



**LIBA**  
LIETUVOS IMITACINIŲ  
BENDROVIŲ ASOCIACIJA

**IMITACINIŲ BENDROVIŲ PATIRTIS:  
IDĖJŲ KELIAS,  
GALIMYBIŲ ERDVĖ,  
VERSLUMO VIRŠŪNĖ**

**ELEKTRONINIS  
STRAIPSNIŲ RINKINYS**

2017

VILNIUS

STRAIPSNIŲ RINKINYS  
**IMITACINIŲ BENDROVIŲ PATIRTIS:  
IDĖJŲ KELIAS,  
GALIMYBIŲ ERDVĖ,  
VERSLUMO VIRŠŪNĖ**

Sudarė:

**Marius Ignatonis**

Autorių kalba netaisyta

Mokslinių bei populiarinimo straipsnių rinkinys. – Vilnius: Lietuvos imitacinių bendrovių asociacija „Liba“ 2017 – 42 p.

ISBN: 978-609-8202-06-9

© Lietuvos imitacinių bendrovių asociacija „Liba“, 2017

## TURINYS

Įžanga -----	3
<b>Monika Kružinaitytė, Ina Berenytė, Adelė Stonienė</b> ASMENINIŲ KOMPETENCIJŲ TAIKYMAS IMITACINIŲ BENDROVIŲ VEIKLOJE <i>Klaipėdos valstybinė kolegija</i> -----	4
<b>Justina Ratkevičiūtė, Kristina Kniukštaitė, Adelė Stonienė</b> KOMANDOS FORMAVIMO GALIMYBĖS IMITACINIŲ BENDROVIŲ VEIKLOJE <i>Klaipėdos valstybinė kolegija</i> -----	10
<b>Jūratė Leonavičienė</b> PROFESINĖS VEIKLOS PRAKTIKOS GALIMYBĖS, NAUDA, REZULTATAI <i>Klaipėdos valstybinė kolegija</i> -----	20
<b>Vida Žvinienė</b> ORGANIZACINĖS KŪRYBINĖS STUDENTŲ GRUPĖS PRAKTIKINĖ PATIRTIS ORGANIZUOJANT TARPTAUTINĘ IB MUGĘ <i>Klaipėdos valstybinė kolegija</i> -----	27
<b>Asta Ragelienė</b> BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS UGDANT, BŪSIMŲ MAISTO PRAMONĖS VERSLO VADYBOS SPECIALISTŲ, VERSLUMĄ <i>Kauno kolegija</i> -----	35

## IŽANGA

Šis leidinys tai pirmasis Lietuvos imitacinių bendrovių asociacijos „Liba“ suformuotas straipsnių rinkinys, pratęsiantis tuo pačiu pavadinimu Vilniaus kolegijos „Simulith“ centro išleistų rinkinių seriją. 2017 metų straipsnių leidinyje surinkti straipsniai skirti imitacinių bendrovių (verslo praktinio mokymo firmų) modeliu besidomintiems pedagogams, verslo bei švietimo srities atstovams bei imitacinėse bendrovėse dirbantiems pedagogams, studentams, mokiniams bei praktikų vadovams. Rinkinyje sudėti Lietuvos imitacinių bendrovių vadovų, bendrovėse dirbančių studentų straipsniai, kuriuose dalijamasi patirtimi, tyrimų rezultatais bei mintimis apie imitacinių bendrovių naudą.

Klaipėdos valstybinės kolegijos studentės ir lektorė Adelė Stonienė nagrinėja gebėjimą taikyti asmenines kompetencijas imitacinės bendrovės veikloje. Šios lektorės vadovaujamos kitos dvi studentės nagrinėja komandinio formavimo galimybės imitacinių bendrovių veikloje, aptaria komandinio darbo motyvus, efektyvumą, raidos etapus bei specifiką. Šios kolegijos lektorė Jūratė Leonavičienė analizuoja trečio kurso studentų nuomonę apie profesinės veiklos praktikų organizavimą bei rezultatus. Lektorė Vida Žvinienė nagrinėja Klaipėdos valstybinės kolegijos, socialinių mokslų fakulteto studentų praktinę patirtį organizuojant 19-ąją tarptautinę imitacinių bendrovių (imitacinių bendrovių) mugę.

Kauno kolegijos lektorė Asta Ragelienė suformuoja bendrųjų kompetencijų sampratą, nagrinėja dažniausiai naudojamus klasifikavimo metodus.

Lietuvos imitacinių bendrovių asociacijos prezidentas

Marius Ignatonis

# ASMENINIŲ KOMPETENCIJŲ TAIKYMAS VERSLO IMITAINIŲ BENDROVIŲ VEIKLOJE

Monika Kružinaitytė, Ina Berenytė

Studentės, lektorė Adelė Stonienė

Klaipėdos valstybinė kolegija

*Anotacija: Straipsnyje nagrinėjamas gebėjimas taikyti asmenines kompetencijas Imitacinių bendrovių (toliau tekste IB) veikloje, pateikiant Klaipėdos valstybinės kolegijos II ir III kurso studentų, 2015 metais atlikusių praktiką IB, tyrimo susistemintus duomenis.*

*Pagrindiniai žodžiai: asmeninės kompetencijos, verslumas, imitacinė bendrovė.*

## **Įvadas**

Asmeninės kompetencijos ir žingeidumas darbe yra derinys, be kurio negyvuotų nei viena organizacija. Sėkmė organizacijoje priklauso nuo to, kaip žmogus sugeba savo asmenines kompetencijas panaudoti tikslų siekimui organizacijoje. Žmogus turi begales asmeninių kompetencijų, tiek neigiamų tiek teigiamų, tačiau jei žmogus sugeba savo neigiamas asmenines kompetencijas paversti privalumais, tai sėkmė tikrai garantuota. Kadangi žmogus niekada negali dirbti vienas organizacijoje labai svarbu ir darbinė aplinka, kuri yra dalis sėkmingo darbo. Todėl svarbu, kad kolektyvas siektų bendrų tikslų, kad sutaptų darbo interesai ir noras tobulėti. Ir svarbiausia, kad kolektyvo asmeninės kompetencijos netaptų stabdis organizacijoje. Asmeninių kompetencijų taikymo IB veikloje tema pasirinkta todėl, kad buvo pastebėta, jog asmeninių kompetencijų suderinamumas – sėkmingo darbo paslaptis.

**Tyrimo objektas:** Klaipėdos valstybinės kolegijos, Socialinių mokslų fakulteto, IB veikla.

**Tikslas** – išnagrinėti studentų asmeninių kompetencijų taikymą Klaipėdos valstybinės kolegijos, socialinių mokslų fakultete esančių IB veikloje.

## **Uždaviniai:**

1. Apibūdinti asmeninių kompetencijų sampratą.
2. Pateikti susistemintus duomenis apie asmeninių kompetencijų taikymą Klaipėdos valstybinės kolegijos, socialinių mokslų fakultete esančių IB veikloje.

Įvairūs autoriai pateikia skirtingus asmeninių kompetencijų apibrėžimus, tad vieną išskirti būtų sudėtinga. **Kompetencija** – tam tikros srities žinių, gebėjimų ir nuostatų visuma, įrodytas gebėjimas atlikti užduotis, veiksmus pagal sutartus reikalavimus. Kompetentingas yra tas, kas gerai išmano savo profesinę veiklą, turi teisę ir yra pajėgus praktiškai ką nors spręsti ar daryti, nes yra darbdavių įpareigotas arba skatinamas savo paties sukurto verslo. Asmens kompetencijos išraiška – veiklos efektyvumo demonstravimas. Tai ne tik

objektyvus, bet ir subjektyvus reiškinys, priklausantis nuo asmens profesinio kryptingumo, vertybinių nuostatų, asmenybės savasties, socialinės bei ekonominės aplinkos.

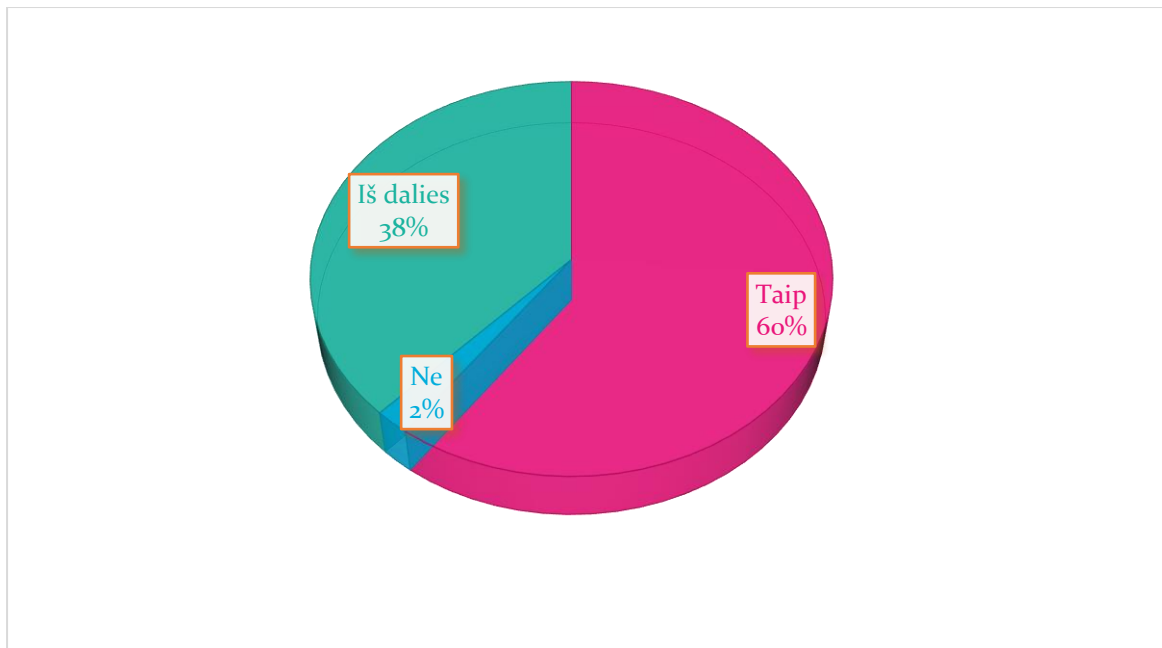
Siekiant nustatyti IB gebėjimą taikyti asmenines kompetencijas, 2015 m. buvo atliktas kiekybinis tyrimas, kuriame dalyvavo 56 respondentai, tai Klaipėdos valstybinės kolegijos, Socialinių mokslų fakulteto II ir III kurso studentai atlikę praktiką IB.

Tyrimui atlikti, atsižvelgiant į tyrimo tikslą, buvo pasirinktas anketinės apklausos metodas, nes jis geriausiai leidžia atskleisti IB studentų objektyvią nuomonę asmeninių kompetencijų tema.

Pirmuoju anketos klausimu buvo prašoma išskirti 2 savybes, kurios yra reikalingos norint tikslingai dirbti IB veikloje. Net 40% respondentų atsakė, jog atsakingumas yra viena iš reikalingiausių savybių norint tikslingai dirbti. Dėl antrosios savybės nuomonės išsiskyrė, tačiau 14% respondentų išskyrė komandinį darbą. 10% respondentų išskyrė norą įgauti naujų žinių bei tobulėti. Taip pat, pasikartojančios, studentų nuomone reikalingos asmeninės savybės buvo darbštumas, kruopštumas, sąžiningumas bei kūrybiškumas. Iš tiesų, gauti rezultatai nestebina. Jau XX amžiuje Prancūzų rašytojas Antuano de Sen Egziuperi rašė: „Būti žmogumi - tai kaip tik ir reiškia būti atsakingam“. Atsakingumas yra viena pagrindinių būtinų žmogaus asmeninių kompetencijų. IB veikloje jis reikalingas ypač, kadangi tai yra ir asmeninis, ir komandinis darbas, o pareigų neatlikimas, ar atlikimas jas atmetinai atneša pasekmes kiekvienam komandos nariui.

