formavimąsi.

Raktiniai žodžiai: savivaldaus mokymasis; transformuojantis mokymasis.

GROŽIO SALONO VEIKLOS ANALIZĖ INFORMACINIŲ SISTEMŲ INŽINERIJOS MODELIAVIMO METODAIS

Kristina Rasa Tamolė³, Dr. Jurij Tekutov^{1, 2, 3}, Dr. Ilona Rupšienė^{1, 3}, Gintaras Kučinskas²

¹Klaipėdos universitetas, Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakultetas, Informatikos ir statistikos katedra; ²Klaipėdos valstybinė kolegija, Technologijų fakultetas, Informacinių technologijų katedra;

³Lietuvos verslo kolegija, Informatikos katedra.

Anotacija. Straipsnyje pateikta atlikta įmonės veiklos apžvalga, vizualizuojant pagrindinius dalykinės srities konceptus ir jų hierarchiją „minčių žemėlapiu“ forma, nustatyti pradiniai informacijos srautai, tų srautų sąveikos bei įtakos ribos struktūriniu-funkciniu ir objektyviu metodais. Struktūrinio-funkcinio modeliavimo metodu metu pasirinkta duomenų srautų diagramų technologija, grindžiama dekomponavimo principu „iš viršaus žemyn“ (atvaizduota sudaryta duomenų srautų diagramų hierarchija). Išskirti ir išnagrinėti veiklos procesai kaip informacinių sistemų inžinerijos procesai. Sukurti bei pateikti tam tikri organizacijos veiklos modeliai, skirti ne tik aprašymui, bet ir organizacijos valdymo bei veiklos tobulinimui. Taip pat, atsižvelgiant į įmonės viziją bei tikslus, įvertintas kompiuterizacijos tikslingumas, remiantis tikslinių grupių poreikių analize. Siekiant nustatyti kuriamos sistemos ribas, išnagrinėti ir įvertinti pasaulyje ir Lietuvoje populiariausi programiniai sprendimai, atitinkantys kompiuterizuotos srities specifiką.

Pagrindiniai žodžiai: organizacijos analizė, veiklos modeliavimas, struktūrinis-funkcinis metodas, veiklos sritis, veiklos procesas.

Įvadas

Sėkmingos įmonės verslo valdymo sistemų kūrimas grindžiamas įvairiomis verslo koncepcijomis nuo išteklių planavimo iki ryšių su klientais valdymo. Pastaruoju metu Lietuvos įmonės atsigręžė į verslo filosofiją, kurios centre yra klientas, prie kurio poreikių derinama įmonės veikla ir kultūra, reikalinga efektyviam marketingui ir paslaugų teikimui, o betarpiškas technologijų vystymasis sukūrė gausią pasiūlą pagal įvairius poreikius modifikuojamų ryšių su klientais valdymo sistemų (toliau – CRM) už gana prieinamą kainą. Todėl neatsitiktinai Lietuvos įmonėse pastaraisiais metais pastebimas ženklus CRM populiarumo augimas: šių sistemų diegimas 2014 metais išaugo 6,1%, kai tuo tarpu į išteklių planavimą orientuotų informacinių sistemų (toliau – IS) diegimas sumažėjo apie 10% (Lietuvos statistikos departamentas, 2015). Pagaliau įmonių, įdiegusių ERP ir CRM skaičius susilygino ir siekia maždaug 30% visų Lietuvos įmonių, dažniausiai įmonė integruoja šias abi sistemas, siekdama vidinių įmonės procesų (ERP) sinchronizacijos su išoriniais klientų poreikiais grindžiamais procesais (CRM).

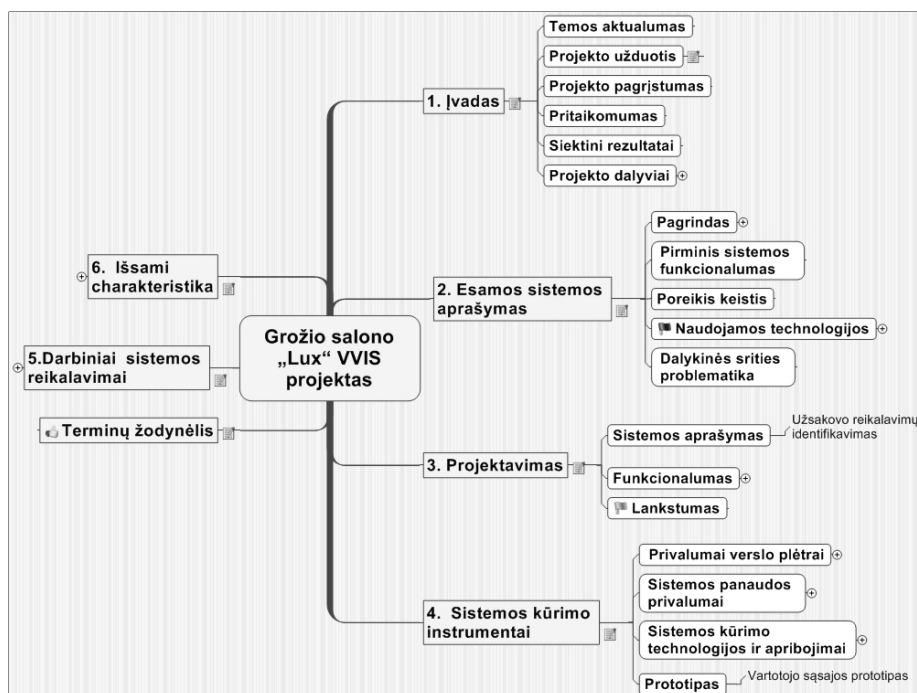
Informacinė verslo valdymo sistema kaupia, sistemina, analizuoja informaciją, tačiau bet kurios įmonės veikloje pasitaiko situacijų, reikalaujančių ne tik atitinkamos informacijos, bet ir sprendimo priėmimo (Beckonytė, 2010). Šiuo atveju tinkamiausia išeitis – verslo procesų valdymas, ne tik modeliuojantis atskirų įmonės funkcinių padalinių sprendimus, bet ir sukuriantis proceso vertę šių padalinių tarpusavio sąveikos pagrindu. Verslo procesų automatizavimas turi pranašumų prieš verslo valdymo sistemas, turinčias iš anksto numatytą funkcionalumą, dėl galimybės greitai ir sąnaudų prasme efektyviai kurti ir valdyti verslo procesus, atitinkančius specifinius verslo poreikius (Ginevičius ir Silickas, 2008).

Automatizuojant sprendimo priėmimo ir įmonės padalinių sklandaus bendradarbiavimo pagrindu grindžiamus verslo procesus, negalima užmiršti, kad klientas ir jo poreikiai – tai ašis, apie kurią sukasi šie procesai. Siekiant, kad bendradarbiavimas klientams būtų patogesnis, greitesnis bei suteiktų galimybę pasijusti svarbiais bei reikšmingais verslo ryšyje, dauguma įmonių į ryšių su klientais valdymo procesus integruoja dinaminę interneto sąsają, kurios plėtrai kelius atvėrė precedento neturinčios Web 2.0 technologijos. Tai ne tik pažangi technologija, bet ir elektroninės pažangos skatinimu pagrįsta koncepcija. Neatsitiktinai 2011 m. Lietuvos informacinės visuomenės plėtros programoje nustatytas vienas iš trijų prioritetų – elektroninio turinio ir paslaugų plėtra bei jų naudojimo skatinimas (Lietuvos Respublikos vyriausybė, 2011). Šio prioriteto įgyvendinimo įmonėse rezultatai: 100% įmonių jau turi kompiuterį ir interneto prieigą (buvo 98%), apie 10% išaugęs internetinių svetainių panaudojimas verslo valdymo procesuose (2014 m. pradžioje

interneto tinklalapį ar svetainę turėjo 74,5% įmonių, Lietuvos statistikos departamentas, 2015). Tačiau, nors Lietuvos įmonės, įskaitant smulkųjį ir vidutinį verslą, vis labiau save pozicionuoja virtualioje erdvėje, technologijos labai vangiai skverbiasi į kirpyklų ir grožio salonų veiklą. Nors išsamų statistinių grožio salonų ir kirpyklų kompiuterizavimo tyrimų Lietuvoje neatlikta, bet, peržiūrėjus registrą, iš Klaipėdoje (panašiai ir kituose didžiuosiuose miestuose) registruotų 146 kirpyklų bent pačią paprasčiausią reprezentacinę internetinę svetainę turi tik 12 arba 8,2% kirpyklų (Saulės spektras kompanija, 2014). Pasaulyje (JAV, UK, Vokietija, Prancūzija) reta kirpykla neturi svetainės, nemaža dalis jų naudoja specializuotomis grožio salonų CRM. Lietuvoje pavyko aptikti tik keletą specializuotų sprendimų, pritaikytų kirpyklų veiklai.

Konkurencija šiame paslaugų gyventojams segmente nuolat didėja, pvz., salonų skaičius per pastaruosius metus padidėjo 24-iomis naujomis įmonėmis, tačiau darbuotojų sumažėjo 1,2 tūkst. (Saulės spektras kompanija, 2014). Norint sėkmingai konkuruoti grožio salonų teikiamų paslaugų sferoje, būtina pasiūlyti klientams „ pridėtinę vertę“, t. y. leisti jiems pasijusti reikšmingais, išskirtiniais, o tai įmanoma tik kruopščiai ir sistemingai kaupiant informaciją. Norint įgyti pranašumą prieš konkurentus, reikalingos inovacijos, tame tarpe ir informacinių technologijų srityje. Kita vertus, grožio salonas, teikiantis elektroninės rinkodaros ir registracijos internetu paslaugas, kuria ne tik „ pridėtinę vertę“ klientams, bet ir pažangesnės įmonės įvaizdį. Todėl ši išskirta probleminė sritis – grožio salonų verslo valdymo kompiuterizavimas – yra aktuali ir reikalaujanti tyrimo.

Šis tyrimas gali būti prilyginamas projektui, kurio sėkminga realizacija neįmanoma be kruopštaus planavimo. Projekto uždavinių planas parengtas struktūriškai, remiantis „minčių žemėlapiu“ koncepciniu modeliu (1 pav.).



1 pav. Grožio salono „Lux“ verslo valdymo informacinės sistemos (VVIS) projekto uždaviniai (*Mindjet MindManager ProTM* priemonės formato koncepcinis žemėlapis, Mindjet kompanija, 2016)

Tyrimo **objektas** – grožio salono (UAB „Lux“) veikla.

Tyrimo **tikslas** – atlikti grožio salono veiklos analizę informacinių sistemų inžinerijos modeliavimo metodais, siekiant išsiaiškinti kompiuterizuotos srities (verslo valdymo sistemos kūrimą) tikslingumą.

Tyrimo **metodai**: duomenų analizės tyrimai (anketinė apklausa), mokslinės literatūros kokybinė turinio analizė (koncepcinių žemėlapių taikymas) ir sisteminimas, modeliavimas.

Teoriniams tyrimams atlikti buvo taikoma priemonė (*MS VisioTM*) ir kita kompiuterinė

programinė įranga: koncepcinių žemėlapių (*Mindjet MindManager ProTM*), statistinių duomenų apdorojimo įrankiai (*RTM* paketas).

1. Grožio salono „LUX“ veiklos analizė

Informacinių sistemų (IS) kūrimo proceso pirmasis žingsnis yra sudaryti kompiuterizuojamos organizacijos veiklos modelį (Gudas, 2008). Jo paskirtis – aprašyti kompiuterizuojamą veiklos sritį, jos svarbiausius procesus, duomenų transformacijas sistemoje, todėl šioje dalyje pateikiama įmonės UAB „Lux“ veiklos analizė struktūriniu-funkciniu bei objektiniu metodais, panašių rinkoje egzistuojančių sistemų palyginamoji analizė ir naudotojų poreikių tyrimo apibendrinimas.

1.1. Grožio salono „LUX“ veiklos aprašas

Organizacija – grožio salonas „Lux“ – tai gerbūvio paslaugų gyventojams teikimo įmonė. Įmonės UAB „Lux“ pagrindinė veikla yra aptarnavimo paslaugų gyventojams teikimas. UAB „Lux“ teikia gyventojams kirpyklos, kosmetologines, nagų priežiūros ir masažo paslaugas. Pagrindinis veiklos produktas – grožio salono paslaugos klientams. Salone dirba 2 kosmetologai, 2 manikiūro, 6 kirpimo, 2 masažo specialistai, administratorė, direktorė, 2 marketingo specialistai ir buhalterė. Pagrindinė įmonės veikla – tiesioginės paslaugos klientams, ir, žinoma, jų neįmanoma kompiuterizuoti, tačiau ryšių su klientais valdymas – gali ir turi būti kompiuterizuotas siekiant optimizuoti įmonės veiklos procesus.

Pagrindinės veiklos funkcijos: klientų aptarnavimas, finansų-materialiųjų išteklių valdymas, personalo valdymas, rinkodaros valdymas, įmonės veiklos administravimas. Įmonės veiklos struktūra užfiksuota vizualizuojant pagrindinius dalykinės srities konceptus „minčių žemėlapiu“ forma (2 pav.).



2 pav. Grožio salono „Lux“ veiklos koncepcinis žemėlapis (*Mindjet MindManager ProTM* priemonės aplinkoje)

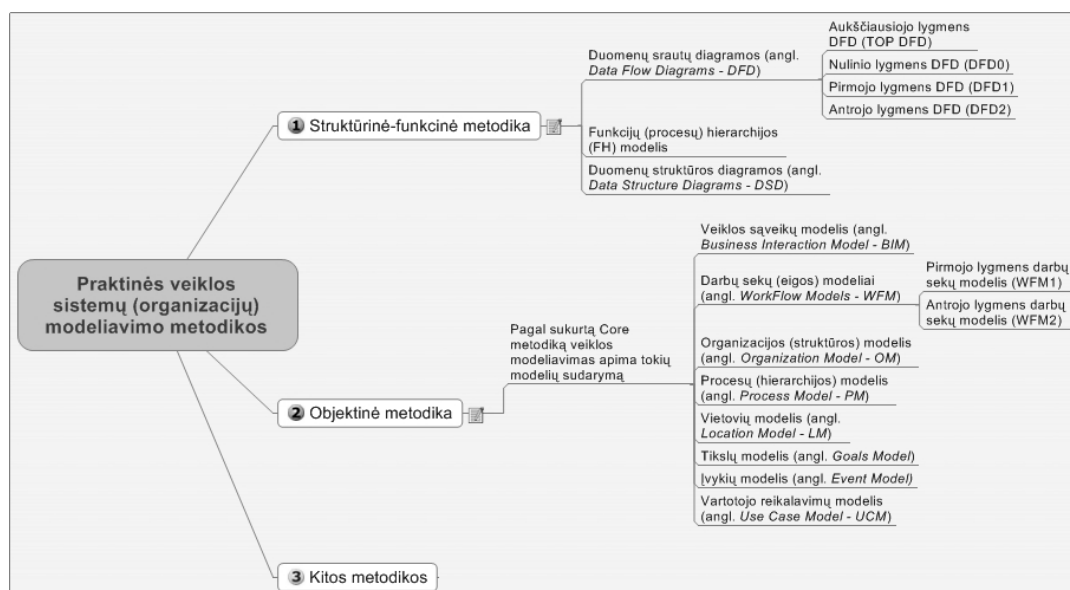
Salono darbuotojai ypatingą dėmesį skiria ne tik paslaugų kokybei, bet ir santykių su klientais plėtrai. Nors stengiamasi užfiksuoti klientų užsakymų istoriją, ją analizuoti, tačiau tai naudoja daug žmogiškųjų resursų ir laiko sąnaudų, kadangi vienintelės informacijos apdorojimo priemonės – popierius ir pieštukas. Nors įmonėje yra kompiuteris, interneto ryšys, tačiau šiomis priemonėmis praktiškai nesinaudojama. Todėl buvo nutarta kompiuterizuoti potencialą turinčią veiklą įmonėje – rinkodaros valdymą, siekiant padidinti darbo našumą ir sukurti pažangesnės organizacijos įvaizdį.

Numatyta kompiuterizuoti marketingo valdymo funkciją, kompiuterizuojami uždaviniai:

1. Paslaugos laiko rezervavimas internetu.
2. Rinkodaros pasiūlymų formavimas.
3. Rinkodaros pasiūlymų siuntimas.
4. Lojalumo programų taikymas klientams.

Siekiant išgauti tikslesnį įmonės vaizdą, įmonės veiklos aprašo nepakanka, reikalinga patikima metodika, kuri būtų aiški, nedviprasmiška ir vienodai interpretuojama tiek projektuotojo,

ties užsakovo. Yra keletas metodikų organizacijų veiklos modeliavimui (3 pav.). Detaliau supažinti su pagrindinėmis organizacijų veiklos modeliavimo metodikomis ir priemonėmis, naudojamomis informacinių sistemų inžinerijoje ir organizacijų veiklai tobulinti, veiklos modeliavimo principais, pripažintais modeliais ir standartais galima autorių moksliniuose darbuose (Tekutov, Tekutova ir Brauklytė, 2009; Tekutov, 2013).