Antruoju ir trečiuoju anketos klausimais buvo siekta išsiaiškinti, ar pareigingumas ir sąžiningumas yra svarbios būdo savybės, dirbant IB ir ar reikalingas kūrybiškumas? Nuomonės beveik neišsiskyrė, net 90% apklaustųjų teigia, kad tai svarbios savybės ir tik 10% apklaustųjų teigia, kad tai yra tik iš dalies svarbios savybės. Džiugu, jog nė vienas neatsakė į šiuos klausimus neigiamai ir jauni žmonės - studentai suvokia IB veiklos svarbą ir supranta, kad dirbant tokį darbą pareigingumas ir sąžiningumas yra būtinos savybės, o jų neturint, reikia ugdyti jas ir kelti savo asmeninę kompetenciją. Taip pat džiugu, jog studentai supranta kūrybiškumo svarbą ir patys imasi inovacijų.

Kadangi IB veikloje dalyvauja studentai jau baigę daugiau, kaip pusę studijų, vienas iš darbo IB tikslų yra gebėjimas pritaikyti teorines žinias praktiškai. Tad ketvirtuoju klausimu buvo norima sužinoti, ar studentams pavyko teorines žinias pritaikyti praktiškai šioje veikloje? Respondentų atsakymai pateikti 1 paveiksle.



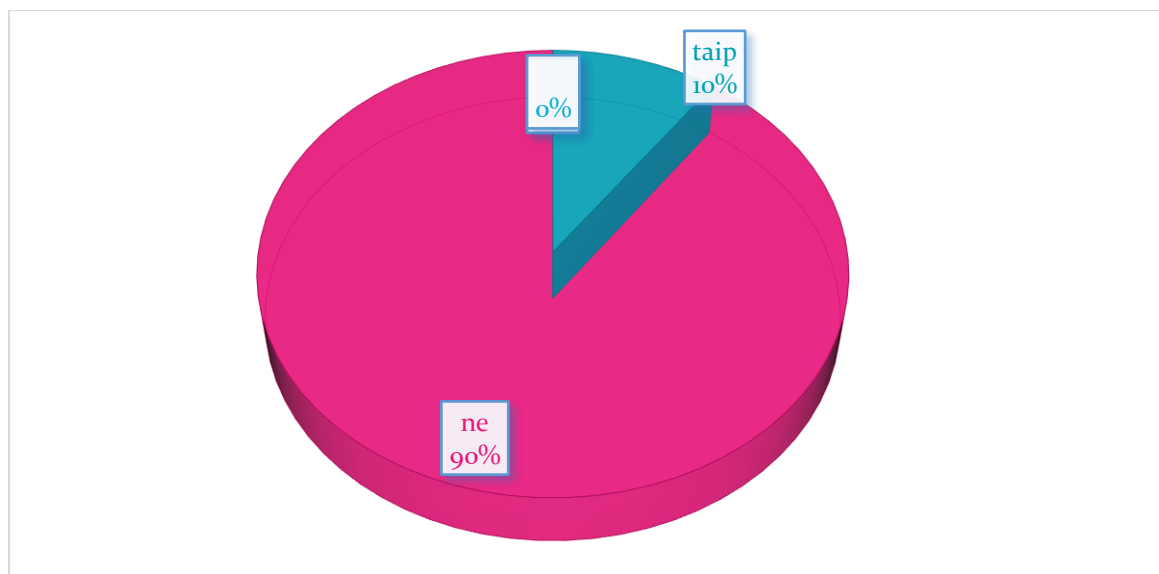
*1 pav. Teorinių žinių pritaikymas praktiškai*

Iš 1 paveikslo matyti, kad 60% respondentų teigia, kad pavyko pritaikyti teorines žinias IB veikloje. 38% teigia, kad tik iš dalies ir tik 2% respondentų nepavyko teorinių žinių pritaikyti praktiškai. Iš gautų rezultatų galima teigti, kad Klaipėdos valstybinės kolegijos, Socialinių mokslų fakulteto teorinės paskaitos yra dėstomos taip, kad dirbant IB veikloje studentai puikiai gali našiai ir produktyviai dirbti. Tačiau reiktų atsižvelgti ir į likusius apklaustųjų atsakymus, kurie teigia, jog tik iš dalies pavyko arba nepavyko visai pritaikyti įgytų žinių ir ieškoti kaip būtų galima išspręsti šią problemą, kad nebūtų tokių studentų, kuriems nepavyko teorinių žinių pritaikyti praktiškai.

Penktu klausimu paklausus, kokios būdo savybės trukdo sklandžiai ir našiai dirbti IB veikloje? Nuomonių buvo labai daug ir pačių įvairiausių. Net 20% apklaustųjų įvardijo tinginystę, 15% apklaustųjų išskyrė išsiblaškimą, likusių 50% apklaustųjų nuomonės labai išsiskyrė (nedraugiškumas, noras prieštarauti, interesų skirtumai, nesupratimas, nepaisymas kitų nuomonės, nemokėjimas dirbti komandoje, aplaidumas, noras būti geriausiam, sunku suprasti ir kontroliuoti kitus, netolerancija). Kaip bebūtų keista, tačiau 15% apklaustųjų teigia, kad jokios savybės netrukdo sklandžiai dirbti. Iš gautų rezultatų galima teigti, kad kiekvienas žmogus yra individuali asmenybė su savo asmeninėmis ir tik jam būdingomis kompetencijomis, todėl ir savybės, kurios trukdo sklandžiai dirbti yra tokios skirtingos. Tačiau žiūrint į šias išskirtas savybes, kurios trukdo veikloje, galime matyti, jog jos yra gana lengvai pašalinamos ir jų yra gana lengva atsisakyti arba išmokti jas valdyti taip, kad tai netaptų stabdžiu sklandžiam ir našiam darbui.

Šeštu klausimu buvo siekta išsiaiškinti, ar studentams teko atsisakyti įprastų būdo savybių IB veikloje? Kaip ir buvo galima tikėtis 54% respondentų teko atsisakyti, 34% neteko ir 12% nežino ar teko atsisakyti ar ne. Iš gautų rezultatų matome, kad daugiau nei pusei studentų teko vienaip ar kitaip prisitaikyti prie kolektyvo. Tai tik patvirtina jau anksčiau studentų išskirtą savybę - gebėjimą dirbti komandoje. Tai pat galima teigti, jog penktu klausimu išskirtos trukdančios būdo savybės yra pašalinamos ir daugiau nei pusė studentų tai padarė.

Septintas klausimas buvo užduotas tam, kad sužinoti, ar studentams pavyko savo kokias nors neigiamas savybes pritaikyti IB veikloje?



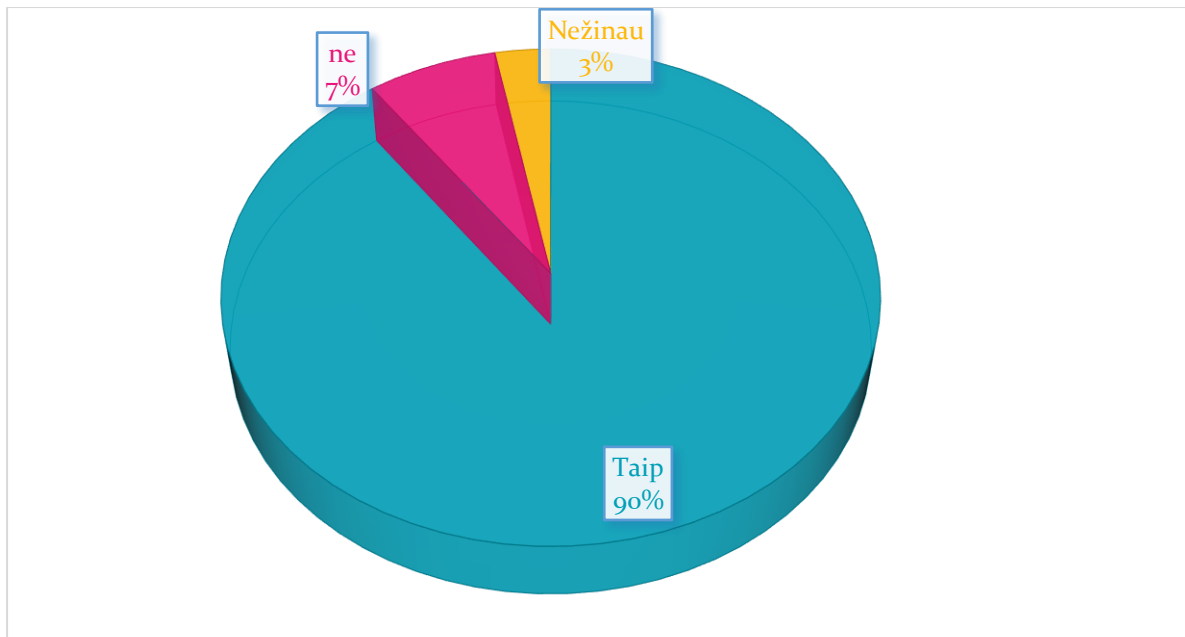
2 pav. Neigiamų asmeninių savybių pritaikymas IB veikloje

Iš antro paveikslo matyti, kad net 90% respondentų neteko neigiamas savybes pritaikyti IB veikloje ir tik 10% respondentų pasisakė, kad jas pritaikė. Pagirtina, kad bent mažai studentų daliai pavyksta net neigiamas savybes panaudoti ir pritaikyti praktinėje veikloje. Tačiau žinant, jog studentai atsisako neigiamų savybių, kad galėtų sklandžiai dirbti IB veikloje, galime tikėtis, jog ateityje blogų savo būdo savybių pavyks ne tik atsisakyti, bet kai kurias iš jų jas pritaikyti našiam darbui.

Aštuntu klausimu buvo siekta išsiaiškinti, kokios būdos savybės studentams IB veikloje yra svarbiausios, o kokios nėra tokios svarbios? Net 56% pirmoje vietoje pažymėjo atsakingumą ir pareigingumą, 18% atiteko darbštumui, po 13% atiteko gebėjimui greitai spręsti iškilusias problemas bei paslaugumui ir tolerancijai vieni kitiems. Kaip mažiausiai svarbią savybę net 50% respondentų pažymėjo savikritiškumą, 34% respondentų pažymėjo paslaugumą ir toleranciją vienas kitam, tik 10% respondentų pažymėjo darbštumą, 6% respondentų pažymėjo gebėjimą greitai spręsti iškilusias problemas ir kaip ir buvo galima tikėtis kaip mažiausiai svarbią savybę neišskyrė atsakingumo ir pareigingumo. Iš gautų rezultatų galima teigti, kad be atsakingumo ir pareigingumo būtų sunku veikliai bei našiai dirbti IB.

Devintame klausime paklausus apie naudingą patirtį dirbant IB iš 3 paveikslo matome, kad nuomonės beveik neišsiskyrė.





3 pav. Naudingos patirties įgijimas IB veikloje

Iš susistemintų rezultatų matome, kad naudingos patirties, kuri praverčia ateityje įgyja beveik visi. 10% respondentų teigia, jog neįgijo naudingos patirties. Galima manyti, jog tie studentai buvo nesuinteresuoti įgyti žinių ar tiesiog nelankė IB. Kaip ir anksčiau buvo minėta, kad visi žmonės yra skirtingi, tad visiškai visa veikla ir negali tikti kiekvienam. Visada atsiras tokių studentų, kuriems netinka vienokia ar kitokia mokymo sistema. Taip pat žinant, jog daliai studentų nepavyko tinkamai pritaikyti paskaitų metu įgytų teorinių žinių, galima džiaugtis, jog šioje veikloje jie vis tiek nepasimetė ir įgijo patirties.

Išsiaiškinus tai, jog patirties IB veikloje buvo įgyta daug, dešimtu klausimu buvo siekta sužinoti, ar studentai mano, jog šias žinias ir praktinius įgūdžius jiems pavyks pritaikyti ateityje? Didžioji dalis, tai yra 80% respondentų teigė, jog jie tikisi ir mano, kad pavyks pritaikyti. Tai reiškia, jog IB veikla yra ne tik yra privalomi užsiėmimai studijų metu, bet atliekantys praktiką studentai žiūri perspektyviai į šią veiklą bei tiki, kad tai buvo puiki praktinių įgūdžių įgavimo vieta. Iš surinktų rezultatų matome, kad 64% respondentų yra merginos ir 36% respondentų yra vaikinai. Taigi matome, kad dominuoja merginos. Priežasčių yra ne viena: pagrindinė jų yra, jog merginos dominuoja, nes specialybės, kurias galima rinktis socialinių mokslų fakultete yra populiarsnės merginų tarpe ir šiame fakultete studijuojančių vaikinų skaičius nėra didelis.