3 pav. Praktinės veiklos sistemų modeliavimo metodikos

Grafiniai metodai suteikia galimybę naudotojams, analitikams, projektuotojams gauti aiškų bendrą sistemos paveikslą, nes leidžia matyti, kaip viena prie kitos dera atskiros sistemos dalys. Siekiant išsiaiškinti kompiuterizuotos srities tikslingumą, apimtį ir galimybes, įmonės veiklos modelio detalizavimui pritaikytos struktūrinė-funkcinė bei objektinė metodikos. Ir struktūrinėje-funkcinėje, ir objektinėje informacinių sistemų kūrimo technologijose sudaromas kompiuterizuojamos organizacijos veiklos modelis, kurio paskirtis – aprašyti materialių srautų ir duomenų srautų transformacijas sistemoje (Gudas ir Lopata, 2004).

Veiklos modeliai yra konstruojami kompiuterizuotų paketų, apibūdinamų kaip CASE (angl. *Computer-Aided Systems Engineering*) priemonės, leidžiančios įgyvendinti nagrinėjamų sistemų modelius atitinkamoje sistemų inžinerijos aplinkoje. Organizacijų veiklos modeliai kuriami ir taikomi pirmuosiuose sistemų projektavimo etapuose (Kendall ir Kenneth, 2011). Veiklos modelis (angl. *enterprise model*) įgalina atlikti analizę, gautų rezultatų pagrindu plėsti, pertvarkyti bei perprojektuoti procesus pagal naujus veiklos tikslus ir poreikius.

1.2. Grožio salono „Lux“ veiklos analizė struktūriniu-funkciniu metodu

Struktūrinė-funkcinė metodika patogi siekiant tiksliai grafiškai atvaizduoti įmonės procesus (funkcijas), jų sąveikas (technologinius ir duomenų srautus) bei hierarchiją. Šiai metodikai būdinga griežta analizės struktūra, funkcinės dekompozicijos principas, procesų analizės ir srautų (materialiųjų ir informacinių) transformavimo metodai (Gudas, 2002a).

Pasak S. Gudo (2008), funkcijų modeliavimui paprastai naudojamos duomenų srautų diagramos (angl. *Data Flow Diagrams – DFD*), kurios skirtos veiklos sričiai apibrėžti, t. y. sistemos funkcijoms (procesams) ir jų sąveikoms (technologiniams ir duomenų srautams) vaizduoti. Veiklos funkcijos modeliuojamos taikant dekomponavimo principą „iš viršaus žemyn“ (angl. *Top-down Approach*) – nuosekliai skaidant pasirinktą funkciją į vis smulkesnes dalis (sub-funkcijas) tiek kartų, kiek yra prasminga modeliavimo tikslo požiūriu. Taip gaunamas funkcijų hierarchijos (FH) modelis (Gudas, 2002b).

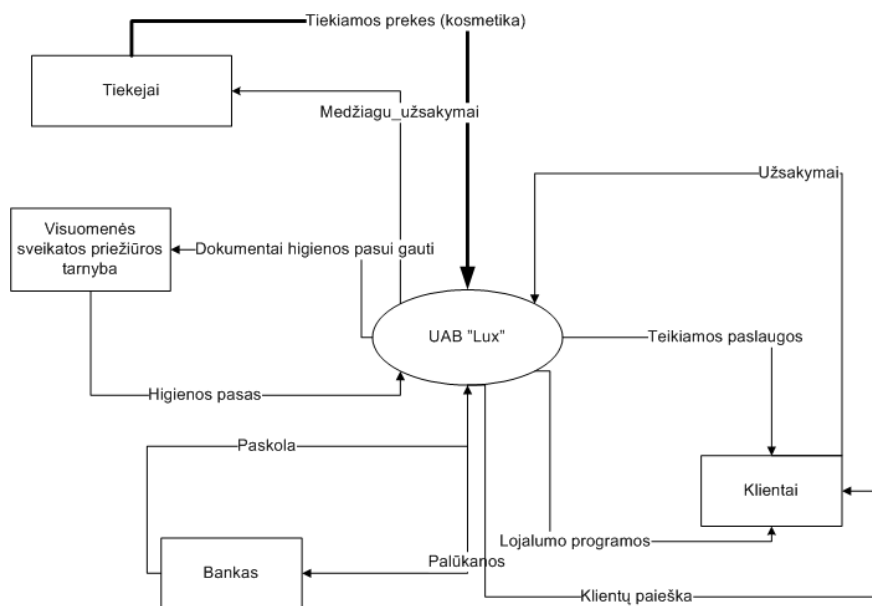
Pagal DFD notacijos apibrėžimą procesas (angl. *process*) apdoroja, transformuoja, perdirba duomenų srautą (arba materialų srautą). Duomenų srautas (angl. *data flow*) yra duomenys,

perduodami tarp dviejų procesų, arba tarp proceso ir duomenų saugyklos, arba tarp proceso ir išorinio objekto. Duomenų srautai ir procesai būtinai turi savo pavadinimus (identifikatorius). Duomenų saugykla (angl. *data store*) yra pasyvus duomenų saugotojas, neatliekantis duomenų transformavimo veiksmų.

Buvo sudarytos keturių lygių duomenų srautų diagramos DFD *MS VisioTM* priemonės (Microsoft kompanija, 2015) aplinkoje. Aukščiausiojo lygmens įmonės konteksto diagrama, aprašanti išorines grožio salono „Lux“ materialias ir informacines sąveikas su aplinka, pateikta 4 paveiksle. Šiame modelyje įmonė žymima kaip vienintelis, modeliuojamos išorinės organizacijos sąveikos su aplinka procesas, vidiniai procesai nedetalizuojami.

Aukščiausio lygio procesų aprašymas:

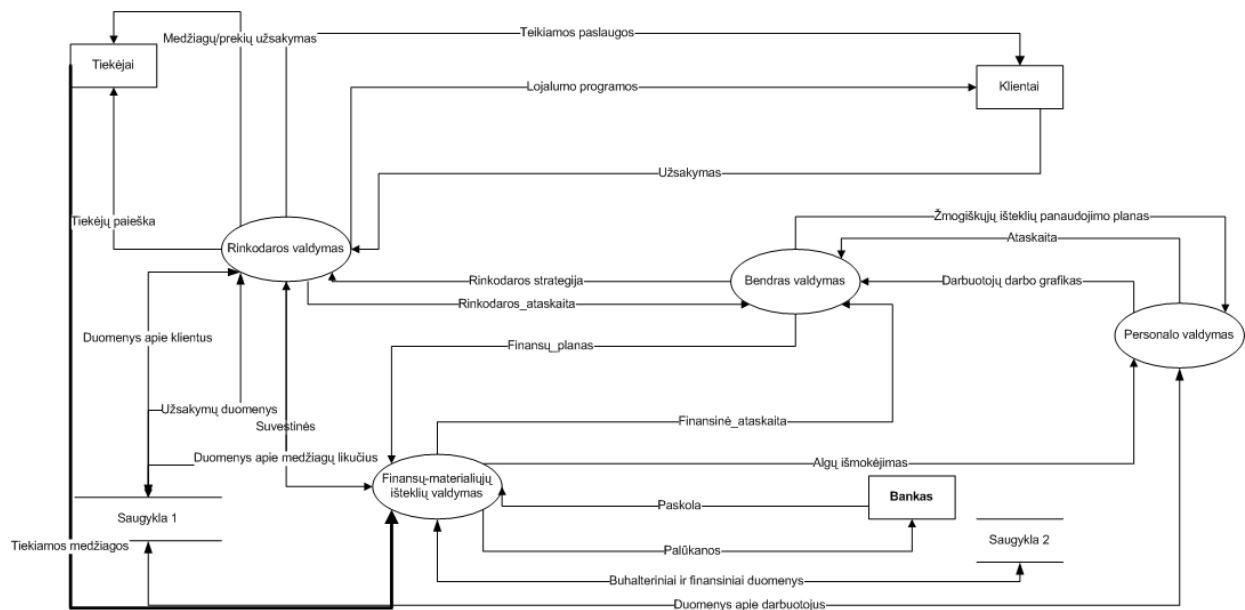
- bankai suteikia paskolą ir atlieka finansines operacijas;
- klientai užsako paslaugas;
- tiekėjai gauna medžiagų užsakymą ir pristato medžiagas pardavimui arba naudojimui atliekant paslaugas klientams;
- Visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba išduoda higienos pasą-leidimą teikti atitinkamus higienos reikalavimus atitinkančias paslaugas klientams.



4 pav. Aukščiausiojo lygmens DFD, aprašanti UAB „Lux“ sąveikas su aplinka (*MS VisioTM* priemonėje)

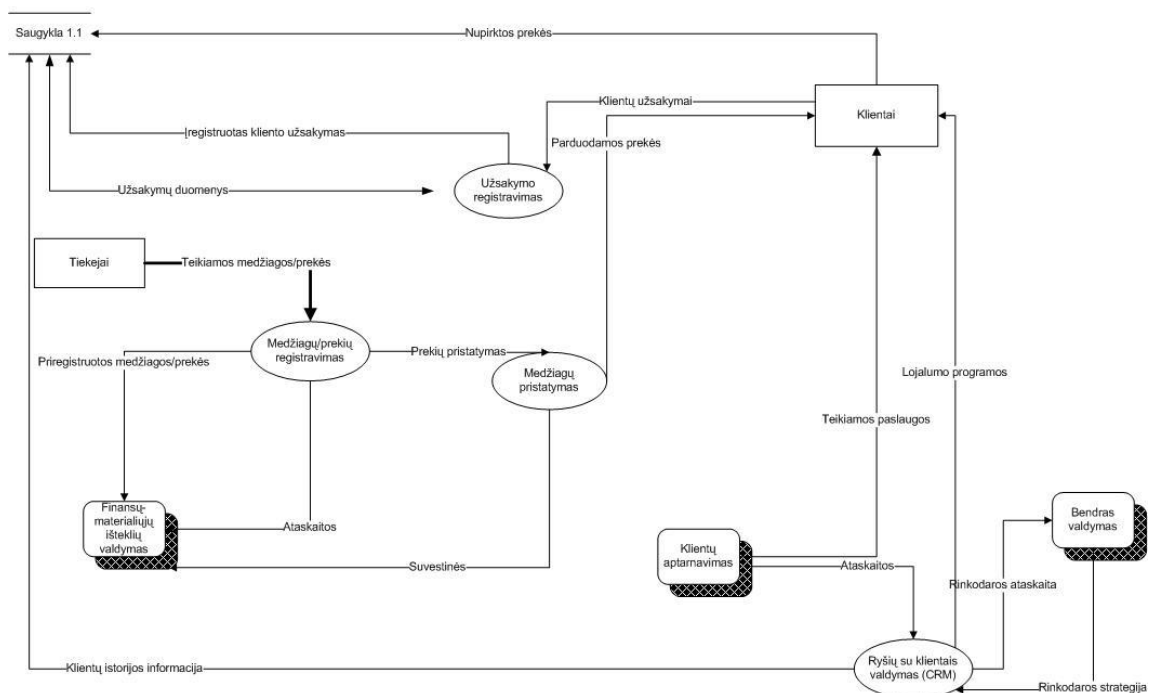
Nulinio lygmens DFD modelis (5 pav.) apima pagrindinius įmonės vidinius veiklos procesus:

- bendro valdymo skyrius sukuria nurodymus rinkodaros skyriui;
- rinkodaros valdymo skyrius kuria rinkodaros priemonių paketus klientams;
- bendrasis valdymo skyrius nurodo personalo skyriui planus darbuotojų darbo grafikų sudarymui, o personalo skyrius administracijai pateikia sudarytus darbuotojų darbo laiko tvarkaraščius;
- bendrojo valdymo skyrius sudaro finansų-tiekimo skyriui finansų planą, o finansų-tiekimo skyrius grąžina finansines ataskaitas.



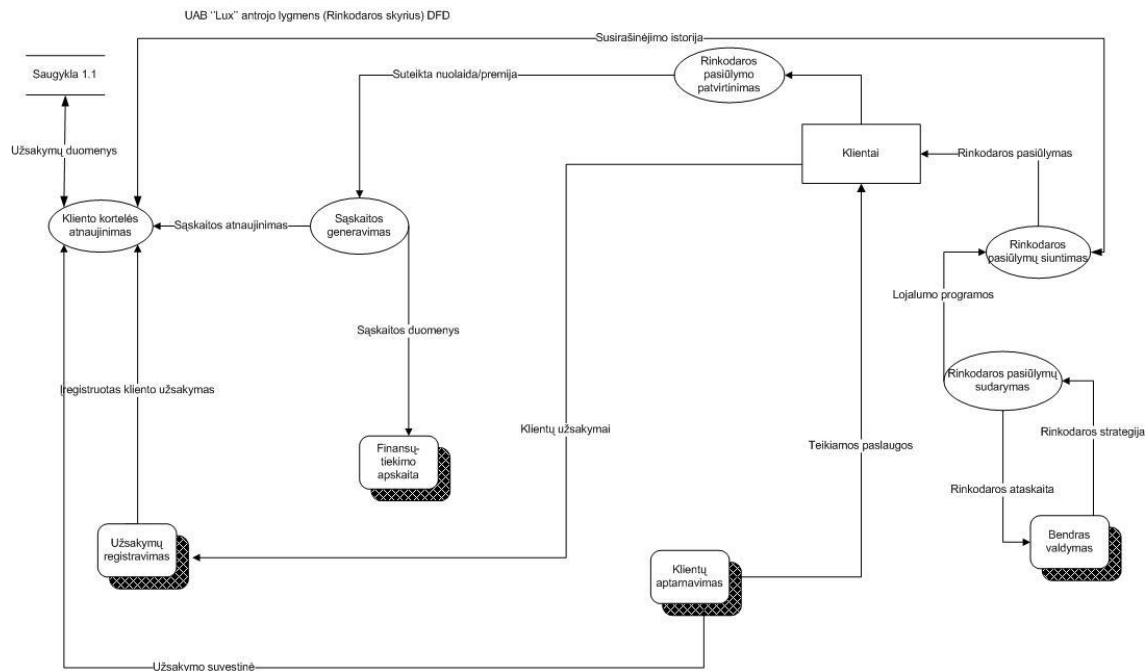
5 pav. Nulinio lygmens DFD, aprašanti pagrindinius vidinius salono procesus

Pirmojo lygmens DFD modelis (6 pav.) toliau dekomponuoja rinkodaros valdymo funkciją į medžiagų užsakymo, ryšių su klientais valdymo ir užsakymo registravimo procesus. Nulinio lygmens DFD procesai „klientų aptarnavimas“, „bendrasis valdymas“ ir „finansų valdymas“ pirmojo lygmens DFD tampa išoriniais objektais. Gavus ir apdorojus kliento užsakymą į saugyklą yra perduodami duomenys apie klientus bei užsakymų duomenys.



6 pav. Pirmojo lygmens DFD, aprašanti UAB „Lux“ rinkodaros ir išankstinės registracijos valdymo procesus

Sekantis žingsnis – ryšių su klientais valdymo proceso tolesnis skaidymas į rinkodaros pasiūlymų sudarymo, rinkodaros pasiūlymų siuntimo, patvirtinimo, sąskaitos generavimo ir kliento kortelės atnaujinimo funkcijas – gaunama antrojo lygio sistemos dekompozicija (7 pav.).



7 pav. Antrojo lygmens DFD, aprašanti UAB „Lux“ ryšių su klientais valdymo procesus

Antrajame lygmenyje dekomponuoti ryšių su klientais valdymo bei su jais glaudžiai susijęs pirmojo lygmens (užsakymų registravimas) procesai planuojami kompiuterizuoti.

Sumodeliuota antrojo lygmens DFD leidžia tiksliai specifikuoti kompiuterizuojamas veiklas (uždavinius).

1.3. Grožio salono „Lux“ veiklos analizė objektiniu metodu

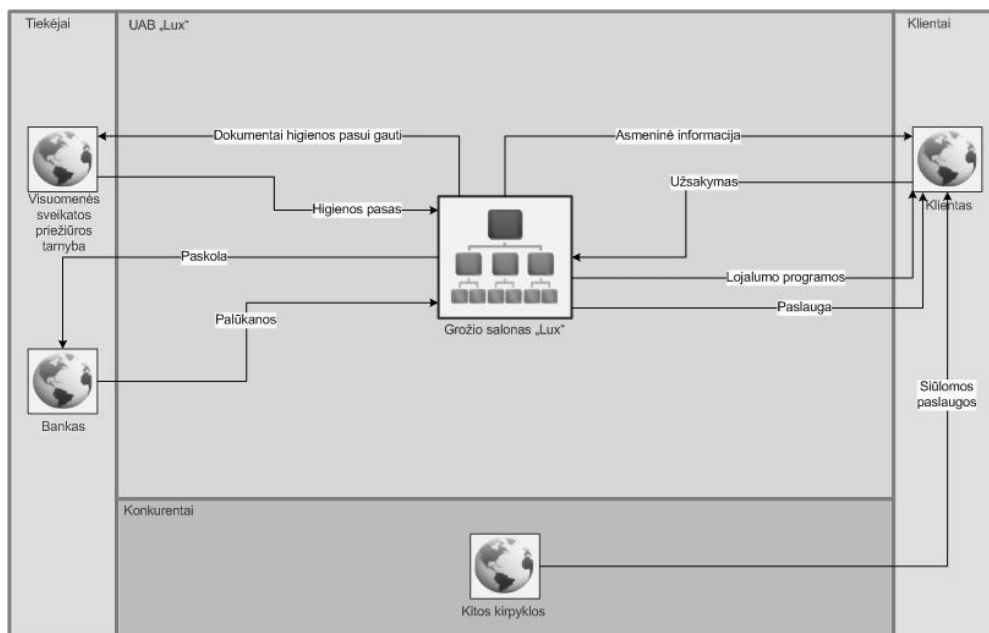
Nors struktūriniu-funkciniu metodu įmonės veiklos modelį pavyko bent šiek tiek formalizuoti grafinėmis išraiškos priemonėmis, tačiau projekto eigoje, o ir vėliau, pasibaigus projektui, gali atsirasti naujų užsakovo reikalavimų, tad gali tekti išplėsti sistemos funkcionalumą, remiantis vien tik DFD modeliais tokius funkcijų pokyčius sistemos darbui sudėtinga prognozuoti. Tokiu atveju tinkamesnė būtų objektinė metodika, pagrįsta sistemos modeliavimu, kadangi objektinis požiūris pasižymi probleminės srities objektų, kurie beveik visada pastovūs, identifikavimu. Todėl tikslesniam probleminės srities apibrėžimui salono „Lux“ veiklos analizė atlikta objektiniu metodu, naudojant CASE *ProVision Workbench* priemonės aplinką (pasirinkta *Core* priemonės metodika).