Dvyliktu ir tryliktu klausimu buvo siekta išsiaiškinti, kurios specialybės studentai dominuoja ir koks jų amžius? Iš rezultatų matome, jog buvo apklausti trijų specialybių antro ir trečio kurso atstovai. 44% respondentų studijuoja sporto ir pramogų vadybą, 40% respondentų studijuoja logistikos vadybą ir tik 16% apklaustųjų studijuoja kultūrinės veiklos vadybą. Iš šių duomenų galime teigti, kad prieš metus populiariausios specialybės buvo sporto ir pramogų vadyba bei logistikos vadyba. Taip pat matome, kad kultūrinės veiklos vadybos specialybė praranda savo populiarumą. Apklaustųjų amžius svyruoja nuo 20 iki 22 metų, tai

buvo galima numatyti, kadangi antrame ir trečiame kurse studijuojančių amžius dažniausiai visada svyruoja šiame intervale.

## **Išvados**

1. Kiekvienas žmogus yra skirtingas, užaugęs skirtingai auklėjamose šeimose, galiausiai vieni užaugę didmiestyje, kiti mažuose kaimeliuose, kas taip pat turi įtakos asmeninių kompetencijų išsivystymui. Išanalizavus mokslinę literatūrą, galima apibendrinti, kad asmeninės kompetencijos siejasi su asmens savęs pažinimo bei savęs pristatymo gebėjimais. IB yra vieta, kur studentai gali tuos savo gebėjimus „prisimatuoti“.
2. Apibendrinant apklausos metu gautus rezultatus galima teigti, kas asmeninių kompetencijų gebėjimas panaudoti ir pritaikyti bet kurioje situacijoje, lemia žmogaus sėkmę darbe, taip pat leidžia sustiprinti savo pozicijas kolektyve, leidžia tvirtai savimi pasitikėti bei siekti savo užsibrėžtų tikslų. Taip pat išryškėjo ir kai kurios problemos dirbant IB, tokios kaip: nesugebėjimas teorinių žinių pritaikyti praktiškai, taip pat mokomos programos trūkumai, kurie mažina motyvaciją ir suinteresuotumą sklandžiai ir našiai dirbti IB. Apklausos metu labiausiai išryškėjo keletas asmeninių kompetencijų, kurios dominavo daugelyje atsakymų: atsakingumas ir pareiškimas bei gebėjimas dirbti komandoje. Taip pat prakalbus apie neigiamas asmenines kompetencijas vertėtų susimąstyti, kas daroma ne taip, kad jos taip trukdo sklandžiai dirbti IB.

## **Summary**

This article was to analyze the application of personal competences Practice Enterprise (PE) of activity in Klaipeda State College, Faculty of Social Sciences.

In order to find out whether students are able to apply their personal competences in PE activities a survey have been carried out.

The results showed that the use of personal skills and the ability to adapt to any given situation, determines the person's success at work, as well as to strengthening its position in the team, makes a strong self-esteem and achieve their goals

The survey highlighted a number of the most personal competencies, which dominated most of the responses: a sense of duty and responsibility and the ability to work in a team.

Also to spoke about the negative personal competences is to think, what is done wrong so that they interferes with the smooth work at PE.

# KOMANDOS FORMAVIMO GALIMYBĖS IMITACINIŲ BENDROVIŲ VEIKLOJE

Justina Ratkevičiūtė, Kristina Kniukškaitė, studentės,

Adelė Stonienė IB vadovė, lektorė

Klaipėdos valstybinė kolegija

*Anotacija: Straipsnyje nagrinėjamas komandinio formavimo galimybės imitacinių bendrovių veikloje. Aptariami komandinio darbo motyvai, efektyvumas, raidos etapai bei specifika.*

## Įvadas

**Tyrimo objektas:** Klaipėdos valstybinės kolegijos socialinio mokslų fakulteto studentų komandinio darbo galimybės, dirbant imitacinėse bendrovėse.

**Darbo tikslas** – remiantis moksline, informacine ir pažintine literatūra bei apklausos rezultatų duomenimis išanalizuoti komandos formavimo galimybes imitacinių bendrovių veikloje.

## Darbo uždaviniai:

1. Apibūdinti IB teorinį išskirtinumą komandinio darbo sferoje.
2. Išanalizuoti komandinio darbo motyvus, efektyvumą, raidos etapus bei specifiką, privalumus ir trūkumus.
3. Atskleisti komandinio darbo galimybes imitacinėse bendrovėse.

**Metodai:** literatūros šaltinių analizė, anketinė apklausa, apklausos tyrimo analizė su SPSS.

**Komandinis darbas** tai – nedidelė tarpusavyje sąveikaujanti žmonių grupė, kurių įgūdžiai papildo vienas kitą siekiant bendro tikslo, už kurį kiekvienas komandos narys yra atsakingas. Komandos nariai taip pat turi aiškiai apibrėžtus ir vienas nuo kito priklausomus vaidmenis, organizacinį komandos identitetą su apibrėžta organizacine funkcija. Komandoje lyderiai dažniausiai yra būtini efektyviam darbui (kelti tikslus, koordinuoti veiklą, motyvuoti), tačiau kartu ir kelia grėsmę jos egzistavimui, nes įtaka gali tapti pasipriešinimo ir manipuliacijos šaltiniu. Vis dėl to be lyderio komanda efektyviai nedirbs, bent jau neformalus lyderis yra reikalingas.

**Imitacinių bendrovių teorinis išskirtinumas.** Imitacinė bendrovė (toliau tekste IB) – tai įvairiose institucijose verslo mokymo tikslais nuolat veikianti bendrovė, veiklą vykdanči uždarame imitacinių bendrovių pasauliniame tinkle.

Jai vadovaujama, kaip tikrai verslo įmonei su realia jos verslo vystymo tvarka, produktais ir paslaugomis, naudojant visus dokumentus, procedūras ir programas, kurių reikia norint valdyti verslą, laikantis nacionalinių ekonomikos taisyklių ir teisės aktų, tačiau nenaudojant realių pinigų ir prekių. IB tikslas – suteikti studentams verslo žinių, formuoti ir įtvirtinti

verslo įgūdžius, sudarant sąlygas teorines žinias taikyti praktiškai prekiaujant tarpusavyje per *Simulith* tinklą Lietuvoje ir EUROPEN - PEN International asociaciją visame pasaulyje. „Simulith“ centras yra vienintelis, unikalus imitacinių bendrovių centras Lietuvoje, koordinuojantis imitacinių bendrovių veiklą visos Lietuvos mastu. EUROPEN - PEN International yra nepelno siekianti organizacija. Taigi, imitacinės bendrovės yra puiki galimybė išbandyti save imitacinėje įmonėje ir sužinoti kaip jos veikia, nes tai yra tikra įmonė. Atliekant praktiką tokioje bendrovėje studentams yra puiki galimybė išbandyti tikrą verslą, įvertinti individualų ir komandinį darbą.

Komandos narių motyvavimas ir komandinio darbo efektyvumas. Kiekvienoje įmonėje komandai reikalinga motyvacija. Norint padidinti IB studentų darbo intensyvumą bei efektyvumą, reikia pateikti ne apibendrintus tikslus, o konkrečius, sunkiai įgyvendinamus, nes tik tokie tikslai skatina geresnius darbo rezultatus. Tačiau tikslai nors ir sudėtingi, tačiau jie turi būti priimtini. Tikslai yra pasiekiami efektyviau, jei darbuotojas (šiuo atveju IB praktikantas) nuolat informuojamas apie tai, kaip sėkmingai jis siekia tikslų (t.y. Sulaukia grįžtamosios informacijos apie savo darbą). Tikslų formulavimas labiau motyvuoja, jei tikslų pasiekimo rezultatai yra naudojami vertinant darbą.

Vienas efektyviausių komandos darbą lemiančių veiksnių – tinkamai sudaryta komanda. Formuojant komandą būtina atsižvelgti į darbo specifiką (užduotį) ir tinkamai parinkti žmones. Tyrimais įrodyta, kad efektyviausiai dirba mažos (3–8 narių) komandos. Klaipėdos valstybinės kolegijos IB yra dvigubai viršijančios efektyvaus darbo maksimalią normą, todėl labai didelį dėmesį reikia skirti darbų paskirstymui, kad visi praktikantai turėtų darbo ir visuose sektoriuose būtų toks žmonių skaičius, kad netrukdytų efektyviam darbui.

Komanda sėkmingai gali dirbti tik tada, kai ji yra racionali ir įmonės, ir kiekvieno jos nario atžvilgiu. O komandinis darbas bus efektyvus tik tuomet, kai kiekvieno nario sugebėjimus grupė sugebės panaudoti užsibrėžtiems tikslams pasiekti. Gerai subalansuotoje komandoje dažnai gaunamas sinerginis efektas, kai komandos sugebėjimų visuma yra didesnė už visų komandos narių sugebėjimų sumą. (Pranys, 2006)

Imitacinėse bendrovėse komandos narių bendravimas bei diskusijos daro įtaką problemų sprendimo efektyvumui ir patiems santykiams komandoje. Todėl itin svarbu, jog vadovas pastebėtų problemas ir komandos nariams padėtų išmokti klausyti ir teisingai perteikti savo mintis bei informaciją, neprimetant kolegoms savo nuomonės, o įsigilinant į kiekvieną pasiūlymą. Užduočių paskirstymas kiekvienam nariui, suplanuotos užduotys bei dažni komandos pasitarimai – būdai pasiekti patį geriausią rezultatą dirbant bet kokioje komandoje.

**Komandos raidos etapai ir specifika.** IB, kurioje propaguojamas komandinis darbas, gali tekti susidurti su tam tikromis komandos raidos problemomis, tačiau nusimanant apie komandinio darbo raidą (*viskas prasideda nuo formavimosi, sekantis žingsnis – audra arba sumaištis, tada komandos nariai normalizuojasi ir pradeda veiklą arba darbo atlikimą, galiausiai seka darbo pabaiga arba brandos etapas*) jų galima išvengti. Visų pirma reikėtų atkreipti dėmesį į tikslus – komanda ir atskiri jos nariai turi žinoti, dėl ko jie dirba, t. y. jiems

turi būti aiškiai žinomi ne tik galutiniai, bet ir tarpiniai tikslai. Siekdami komandos tikslo žmonės turi patenkinti ir asmeninius poreikius: savęs įtvirtinimo, bendrumo, saugumo, pagarbos. Šiuos socialinius poreikius individas gali patenkinti tik tiesiogiai arba netiesiogiai dalyvaujant kitiems individams.

Būtina skatinti komandos narius bendrauti, įsiklausyti ir matyti, kas vyksta aplink. Bendravimas yra procesas, kurio metu abi pusės vienu metu ir gauna, ir siunčia informaciją bei interpretuoja gautus signalus. Komandos narių draugiškumas yra viena iš pagrindinių sėkmingo komandinio darbo sąlygų, o neformalaus bendravimo – bendros kavos pertraukėles, išvykos padeda išvengti nereikalingo streso. Kad komanda konstruktyviai bendrautų tereikia sukurti elgesio ir bendravimo normų sistemą dar prieš kuriant komandą, nes veiklą reglamentuojantys faktoriai reikalingi grupei, siekiančiai tam tikro tikslo.

Esant grupės sutelktumui, komandos nariai labiau įsipareigoja grupės tikslams, vaidmenims, kuriuos jie užima, labiau priima nustatytas normas ir produktyviau dirba. Taip pat dažniau priiama atsakomybė už grupę, jos veiklą, o siekdami sudėtingų tikslų, būna ištvėringesni, kantresni bei labiau gina komandą nuo išorės kritikos. Sutelkta komanda yra demokratiškesnė, labiau motyvuota, nariai jaučiasi saugesni, labiau vertinami, priimti bei labiau vertina save. Neigiama sutelktos komandos pusė – nenoras kritiškai mąstyti ir priimti konstruktyvius sprendimus. Taip pat gali atsirasti „grupinio mąstymo“ sindromas: grupės nariai ima manyti esą neklystantys, ignoruoja etiką ir moralę, susikuria moralinius principus, kritiškai nusiteikusiems nariams grupę panaudoja spaudimą. Atsiranda vidinės cenzūros efektas, dėl kurio nariai neišsako priešingos nuomonės, nes baiminasi priešiško, ginčų, spaudimo, yra įtvirtinama pranašumas, iškeliant savo ir sumenkinant grupės privalumus. Tai ypatingai gali atsispindėti ir imitacinėse bendrovėse dėl priežasties, kad praktikantai jau iš anksčiau yra susiskirstę savo vaidmenimis pačioje grupėje, tad kas buvo lyderis, o kas buvo prisitaikantysis studentų grupėse, tas gali būti sumenkintas ar kaip tik išaukštintas ir IB veikloje.