Veiklos sąveikų modelis (angl. *Business Interaction Model – BIM*) atvaizduoja pagrindinius veiklos srities (vidinius) objektus, parodo sąveiką tarp vidinių organizacijos objektų ir išorinių organizacijų. Šiame modelyje yra rodomi organizacijos objektų sąveikos ir ryšiai su naudotojais, tiekėjais ir konkurentais. Veiklos sąveikos (angl. *interactions*) yra srautai (materialūs srautai – medžiagų, žaliavų, energijos ar kitokie technologiniai srautai; arba informacijos srautai – dokumentai, pranešimai) veiklos domenų (t. y. pasirinkto tyrimo objekto – organizacijos, veiklos srities) viduje (srautai tarp vidinių veiklos srities objektų) bei veiklos domeno sąveikos su rinka (srautai tarp išorinių objektų ir vidinių veiklos srities objektų) (Gudas, 2002b).

Sudarytieji trijų lygių veiklos sąveikų modeliai identifikuoja pagrindinius veiklos srities objektus, pagrindinius išorinius objektus ir informacinius bei technologinius srautus, siejančius šiuos veiklos dalyvius. Aukščiausiojo lygmens modelis pateikia salono sąveikas su išore (8 pav.).

Šiame modelyje matyti, kad grožio salono „Lux“ sąveikauja su šiais išorės objektais:

- klientai;
- tiekėjai;
- bankas;
- Visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba;
- konkurentai (kitos kirpyklos).



8 pav. Grožio salono „Lux“ aukščiausiojo lygmens veiklos sąveikų modelis

Grožio salono „Lux“ išorinė sąveika su rinka modeliuoja šiuos informacinius srautus: Įeiga:

- klientų asmens duomenys;
- banko paskola salonui;
- Visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos išduodamas higienos pasas;

Išeiga:

- paslaugos klientams;
- lojalumo programos klientams;
- palūkanos bankui;
- Visuomenės sveikatos priežiūros tarnybai pateikiami dokumentai higienos pasui gauti;
- medžiagų užsakymai.

Pirmojo lygmens BIM modelis aprašo pagrindinius įmonės veiklos objektus, jų tarpusavio sąveikas ir su šiomis sąveikomis susijusius informacinius srautus:

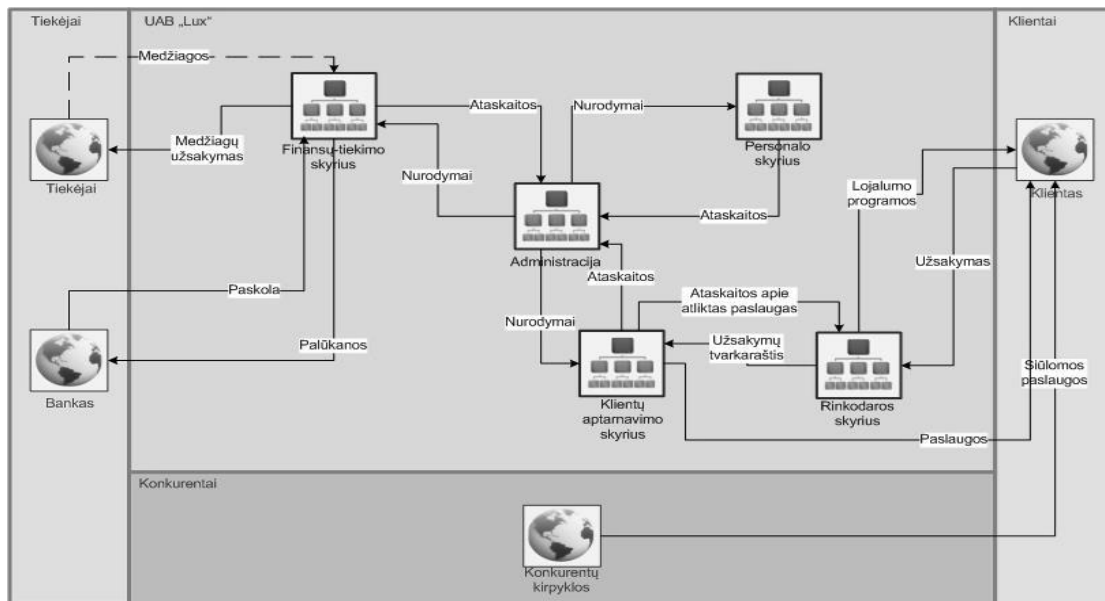
- personalo skyrius teikia administracijai ataskaitas apie darbuotojus ir per ataskaitinį laikotarpį darbuotojų išdirbtas valandas;
- rinkodaros skyrius priima klientų užsakymus ir perduoda klientų aptarnavimo skyriui vizitų tvarkaraštį;
- klientų aptarnavimo skyrius teikia paslaugas klientams, o administracijai – ataskaitas apie suteiktas paslaugas;
- finansų-tiekimo skyrius užsako medžiagas iš tiekėjų, veda pajamų-išlaidų apskaitą ir teikia ataskaitas administracijai;

Administracija teikia nurodymus kitiems padaliniais, o iš jų gauna ataskaitas (9 pav.).

Antrojo lygmens grožio salono „Lux“ veiklos sąveikų modelis dekomponuoja rinkodaros padalinio struktūrą ir funkcijas. Rinkodaros padalinio veiklos objektai su šių objektų sąveika susiję informaciniai srautai pateikti 10 paveiksle:

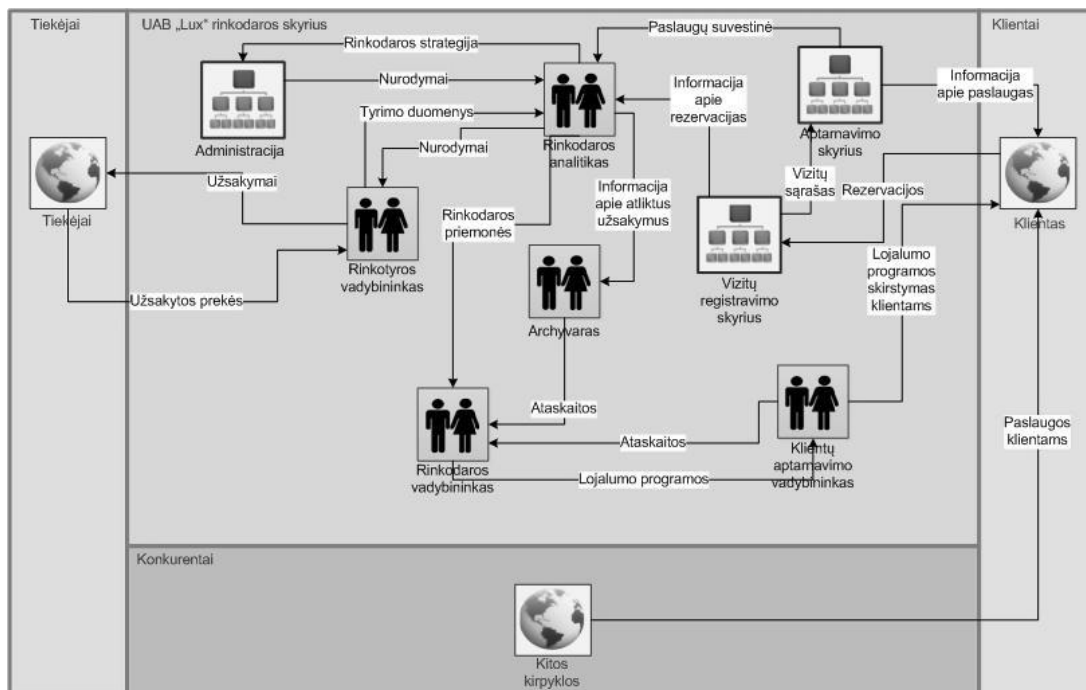
- rinkodaros analitikas kuria rinkodaros strategiją pagal administracijos nurodymus, atlieka užsakymų informacijos, gautos iš klientų aptarnavimo skyriaus, analizę ir perduoda ją archyvarui;
- rinkotyros analitikas atlieka rinkos analizę, paklausių produktų ir paslaugų įžvalgų bei perspektyvų tyrimus ir pateikia tyrimų ataskaitas rinkodaros analitikui bei tiekimo skyriui;

- vizitų registravimo skyrius registruoja klientų užsakymus ir pateikia vizitų sąrašą klientų aptarnavimo skyriui;
- rinkodaros vadybininkas pagal rinkodaros analitiko pateiktą rinkodaros priemonių kompleksą sudaro lojalumo programas įvairiems rinkos segmentams;
- klientų aptarnavimo vadybininkas paskirsto lojalumo programas klientams.



9 pav. Grožio salono „Lux“ pirmojo lygmens veiklos sąveikų modelis

Šie modeliai – lyg ir tarpinis variantas tarp struktūrinės-funkcinės (dekomponavimo principas) ir objektinės (vyrauja objektai, nors ir sudaryti „juodos dėžės“ principu) metodikų, tačiau pakankamai aiškiai ir suprantamai užsakovui vizualizuoja įmonės struktūrą ir funkcijas.



10 pav. Grožio salono „Lux“ antrojo lygmens veiklos sąveikų modelis, aprašantis rinkodaros valdymo objektus, funkcijas ir srautus

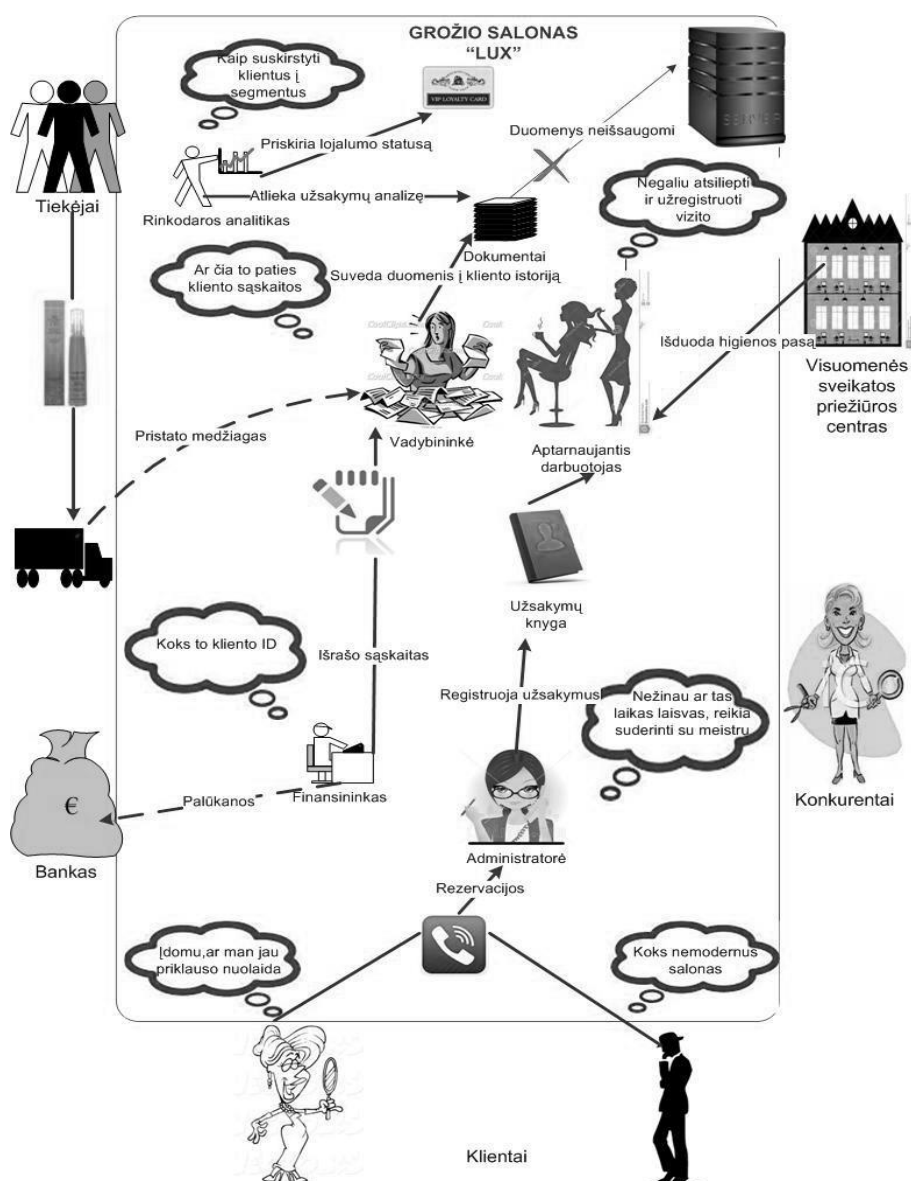
Struktūrinės-funkcinės ir objektinės įmonės analizės metu buvo siekiama išgauti kuo tikslesnius įmonės veiklos procesų kontūrus, kurie transformuoti į struktūrinius-grafinius DFD ir

objektinius BIM modelius. Tyrimo metu išaiškėjo aktualiausia problema, atspindinti šiuolaikinio verslo koncepciją – *ryšių su klientais valdymas*.

1.4. Grožio salono konteksto diagrama – raiškūs paveikslėlis

Nagrinėjamos veiklos kontekstas išraiškingiausiai atvaizduojamas raiškiojo paveikslėlio (angl. *Rich Picture*), naudojamo pirminėje verslo analizės stadijoje, forma. Veiklos kontekstas apima ne tik kuriamos sistemos atliekamas funkcijas, bet ir šių funkcijų atlikimui naudojamus bei formuojamus tiek vidinius, tiek išorinius informacijos šaltus (Saulis ir Vasilecas, 2008). Raiškūs paveikslėlis vaizduoja probleminę įmonės situaciją tarp dalyvių sistemos viduje ir išorėje. Simboliai vaizduoja asmenis ir daiktus, kurie santykiauja organizacijos viduje ir išorėje. Santykiai vaizduojami rodyklėmis. Salono veiklos kontekstą ir probleminę sritį atvaizduojantis raiškūs paveikslėlis pateiktas 11 paveiksle.

Kaip matyti iš paveikslo (žr. 11 pav.), buhalteris rankiniu būdu išrašo sąskaitas, įmonės vadybininkė rankiniu būdu suveda duomenis į klientų korteles, administratorė užrašo rezervacijas, tačiau darbuotojai ir patys gali užrašyti klientus priėmimui, todėl būtina derinti, ar kliento pageidaujama laiku galima rezervuoti paslaugos laiką.



11 pav. Grožio salono „Lux“ raiškūs paveikslėlis

Kadangi užsakymų duomenys surašomi rankiniu būdu, todėl sugaištama daug laiko, be to,

galima klaidų ir netikslumų rizika, duomenys gali būti prarasti, nes jie neišsaugomi duomenų bazėje. Todėl reikia automatizuoti šios įmonės verslo valdymo procesus, o tai padėtų greičiau ir kokybiškiau vykdyti išankstinę registraciją bei sudarytų galimybę valdyti ryšius su klientais.

1.5. Ryšių su klientais valdymo sistemos kūrimo prielaidų analizė

Identifikavus planuojamą kompiuterizuoti sritį, būtina pagrįsti, kad tokia IS tikrai reikalinga. Buvo iškelta prielaida, kad sąlygos ryšių su klientais valdymo sistemos diegimui yra palankios, kadangi didžiuosiuose miestuose 100% 16-49 metų gyventojų naudojami internetu (stat.gov), sparčiai auga besinaudojančių elektroninėmis paslaugomis skaičius: 2004 – 1%, 2014 – 19% (Statistics Explained, 2015), daugumai gyventojų būdingas mobilumas, t. y. neprisirišimas prie vieno meistro. Hipotezė patikrinta, atlikus trumpą salono lankytojų apklausą (anketavimą) ir statistiškai apdorojus gautus rezultatus. Tyrimo trukmė – 3 savaitės, jo metu salono darbuotojai apklausė savo klientus, fiksuodami atsakymus popieriuje. Apklausta 493 salono klientai. Respondentams buvo užduodami sekantys klausimai:

1. *Ar turite galimybę paslaugų užsakymui internetu?*

A. Taip

B. Ne

2. *Jeigu galėtumėte užsiregistruoti vizitui internetu,*

A. Būtinai pasinaudočiau šia galimybe

B. Norėčiau išmėginti šį paslaugos užsakymo būdą

C. Man nesvarbu kokiu būdu rezervuoti vizito laiką

D. Nesinaudočiau

3. *Ar norėtumėte dalyvauti klientų lojalumo programoje, teikiančioje nuolaidas ir spec. pasiūlymus?*

A. Taip

B. Ne

C. Man nesvarbu

Statistiškai reikšmingi skirtumai apskaičiuoti naudojant statistinių duomenų apdorojimo programą R. Nustatyta, kad tiek norinčių pasinaudoti registracijos internetu paslauga, tiek norinčių dalyvauti lojalumo programose respondentų skaičius yra pakankamas ir statistiškai reikšmingas.