Taigi, formuluojant komandą reikia atkreipti dėmesį į psichologinį klimatą. Įvertinti komandos narių vertikalius ir horizontalius tarpusavio santykius, darbo sąlygas, užtikrinti grįžtamąjį ryšį, nustatyti atskirų darbuotojų tikslus ir taikyti darbo metodus, padedančius siekti jų.

**Komandinė darbo privalumai ir trūkumai.** Komandinė veikla naudinga, kai reikalinga įvairių sričių informacija, žinios ir sugebėjimai, kai sprendimas nėra akivaizdus, kai problemai išspręsti ir tikslams pasiekti būtinos įvairios idėjos ir bendradarbiavimas. Tuo tarpu nesudėtingoms užduotims, paprastiems klausimams ir problemoms, kurių sprendimo būdas tikslus ir aiškus, ar problemoms, turinčioms logišką, subtilią priežastį, išspręsti pakanka ir individualių pastangų. Tad IB būtų pravartu taikyti abu metodus.

Esant komandiniam darbui, koordinavimo ir vadovavimo reikalavimai tampa minimalūs. Komandos nariai gali pateikti kūrybiškus sprendimus, skatinti naujoves, nes visų grupės narių idėjos „susikryžmina“, o individai įtraukiami į sprendimų priėmimo procesą, todėl jaučiasi atsakingi už jų vykdymą. Dirbant komandoje – sutaupomas laikas, komanda gali

integuotis ir susieti informaciją tokiais būdais, kurių atskiras žmogus niekaip neįgyvendins bei yra sukuriama geresnė sąveikavimo ir bendradarbiavimo aplinka.

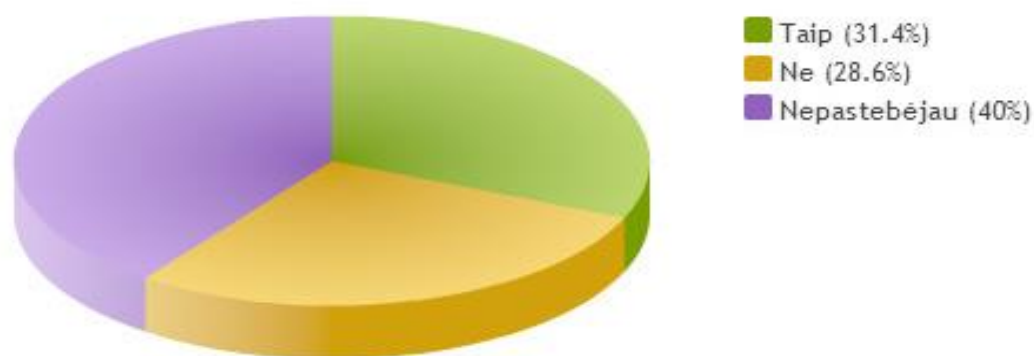
Apibendrinant galima teigti, kad pagrindiniai komandos darbo principai yra bendradarbiavimas, įsiklausymas į kito komandos nario nuomonę, pasitikėjimas ir pripažinimas bei tarpusavio pagalba. Komanda laimėjimų dažnai pasiekia dėl darbuotojo atlikto individualaus darbo, o komandos darbo produktas – ir individualus, ir visos komandos veiklos rezultatas.

Komandinio darbo galimybių imitacinėse bendrovėse analizė. Tyrimui atlikti, atsižvelgiant į tyrimo tikslą, buvo pasirinkta internetinė apklausa, respondentai – 58, praktikas IB atlikę KVK studentai. Klausimyno pradžioje pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti ar IB darbas komandoje respondentams buvo pirmasis komandinis darbas. Atsakydami į šį klausimą 20 proc. visų apklaustųjų pasirinkdami sakė, kad komandinis darbas imitacinėje bendrovėje jiems buvo pirmasis, kiti 80 proc. jau buvo susidūrę su komandiniu darbu anksčiau. Tad galime teigti, kad komandinis darbas jau buvo studentams pažįstamas.

Sekantis klausimas buvo susijęs su užimamomis pareigomis IB. Išsiaiškinta, kad buvo dvi įmonės – „Kopija“ bei „Pamarys“, kurioms vadovavo direktorius bei pavaduotojai (išskiriamas direktorės pavaduotojas kokybei), sudarė tarptautinių ryšių, finansų, rinkodaros, marketingo, personalo, pirkimų bei pardavimų skyriai (su vadovais, vadybininkais, administratoriais).

Išsiaiškinus ar anksčiau respondentai buvo susidūrę su komandiniu darbu bei kokias pareigas užėmė praktikos metu buvo klausiama apie IB komandose išsiskyrusius lyderius (1 pav.). Net 40 procentų apklaustųjų teigė, kad jie nepastebėjo aiškaus lyderio, daugiau nei 31 proc. pastebėjo aiškų lyderį, o likusieji 28,6 proc. dirbant komandoje nematė lyderio.

**Ar dirbant komandoje išsiskyrė aiškus lyderis?**

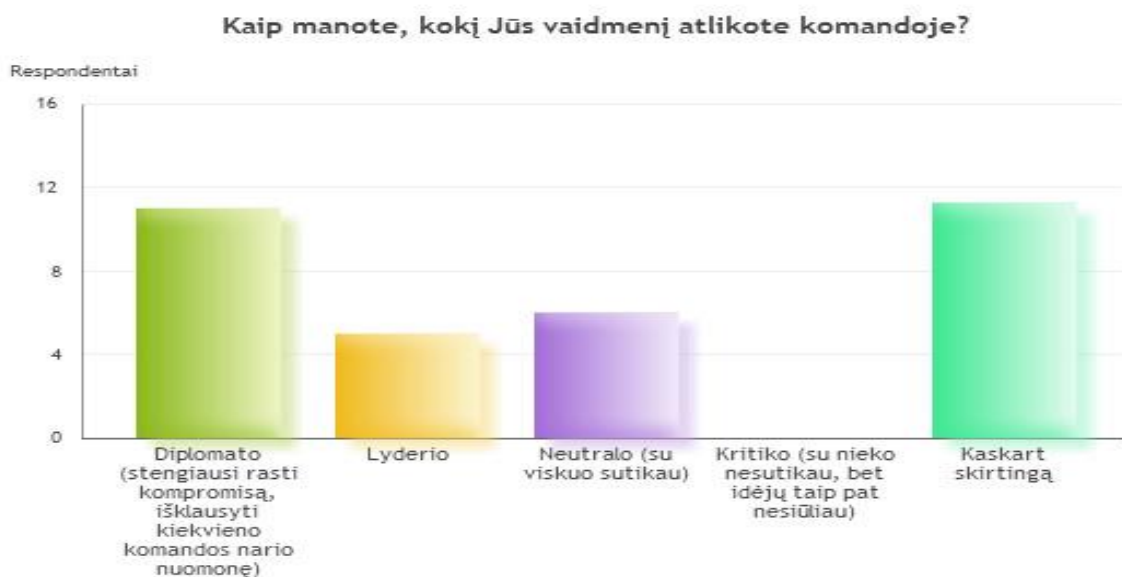


*1 pav. Lyderis išryškėjimas, dirbant IB*

Po to buvo svarbu išsiaiškinti, kokį vaidmenį komandoje užėmė pats respondentas (2 pav.). 31,4 proc. respondentų teigė užėmę diplomato pozicijas, nežymus skirtumas respondentų atsakė, jog jie buvo lyderio (14,3 proc.), kiti neutralo (17,1 proc.) vietose. Didžiausias



skaičius respondentų rinkosi atsakymo variantą, kad jie užėmė kaskart skirtingą vaidmenį (37,1 proc.). Kaip rodo apklausos duomenys IB komandose kritikų nebuvo.

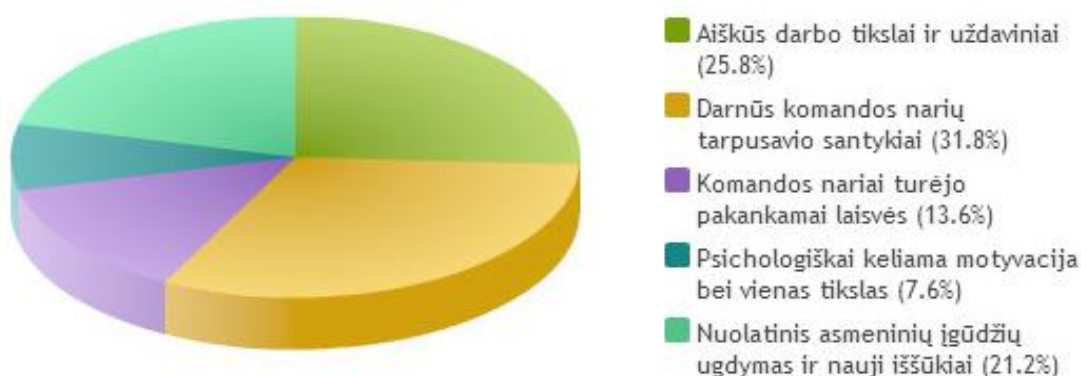


#### *2 pav. Respondento vaidmuo komandoje*

Penktasis klausimas buvo atviras, tad respondentai turėjo parašyti savo nuomonę, kas yra komandinis darbas. Buvo gauti tokie apibūdinimai: kai dėl visko yra tariamasi kartu, sprendimai taip pat priimami tik kitiems pritarus, tai – darbas, diskusijos, sprendimų bei kompromisų ieškojimas, atliekant daugiau darbų nei individualiai, papildant vieno kito darbus. Komandinis darbas – darbas grupėse, kai kiekvienas komandos narys padeda kitam komandos nariui spręsti problemas, siūlyti, padėti, paisant reikalavimų, išklausančias vienas kito nuomonės, randant kompromisą, pasiskirstant užduotis ir pareigas. Tam tikra prasme komandinis darbas yra efektyviai dirbanti grupė, kuomet veiklos efektyvumą lemia bendradarbiavimas tarp komandos narių, jų tarpusavio santykiai, motyvacija atliekant darbus. Svarbiausia – bendradarbiaujant pasiekti tikslą, jaustis atsakingam vienas už kitą.

Šeštoju klausimu (4 pav.) buvo siekiama išsiaiškinti, kas labiausiai padeda užtikrinti kokybišką darbą. Atsakydami į šį klausimą respondentai kaip vieną iš būdų užtikrinti kokybišką darbą įvardino kaip darnius komandos narių tarpusavio santykius (31,8 proc.), sekanti priežastis – aiškūs darbo tikslai ir uždaviniai (25,8 proc.), po jų seka nuolatinis asmeninių įgūdžių ugdymas ir nauji iššūkiai (21,2 proc.). 13,6 proc. kaip priežastį, jog komandos nariai turi pakankamai laisvės, užtikrinančios kokybišką darbą, mažiausiai apklaustųjų (7,6 proc.) rinkosi atsakymą, kad kokybišką darbą gali užtikrinti – psichologiškai keliama motyvacija bei vienas tikslas.

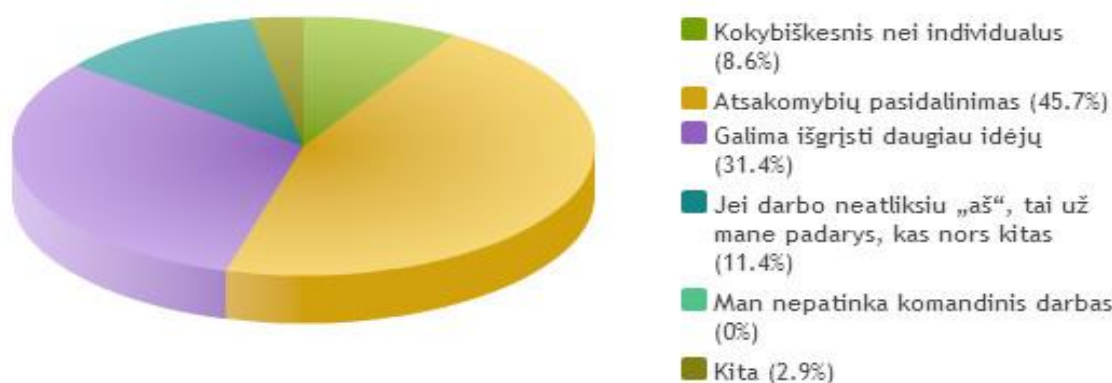
### Kas, Jūsų nuomone, labiausiai padėjo užtikrinti kokybišką darbą?



3 pav. Kokybiško darbo užtikrinimas

Siekiant išsiaiškinti komandinio darbo galimybes IB (5 pav.) buvo pateikti tokie galimi atsakymo variantai: atsakomybių pasidalinimas – kurį rinkosi 45,7 proc. respondentų, naujų idėjų išgrindimas – 31,4 proc., jei darbo neatliksiu „aš“, tai už mane padarys, kas nors kitas rinkosi net 11,4 proc. respondentų, 8,6 proc. respondentų atsakė, kad komandinis darbas yra kokybiškesnis nei individualus, 2,9 proc. įvardino kitas priežastis ir nebuvo nei vieno respondento, kuriam komandinis darbas nepatiktų.

### Kokios yra komandinio darbo galimybės?

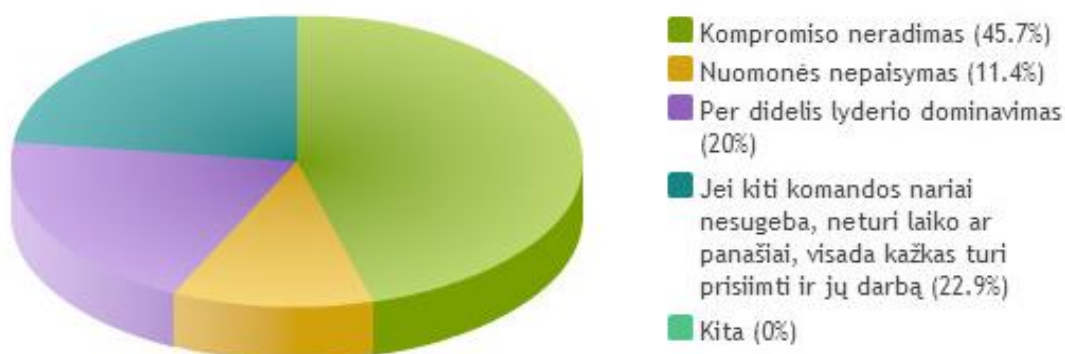


4 pav. Komandinio darbo galimybės

Didžiausios komandinio darbo grėsmės (6 pav.) pasak respondentų yra kompromisų neradimas (45,7 proc.), 22,9 proc. respondentų teigė, kad jei kiti komandos nariai nesugeba atlikti, tai visada kažkas turi prisiimti atsakomybę. 20 proc. apklaustųjų įvardijo kaip grėsmę, jog lyderis dominavo per daug, o 11,4 proc. – teigė, jog jų nuomonė nebuvo paisoma.



### Kokios yra komandinio darbo grėsmės?

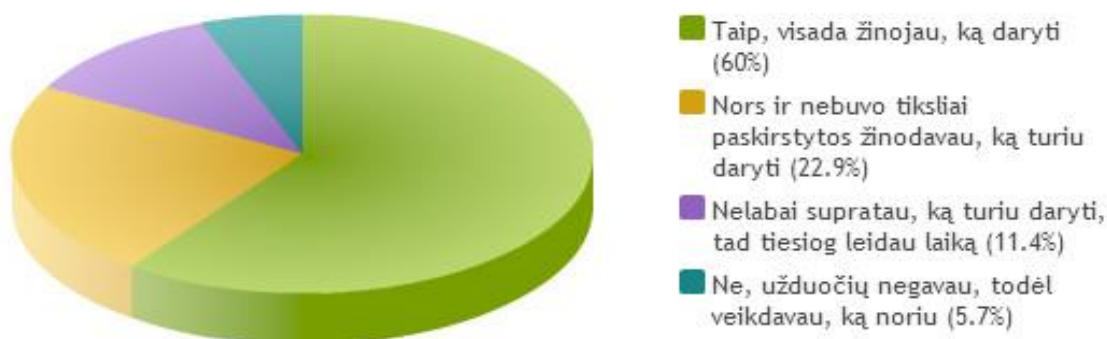


5 pav. Komandinio darbo grėsmės

Organizuojant komandinį darbą kyla ir trūkumų, tai gali būti įvardijama kaip: komandos sudėtyje, esantys per daug skirtingi žmonės (57,1 proc.), nenoras bendradarbiauti tarpusavyje (34,3 proc.), perdėta konkurencija (5,7 proc.) bei netinkamas vadovas (2,9 proc.). Komandoje iškilusios problemos buvo sprendžiamos organizuojant komandos narių posėdžius (42,9 proc.), 31,4 proc. apklaustųjų teigė, jog su problemomis nesusidūrė, likę respondentai įvardijo, kad problemas sprendė vadovas (17,1 proc.), 5,7 proc. tiesiog atsisakė atlikti užduotį, o 2,9 proc. respondentų sprendė problemas individualiai.

Vienuoliktu klausimu IB praktikantų buvo klausama apie užduočių paskirstymą (7 pav.). Net 60 proc. respondentų atsakė, jog visada žinojo, ką daryti, 22,9 proc. visada žinojo, ką reikia daryti, nors ir jautėsi, jog užduotys ne visai paskirstytos. Nelabai suprančių, ką reikia daryti buvo 11,4 proc., o visiškai negavančių užduočių ir veikiančių, ką nori pasisakė 5,7 proc.

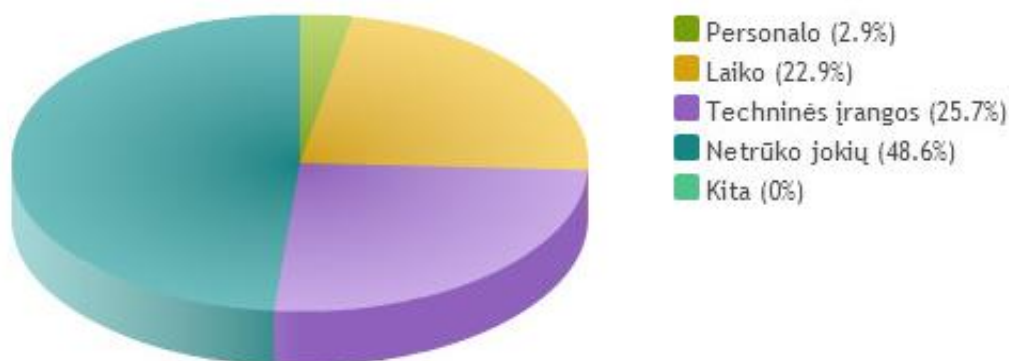
### Komandoje užduotys buvo paskirstytos tiksliai?



6 pav. Užduočių paskirstymas

Klausimyne respondentų buvo klausama, kokių išteklių ribotumas trukdė efektyvinti komandinį darbą imitacinėse bendrovėse KVK (8 pav.). 48,6 proc. teigė, kad jiems netrūko jokių, 25,7 proc. atsakė, kad trūko techninės įrangos, nelabai daug nuo jų atsiliko (22,9 proc.) laiko trūkumas, 2,9 proc. įvardijo personalo stoką.

#### Kokių išteklių ribotumas trukdo efektyvinti komandinį darbą VPMF?



7 pav. Išteklių ribotumas

77,1 proc. respondentų mano, jog IB komanda, kurioje dirbo pasiekė gerų rezultatų ir pateisino lūkesčius. 11,4 proc. teigė, kad nevisai, 8,6 proc. nesidomėjo, kas vyko toliau ir 2,9 proc. atsakė, kad komanda, kurioje dirbo nepasiekė gerų rezultatų. Net 88,6 proc. respondento komandinį darbą IB įmonėse „Kopija“ ir „Pamarys“ įvertino labai gerai arba gerai ir tik 11,4 proc. vidutiniškai. Neigiamų nuomonių apie komandinį darbą nebuvo.

Iš apklausos rezultatų matyti, jog komandinis darbas IB yra reikalingas bei jis veikė ganėtinai sklandžiai. Dauguma žinojo kaip spręsti iškilusias problemas, buvo susiskirstyta vaidmenimis ir pozicijomis, darbais, kad darbas vyktų kuo efektyviau. Beveik devyniasdešimt procentų respondentų, vertinančių komandinį darbą, teigė, kad komandinis darbas vyko labai gerai ar gerai, o tai rodo, kad imitacinėms bendrovėms yra kur tobulėti, bet gauti rezultatai yra tenkinami ir verčiantys judėti toliau.

#### Išvados

1. Imitacinė bendrovė – tai įvairiose institucijose verslo mokymo tikslais nuolat veikianti imitacinė bendrovė, veiklą vykdanči uždarame imitacinių bendrovių pasauliniame tinkle. IB tikslas – suteikti studentams verslo žinių, formuoti ir įtvirtinti verslo įgūdžius, sudarant sąlygas teorines žinias taikyti praktiškai prekiaujant tarpusavyje per Simulith tinklą Lietuvoje ir Europen asociaciją pasaulyje.
2. Vienas efektyviausių komandos darbą lemiančių veiksnių – tinkamai sudaryta komanda, kurios sėkmė priklauso nuo glaudus vadovo ir praktikantų bendradarbiavimo, informacijos perdavimo, psichologinio klimato, darbinio aktyvumo.

3. Apibendrinus respondentų, atlikusių verslumo įgūdžių ugdymo praktikas bendrovėse „Kopija“ ir „Pamarys“, atsakymus, galima teigti, kad išskylančias problemas buvo stengiamasi spręsti, o ne palikti. Kiekvienas apklaustasis puikiai supranta, kas yra ir kam yra naudingas komandinis darbas. Komandinio darbo metu respondentai turėjo galimybę pastebėti jo privalumus ir trūkumus, koks yra svarbus tarpusavio supratimas, kokios technikos bei kompetencijų trūksta vykdant tokią veiklą.

### **Literatūros sąrašas**

1. Kepalaitė A. Mokomoji knyga. Grupės ir grupiniai procesai. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2008.
  2. Pranys T. Komandinis darbas Marketingas Nr. 7, Vilnius: Pačiolis, 2006
  3. Raižienė S., Endriulaitienė A. Metodinė priemonė. Efektyvus komandų formavimas: principai, metodai, įgūdžiai. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, socialinės politikos fakultetas, psichologijos katedra, 2008.
  4. Šalkauskienė L., Žalys L., Žalienė I. Mokomoji knyga. Komandinis darbas paslaugų sferoje. Šiaulių krašto vadybos, teisės ir kalbų kolegija. Leidykla: Lucilijus, 2006.
1. Imitacinė bendrovė „Kopija“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. lapkričio 20 d.] Prieiga per internetą: [http://pmf.kvk.lt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=127&Itemid=158](http://pmf.kvk.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=127&Itemid=158)
  2. Lietuvos verslo praktinio mokymo centro (SIMULITH centras) internetinė svetainė [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. lapkričio 20 d.] Prieiga per internetą: [http://www.sl.viko.lt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3&Itemid=128&lang=lt](http://www.sl.viko.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=128&lang=lt)
  3. Komandinis darbas [interaktyvus]. [žiūrėta 2015 m. Lapkričio 20 d.] Prieiga per internetą: <http://www.verslas.in/komandinis-darbas/>

### **Summary**

In this article it was analyzed the possibility of teamwork in the practical business learning enterprises. Also was discussed the motives, efficiency, development stages and characteristics of teamwork.

Business practical learning enterprise (BPLE) – constantly working simulation enterprise for a business learning purposes in the different institutions.