Iškelta hipotezė, kad vidutinis įvertis turėtų būti daugiau negu 3.5 (tai laikoma palankia aplinkybe diegti sistemai). Hipotezė patikrinta R programos aplinkoje. Kadangi statistinio reikšmingumo lygmuo $p=0,7861>0,05$, tai hipotezė pasitvirtino. Taigi paklausa paslaugų kompiuterizavimui pakankama.

Įvertinus kompiuterizuotos srities pagrįstumą, atlikta populiarių pasaulyje ir Lietuvoje panašių verslo valdymo informacinių sistemų apžvalga tam, kad būtų aiškiau modeliuoti būsimos informacinės sistemos funkcionalumą.

1.6. Grožio salonų verslo valdymo sistemų lyginamoji analizė

Pasaulyje gausu kompiuterizuotų įvairiausioms veiklos sferoms pritaikytų verslo valdymo sprendimų. Ne išimtis ir kirpyklų verslo procesų valdymo sistemos. Visų jų pagrindas – ryšių su klientais valdymas, į kurį integruoti elektroninės rinkodaros, užsakymų knygos, paslaugų apmokėjimo moduliai. Pateikiamos keleto populiariausių, remiantis *Getapp* programinės įrangos apžvalgos tinklaraščio duomenimis (*GetApp* kompanija, 2015) programinių verslo valdymo produktų charakteristikos (1 lentelė).

Atlikus lyginamąją pasaulyje pirmaujančių kirpyklų verslo programinių sprendimų analizę, pastebėta, kad visos sistemos palaiko lojalumo programos, elektroninės rinkodaros, priminimo sms žinute funkcijas, tačiau tik vienintelis *Phorest Salon Software* programinis produktas realizuoja grįžtamąjį ryšį su klientu. Be šio privalumo *Phorest Salon Software* sistema pasižymi gana aiškia, intuityvia ir patrauklia naudotojui grafine sąsaja.

Yra ir daugiau populiarių salonų verslo valdymo sistemų, pvz., *Vagaro*, *You'reOnTime*,

Insight Salon Software, SheduFlow, Chidesk, pasižyminčių labai panašiomis CRM koncepciją atitinkančiomis funkcijomis, tačiau iš klientų atsiliepimų matyti, kad ne visos jos turi aiškią ir patogią naudotojo sąsają, pasigendama grįžtamojo ryšio su klientu (Capterra kompanija, 2014). Užsienio rinkose kirpyklų ir salonų verslo valdymo sistemos, kartais vadinamos tiesiog salonų CRM, pasižymi didžiule įvairove ir funkcionalumu. Lietuvoje, deja, IT dar gana vangiai skverbiasi į kirpyklų ir grožio salonų verslą. Vienintelė įmonė, siūlanti specializuotas įvairiems gerbūvio paslaugų segmentams kompiuterizuotas valdymo sistemas – *Serve*. Keletas grožio salonų (pvz., *Grožio namai Ti Amo*) naudoja UK sukurtą Lietuvoje platinamą *Salonium* programinę įrangą.

1 lentelė. Programinių kirpykloms skirtų produktų charakteristikų palyginimas

Eil. nr.	Kriterijai	Programinė įranga		
		Phorest Salon Software	Schedulicity	MindBody
1.	Lojalumo programa	Yra	Yra	Yra
2.	Registracija internetu	24/7	Yra	Yra
3.	Elektroninis marketingas	Yra	Yra	Yra
4.	SMS priminimo sistema	Yra	Yra	Yra
5.	Grįžtamasis ryšys	Yra	Nėra	Nėra
6.	Galimybė naudoti keletui naudotojų	Yra	Nėra	Yra
7.	Naudotojų segmentas	Vidutinio ir smulkaus verslo įmonės	Smulkus verslas, pavieniai asmenys	Smulkaus verslo įmonės
8.	Palaikomos technologijos	Android, iPhone-iPad, saitynas	Android, iPhone-iPad, Mac, RIM-BlackBer-ry, web, Windows	Android, iPhone-iPad, saitynas
9.	Papildomi moduliai	FAQs, Forumas, Informacija, Pagalba internetu	Individualizuotas marketingas	
10.	Kaina (1-ai darbo vietai)	\$79.00	\$19.00	\$75.00

Salonium funkcionalumu neatsilieka nuo pirmaujančių pasaulyje salonų verslo valdymo sistemų. Jame integruoti išankstinės registracijos, ryšių su klientais valdymo ir kiti moduliai (Salonium kompanija, 2010):

- užrašymų knyga;
- savaitinis specialisto kalendorius;
- darbų/vizitų redagavimas;
- greita paieška: klientų ir vizitų;
- persidengiančių vizitų indikavimas (raudona spalva);
- internetu užsakytų vizitų indikavimas (geltona spalva);
- greitieji mygtukai daugumai kasdieninių darbų;
- verslo darbo dienų ir darbo laiko nustatymas;
- galimybė peržiūrėti ir redaguoti pastabas prie vizitų;
- klientų informacijos redagavimas ir peržiūra;
- pastabos apie klientus (pvz., spalvos formulės, alergijos);
- klientų vizitų istorija;
- internetinė mini svetainė;
- integruota rezervacija internetu;
- naujausia kainų, paslaugų ir darbuotojų užimtumo informacija;
- internetinių užsakymų peržiūra / patvirtinimas;
- prisijungimas prie užrašymų knygos per telefoną (*iPhone, Android iPhone, Android*);
- skambinimas, el. laiškų rašymas klientams tiesiai iš programos;
- darbuotojų administravimas;
- vizito patvirtinimo el. laiškas klientui;

- el. laiškas darbuotojams apie naują vizitą;
- saugumas ir patikimumas (dubliuoti serveriai ir infrastruktūra, duomenų šifravimas per SSL ir kt.);
- kaina 6 arba 10 eurų vienai darbo vietai per mėn. priklausomai nuo pasirinkto plano.

Serve siūlo specializuotus sprendimus įvairioms paslaugų gyventojams sferoms kompiuterizuoti. Funkcionalumas panašus į *Salonium* produktą, netgi pranašesnis duomenų eksporto XML formatu galimybe, sandėlio apskaitos, kasos aparato funkcijomis, tačiau neturi užsakymo internetu galimybės (*Serve* kompanija, 2014). Abi sistemos pakankamai funkcionalios su patogia naudotojo sąsaja, tačiau *Salonium* didžiausias trūkumas – integralumo nebuvimas, o *Serve* – užsakymo internetu nepalaikymas. Be to, nei vienas produktas neužtikrina sklandaus grįžamojo ryšio su klientu, o juk nūdienos verslo valdymo sistemos turi remtis verslo filosofija, teigiančia, kad klientas yra centrinė figūra verslo ryšyje. Atsižvelgiant į salono „Lux“ verslo valdymo informacinės sistemos viziją išsiaiškinta, kad nei viena Lietuvoje prieinama salonų verslo valdymo sistema neatitinka užsakovo poreikių.

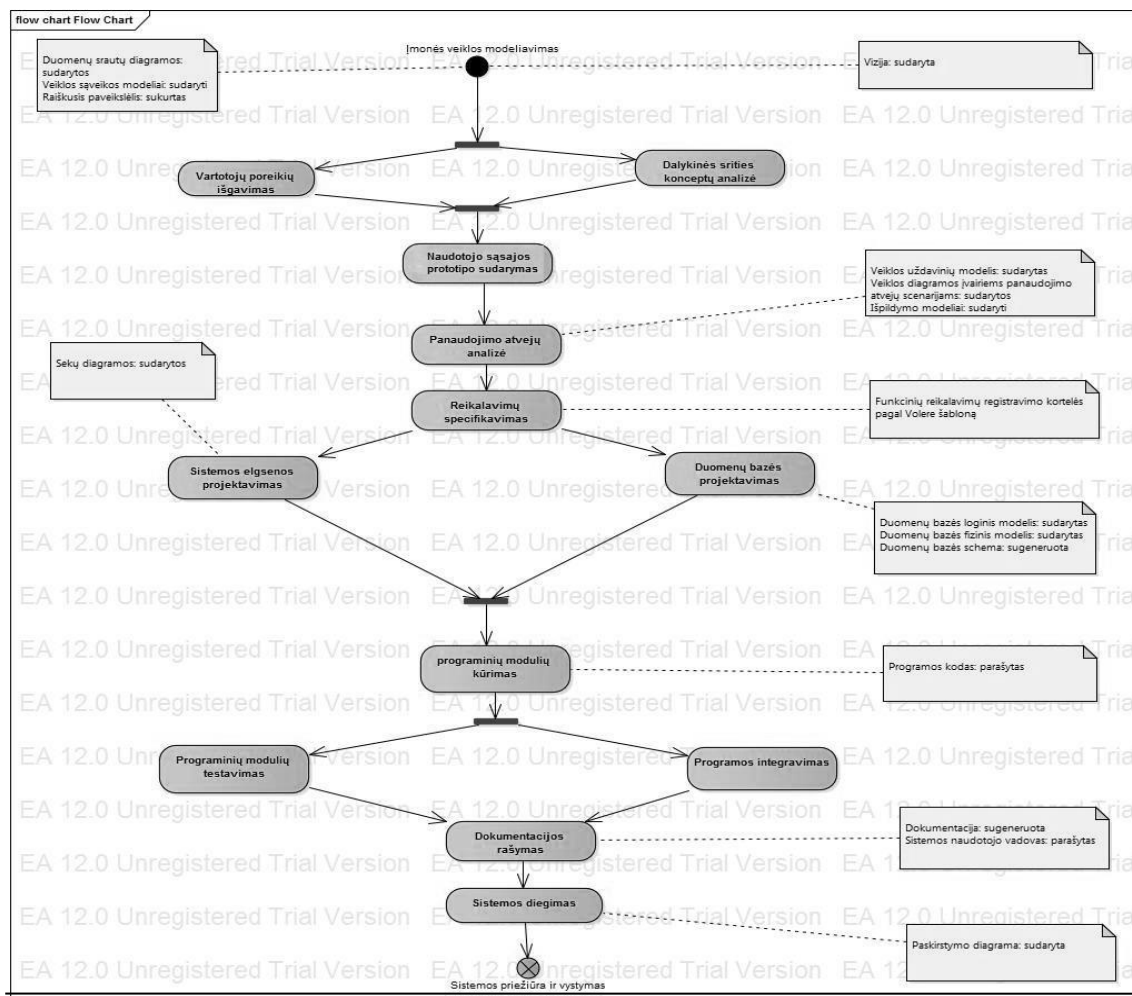
Išvados

1. Planavimo proceso metu nustatytos įmonės veiklos sritys, kurios vizualizuotos „minčių žemėlapiu“ forma.
2. Atlikus įmonės veiklos analizę struktūriniu-funkciniu ir objektiniu metodais, identifikuota kompiuterizuotina probleminė sritis – rinkodaros valdymas.
3. Atlikus salono lankytojų poreikių analizę, patvirtinta informacinės verslo valdymo sistemos kūrimo aktualumo hipotezė. Atsižvelgiant į įmonės viziją bei tikslus, įvertintas kompiuterizacijos tikslingumas, remiantis tikslinių grupių poreikių analize.
4. Siekiant nustatyti kuriamos sistemos ribas, išnagrinėti bei įvertinti pasaulyje ir Lietuvoje populiariausi programiniai sprendimai, atitinkantys kompiuterizuotinos srities specifiką.

Šis straipsnis prisideda prie *Klaipėdos valstybinėje kolegijoje* vykdomo taikomojo mokslinio tyrimo „Veiklos valdymo modelių taikymas žiniomis grindžiamoje informacinių sistemų inžinerijoje“ (veiklos sritis: darnios aplinkos vystymas; kryptis: inovatyvios technologijos; tematika (šaka): išmaniosios komunikacijų technologijos, TMV IF-027).

Ateities perspektyvos. Atlikus įmonės veiklos analizę ir nustatčius kompiuterizuotiną probleminę sritį, sekantis žingsnis yra sudaryti kompiuterizuojamos verslo valdymo sistemos modelį, kurio paskirtis – nustatyti dalykinės srities konceptus, naudojamus aprašyti kompiuterizuojamą veiklos sritį, jų tarpusavio sąveikas ir priklausomybes, sistemos elgseną bei duomenų transformacijas sistemoje. Tolimesnio tyrimo metu bus pateiktas informacinės sistemos modeliavimas, kuris įgyvendintas, pasitelkus vieną moderniausių judriųjų praktikų (angl. *Agile*) – *ICONIX* procesą ir modeliavimo UML kalbą. Šiuose etapuose atliekami veiksmai pateikiami 12 paveiksle.

Nurodyti visi sistemos kūrimo procesai ir jų rezultatai – diagramos, modeliai, dokumentacija (žr. 12 pav.).



12 pav. Grožio salono „Lux“ verslo valdymo informacinės sistemos kūrimo etapai

Summary

The aim of this paper is to provide an overview of beauty salon "Lux" business process management system design project, the major objective of which was to increase organizational productivity of the beauty salon. This paper is specifically concerned with the effect of combining both information technologies and business philosophy on successful business management system design. Business analysis was carried out on the basis of both structural-functional and objective approaches. Structural-functional analysis involves Data Flow Diagram (DFD) notation, based on Top-down Decomposition Approach. Charting was performed using software package *MS Visio*TM. On the basis of objective approach 3-level business interaction diagrams were drawn. Business Interaction Model (BIM) identifies principal domain objects (actors – organizational units) and external objects (market competitioners), information and technological flows binding these internal and external actors. One more information system engineering technique – Rich Picture – visualized problematic domain clearly depicting indispensable for business process automation scope. Similar Customer Relationship Management (CRM) investigation and customer information preferences analysis identified information system modularity and functionality.

Key words: analysis of a company, modelling of activities, structural-functional modelling, enterprise area, business process.

Literatūra

1. Beckonytė G. (2010). Duomenų bazių projektavimo pagrindai. Vilnius: Vilniaus universitetas, Kartografijos centras. Antrasis papildytas ir pataisytas leidimas, 99 p. ISBN 9986-19-683-3.
2. Capterra kompanija. (2014). Top Salon Software Products [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. lapkričio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.capterra.com/salon-software/>.
3. Getapp kompanija. (2015). Salon CRM review [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. spalio 28 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.getapp.com/s/salon-crm#q=salon%20crm>.
4. Ginevičius R., Silickas J. (2008). Sisteminio įmonių valdymo pagrindai. Vilnius: „Technika“, 276 p. ISBN 978-9955-25-355-3.

5. Gudas S., Lopata A. (2004). Žiniomis grindžiama informacijos sistemų inžinerija. Informacijos mokslai: mokslo darbai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2004, T. 30, p. 90–98. ISSN 1392-0561.
6. Gudas S. (2002). Organizacijų veiklos modeliavimas. Kaunas: „Naujas LANKAS“, 135 p. ISBN 9955-03-125-5.
7. Gudas S. (2002). Veiklos analizė ir informacinių poreikių specifikavimas. Kaunas: „Naujas LANKAS“, 94 p. ISBN 9955-03-126-3.
8. Gudas S. (2008). Organizacijų veiklos modeliavimo praktiniai darbai. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 201 p. ISBN 978-9955-18-348-8.
9. Kendall J. E., Kenneth E. (2011). Systems Analysis and Design. New York: Pearson, 8th edition, 572 p. ISBN 978-0-13-608916-2.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybė (2011). Lietuvos informacinės visuomenės plėtros 2011-2019 metų programa [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. rugsėjo 11 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=394457&p_query=&p_tr2=.
11. Lietuvos statistikos departamentas (2015). Informacinių technologijų panaudojimas įmonėse: el. verslo sistemos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/>.
12. Microsoft kompanijos tinklapis. (2015). MS Visio priemonės informacija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. rugsėjo 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://office.microsoft.com/en-us/visio/>.
13. Mindjet kompanija. (2016). Mindjet MindManager programa [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.mindjet.com/us/products/>.
14. Salonium kompanija. (2010). Grožio salono valdymo sistema siekiantiems dirbti pelningiau [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. spalio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.salonium.lt/>.
15. Saulės spektras kompanija (2014). Kirpyklos, grožio salonai Klaipėdoje [interaktyvus]. 2014 [žiūrėta 2015 m. spalio 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.info.lt/rubrika/Kirpyklos-grožio-salonai/100209553/Klaipėda>.
16. Saulis A.; Vasilecas O. (2008). Informacinių sistemų projektavimo metodai. Vilnius: „Technika“, 247 p. ISBN 978-9955-283-45-4.
17. Serve kompanija. (2014). Verslo valdymo sistema Serve [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.serve.lt/>.
18. Statistics explained. (2015). Information society statistics [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Information_society_statistics.
19. Tekutov J., Tekutova J., Brauklytė I. (2009). Žiniomis grindžiamo veiklos modeliavimo metodų ir priemonių analizė. Fundamentiniai tyrimai ir inovacijos mokslų sandūroje. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, p. 117–126. ISBN 978-9955-18-329-7.
20. Tekutov J. (2013). Dalykinės srities žinių turinio atnaujinimo valdymo informacinių sąveikų pagrindu modelis/ Model of Domain Knowledge Content Updating Based on Management Information Interactions. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, Vilniaus universiteto Leidybos direkcija, 177 p.