Teamwork is - a small group of people interacting with each other, whose skills complement each other on purpose to reach a common goal. Every member of a team has a responsibility and common goal. Team members also have clearly defined, interdependent roles and organizational team identity with defined organizational roles. Team leaders are usually necessary for the efficient operation (set goals, coordinate activities, motivate), also endanger team's existence, because influence can become a source of resistance and manipulation. Nevertheless, without effective leadership team will not work, at least informal leader is required.

According to the purpose of the study, an online survey was chosen. Respondents – students of tourism management. A survey shows that teamwork is required and it was proceeding well. Most of all had knowledge how to handle problems. Team was divided into roles, positions and works, in order to conduct a work as efficiently as possible. Majority of students agreed that teamwork proceeded very well or well, it shows, that business practical learning enterprise could be improved, but the result satisfies and it is forcing to move on.

# PROFESINĖS VEIKLOS PRAKTIKOS GALIMYBĖS, NAUDA, REZULTATAI

Jūratė Leonavičienė

Lektorė, Klaipėdos valstybinė kolegija

## Anotacija

Straipsnyje analizuojama trečio kurso studentų nuomonė apie profesinės veiklos praktikų organizavimą bei rezultatus. Ankstesnis tyrimas parodė, kad lyginant praktikos realioje įmonėje ir praktikos IB galimybes ir rezultatus, palankiau įvertinta praktika IB. Siekta, išsiaiškinti kaip pasikeitė studentų požiūris ir išsiaiškinti realią situaciją apie studentų ir verslo įmonių bendradarbiavimą. Nuostata, kad viskas vyksta tik formaliai.– nepasiteisino. Studentų požiūris į praktiką įmonėje, jos rezultatus atsakingas ir rimtas. Studentų darbai turi praktinį pritaikomumą, įmonės suinteresuotos susipažinti su darbo rezultatais.

## Įvadas

Aukštasis mokslas šiandien nebegali būti atskirtas nuo darbo pasaulio. Analizuojant pagrindinius Bolonijos proceso – Europos aukštojo mokslo erdvės suderinimo įrankio – tikslus, nesunku pastebėti, kad greta institucijų vidinių pokyčių vis didesnis dėmesys skiriamas mokslo ir rinkos poreikių dermei. Aukštųjų mokyklų veikla neapsiriboja vien akademinėmis sritimis – studijomis, moksliniais tyrimais, geriausių darbų publikavimu moksliniuose žurnaluose. Didžioji dalis aukštųjų mokyklų siekia akademinio personalo bei studentų sukauptą patirtį pritaikyti praktikoje, ieško nišų, kurių užpildymas suteiktų išskirtinumą ir pridėtinę vertę tiek tam tikroms aukštojo mokslo sritims, tiek ir jas praktiškai taikančioms įmonėms ar institucijoms. Bene aktyviausiai ir efektyviausiai akademinės žinias praktinėje srityje taiko kolegijos, kurios ir orientuotos į specialistų, praktikų, gebančių savarankiškai dirbti įvairiose verslo veiklos srityse rengimą. Praktika šiose mokymo įstaigose yra neatsiejama studijų proceso dalis. Jos tikslas pritaikyti teorines žinias įgytas studijų metu, suformuoti profesinius ir darbo įgūdžius, ugdyti studentų savarankiškumą.

Profesinės veiklos praktikos atliekamos verslo įmonėse, kuriose praktikos vietos panašios į tas darbo vietas, kurioms rengiamas absolventas. Įvertinus užsienio ir Lietuvos mokslininkų (Matonytė ir kt., 2011; Budėjienė, 2011; Stasiūnaitienė ir kt., 2011 ir kt.) išvagas, galime daryti prielaidą, kad praktikos metu studentui sudaromos sąlygos pritaikyti turimas teorines žinias ir mokėjimus konkrečiose darbo situacijose bei įgyti gebėjimus, patirtį, kuri bus reikalinga tolesnei profesinei veiklai. Tačiau realybėje problema ta, kad įmonės nenoriai priima ir moko praktikantus, todėl studentams susirasti praktikos vietas, kuriose būtų sąlygos įgyvendinti praktikos tikslus, pritaikyti teorines žinias praktiškai – sunku. Bendradarbiavimas su socialiniais partneriais formaliu lygmeniu vertintinas gerai, nes yra visos reikalingos struktūros, tačiau realiai bendradarbiavimas vyksta tik vidutiniškai. Socialinė partnerystė – koleginio aukštojo mokslo ir darbo rinkos institucijų – dažniausiai yra palaikoma kolegijų akademinės bendruomenės iniciatyva, ypač tokiu principu yra vykdomi užsakomojo pobūdžio taikomieji tyrimai. Taigi galima teigti, kad koleginiu

aukštojo mokslo institucijų akademinei bendruomenei tenka didelis ir sunkus krūvis: numatyti darbo rinkos institucijų poreikius dėl specialistų, būsiančių reikalingų po kelių metų, nustatyti jiems reikalingas kompetencijas, kurti naujų profesijų paveikslus. Darbo rinkos institucijos prie to prisideda vangiai.

Klaipėdos valstybinė kolegija (KVK) siekia užtikrinti aukštos kokybės akademines mokymo ir mokslinių tyrimų galimybes. Kolegijos absolventai įgyja profesinio bakalauro laipsnį. Studijos yra orientuotos į praktiką, kad absolventai galėtų sėkmingai taikyti žinias realioje darbo aplinkoje. 2012 m., atlikus studentų nuomonės tyrimą apie profesinės veiklos praktikų organizavimą, veiksmingumą, buvo nustatyta, kad studentai palankiai vertina profesinių veiklos praktikų rezultatus. Lyginant praktikos realioje įmonėje ir praktikos IB tikslų įgyvendinimo galimybes ir studentų lūkesčius, palankiau įvertinta praktika IB.

Siekiant, suaktyvinti bendradarbiavimą, išsiaiškinti realią situaciją studentų ir verslo įmonių bendradarbiavimo efektyvumą, buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas išsiaiškinti kaip trečio kurso studentai renkasi įmonę praktikai, ar BD temą pasirenka aktualią įmonei, ar įmonė domisi BD rezultatais, atsižvelgia į pateiktus pasiūlymus, ar viskas vyksta tik formaliai.

**Tyrimo tikslas:** įvertinti ir palyginti kaip pasikeitė studentų požiūris į profesinę veiklos praktiką realioje įmonėje.

**Uždaviniai:** Išanalizuoti praktikos vietos pasirinkimo motyvus ir galimybes. Įvertinti praktikos rezultatus: BD temų pasirinkimo motyvus, rengimo procesą ir praktinį pritaikomumą.

**Tyrimo metodai:** 1) apklausa raštu; 2) statistinė duomenų analizė. Duomenys statistiškai apdoroti taikant SPSS programą.

**Tiriamieji:** Tyrimas buvo atliktas 2014-2015 mokslo metais Klaipėdos valstybinės kolegijos, Socialinių mokslų fakultete. Apklausoje dalyvavo 33 Verslo vadybos trečio kurso studentai, atlikę praktiką IB ir baigiamąją praktiką realioje įmonėje.

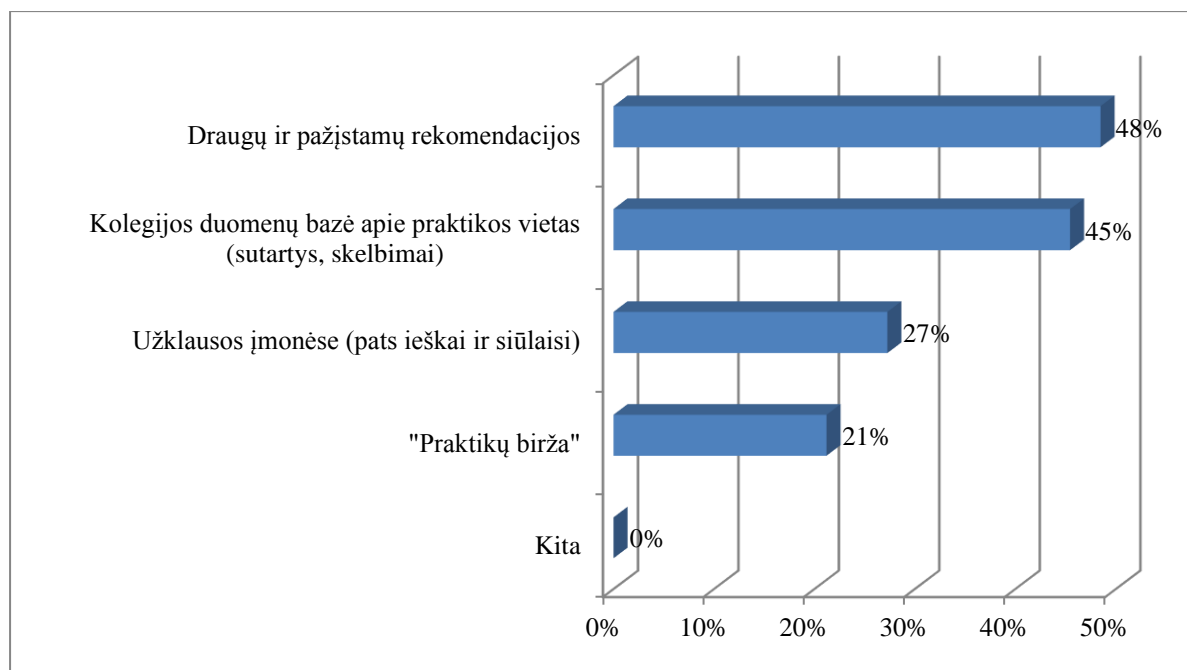
### **Tyrimo rezultatų analizė**

Klaipėdos valstybinė kolegijoje profesinės veiklos praktikos atliekamos realiose verslo įmonėse, bei Kolegijos bazėje, dvejose specializuotose auditorijose, kuriose veikia dvi akredituotos EUROOPEN-PEN International sertifikatais imitacinės bendrovės: „Pamarys“ ir „Kopija“.

Studentai praktikos vietas realiose įmonėse susiranda patys arba jie turi galimybę naudotis Kolegijos praktikos duomenų baze, skelbimais dėl praktikos vietų Kolegijos internetiniame puslapyje, informaciniais pranešimais dėl laisvų praktikos vietų studentams skirtose skelbimų lentose. Nuo 2014 Klaipėdos pramonininkų asociacijos (KPA) iniciatyva veikia e-projektas „Praktikų birža“, kuri suteikia galimybę studentams surasti pageidaujamą įmonę praktikai atlikti, o įmonei - tinkamiausią studentą. Kaip ir kur susirasti įmonę praktikai – pasirinkimas didelis, tačiau ar studentai žino, kur rasti informaciją, kurie šaltiniai jiems priimtinausi? Kaip pasikeitė studentų nuomonė trečiame kurse, apie tai, kad praktikos vietą susirasti sunku.



Apklausa parodė, kad studentai yra supažindinti su galimybe susirasti praktikos vietą, naudojasi visais galimais informacijos šaltiniais 1 pav.