ASSESSMENT OF CULTURAL ENTREPRENEURSHIP MANAGEMENT IN LATVIA

Ieva Zemīte, Mg.art, PhD candidate

Latvian Academy of Culture, The University College of Economics and Culture, Latvia

Abstract. A cultural entrepreneur in the twenty-first century will redefine entrepreneurship. A business entrepreneur typically measures performance in profit and return, whereas a cultural entrepreneur assesses success in terms of the impact it has on society as well as in profit and return. Cultural enterprises are for ‘more-than-profit,’ using blended value business models that combine a revenue-generating business with a social-value-generating structure or component. Therefore it is important to measure management of cultural entrepreneurship in order to improve efficiency and stability of cultural entrepreneurship.

The purpose of this paper is to define the tools of the measurement of cultural entrepreneurship management, and to investigate the understanding of the stakeholder engagement in cultural enterprises in Latvia.

During the research has been used the qualitative research methodology, being oriented towards the research topics which are comprehensible by intervention based in experience and ability to reach broad perspective and evaluate the impact of culture. The research was started by creating a focus group with managers working in the field of Latvian cultural entrepreneurship with experience of at least 5 years. The evaluation of the cultural enterprises’ stakeholders by the method of interview was performed in 42 cultural enterprises: art galleries, non-governmental theatres and concert organizations, thus covering all the legal entities working in the above-mentioned field in Latvia during the research period (2010 – 2013).

This is the first study that measures the stakeholder engagement in cultural entrepreneurship and gives a model for assessment of cultural entrepreneurship management.

Keywords: Cultural entrepreneurship, cultural enterprise’s performance improvement, management assessment, stakeholder engagement

Background of the research

The researchers (Overfelt, 2003; Turner, 2003; Williams, 2003; Schoenberger, 2003) acknowledge that this generation broadens the scope of entrepreneurship, basing their activities on innovation and creativity. As a result of the economic crisis, the large corporations do not have any attractive workplaces for the young generation any more, as it has been raised in the era of technologies and is not afraid to take risks. Although in Latvia, like in other countries where the market economy has been renewed recently, people mostly talk and think about quick profits, movement of capital and direct investments, the issues of infrastructure and human resources are still more important from the long-term perspective. Art and culture has been put from economically insignificant position to the centre of the new economic development strategies.

According to Article 8 of the UNESCO General Conference Declaration, “*cultural goods and services are unique commodities, as in the face of present-day economic and technological change, opening up vast prospects for creation and innovation, particular attention must be paid to the diversity of the supply of creative work, to due recognition of the rights of authors and artists and to the specificity of cultural goods and services*”. The classical economic assumption that service should be generated by using resources in a thrifty way cannot be based upon in the branch of culture where the artistic value or contents is the main issue. Also the notion of business has developed in parallel to formulation of economic terms and development of new economic theories. The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) in common study with Eurostat has defined entrepreneurship according to the new economy circumstances. According to that, “*Entrepreneurs are those persons who seek to generate value, through the creation or expansion of economic activity, by identifying and exploiting new products, processes or markets. Entrepreneurial activity is the enterprising human action in pursuit of the generation of value, through the creation or expansion of economic activity, by identifying and exploiting new products, processes or markets. Entrepreneurship is the phenomenon associated with entrepreneurial activity*” (Ahmad, Seymour, 2009). The definition does not indicate what kind of value the entrepreneur has to create, is it economic, social, artistic or personal value; the same time it specifies the other direction as expansion of economic activity. Thus the definition provides a

possibility to view entrepreneurship not only as a profit oriented activity, but as an activity based on human action in creating new products, processes or markets.

The cultural exception principle has created preconditions for exempting cultural sector institutions and organizations from the free market laws and protecting their artistic values, the same time creating a system where the managers of organizations, relying on their special status, demand both financial and material resources for ensuring activities of cultural institutions and organizations. Specifically, the ability to understand both the world of culture and the world of business, to be aware of the partner's thinking style and see the cooperation possibilities has created the necessity to define cultural entrepreneurship, as cultural organizations have to be able to operate in the market environment, understand the rules set by the government and develop relationships with those stakeholders who are crucially important for the cultural organization's existence. To reach the objectives, business skills have to be developed and applied in the cultural sector, thus fostering efficient work of organizations and productivity within the context of whole sector. However, the differing characteristics of cultural entrepreneurs have become a hindrance for basing on the classical business development theories. Although it is difficult to forecast the demand for cultural products, and for a simple consumer it is hard to evaluate the product contents, the cultural field researchers and economists (Klamer, Veldhuis, 1999; Baumol, 2003, 1993; Aageson, 2008; Deakins, 1996) already since the 90s of the 20th century have started a discussion on the development of cultural entrepreneurship notion, urging artists and their representatives to learn about selling art and orientation in the market. The offered cultural entrepreneurship definitions indicate the most essential criteria in the cultural sector: the best possible product quality and reputation as good as possible. The artistic criteria have been stressed as the most important ones, and the necessity for reassessing the activities has been pointed out; however, it is hard to perceive the definition, as both the aim and means for reaching the aim are mentioned there, indicating towards particular areas of activities, i.e. risks, innovation and attraction of additional funds, yet, not including all of them.

Understanding of the information technologies use, contemporary marketing and external communication is equally important. Evolvement of the cultural entrepreneurship notion continues along with the development of networking organizations and associations like *The Cultural Entrepreneurship Network*, *Global Centre of Cultural Entrepreneurship*, as well as active private initiatives. If in case of the classical entrepreneurship the business person consolidates resources and takes risks to obtain profits, then cultural entrepreneur consolidates resources and takes risks to obtain artistically valuable results, to realize artistic ambitions and to offer cultural product to society.

The author focuses on the three most important attributes of cultural entrepreneurship which are essential for assessing the possibilities of applying the entrepreneurship management evaluation methods in cultural entrepreneurship area:

Finance — the sales of enterprise's product or service may not be able to cover the enterprise's expenses, therefore, for the enterprise to exist, the 3rd party funding is necessary;

Strategy — a classical business organization analyses external environment to find out the necessary activities and solutions demanded or permitted by the external environment factors and to analyse their impact; a cultural enterprise analyses the external environment to discover the resources for ensuring its activities.

Marketing — the meaning of a cultural enterprise's existence is product created by it, therefore the cultural enterprise has to educate the prospective consumer to create the demand. Market research, segmentation and finding out the needs of consumer will not ensure demand for the product created by the cultural enterprise. To create the demand, the consumer has to be „educated”, his understanding has to be enhanced and desire to appreciate art products have to be created.

When comparing the classical, social and cultural entrepreneurship, the main features are personal motivation, field of activity, interaction and ethics appear to be the most important differences.

According to the data of *European sectoral organisation* (2010, 42), creative people, not organizations are the main ones in performing arts, and the concept of entrepreneurship is comparatively new. 63% of the performing arts sector companies consist of 4 persons (and less), 22% employ 4 to 10 employees. Totally 85% of enterprises have less than 10 employees; however, particularly this part creates 39% of revenues generated by this sector. Within the context of cultural entrepreneurship discussed in this research cultural enterprises are looked upon from a narrower point of view by analysing those enterprises and societies of performing arts and visual arts branch that carry out business activities. Employment in the cultural sector is high and several branches develop basing only on human expertise and skills (cultural heritage, cultural tourism and performing arts). By fostering cultural entrepreneurship, it is possible to develop the above-mentioned branches and create workplaces which are not directly subsidized, but created basing on the best possible way of combining culture and market rules.

To analyse the role of artistically valuable results within the context of managing cultural enterprises, it is necessary to evaluate the management of sustainable stakeholders (Jagersma, 2009, 341). The stakeholders (Freman, 2010; Carroll, 1996; Harrison, Freeman, 1999; Waddock, Bodwell, 2002; Philips, 2003; Post et al., 2002a, b) show that sustainable development of organization can be fostered by purposefully managing important relationship between the enterprise and its strategic partners. The author assumes that stakeholders are those identified external and internal forces that can impact the process of creation and promotion in a cultural enterprise.

The Topic of the Research: How to define the tools of the measurement of cultural entrepreneurship management.

Methods

During the research the author has used the qualitative research methodology, being oriented towards the research topics which are comprehensible by intervention based in experience and ability to reach broad perspective and evaluate the impact of culture.

The research methods have been chosen and their use substantiated basing on the scientific papers and publications of management science researchers and economists from different countries, as well as data bases and Internet resources. Also the general and scientific literature on entrepreneurship and business management, cultural entrepreneurship, evaluation of business management; research papers; methods of statistic data analysis and processing; laws of the Republic of Latvia; data of the Ministry of Economics and Ministry of Culture of the Republic of Latvia.

To investigate the research topic, qualitative research methods have been chosen according to the problem to be investigated:

- General scientific methods: monographic method; logically constructive method; content analysis of qualitative research; analytic induction (theoretical aspects and practical research);
- Empirical research methods: in-depth, semi-structured interviews; focus-group interviews;
- For the data processing: content based analysis; building blocks of a logical argument.

The research was started by creating a focus group to discover the stakeholders in cultural entrepreneurship management, as well as to identify the most important management evaluation aspects and precisely determine the further steps of the research. Managers working in the field of Latvian cultural entrepreneurship with experience of at least 5 years in management of cultural projects, festivals and enterprises were invited to the focus group interview with the aim to define the cultural enterprises' stakeholders. The evaluation of the cultural enterprises' stakeholders by the method of interview was performed in 42 cultural enterprises: art galleries, non-governmental theatres and concert organizations, thus covering all the legal entities working in the above-mentioned field in Latvia during the research period (2010 – 2013).

Results

The analysis of the research results, related to particular stakeholders of cultural enterprises is provided in the third chapter. The research results reveal the role of the cultural enterprise's stakeholders' engagement in evaluation of management, characterize the importance of the goals' analysis, as well as analysis of each stakeholder's engagement, and indicate the criteria for evaluating activities in cultural entrepreneurship.

The author presumes that, to define the goal of the stakeholders' (artists, clients, media, arts scholars, 3rd parties providing funds, cooperation partners) engagement, it is necessary to analyse the area of enterprise's activities, and in what way and by what kind of activities it is possible to engage the stakeholders. Basing on the approach of building blocks of a logical argument, the categories of interview text were summarized and broader theoretical notions were formed to determine the objective of engagement (*Why do you cooperate with artists?*), the process of engagement (*How do you cooperate with artists?*) and engagement evaluation (*How would you assess your cooperation with artists?*). The research results reveal that basically personal reasons and common artistic perception is the reason for engagement.

The research results prove that viability can be ensured by engaging the most important stakeholders and appreciating the employees, as well as evaluating quality of cultural products which have perspective for development. Also the growth in international markets is one of perspectives for development. Information in Internet environment and public space on the activities performed ensures efficiency. It is possible to evaluate the management of cultural enterprises by ensuring the process of relationship management with those stakeholders who, in the case of engagement, would impact enterprise's development, thus determining the role of the stakeholders' engagement in the management of the cultural enterprise. Taking into account the aim of the cultural enterprises to create artistic value and offer it for public assessment, the stakeholders' engagement is relationship created by the cultural enterprise and its manager with those groups who could impact the process of creating and disseminating artistic value.

After assessing the obtained opinions and summarizing the growth indicators of cultural enterprises discovered in the process of research, three criteria important for evaluation of cultural enterprises' performance have been defined: viability, growth and influence that basically determine the importance of the stakeholders' engagement in managing a cultural enterprise.

The analysis of the research results gives the following criteria for evaluating the **viability** of enterprise:

- Involvement of the existing clients and generation of interest among the potential customers, by developing an understanding and necessity to attend exhibitions, purchase art-works, recognize and evaluate artistic values;
- Ability to find clients (the audience);
- Ability to attract and keep clients (the audience);
- Ability to generate interest among clients (the audience) about the product offered by the cultural enterprise;
- Interest of clients and visitors about the art-works (attendance of exhibitions, purchases of art-works);
- Number of clients (in the data base, clients receiving additional services);
- Number of theatre performance visitors;
- Number of visitors attending other activities organized by the theatre;
- Ability to attract the 3rd party funding to ensure qualitative work and avoid efforts of earning money for maintaining the premises and covering the heating expenses by artistic results.

The analysis of the research results gives the following criteria for evaluating the **growth** of enterprise:

- The artistic success of galleries (product quality appreciation in visual arts branch: the number of nominations and awards; invitations to participate in prestigious arts fairs for galleries

oriented towards international markets, invitations to the gallery artists to display their works in foreign countries);

- Artistic success of the theatre (product quality appreciation in performing arts branch: the number of nominations and awards; invitation to participate in international festivals and contests);
- Personal growth (possibility to grow, learn and perfect one's knowledge; possibility for employees to elaborate some kind of activities; possibility for volunteers to undertake new duties and responsibility, to meet in person representatives of the stakeholders).

The analysis of the research results gives the following criteria for evaluating the *influence* of enterprise:

- Ability to ensure activities attracting the interest of other stakeholders (information in Internet environment and public space on the activities carried out by the cultural enterprise: the published news and their quality, media channels and their quality);
- Bringing to the forefront issues important for society (activities noticed and appreciated by the clients, media and other cooperation partners);
- Solving social issues by the help of art (opinion leaders developed by the cultural enterprises);
- Ability to attract the 3rd party funding: sponsors and patrons for publishing the artist catalogues);
- Ability to attract funding of foundations for performing various activities that promote art and culture among broader society.

The author concludes that the evaluation of cultural entrepreneurship can be done by analysing the stakeholders' engagement in assessing the viability, growth and influence of the enterprise. Observation of the stakeholders' needs allows broadening the scope of enterprise's objectives. To coordinate interests of the enterprise with interests of the stakeholders, the following three procedures are most important: defining the enterprise's objectives and planned results, identifying the stakeholders and ensuring engagement of the stakeholders in setting the enterprise's directions of activity.

Limitations

Within the context of cultural entrepreneurship, this research will analyse only the narrower aspect of a cultural enterprise, by examining the legal entities of performing and visual arts that undertake commercial activities, the basic activities of which are related to creating and promotion of professional art (theatre, dance, symphonic music and classical music) products, and that are not state or municipal limited liability companies. The research does not analyse the personality traits of a cultural entrepreneur. The research does not cover all factors of organization's internal environment. The research does not analyse financial data of organizations, as the annual reports submitted by the organizations during the research period do not reflect the real financial situation in the organizations examined.

Discussions

By analysing and assessing applicability of the method, improvements have been made to ensure the possibility for entrepreneurs to apply this method independently. The proposals are offered for applying the method in cultural entrepreneurship and evaluation of cultural entrepreneurship.

Taking into account the complexity of cultural entrepreneurship planning process, as the result has to be forecasted, yet it is formed by external resources, the author proposes the following principles for engaging the stakeholders:

- Mutual correspondence of enterprise's and stakeholders' objectives;
- Coordination of the objectives in order to gain the planned result;
- Coordination of enterprise's activities with the stakeholders;

- Ensuring communication with the stakeholders during the process of developing the direction of activity.

The most important task for the manager of cultural enterprise is to establish involvement with the stakeholders of cultural enterprise. Involvement of stakeholders ensure the viability and growth opportunity of the company as well as efficiency of activities of the company. To ensure evaluation of cultural enterprises by applying the performance evaluation criteria and development perspectives that are oriented towards observation of the stakeholders' interests and coordination of issues with them, the author has created a method for cultural entrepreneurship management evaluation (see figure 1).

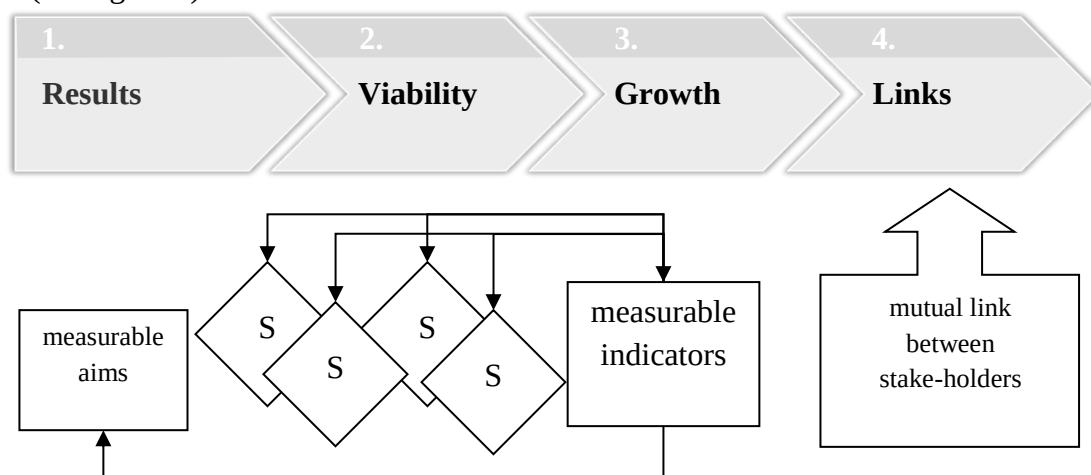


Fig 1. **Assessment method for cultural entrepreneurship management evaluation.**
S- Stakeholders

By creating this method the author wanted to reach the following objectives:

- To detect and depict links between cultural enterprises and stakeholders;
- To systematize and logically arrange their mutual cooperation relationship and cooperation stages;
- To find out the correlation between the stakeholders needs and indicators of the results produced by the cultural enterprise.

The author concludes that the engagement has to be evaluated by taking into account the type of results based on the ratio of the stakeholders' importance within the branch, although not providing information about particular activities to be carried out. The aim, process and criteria of engagement for each of the six stakeholders' types precisely determine which of them can foster enterprise's development as a result of mutual engagement. For example, in case the 3rd party financing provider is the state or municipality, it is essential to correspond to the evaluation criteria mentioned in the legislation. For art scholars and critics presentability is important, for media – ensuring broad audience coverage, for cooperation partners – attraction of the audience. Cultural enterprise manager has to assess evaluation criteria most important for each stakeholder and plan the enterprise's activity according to the directions important for the stakeholders. The method can be applied for evaluation of management in any cultural enterprise, by performing analysis systematically, starting from setting the enterprise's aim until the analysis of efficiency.

The author has evaluated the management of cultural enterprises and accomplished their performance analysis by applying the method for cultural entrepreneurship management evaluation in order to determine the practical applicability of the method for cultural entrepreneurship management evaluation. The author concludes that the method for cultural entrepreneurship management evaluation provides to the managers of cultural enterprises information necessary for evaluation of the importance of stakeholders' engagement in cultural enterprise management.

Conclusions

- The manager's most important task is to create links with those cultural enterprise's stakeholders who influence the process of artistic value creation and promotion.
- In cultural entrepreneurship the manager organizes implementation of creative idea and attracts audience to the piece of art, working in the conditions of high uncertainty, and, even if the developed proposals for application of the method for cultural enterprise management evaluation are implemented, the artistic result or reaction of the audience cannot be forecasted. There is no law of cause and effect, according to which one could predict the artistic result and reaction of the audience on the result of artistic performance.
- Personal motivation of a cultural entrepreneur is to create a valuable cultural product and find for it an audience, since the art work cannot be appreciated without participation of the public. When evaluating the management of cultural enterprises operating in Latvia, the cultural entrepreneurship environment shows strong orientation towards the process, not the result. It is a problem to evaluate the enterprise's artistic value within the context of activities in the branch, for example, novelty, variety of supply, accessibility or the true impact of educational and social projects.
- Cultural entrepreneurship environment is formed and determined by the stakeholders, as the artists create the product contents, the audience (visitors, clients) approve the product's necessity, media provide its evaluation, attract attention and inform the audience, helping to reach it, the art scholars, critics and experts ensure professional evaluation within the branch context and motivation of work, while the 3rd party funding sources can ensure independence for the cultural enterprise, and cooperation partners give possibilities for developing ideas and artistic programme that would not be possible for the enterprise alone.

Summary

Appearance and development of cultural entrepreneurship is closely linked to the change in understanding of entrepreneurship in society, therefore the need for creation of a new cultural entrepreneurship definition is substantiated and the scope of research defined and justified. As a result of the economic crisis, the large corporations do not have any attractive workplaces for the young generation any more, as it has been raised in the era of technologies and is not afraid to take risks. Although in Latvia, like in other countries where the market economy has been renewed recently, people mostly talk and think about quick profits, movement of capital and direct investments, the issues of infrastructure and human resources are still more important from the long-term perspective. Art and culture has been put from economically insignificant position to the centre of the new economic development strategies. Consequently there is a need to reevaluate the role of business within the context of the world development and put a value on the advantages of cultural entrepreneurs within the new system of economy. From the market point of view, the constantly growing amount of people's free time and disposable income level in the developed world fosters the development of cultural enterprises, thus creating a constantly growing demand for special, unique, creative and diverse products, as well as adventures and entertainment.

The most important differences in cultural entrepreneurship management evaluation are found out as a necessity for the analysis of stakeholders' involvement. The role of the stakeholders in the enterprise's management evaluation is discovered and the necessity for analysing the stakeholders' mutual relationships and, on the basis of that, creating the method for evaluation of cultural enterprise's management is discussed.

The author's research data are analysed along with the understanding of experts, media and representatives of cultural entrepreneurship environment on the importance of the stakeholders' engagement. Basing on the analysed criteria for evaluation of cultural enterprises' activities, the management assessment is performed. The research is done on the cooperation of Latvia's cultural enterprises with the stakeholders and its role within the management of cultural enterprises. The conclusion is made that the main changes have to be introduced in evaluating the contents of activities in cultural enterprises, basing on the criteria of viability, growth and influence. Consequently there is a meaning in a cultural enterprise's existence in case it offers artistically valuable product or service according to the values defined in the branch or gives considerable input in the intellectual development of society, and involves society in reaching its artistic goals.

Finally, basing on the above-mentioned, it is proposed to create a method for cultural entrepreneurship management evaluation. The cultural enterprise management evaluation method is based on the understanding of the necessity to engage stakeholders, clearly defined enterprise development criteria and necessary fields of activity.

References

1. Aageson T. H. (2008) Cultural Entrepreneurs: Producing Cultural Value and Wealth. The Cultures and Globalization Series: The Cultural Economy. Ed. Anheier, Helmut and Yudhishtir Raj Isar. London: Sage Publications, pp. 92–107
2. Ahmad N., Seymour, R. G. (2009) Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection. Available from: <http://www.oecd.org/std/business-stats/39651330.pdf> [Accessed: April 30, 2015].
3. Baumol W. J. (2003) On Austrian analysis of entrepreneurship and my own. Austrian Economics and Entrepreneurial studies. UK: Elsevier Science, pp. 57–66
4. Carroll A. B. (1996) Business and Society – Ethics and Stakeholder Management. 3rd Edition, South – Western Publishing, Cincinnati, OH.
5. Deakins D. (1996) Entrepreneurship and small firms. London: McGraw-Hill, pp. 248
6. European sectoral organisation, (2010). Key figures on Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union. pp. 186
7. Freeman R. E. (2010) Strategic Management: a Stakeholder Approach. New York: Cambridge University Press, pp. 279
8. Harrison J. S., Freeman R. E. (1999) Stakeholders, social responsibility and performance: empirical evidence and theoretical perspectives. Academy of Management Journal, Vol 4, No. 5, pp. 479–485
9. Jagersma P. K. (2009) The strategic value of sustainable stakeholder management. Business Strategy Series, Vol 10 Iss: 6, pp. 339–344
10. Klammer A., Veldhuis O. (1999) Cultureel ondernemerschap: wat is dat eigenlijk? NRC Handelsblad, March 23.
11. Overfelt M. (2003) The California Garage Start – Me – Up. FSB, September, pp. 118
12. Philips R. (2003) Stakeholder Theory and Organizational Ethics. CA: Berrett-Koehler, San Francisco, pp. 200
13. Post J. E., Preston, L. E., Sachs, S. (2002a) Redefining the Corporation, Stakeholder Management and Organizational Wealth. Stanford: Stanford University Press.
14. Post J. E., Preston, L. E. Sachs, S. (2002b) Managing the extended enterprise, the new stakeholder view. California Management Review, 45 (1), pp. 1–23
15. Schoenberger C. R. (2003) The Small Chill. Forbes, October 13, pp. 128–129
16. Turner R. (2003) Here Comes the New Gold Rush: Bruce Ferguson. FSB, June, pp. 78
17. Williams G. (2003) Salvage Operations. Entrepreneur, November, pp. 32

KALBINIS PROFESINIS MOKYMAS(IS): INOVATYVIŲ METODŲ IR TECHNOLOGIJŲ TAIKYMAS

Vaida Žegunienė

Dalia Pariškauskienė

Klaipėdos valstybinė kolegija

Anotacija. Aukštajame moksle vyksta ugdymo proceso pokyčiai. Svarstomi nauji užsienio kalbų mokymo metodikos klausimai, ieškoma inovatyvių mokymo(si) metodų ir technologijų, tinkamų profesiniam kalbiniam mokymui(si). Norint žengti kartu su vykstančiu progresu, reikia domėtis naujai atsirandančiomis ir vis tobulėjančiomis technologijomis. Kiekvienas dėstytojas turi tobulinti savo turimas kompetencijas, kur ypatingas dėmesys skiriamas informacinėms komunikacinėms technologijoms ir gebėjimui jas pritaikyti, naudoti mokymo(si) procese. Šiame straipsnyje aptariamas kolegijos užsienio kalbų dėstytojų požiūris į inovatyvius metodus ir technologijas, bei jų taikymą mokymo(si) procese. Atliktu tyrimu siekta išsiaiškinti, su kokiomis naujovėmis susiduria profesinės užsienio kalbos dėstytojai profesinio kalbinio mokymo(si) proceso metu, kaip keičiasi dėstytojo vaidmuo, ar šiame procese naudojami inovatyvūs metodai ir kaip dažnai juos taiko dėstytojai paskaitų metu, kaip informacinės technologijos padeda efektyviau paruošti studentus profesinei veiklai.

Raktažodžiai: profesinis kalbinis mokymas(is), profesinė užsienio kalba, inovatyvūs metodai ir technologijos.

Įvadas

Pastaruoju metu pastebima akivaizdi darbo rinkos plėtros tendencija. Dėl globalizacijos procesų intensyviai vyksta darbo rinkos ir aukštojo mokslo integracija. Būsimiems specialistams keliami nauji reikalavimai, vis dažniau akcentuojami bendrųjų bei specialiųjų kompetencijų reikalaujantys gebėjimai. Mokymo sistemos privalo prisitaikyti prie to, kad šiandien neišvengiamai keičiasi žmonių gyvenimas ir mokymasis.

Profesinis kalbinis studentų – būsimųjų specialistų – mokymas(is) kelia iššūkius užsienio kalbų dėstytojams. Tobulėja studijų eiga, ir tai yra nenutrūkstamas procesas. Modernios technologijos vis dažniau naudojamos kasdieniniame ir profesiniame gyvenime, priversdamas tobulėti ir pačius studijų proceso dalyvius, t.y. dėstytojus ir studentus. Dėstytojai tampa patarėjais, konsultantais ir tarpininkais (Motienė, Zmitrulevičienė, 2013). Aukštasis mokslas Lietuvoje išgyvena didelių ir reikšmingų pokyčių laikotarpį.

Būsimiems darbo rinkos dalyviams aktualu kelti savo intelektualinį lygį, mokėti naudotis informacinėmis technologijomis, mokėti užsienio kalbų, įgyti naujų kompetencijų ir tobulinti jau turimas. Tai - naujai formuojami darbo rinkos reikalavimai jauniems specialistams. Esant pasiūlai, darbdaviai gali rinktis iš kelių kandidatų ir dažniausiai darbo vieta pasiūloma specialistui, įvaldžiusiam kelias užsienio kalbas, bei gebančiam jas laisvai naudoti globalioje rinkoje (Pariškauskienė, Jankauskienė, 2012). Dėl šių priežasčių vis dažniau įsitraukiama į tarptautinius projektus, ugdymo įstaigos tobulina savo studijų programas, kuria jungtines studijų programas su kitų šalių aukštosiomis mokyklomis, švietimo institucijos yra pasiruošusios vis daugiau dalykų dėstyti užsienio kalba.

Svarbiausios būsimos specialisto kalbinės kompetencijos – bendrinės ir dalykinės užsienio kalbos mokėjimas, gebėjimas teikti informaciją, bendravimas užsienio kalba, žodinis vertimas dalykinių susitikimų metu. Į šių (ir kitų) kompetencijų ugdymą būtina atkreipti aukštųjų mokyklų dėmesį. Užsienio kalba yra vienas konkurencingo verslo veiksnys. Profesinė užsienio kalba suteikia galimybes įsidarbinti ir užsienio šalyse. Siekdami kuo geriau parengti studentus, užsienio kalbų dėstytojai susiduria su iššūkiais studijų proceso metu – šalia tradicinių užsienio kalbos mokymo(si) metodų populiariesni tampa inovatyvūs metodai, vis dažniau naudojamos technologijos (Šiaučiukienė, 2006). Minėta situacija neišvengiamai skatina ir nuolatinį dėstytojo mokymąsi, jo kvalifikacijos kėlimą.

Mokslinė **problema** – naujovės, su kuriomis susiduria profesinės užsienio kalbos dėstytojai, rengiantys studentus būsimai profesinei veiklai. Naujovėms, apimančioms inovatyvius studijų metodus bei vis dažniau naudojamas technologijas, pirmiausia turi būti pasiruošę dėstytojai.

Tyrimo objektas – kolegijos užsienio kalbų dėstytojų požiūris ir pasiruošimas taikyti inovatyvius metodus ir technologijas, organizuojant bei vykdant studentų profesinį kalbinį mokymą(si).

Tyrimo tikslas – ištirti kokius inovatyvius metodus ir technologijas profesinio kalbinio mokymo(si) procese taiko užsienio kalbos dėstytojai, rengdami studentus būsimai profesinei veiklai.

Uždaviniai:

1. Išsiaiškinti, kokius inovatyvius užsienio kalbos mokymo metodus ir technologijas taiko KVK profesinės užsienio kalbos dėstytojai.

2. Nustatyti kokie veiksniai įtakoja inovatyvių metodų ir technologijų pasirinkimą bei taikymą profesinės užsienio kalbos mokymo(si) procese.

3. Ištirti užsienio kalbos dėstytojų požiūrį į inovatyvių metodų ir technologijų naudojimą profesinės užsienio kalbos mokymo(si) procese bei jų daromą įtaką.

Tyrimo metodai:

Mokslinės literatūros šaltinių analizė, anketinė apklausa, duomenų apdorojimas Excel programa.

Užsienio kalbos dėstytojo kompetencijos

Atliktų mokslinių tyrimų rezultatai (Jankauskienė, Parišauskienė, 2012) bei mokslinių šaltinių autoriai (Šernas, 2006) nurodo, kad vykstant ugdymo proceso kaitai aukštajame moksle, dėstytojas privalo nuolat keisti savo vaidmenį: vietoje nuolatinio žinių „kimšimo“ į studentų galvas, jis turi sudaryti galimybę patiems studentams valdyti informacines ir komunikacines kalbų mokymo(si) technologijas. Dėstytojas turi mokytis kaip, kur susirasti, ir pritaikyti informaciją. Pačiam užsienio kalbos dėstytojui nebepakanka gerai išmanyti savo dėstomą dalyką, jam reikalinga erudicija įvairiose srityse. Kyla klausimas, kokia turėtų būti aukštosios mokyklos, o kokia – pačių studentų atsakomybė ugdant bendrąsias kompetencijas. Smulkaus ir vidutinio verslo įmonėms, ypač paslaugų sektoriuje, paprastai reikia universalesnių ir platesnio išsilavinimo darbuotojų, todėl būtinas dialogas tarp verslo pasaulio ir mokslo. Kalbos mokėjimas – lemiamas veiksnys siekiant, kad darbuotojas savo darbo vieta laikytų visą Europą ar net pasaulį. Plečiantis individo kalbos ir jos kultūrinio konteksto patirčiai, viskas susilieja į bendrą komunikacinę kompetenciją, kurioje žinios ir visa kalbinė patirtis papildo viena kitą (Bolonijos procesas: darbdavių požiūris į Lietuvoje ir Europoje vykstančius aukštojo mokslo pokyčius, 2011).

Verslo srityje dirbantiems žmonėms pastaruoju metu prireikė kalbų, padedančių vykdyti tarptautinę prekybą: užmegzti ryšius, derėtis dėl kainų, darbo sąlygų, prekybos vystymo, steigti filialus, ieškoti partnerių, tiekėjų, klientų ir pan. Kalbinė kompetencija daro didžiulę įtaką profesinės veiklos rezultatyvumui, be kurio neįmanomas kokybiškas verslo įmonės funkcionavimas. Darbo rinkoje akivaizdus iniciatyvių, išmanančių verslo administravimo procedūras, mokančių bendrauti užsienio kalbomis, gebančių savarankiškai dirbti, specialistų poreikis. Šiuolaikiniam specialistui bendravimas užsienio kalba neturi būti problema; to siekia visos aukštosios mokyklos, rengiančios vadybos specialistus darbo rinkai.

Apibendrinant galima teigti, kad keliama reikalavimai dėstytojų karjerai – jie privalo nepaliaujamai tobulėti, plėtoti turimas kompetencijas ir įgyti naujų, t.y. mokytis visą gyvenimą. Šiandien ypač svarbi problema – studentų profesinis pasirengimas. Visi švietimo institucijų pedagogai, dalyvaujantys profesiniame rengime, turi susipažinti su šiuolaikinės darbo rinkos procesais, naujais keliama reikalavimais ugdymui. Gyvenimas šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje sukuria naujas situacijas ir vyresnės kartos dėstytojams – verčia juos neišvengiamai taikyti inovatyvius mokymo metodus bei technologijas.