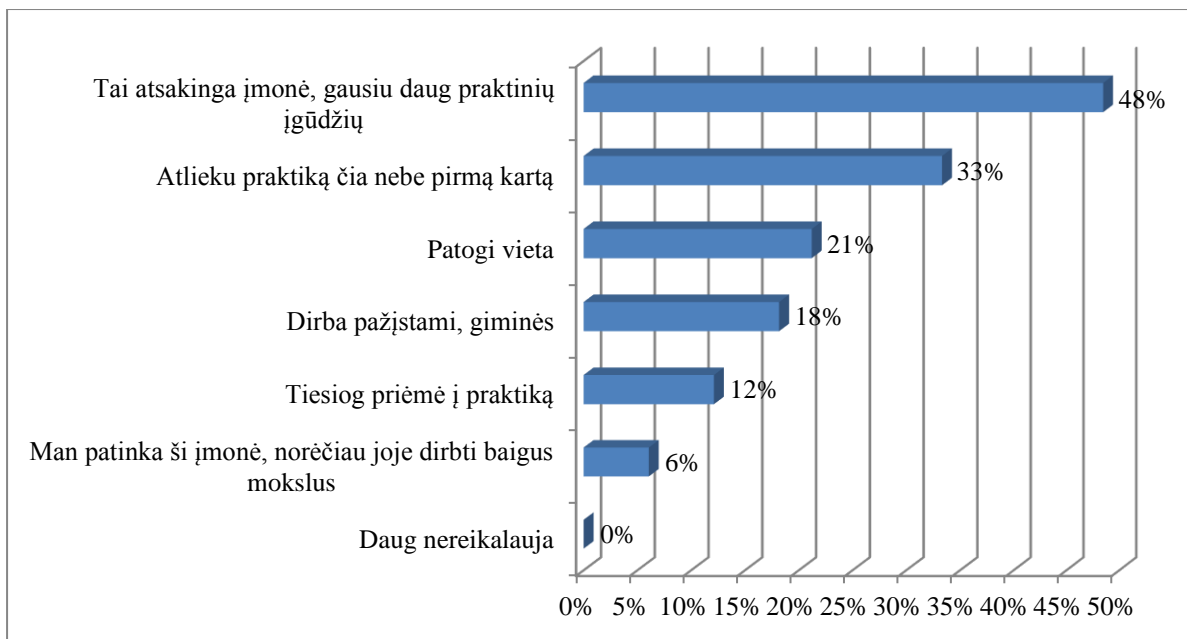
*1 pav. Priimtinausi informacijos apie praktikos vietas šaltiniai*

Dauguma studentų nurodė, kad ieškodami praktikos vietos naudojosi draugų bei pažįstamų rekomendacijomis apie įmonės tinkamumą praktikai bei kolegijos duomenų baze. Mažiau, 27 proc., apklaustųjų, kaip priimtina galimybę susirasti praktikos vietą, įvardino savo iniciatyvą patiems ieškoti ir siūlytis atlikti praktiką įmonėse. Atrodytų patrauklus "Praktikų birža" projektas, tačiau tik 21 proc. apklaustųjų naudotų jį praktikos vietai susirasti. Tai būtų galima paaiškinti tuo, kad ne visi studentai buvo informuoti apie šį projektą, dauguma netgi žinodami, dalyvavo jame vangiai, nes buvo nemotyvuoti ir netikėjo sėkme

Nepaisant visų galimybių, apklausa parodė, jog faktiškai studentai praktikos vietą susirado patys arba pagal rekomendacijas.

Praktikos vietą studentams susirasti nebuvo sunku. Net 82 proc., apklaustųjų įvardino, kad jiems buvo labai lengva susirasti praktikos vietą ir tik 18 proc. - tai buvo pakankamai sunkus uždavinys. Tokia pasikeitusi studentų nuomonė liudija tai, kad jie įgavo daugiau pasitikėjimo, supratimo apie įmonės veiklą ir drąsos, atlikę praktiką IB antrame kurse.

Kiekviena praktika turi tikslą ir uždavinius, kuriuos studentas turi pasiekti, todėl labai svarbu ne tik susirasti įmonę, kuri sutiktų priimti praktikantą, bet ir atitiktų reikiamos programos turinį. Ar susirasta praktikos vieta tinkama atlikti praktiką? Kokiais kriterijais studentai vadovavosi pasirinkdami praktikos vietą, 2pav.



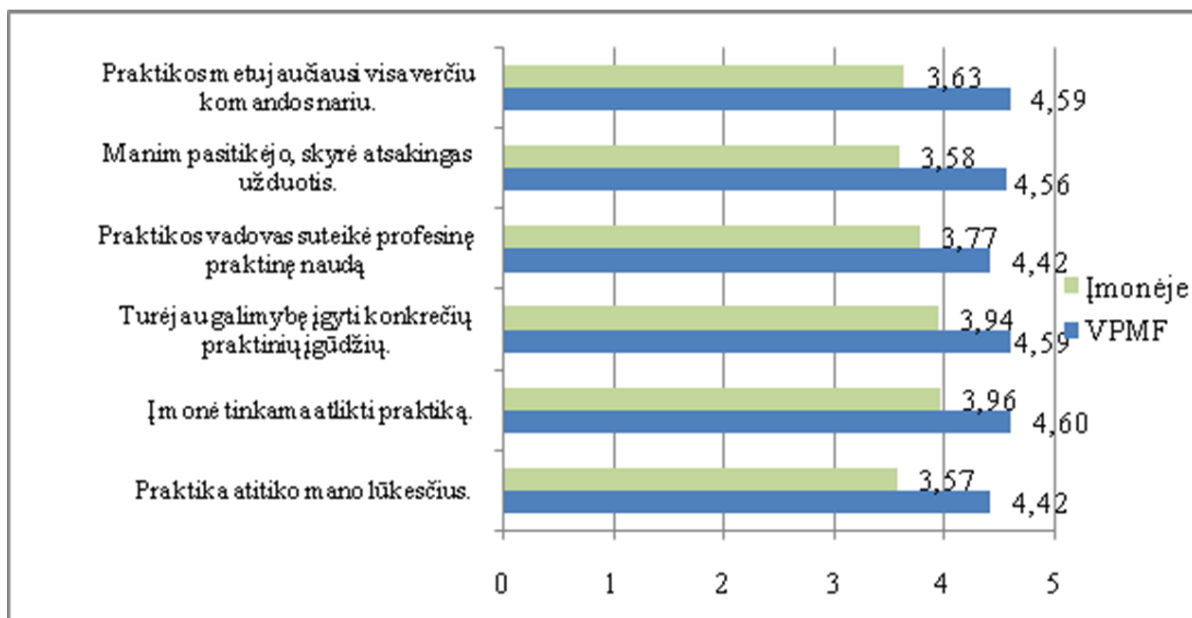
2pav. *Praktikos vietos pasirinkimo motyvai*

Kaip parodė apklausa, studentai sąmoningi ir motyvuoti gauti praktinių įgūdžių, todėl dauguma nurodė, kad pasirinko įmonę, kuri gali jiems tai suteikti. Net 33 proc. apklaustųjų baigiamajai praktikai pasirinko tą pačią įmonę pakartotinai. Tai rodo, kad studentai gerai užsirekomenduoja ir įmonės noriai priima juos praktikai, o studentai turi galimybę išbandyti teorines žinias praktiškai. Nei vienas apklaustasis nenurodė, kad praktikos vietą pasirinko tokią, kurioje nieko nereikalautų. 12 proc. apklaustųjų nesirinko įmonės pagal kažkokių kriterijus, tiesiog ėjo ten, kur priėmė. Patogi vieta, įmonės, kuriose dirba giminės ir pažįstami – mažiau motyvuojantys kriterijai, renkantis praktikos vietą.

Apklausa parodė, kad trečio kurso studentai suinteresuoti gauti praktinių įgūdžių ir atsakingai renkasi įmonę praktikai, todėl beveik visi apklaustieji, 97 proc., įvertino, kad praktikos vieta buvo tinkama pasiekti keliamus uždavinius. Šią vietą net 94 proc. apklaustųjų rekomenduotų savo studijų draugams.

Seniau atliktos apklausos rezultatai parodė, kad studentai skirtingai vertina praktikos atliktos IB ir realioje įmonėje rezultatus. Atlikdami praktiką IB, studentai jautėsi visaverčiais komandos nariais, jais pasitikėjo ir skyrė atsakingas užduotis, praktikos vadovai suteikė profesinę praktinę naudą, jie turėjo galimybę įgyti konkrečių praktinių įgūdžių, praktika atitiko jų lūkesčius. Praktiką šiais aspektais realioje įmonėje studentai vertino ne taip palankiai (3 pav.).



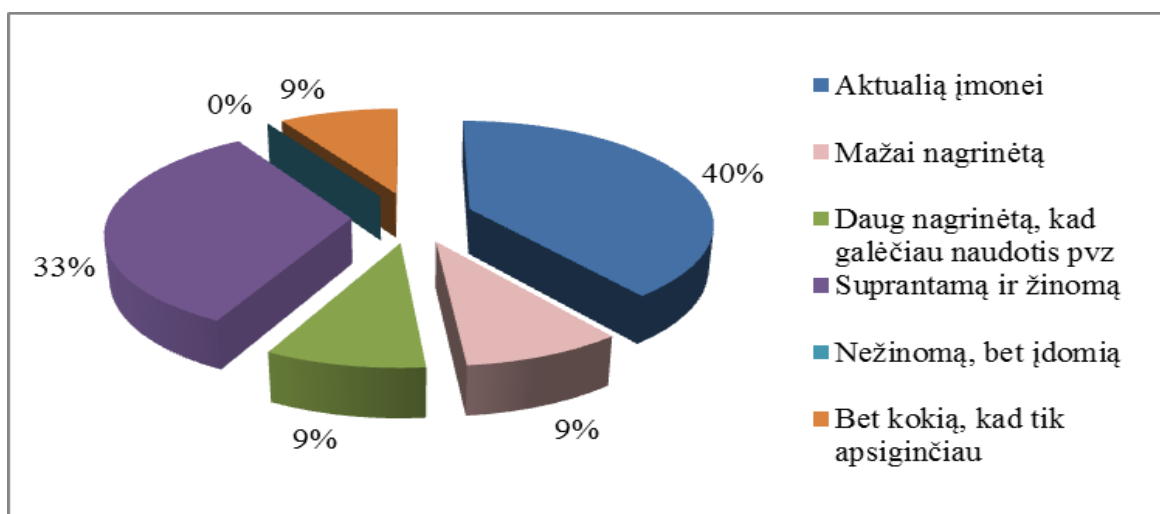


3 pav. *Praktikos rezultatų vertinimas*

Kaip keitėsi jų požiūris į praktikos rezultatus trečiame kurse, atliekant baigiamąją praktiką? Baigiamosios praktikos metu studentai rašo baigiamąjį darbą. Tai studentų savarankiškai atliktas taikomojo tiriamojo pobūdžio darbas, atskleidžiantis studijų programos tikslus atitinkančius gebėjimus.

Baigiamajame darbe analizuojama konkrečios įmonės, kurioje atliekama baigiamoji praktika veikla ar tik tam tikri veiklos aspektai, iškeliamos ir nagrinėjamos problemos, teikiami pasiūlymai. Baigiamąjo darbo rezultatas turėtų dominti tiek studentą, kuris suinteresuotas gauti diplomą, tiek įmonės vadovą, kuris turi galimybę pažvelgti į veiklą kitomis akimis, susipažinti su tyrimo duomenimis bei pateiktais pasiūlymais.

Apklausos metu buvo siekiama išsiaiškinti kaip studentai pasirenka baigiamąjo darbo temą, ar rezultatais suinteresuoti ir domisi įmonės vadovai, ar viskas vyksta tik formaliai. Dauguma respondentų nurodė, kad baigiamąjo darbo temą buvo suinteresuoti pasirinkti aktualią įmonei ir jiems suprantamą bei aiškia, 4 pav.



4 pav. *Baigiamąjo darbo temos pasirinkimo motyvai*

Studentų požiūris į baigiamojo darbo rezultatus yra atsakingas, tik nedaugeliui, 9 proc., tema buvo nesvarbi, neįdomi ar jie buvo suinteresuoti galimybe naudotis jau parašytais ta tema darbais. Įdomią, bet nežinomą, mažai nagrinėtą temą nesiryžo pasirinkti nei vienas apklaustasis.

Studentų apklausoje buvo siekiama išsiaiškinti kaip jiems pavyko parengti baigiamąjį darbą. Ar užteko laiko? Kokie rezultatai? Ar tai ką jie darė buvo naudinga jiems ir įmonei? Apklausa parodė, kad laiko parengti darbą studentams pakako, dauguma, apklaustųjų darbą rengė visiškai savarankiškai, darbo vertinimo balas labai svarbus ir jie tikisi labai gero ar gero vertinimo. Jų nuomone, darbą atliko kokybiškai, analizavo ir teikė pasiūlymus įmonės veiklos tobulinimui. 52 proc. apklaustųjų mano, kad padarytos išvados reikšmingos ir svarios. Apklausti studentai nurodė, kad net 69 proc. įmonių vadovų domėjosi darbo rezultatais, 61 proc. mano, kad įmonė atsižvelgs į pateiktas išvadas ir realiai pritaikys pateiktus pasiūlymus.