Inovatyvūs profesinio kalbinio pa(si) rengimo metodai

Mokant profesinės užsienio kalbos taikomi tradiciniai metodai, tačiau vis dažniau iškyla inovatyvių mokymo(si) metodų poreikis. Tenka pripažinti, kad populiariausi išlieka tradiciniai metodai: darbas su žodynu, grupės draugų ir dėstytojo kalbėjimo klausymas, tekstų skaitymas, vertimas, suvokimas, klausimų formulavimas ir atsakymas į kito studento klausimus, tekstų užrašymas, dialogų kūrimas ir vaidinimas, veikla grupelėse, individualus darbas, darbas su specialybės tektais. Daliai studentų galima sėkmingai taikyti tradicinius metodus. Šalia tradicinių metodų minimi bei taikomi pasyvūs dėstytojo metodai, susiję su informacijos gavimu, visų pirma, su informacijos išdėstymu paskaitose, taip pat svarbūs galutiniam studijų rezultatams. Inovatyviais kalbinio profesinio mokymo(si) metodais laikomi tie, kurie dar retai taikomi, bet yra reikšmingi šiuolaikiniam ugdymo procesui (Bijeikienė, Pundziuvienė, Zutkienė, 2012). Iš tokių metodų minėtini studentų pristatymai (prezentacijos), vaidmenų žaidimai, simuliacijos, projektiniai darbai, „Tandem“ metodas, kalbinio portfelio metodas ir kt. Metodai, kuriems reikalingos technologijos: filmų žiūrėjimas, dainų klausymas (CD ir DVD), užduočių atlikimas naudojant kompiuterius, internetas, intranetas, vaizdo projektorius, virtualios mokomosios aplinkos, specialios mokomosios programos, kalbų mokymo(si) laboratorijos. Dauguma naudojamų tradicinių, ir vis labiau populiarėjančių inovatyvių mokymo metodų, yra tinkamas profesinės užsienio kalbos mokymo(si) įrankis. Vis dėlto užsienio kalbų dėstytojai susiduria su iššūkiu - nelengva numatyti, ar inovatyvus metodas konkrečioje situacijoje bus efektyvus ir kokios mokymosi technologijos turi būti naudojamos geriausiems mokymosi rezultatams pasiekti (Markauskaitė, 2000).

Galima daryti prielaidą, jog iššūkiai verčia tobulėti ir būsime specialistus, ir pačius dėstytojus. Pedagogai atlieka labai svarbų vaidmenį profesiniame kalbiniame mokyme(si). Tinkamai mokomi ir ugdomi, studentai įgyja naujausią informaciją ir gilina turimas žinias bei įgūdžius. Visa tai susilieja į tinkamą pasiruošimą būsimei profesinei veiklai. Inovatyvūs metodai bei technologijos pagerina studijų procesą, daro jį įvairialypį ir nenuobodų. Naujos žinios lengviau pasiekiamos ir įsisavinamos, lengviau formuojasi įgūdžiai. Naudodamas visus minėtus metodus bei priemones, pedagogas tinkamai organizuoja ir įgyvendina profesinio kalbinio mokymo(si) procesą.

Inovatyvios technologijos – veiksminga priemonė profesiniam kalbiniam mokymui(si)

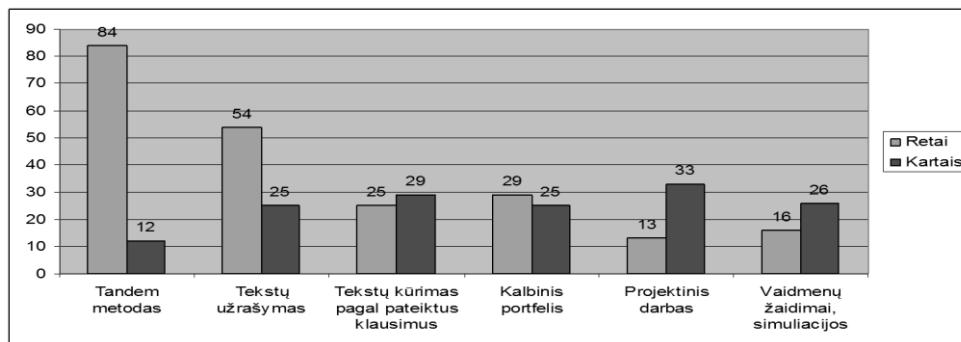
Švietimo raidos Lietuvoje įžvalgose (2013) pabrėžiama, kad Lietuvoje mokyklos yra pakankamai kompiuterizuotos, tačiau technologijos ugdymo proceso metu taikomos nepakankamai. Vis dar vyrauja tradicinės ugdymo priemonės. O siekiant padidinti mokymosi motyvą, turėtų būti skatinamas įvairesnių priemonių naudojimas ir geriau išnaudojamos informacinių technologijų teikiamos galimybės. Technologijų raida keičia požiūrį į mokymąsi. Būtina sudaryti sąlygas plėtoti mokymą(si), aprėpiantį ir sujungiantį informaciją iš įvairių šaltinių. Galima teigti, kad viena iš galimybių sujungti informaciją, organizuoti efektyvų žinių kūrimo procesą yra šiuolaikinių išradimų (technologijų) panaudojimas. Naujoji „skaitmeninė karta“, kuri ateina į švietimo instituciją, pedagogus verčia dirbti kitaip. Kitaip – tai prisitaikyti prie naujovių, kompiuterinės technikos, skaitmeninių mokymo priemonių panaudojimo ugdymo procese. Šių dienų studentams aktuali standartais paremta, orientuota į būsimą profesinę veiklą, individualizuota ir faktais grįsta mokymosi aplinka, padedanti pa(si)rengti realaus gyvenimo pokyčiams (Vienijanti įvairovė: kalbų reikšmė mobilumui, darbui ir aktyviam pilietiškumui, 2013). Tai įmanoma pasiekti pasitelkus technologijas, naudojant jas kūrybiškai, naudojant jas kitaip. Šiandien jau naudojamos skaitmeninė įranga, kuri saugo ir apdoroja skaitmenis. Kompiuteris - tipiškas skaitmeninės technologijos pavyzdys. Atliekant bet kurio tipo užduotis (testuojant, kuriant projektus, darant pristatymus, individualias/grupines, klausymo/žiūrėjimo/kalbėjimo, ir kt.) galima sėkmingai pasinaudoti interneto ištekliais. Kalbų mokymas(is) naudojant kompiuterį - pasaulyje plačiai žinomas terminas. Tai naujas požiūris į užsienio kalbų dėstymą ir mokymąsi, kur kompiuterinės technologijos

naudojamos kaip pagalbinė priemonė vertinant pristatymus, mokymą, išmoktą medžiagą. Atsiradus naujoms technologijoms, naujai programinei įrangai, moderniems įrengimams, dėstytojai susiduria su naujais iššūkiais organizuodami profesinio kalbinio mokymo(si) procesą (Sūdžiuvienė, Tautavičienė, 2011). Siekiant suteikti naujausias profesines kalbines žinias studentams, šiomis naujomis technologijomis turi gebėti naudotis ne tik informacinių technologijų dalyko dėstytojai, bet ir kalbų dėstytojai. Naujų technologijų plėtra tiek pedagogams, tiek studentams užtikrina kokybiškos informacijos prieinamumą

Empirinio tyrimo rezultatai ir jų interpretacija

Siekiant atskleisti, su kokiais iššūkiais susiduria užsienio kalbos dėstytojai profesinio kalbinio mokymo(si) procese, buvo atliktas tyrimas. Jam atlikti buvo naudojama mokslinės literatūros šaltinių apžvalga, parengta apklausa (raštu). Anketinė apklausa buvo vykdoma 2014 metų spalio - lapkričio mėnesiais Klaipėdos valstybinėje kolegijoje. Kiekybiniam tyrimui atlikti pasirinkta apklausa raštu. Tyrimo populiacija: tikslinė, patogioji, esanti tyrimui aktualiame kontekste. Tyrime dalyvavo žmonės, galintys geriausiai atsakyti į tyrimo klausimus ir suteikti patikimą informaciją. Šiuo atveju tyrimo imčiai atstovauja Klaipėdos valstybinės kolegijos Socialinių mokslų fakulteto, Technologijų fakulteto ir Sveikatos mokslų fakulteto užsienio kalbų dėstytojai. Tyrime dalyvavo 18 užsienio kalbų dėstytojų, $n = 18$. Ši imtis pasirinkta, nes respondentai dėsto užsienio kalbą (anglų, rusų, vokiečių, prancūzų) nuo vienerių iki 20 ir daugiau metų. KVK užsienio kalbų dėstytojams buvo pateikti teiginiai, susiję su inovatyviais užsienio kalbos dėstymo metodais, šių metodų efektyvumu, siekta išsiaiškinti, ar inovatyvūs metodai bei technologijos yra naudojami kalbinio profesinio mokymo(si) procese, kokie veiksniai įtakoja užsienio kalbos dėstytojų pasirinkimą bei šių priemonių taikymą.

Įvertinus tyrimo rezultatus, siekiama išsiaiškinti, ar naudojami ir kaip dažnai naudojami inovatyvūs metodai ir technologijos profesinio kalbinio mokymo(si) procese. Šių inovatyvių mokymo(si) metodų ir technologijų taikymas pavaizduotas (1 pav.).

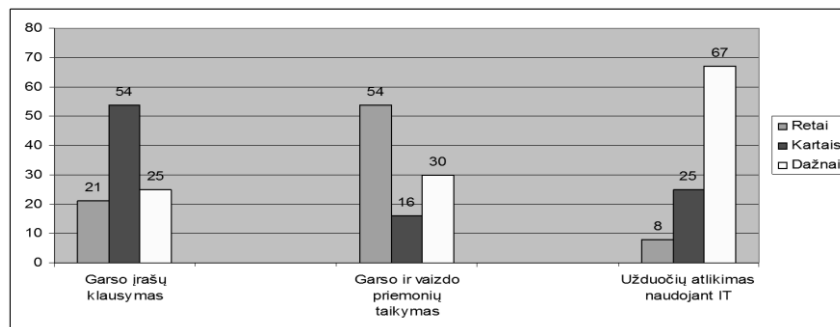


1 pav. Rečiausiai naudojami inovatyvūs metodai ir technologijos kalbinio profesinio mokymo(si) procese

Net 84 proc. respondentų teigia, kad rečiausiai arba niekada nenaudojamas „Tandem“ metodas, tai mokymo(si) metodas, kai kartu su KVK studentais paskaitose mokosi ir kitų šalių studentai. 12 proc. pažymėjo, kad jis naudojamas kartais. Atvykę studentai dažniau renkasi specialybės dalykus, lietuvių kalbos mokymąsi, todėl per užsienio kalbos paskaitas šis metodas nėra dažnai naudojamas. Atvykę studentai retai kada pasirenka mokytis anglų ar rusų kalbų. Kitas retai ar kartais naudojamas metodas yra tekstų užrašymas (retai naudojamas – 54 proc., kartais - 26 proc.). Rečiausiai naudojami metodai: tekstų kūrimas pagal pateiktus klausimus (retai naudojamas – 26 proc., kartais- 29 proc.), kalbinis portfelis (retai naudojamas – 29 proc., kartais – 26 proc.), projektinis darbas (retai naudojamas – 13 proc., kartais – 33 proc.) bei vaidmenų žaidimas, simuliacijos (retai naudojamas – 16 proc., kartais – 26 proc.). Akcentuotina, kad tokie metodai, kaip „Tandem“, kalbinio portfelio, projekcinio darbo bei vaidmenų žaidimai, simuliacijos priklauso netradiciniams metodams. Apie 50 proc. respondentų nurodė, kad šiuos netradicinius mokymo

metodus (išskyrus ‘Tandem’ metodą) vis dėlto naudoja, bet pagrindinės priežastys, kodėl šie metodai ir technologijos vengtini ar naudojami gana retai, gali būti nenoras adaptuoti savo dėstomąją medžiagą, kitaip, nei įprasta, organizuoti studentų veiklą paskaitų metu. Patys dėstytojai nėra pakankamai motyvuoti taikyti naujoves savo dalyko užsiėmimuose.

Apžvelgus kokie inovatyvūs metodai ir technologijos naudojami rečiausiai, buvo formuluojamas kitas klausimas, kuriuo siekiama išsiaiškinti kokie inovatyvūs metodai ir jiems reikalingos technologijos vis dėlto naudojami KVK dėstytojų profesinės užsienio kalbos paskaitose (2 pav.). Respondentams pateikti klausimai apie inovatyvių metodų ir technologijų naudojimą: garso įrašų klausymas, garso ir vaizdo priemonių taikymas (mokomųjų filmų žiūrėjimas, dainų klausymas) bei užduočių atlikimas naudojant technologijas, kurios apima internetą, intranetą, multimediją, virtualias mokymo(si) aplinkas ir kt. (2 pav.)



2 pav. Inovatyvių metodų ir technologijų naudojimas profesinės užsienio kalbos paskaitose.

Gauti rezultatai parodė, kad tokie inovatyvūs metodai ir technologijos, kaip garso įrašų klausymas naudojami atitinkamai retai -21 proc., kartais -54 proc., dažnai – 25 proc., garso ir vaizdo priemonės taikytinos retai – 54 proc., kartais – 16 proc., dažnai – 30 proc. Šie gauti rezultatai pagrindžia nuomonę, kad dažnas inovatyvių metodų ir technologijų taikymas reikalauja kruopštaus pasiruošimo, tinkamo studentų ir dėstytojų technologinių kompetencijų lygio, naujai parengtos ir naujiems metodams bei technologijoms pritaikytos medžiagos. Garso įrašų klausimą, mokomųjų filmų žiūrėjimą, dainų klausimą reikia susieti su nagrinėjama tema. Tam reikia atitinkamų technologijų, t.y. grotuvų ar kompiuterių, naujos medžiagos ir technologijoms pritaikytų vadovėlių su CD rom'ais ar kompaktiniais diskais (kurių dažnai nėra) ir daug laiko skirti pasiruošimui, studentų veiklos koordinavimui paskaitų metu. Daugiausiai, net 67 proc. respondentų, pažymėjo, jog dažnai naudoja tokį dėstymo metodą, kaip užduočių atlikimas naudojant IT. Pati populiariausia priemonė, padedanti studentams rasti papildomus šaltinius, naujausius duomenis ir paprasčiausiai daug naudingų idėjų -internetas. Kaip matome iš pateiktų rezultatų, tokios technologijos (kompiuteris, internetas) profesiniame kalbiniame mokyme(si) sėkmingai taikomos daugumos KVK užsienio kalbos dėstytojų. Pagrindinis šio metodo, technologijų ir darbo su jomis privalumas - suteikiama aktuali ir šiuolaikiška informacija, reikalinga kompetentingam ateities specialistui, sudaromos galimybės dirbti individualiai ir grupėse, kiekvienas studentas gali susikurti patogią darbo aplinką, kuri nevaržys jo asmeninės laisvės.

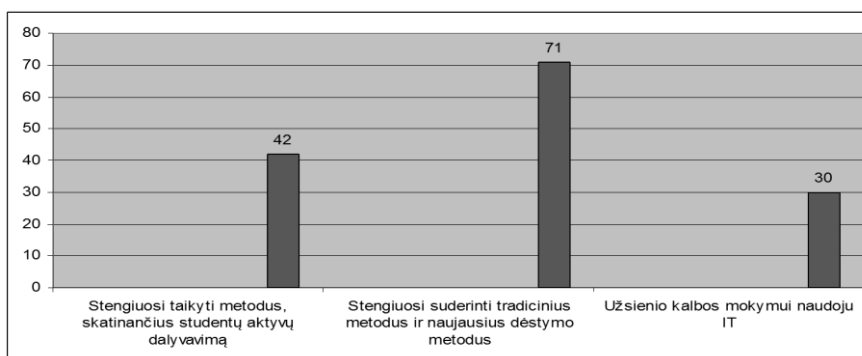
Teiginiais, pateiktais 1 lentelėje, buvo siekiama nustatyti, kokie veiksniai daro įtaką užsienio kalbos dėstytojui pasirenkant inovatyvius profesinės užsienio kalbos dėstymo metodus ir technologijas. Atsakymai pateikti 1 lentelėje:

1 Lentelė. Veiksniai, įtakojantys dėstytojo inovatyvių metodų ir technologijų naudojimą kalbinio profesinio mokymo(si) procese

Eil. nr.	Klausimai	Atsakymai		
		Retai	Kartais	Dažnai
1.	Studentų motyvacija mokytis			100
2.	Studentų imlumas		8	92
3.	Studentų aktyvumas		21	79
4.	Dėstytojo motyvacija		8	92
5.	Materialinė kolegijos bazė		21	79
6.	Dėstytojo kvalifikacija	4	12	84
7.	Dėstytojo atsižvelgimas į studento poreikius		25	75
8.	Temos aktualumas		25	75
9.	Kalbinis lygis		12	88

Profesinės užsienio kalbos dėstytojams pasirenkant, kokį užsienio kalbos dėstyto metodo ar technologijas taikyti, didžiausią įtaką daro studentų motyvacija mokytis. Visi respondentai sutiko su šiuo teiginiu - 100 proc., dėstytojo motyvacija svarbi 92 proc. apklaustųjų, dėstytojų kvalifikacija įtakoja pasirinkimą 84 proc. respondentų. Gana dažnai metodų ir technologijų pasirinkimui turi įtakos dėstytojo atsižvelgimas į studento poreikius. Šį veiksnį nurodė didžioji dalis respondentų - 75 proc., bei dėstomas temos aktualumas inovatyvių metodų bei technologijų pasirinkimą lemia 75 proc. apklaustųjų. Galima teigti, jog inovatyvių metodų ir technologijų taikymas labai svarbus dalykas mokymo(si) procese ir jo pasirinkimas bei naudojimas priklauso nuo paties dėstytojo požiūrio. Jei užsienio kalbos dėstytojai nėra pakankamai kompetentingi inovatyvių technologijų naudojimo procese, tai šis būtinas šiuolaikinės pamokos elementas gali būti pakankamai rimtas iššūkis. Dabartiniu metu studijų procese naudojamų metodų ir technologijų įvairovė leidžia šiuolaikiniam jaunimui, t.y. studentams, lengviau suvokti studijų turinį ir pasiekti aukštesnių studijų rezultatų bei greičiau parodyti pažangą kalbiniame profesiniame mokyme(si). Galima teigti, kad inovatyvių metodų ir technologijų įvairovė yra būtina profesinės užsienio kalbos studijų procesui ir jo kokybei ir jų pasirinkimą bei naudojimą lemia daug veiksnių.

Profesinės užsienio kalbos dėstytojams pateiktas klausimas apie jų požiūrį į inovatyvius metodus ir technologijas bei jų naudojimą profesiniame kalbiniame studentų mokyme(si) (3 pav.). Visi respondentai (100 proc.) teigia, kad jie stengiasi modernizuoti profesinio kalbinio mokymo(si) procesą, naudojant naujus, inovatyvius metodus bei technologijas. Mažiau nei pusė apklaustųjų dėstytojų (42 proc.) pažymėjo, kad taiko inovatyvius metodus, skatinančius studentų aktyvų dalyvavimą paskaitoje, didžioji dalis, t.y. 71 proc., stengiasi suderinti tradicinius ir inovatyvius metodus bei užsienio kalbos, ir 30 proc. mokymui(si) naudoja technologijas.



4 pav. Užsienio kalbos dėstytojų požiūris į inovatyvių metodų ir technologijų naudojimą

Apklausos metu respondentai turėjo įvertinti pateiktus teiginius apie inovatyvių metodų ir technologijų teikiamą naudą studentams ir jų profesiniam kalbiniam mokymo(si) procesui. Savo nuomonę respondentai turėjo išreikšti atsakydami „nesutinku“, „iš dalies sutinku“ ir „sutinku“.

Siekta išsiaiškinti, koks užsienio kalbos dėstytojų požiūris į inovatyvius metodus ir technologijas bei kokia jų daroma įtaka mokymo(si) procesui. Dėstytojams buvo pateikti 6 teiginiai (2 lentelė).

2 lentelė. Užsienio kalbos dėstytojų požiūris į inovatyvius metodus ir technologijas, bei jų įtaką ugdymo procesui

	Teiginiai	Nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku
1.	Inovatyvių metodų ir technologijų naudojimas profesinės užsienio kalbos studijų procese lengvina studentų pasiruošimą profesinei veiklai	20	30	50
2.	Inovatyvūs metodai ir technologijos daro teigiamą įtaką profesinio kalbinio mokymo(si) proceso organizavimui	46	20	34
3.	Užsienio kalbos žinių įsisavinimui nepakanka tradicinių metodų	17	37	46
4.	Inovatyvių metodų ir technologijų naudojimas motyvuoja studijoms	8	27	75
5.	Metodų ir technologijų įvairovė leidžia teorinius dalykus susieti su praktiniais	-	21	79
6.	Inovatyvių metodų ir technologijų taikymas ugdo bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas	-	29	71

Išanalizavus dėstytojų pateiktus atsakymus paaiškėjo, kad dauguma (apie 80 proc. užsienio kalbos dėstytojų), mano, jog inovatyvių metodų ir technologijų naudojimas profesinės užsienio kalbos studijų procese lengvina studentų pasiruošimą profesinei veiklai, naujovės motyvuoja studijoms – teigia 92 proc. respondentų, jog mokymo(si) procesas tampa lengviau organizuojamu, pritaria daugiau nei pusė apklaustųjų – 54 proc. Su teiginiu, kad inovatyvių metodų ir technologijų taikymas ugdo bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas iš dalies sutinka ir sutinka visi respondentai; taip pat visi respondentai pritarė, kad metodų ir technologijų įvairovė leidžia teorinius dalykus susieti su praktiniais, bei didžioji dauguma (83 proc.) sutinka, kad tradiciniais metodais negalima apsiriboti ir profesiniame kalbiniame mokymo(si) procese turi būti naudojama plati metodų ir technologijų įvairovė. Šiuolaikinė studentų karta vadinama „skaitmenine karta“, kuriai informacijos reikia tuoj pat ir ji turi būti pati naujausia. Tai labai svarbus uždavinys, keliamas užsienio kalbos dėstytojui, kuris turi prisitaikyti prie naujų studentų ir darbo rinkos keliamų reikalavimų būsimam specialistui. Svarbiausia, kad būtų tinkamai ir efektyviai ugdoma studentų profesinė kalbinė kompetencija. Remiantis atliktu tyrimu ir gautais respondentų atsakymais, galime teigti, kad tai įmanoma naudojantis inovatyviais metodais ir technologijomis, derinant juos su tradiciniais metodais, kurie vis dar išlieka aktualūs profesiniame kalbiniame mokymo(si) procese.

Išvados

1. Vykstant ugdymo proceso kaitai aukštajame moksle, dėstytojas privalo nuolat keisti savo vaidmenį: jis turi sudaryti galimybę studentams tinkamai pasiruošti būsimai profesinei veiklai, t.y. pasitelkti inovatyvius būdus ir technologijas, kurios leistų padaryti pažangą ir pasiekti teigiamų studijų rezultatų. Naujoji „skaitmeninė karta“, kuri ateina į švietimo institucijas, verčia dirbti kitaip. Kitaip – tai prisitaikyti prie naujovių, kompiuterinės technikos, skaitmeninių mokymo priemonių panaudojimo mokymo(si) procese. Tyrimas parodė, kad KVK užsienio kalbų dėstytojai savo darbe taiko inovatyvius profesinio kalbinio pa(si) rengimo metodus ir technologijas. Mokant profesinės užsienio kalbos nėra gerų ar blogų metodų, dėstytojai stengiasi naudoti inovatyvius metodus, derinti juos su tradiciniais metodais bei inovatyviomis technologijomis, kurios dažniausiai siejamos su kompiuterio, multimedijos, interneto ir kitų išmaniųjų priemonių naudojimu.

2. Inovatyvių metodų ir technologijų naudojimą lemia daug mokymo(si) proceso veiksnių. Pirmiausia, tai priklauso nuo studentų, kurie pageidauja patrauklaus ir įdomiai organizuoto mokymo(si) proceso. Studentų pažanga ir tinkama profesinė kalbinė kompetencija gali būti pasiekti esant teigiamai dėstytojo ir studentų motyvacijai, aktyviai dalyvaujant tinkamo lygio žinių pateikimo ir įsisavinimo procese, efektyviai ir įdomiai organizuojant paskaitas. Be to, užsienio kalbos dėstytojo vaidmuo išlieka svarbus, bet kintantis. Dėstytojai randa įvairiausių būdų, kaip tinkamai motyvuoti studentus, suteikti jiems teorinių ir praktinių žinių, kaip tinkamai parinkti

metodus ir derinti juos su inovatyviomis technologijomis. Tradiciniai metodai, tokie kaip profesinių tekstų skaitymas ir vertimas, dialogai, situacijų nagrinėjimas derinami su inovatyviais metodais – simuliacijomis, projektais, video medžiagos demonstravimu, internete pateiktų šaltinių ir duomenų paieška, kompiuterių naudojimu paskaitoje. Mokomoji medžiaga, jos naujumas ir aktualumas, teorinių žinių ir praktikos siejimas, laikomi svarbiais veiksniais, kurie skatina užsienio kalbos dėstytojus naudoti inovatyvius metodus ir technologijas profesinio kalbinio mokymo(si) procese.

3. Gyvenimas šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje meta iššūkius užsienio kalbos dėstytojams – verčia juos neišvengiamai tobulėti ir taikyti inovatyvius metodus bei technologijas. Šie metodai bei technologijos patobulina studijų procesą, daro jį įvairialypį ir nenuobodų. Technologijų raida keičia požiūrį į mokymąsi ir pasiruošimą profesinei veiklai. Studentas tampa labiau motyvuotas būti lyderiu darbo rinkoje, nes tai lemia palankią profesinę ateitį. Darbdaviai akcentuoja naujas kompetencijas, tarp kurių minimos ne tik bendrosios ar profesinės kompetencijos, bet ir akcentuojamas profesinis kalbinis pasiruošimas. Kolegijose, kur naudojami inovatyvūs metodai ir technologijos, labai prasiplečia mokymo(si) galimybės, studentai greičiau padaro pažangą ir pasiekia teigiamų rezultatų. Mokymo(si) medžiaga pateikiama nenuobodžiai, dėstytojas gali patobulinti dėstyto proceso, kitaip organizuodamas mokomąsias veiklas. Studentai pajaučia studijavimo laisvę, galėdami priderinti mokymo(si) tempą ir aplinką pagal savo reikalavimus, paskaitose simuliuojamos tikroviškos situacijos, kur lengvai galima pritaikyti šiandieninę profesinę situaciją atspindinčias teorines žinias. Apibendrinus tyrimo rezultatus, galima drąsiai teigti, jog dėstytojai teigiamai žiūri į inovatyvius metodus ir technologijas, stengiasi juos naudoti profesinio kalbinio mokymo(si) procese.

Rekomendacijos

Manome, kad būtų tikslinga rengti inovatyvių metodų ir technologijų valdymo bei taikymo profesinės užsienio kalbos ugdymo procese kursus/mokymus, kurie užsienio kalbų dėstytojams padėtų praplėsti ugdymo metodų teikiamas galimybes. Ne paslaptis, kad dalies dėstytojų, ypač vyresniosios kartos, informacinė, technologinė bei kompiuterinio raštingumo kompetencija yra silpnai išvystytos, neefektyviai vykdoma kvalifikacijos tobulinimo sistema. Sėkmingas ir efektyvus kursų/mokymų organizavimas padėtų užsienio kalbos dėstytojams įvaldyti naujus įgūdžius ir įveikti iššūkius, susijusius su užsienio kalbų šiuolaikinio mokymo(si) metodais ir technologijomis ir jų taikymu paskaitose.

Literatūra

1. Bijeikienė V., Pundziuvienė D., Zutkienė L. (2012). IKT panaudojimas integruojant kalbos ir dalyko mokymą. Iš Darnioji daugiakalbystė, Prieiga internetu: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa>. Peržiūrėta 2015-10-02
2. Dagienė V. 2003, Informacinių technologijų taikymo švietime conceptualusis pagrindimas. Informacijos mokslai. Nr. 25. p. 127-134. Vilnius.
3. Gedvilienė G., Laužackas R., Lileikienė T., Mačianskienė N., Sajienė L., ir kt. (2008). Ko reikia šiuolaikiniam mokytojų? Aktualus mokytojų kvalifikacijos tobulinimo turinys. Vilnius.
4. Jankauskienė B., Parišauskienė D., Žegunienė V. Mokymo(si) metodų įvairovė užsienio kalbų kompetencijos ugdymui // Šiuolaikinio specialisto kompetencijos: teorijos ir praktikos dermė : 7 - osios tarptautinės mokslinės - praktinės konferencijos straipsnių rinkinys. Kauno kolegijos Leidybos centras. ISSN 2029-4557. 2013, 7, p. 7-14.
5. Jankauskienė B., Parišauskienė D. Užsienio kalbų kompetencijų aktualumas šiuolaikinėje darbo erdvėje // Verslas - studijos mokslas 2012: respublikinė mokslinė-praktinė konferencija: straipsnių rinkinys / Žemaitijos kolegija, 2012. ISBN 9786094041181. p. 15-26
6. Laužackas R. (2005). Kvalifikacija ir šiuolaikinės kompetencijų koncepcijos. Kaunas: VDU.
7. Markauskaitė L. (2000). Informacijos technologijos diegimo į ugdymą Lietuvos vidurinėse mokyklose tikslų analizė. Informatika. Nr. 35.
8. Motienė R., Zmitrulevičienė J. (2013) Dėstytojų kompetencijų tobulinimo poreikis studijų kokybės užtikrinimo procese... Prieiga internetu: <https://ojs.kauko.lt/> Peržiūrėta 2015 11 02.

9. Parišauskienė D., Jankauskienė B. Komunikacinės užsienio kalbų kompetencijos poreikis ugdymo procese // Kalbų studijos aukštojoje mokykloje. Lietuvos sveikatos mokslų universitetas, Vilniaus kolegija. 2012. ISBN 9789955152514. p. 109-114
10. Sūdžiuvienė R., Tautavičienė B. (2011). Dėstymo metodų kaita aukštosios mokyklos modelyje. Prieiga internetu: <eif.viko.lt/uploads/file/ Peržiūrėta 2015 09 12.
11. Šernas V. (2006). Komunikacinės, gryniosios daugiakalbystės formavimo(-si) kompetencijos (angl. competency) taikymas praktikoje. Kalbinės veiklos sritis. Prieiga internetu: < http vddb.library.lt/fedora/get/LT Peržiūrėta 2015 09 12.
12. Šiaučiukėnienė L., Visockienė O., Talijūnienė P. (2006). Šiuolaikinės didaktikos pagrindai. Kaunas: Technologija.
13. Šiaučiukienės L. (2006). Paskaitų ciklas tema: “Mokymo proceso pokyčiai žinių visuomenėje” Prieiga internetu: <rjurka.home.mruni.eu/?page_id=2> Peržiūrėta 2015 11 22.
14. Škudienė V. (2005). Pagrindinių vadybos studijų kokybė kintančioje universiteto erdvėje. Prieiga internetu: <iles.eric.ed.gov/fulltext/EJ874249.pdf> Peržiūrėta 2015 08 02.
15. Bolonijos procesas: darbdavių požiūris į Lietuvoje ir Europoje vykstančius aukštojo mokslo pokyčius”(2011). Prieiga internetu: <http:www.smpf.lt/get.php?f.7606> Peržiūrėta 2015 11 12.
16. Darbdavių požiūris į Lietuvoje ir Europoje vykstančius aukštojo mokslo pokyčius“ (2010). Prieiga internetu: www.inovacijos.lt/.../diskusija_darbdaviu_pozioris_i_lietuvoje_ir_europ. Peržiūrėta 2015 11 08.
17. Skaitmeninės mokymo priemonės ugdymo procese. Švietimo darbuotojai dalinosi profesinio meistriškumo patirtimi (2014). Prieiga internetu: www.naujasigelupis.lt/?p=11607 Peržiūrėta 2015 10 02.
- 18.Švietimo raidos Lietuvoje įžvalgos. (2013). Medžiaga. Prieiga internetu:www.sac.smm.lt/images/ Peržiūrėta 2015 11 02.
19. Tendencijos aukštajame moksle: suinteresuotų šalių požiūris“ (2012). Prieiga internetu: www.mosta.lt/analize/tyrimai-ir-ataskaitos. Peržiūrėta 2015 11 02.
20. Valstybinė švietimo 2013-2022 metų strategija. Prieiga internetu: www.smm.lt. Peržiūrėta 2015 09 12.
21. Vienijanti įvairovė : kalbų reikšmė mobilumui, darbui ir aktyviam pilietiškumui“ (2013). Tarptautinė konferencija LR Seime). Prieiga internetu: www.multilingualism.lt Peržiūrėta 2015 11 03.

Linguistically responsive professional training: application of innovative methods and technologies Summary

The article reveals the basic issues of the professional linguistic preparation, its relation with modern labour market as well as requirements for the new multilingual specialists. Nowadays many employers are very demanding; thus, they want to employ well educated and highly skilled specialists. It is important to note, that knowledge of foreign language is compulsory. Due to the globalization the businesses expand, and specialists have to communicate with overseas partners, that is a reason why future specialists have to be prepared appropriately. There is provided information about foreign language learning/studying methods used by the teachers in the process of professional linguistic preparation. Currently it is not enough to find relevant information, it is very important to know how to provide it to the students, who are referred to as a digital generation. Due to that reason teachers have to improve own qualification and competences. Besides that, many documents of the European Union, regulating the policy of foreign languages, indicate that foreign language is very important for everybody, i.e. a teacher and a student as a future specialist. It is possible to conclude, that innovative methods and technologies are like a compulsory challenge for the foreign language teachers. Are they ready to face with the usage of modern technologies and methods, and do they cope with this challenge successfully? The article reveals what aspects have to be considered by the teachers of foreign language if they want to organize efficient process of the professional linguistic preparation. It is not enough to know own study subject very well, the process of own qualification improvement and acquiring of new knowledge and competences is integral part of the teacher's work. Furthermore, the research has been carried out. The results indicated that students motivate teachers to develop, and the usage of innovative methods and technology motivates students to study harder. But the conclusion is that foreign language teachers have to be ready to change and modernize the process of professional linguistic preparation. There are no “bad” or “good” learning/teaching methods. Traditional and innovative have to be mixed and that should lead to positive progress and successful professional linguistic preparation.

Key words: professional linguistic preparation, professional foreign language, innovative methods and technologies.

STUDIJOS – VERSLAS – VISUOMENĖ: DABARTIS IR ATEITIES IŽVALGOS I
Tarptautinės konferencijos mokslinių straipsnių rinkinys

STUDIES – BUSINESS – SOCIETY: PRESENT AND FUTURE INSIGHTS I
International Conference proceedings

Tiražas 40 egz. Užsakymo Nr. 10015044

Spausdino UAB „Vitaė Litera“
Savanorių pr. 137, LT-44146 Kaunas
Puslapis internete www.tuka.lt
El. paštas: info@tuka.lt