Tyrimo metu pastebėta, kad apie 20 proc. studentų neatsakingai žiūri į jiems iškeltus tikslus ir uždavinius. Jiems nesvarbi tema, darbo kokybė, įvertinimas, rezultatas. Svarbu gauti diplomą. Tai nėra didelis procentas, bet vis tik iškelia problemą kaip sumotyvuoti siekti geresnio rezultato. Juk būdami blogi studentai, dažniausiai tampa ir blogi darbuotojai, o tai jau įvardijama ir kaip mokymo įstaigos problema.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galėtume juos įvertinti kaip gerus. Nuostata, kad praktikos vietą susirasti labai sunku, įmonės ar studentai nesuinteresuoti ar vangiai bendradarbiauja – nepasiteisino. Trečio kurso studentų požiūris į praktiką įmonėje, jos rezultatus – atsakingas ir rimtas. Studentų darbai turi praktinį pritaikomumą, įmonės suinteresuotos susipažinti su darbo rezultatais. Rezultatas dar pagerėtų, jei pavyktų pakelti motyvaciją, tų studentų, kuriems šiandien svarbus tik diplomai, o ne žinios ir įgūdžiai.

## **Išvados**

1. Trečio kurso studentai palankiai vertina profesinės veiklos praktikas. Nuostata, kad susirasti praktikos vietą realioje įmonėje sunku – nepasiteisino. Studentai žino ir turi galimybes susipažinti su kolegijos praktikos vietų duomenų bazėmis. Dauguma baigiamosios praktikos vietą rasti buvo paprasta, pagrindinis vietos pasirinkimo motyvas - atsakinga, galinti suteikti praktinių įgūdžių įmonė. Beveik visi apklaustieji įvertino praktikos vietą kaip tinkamą pasiekti keliamus uždavinius ir ją rekomenduotų savo studijų draugams. Tokia pasikeitusi studentų nuomonė liudija tai, kad jie įgavo daugiau pasitikėjimo, supratimo apie įmonės veiklą ir drąsos, atlikę praktiką IB antrame kurse.

2. Požiūris į profesinės veiklos praktikos realioje įmonėje rezultatus ir naudą trečio kurso studentams pasikeitė. Jei anksčiau palankiau vertinti praktikos IB rezultatai, tai ši apklausa parodė, kad į baigiamąją praktiką, baigiamojo darbo (BD) rašymą ir rezultatus atsakingai žiūrėjo dauguma apklaustųjų. BD temą, dauguma studentų, renkasi aktualią įmonei, suprantamą ir žinomą jiems. Daugiau kaip pusė jų darbą rengė visiškai savarankiškai, kiti naudojo draugų ar panašia tema parašytų darbų pagalbą. Daugumai darbo vertinimo balas labai svarbus ir jie tikisi labai gero ar gero vertinimo. Jų nuomone, darbą atliko kokybiškai,

analizavo ir teikė pasiūlymus įmonės veiklos tobulinimui. 52 proc. apklaustųjų mano, kad padarytos išvados reikšmingos ir svarios, net 69 proc. įmonių vadovų domėjosi darbo rezultatais, 61 proc. mano, kad įmonė atsižvelgs į pateiktas išvadas ir realiai pritaikys patektus pasiūlymus. Apie 20 proc. apklaustųjų neatsakingai žiūri į jiems iškeltus tikslus ir uždavinius. Jiems nesvarbi tema, darbo kokybė, įvertinimas bei rezultatas.

### **Literatūros sąrašas**

1. LRS, Aukštojo mokslo įstatymas. [žiūrėta 2016–03–18 d.] Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.Showdoc\\_1?p\\_id=281384](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.Showdoc_1?p_id=281384)
2. Klaipėdos valstybinės kolegijos statutas. [žiūrėta 2016–04–29 d.] Prieiga per internetą: <http://www.kvk.lt/index.php/lt/apie-mus/statutas>
3. Stonienė A., Ežerskienė S. (2011). Praktikų organizavimo ir vertinimo tvarkos aprašas. ISBN 978-609-454-011-0.
4. KVK SMF Verslo vadybos katedra. Tyrimas „Praktikos realioje verslo įmonėje ir VPMF palyginimas: studentų požiūris, 2012.

### **Summary**

The article analyzes the third course's students' opinions on the organization and results of professional business internships. An earlier study shows that, while comparing the potential and results between internships in a real company and PE internships, the PE internships are rated more favorably. It was sought to find out how students' opinions changed and to evaluate the real situation of the communication between business and educational companies. The preconception that everything worked formally was proven wrong. Students' attitudes toward internships and their results are responsible and serious. Students' work has practical applicability and the companies are interested in students' work results.

# ORGANIZACINĖS KŪRYBINĖS STUDENTŲ GRUPĖS PRAKTINĖ PATIRTIS ORGANIZUOJANT TARPTAUTINĘ IB MUGĘ

Vida Žvinienė

IB „Pamarys“ vadovė, lektorė, Klaipėdos valstybinė kolegija, socialinių mokslų fakultetas

## **Anotacija**

Straipsnyje nagrinėjama Klaipėdos valstybinės kolegijos, socialinių mokslų fakulteto studentų praktinė patirtis organizuojant 19-ją tarptautinę imitacinių bendrovių mugę. Straipsnyje analizuojami ir apibendrinami tarptautinės mugės organizavimo, rėmimo, viešinimo studentų baigiamųjų darbų tyrimo rezultatai bei jų praktinė patirtis organizuojant 19-tą tarptautinę IB mugę.

## **Pagrindiniai žodžiai:**

*tarptautinė imitacinių bendrovių mugė, mugės organizavimas, rėmimas, viešinimas.*

## **Įvadas**

Didelę dalį reikalingų kompetencijų studentai įgyja ir išplėtoja profesinės veiklos praktikos metu.

Klaipėdos valstybinėje kolegijoje didelis dėmesys skiriamas studijų programoms ir praktinei veiklai. Studijos yra orientuotos į praktiką, kad absolventai galėtų sėkmingai taikyti žinias realioje darbo aplinkoje.

Viena iš profesinės veiklos praktikos formų - praktika imitacinėse bendrovėse (toliau tekste IB), nes jos veikla labai artima tikrai verslo įmonės veiklai. Tačiau IB praktikai skiriama per mažai laiko norint organizuoti didelius renginius ir į jų organizavimą įtraukti kūrybingus studentus.

Organizuojant 19-tą tarptautinę IB mugę aktyvūs ir kūrybingi kultūrinės veiklos vadybos studentai turėjo galimybę įgyti praktinės patirties organizuojant tokį didelį renginį bei atlikti praktikas ne tik IB, bet ir specializacijos praktikoje, baigiamojoje praktikoje ir pagal pasirinktą temą rašyti kursinį ir baigiamąjį darbą.

**Objektas:** tarptautinės IB mugės organizavimas.

**Tikslas:** įvertinti organizacinės kūrybinės studentų grupės praktinę patirtį organizuojant tarptautinę IB mugę.

## **Uždaviniai:**

1. Pristatyti studentų 19-osios tarptautinės mugės planavimo ir organizavimo procesą;
2. Apžvelgti studentų 19-osios tarptautinės mugės rėmėjų paieškos procesą;
3. Pristatyti studentų 19-osios tarptautinės mugės viešinimo procesą.

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros analizė, loginės išvados; studentų baigiamųjų darbų kiekybinio ir kokybinio tyrimo duomenų apibendrinimas ir analizė.

Šiomet, jau 20-ą kartą, Simulith centras, Švietimo ir mokslo ministerija bei viena iš mokymo organizacijų (kiekvienais metais vis kita) organizuoja Tarptautinę imitacinių bendrovių mugę.

Tarptautinė imitacinių bendrovių (TIB) mugė – tai renginys, kurio tikslas suteikti galimybę studentams ir moksleiviams (būsimiems verslininkams) pajusti rinkos privalumus ir trūkumus, sudaryti sąlygas reklamuoti savo produkciją, pritraukti kuo daugiau potencialių pirkėjų, sudaryti daugybę sutarčių pačiomis palankiausiomis sąlygomis, susitarti dėl galimo pirkimo bei pardavimo, taip pat įgyti tarptautinio bendravimo gebėjimų bei praplėsti verslo kalbos žodyną viena iš užsienio kalbų (Bačiulytė R., Stonienė A. 2008, 8 p.).

Geriausi ir aktyviausi IB komandų studentai kasmet dalyvauja tarptautinėse IB mugėse, kuriose jie gali susipažinti su kitomis IB, pasidalinti informacija, idėjomis, išmokti bendrauti, bendradarbiauti prekybinėje rinkoje. Žinoma geriausi mugės dalyviai laimi prizines vietas.

Aktyviems ir kūrybiškiems IB „Pamarys“ kultūrinės veiklos vadybos studentams, laimėjusiems apdovanojimą 18-oje tarptautinėje mugėje buvo pasiūlyta prisidėti prie 19-osios tarptautinės mugės organizavimo Klaipėdoje. Studentai turėjo galimybę įgyti praktinės patirties organizuojant tokį didelį renginį, atlikti praktikas ne tik IB, bet ir specializacijos praktiką, baigiamąją praktiką bei pagal pasirinktą temą rašyti kursinį ir baigiamąjį darbą, praktines žinias pritaikant praktinėje veikloje.

Šis tradicinis renginys įprastai trunka tik 2 dienas, tačiau planavimo, organizavimo procesas, pasiruošimo darbai trunka ištisus metus.

Anot Goldblatt J. (2008), bet kurio renginio organizavimas prasideda nuo techninio pasiruošimo. Norint efektyviai planuoti savo renginį, reikia žinoti logišką organizavimo proceso schemą. Akcentuojami penki renginio gyvybinio ciklo etapai: tyrimai; kūrybinis; planavimo; realizavimo ir koordinavimo.

19-osios Tarptautinės imitacinių bendrovių mugės planavimo ir organizavimo procesas prasidėjo nuo plano kuriame buvo aiškiai įvardinti darbai ir jų atlikimo terminai. Plane atsispindėjo funkcijų pasiskirstymas tarp mugės organizatorių Simulith centro, LR Švietimo ir mokslo ministerijos ir Klaipėdos valstybinėje kolegijoje sudarytos darbo grupės, į kurią buvo įtraukti kultūrinės veiklos vadybos studentai. Studentai aktyviai dalyvavo visuose mugės planavimo ir organizavimo procesuose: kūrė programą; ieškojo patalpų, techninės įrangos, stendų bei derėjosi dėl jų nuomos kainų; dalyvavo sudarant sąmatą; ieškojo rėmėjų; viešino mugę; organizavo kultūrinę mugės dalį; rūpinosi mugės dalyvių apgyvendinimu; atrinko studentus-savanorius; vertė informaciją į anglų kalbą; organizavo orientacinį žaidimą konkursas „Atskleisk verslo labirinto paslaptį“.

Mugės organizatoriai atsakingi už svetingą Lietuvos bei užsienio dalyvių priėmimą, papildomų pramogų organizavimą prieš renginį ir renginio metu. Todėl labai svarbu tinkamai sudaryti programą bei įvertinti renginio sąmatą (1 lentelė).

## 19-osios tarptautinės IB mugės programos ir sąmatos sudarymas

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Principai, kuriais remiantis sudaryta mugės programa	Specialūs Simulith ir LR ŠMM reikalavimai	Yra pateikti specialūs, tradiciniai reikalavimai iš Simulith centro bei LR švietimo ir mokslo ministerijos.
	Programos turinys	Buvo atsižvelgta į 18-osios tarptautinė mugės programos trūkumus. Siekdami išlaikyti dalyvių susidomėjimą viso renginio metu buvo įvesta naujovė – orientacinis žaidimas-konkursas „Atskleisk verslo labirinto paslaptį“.
Veiksniai, į kuriuos atsižvelgta sudarant kultūrinės dalies programą	Dalyvių parvežimas po renginio į nakvynės vietą	Vienintelis reikalavimas – dalyvių parvežimas į jų nakvynės vietą.
	Praėjusios mugės kultūrinės dalies trūkumai	Atsižvelgta į 18-osios Tarptautinės IB mugės trūkumus, buvo tobulinama kultūrinė dalis.
	Tikslinė auditorija	Atsižvelgta į studentiją – jaunimą.
Sunkumai iškilę sudarinėjant mugės sąmatą	Nepakankamas finansavimas	Finansavimas nebuvo pakankamas, ieškojome papildomų rėmėjų, nes viską norėjome padaryti viską kuo kokybiškai.
	Neskirtas finansavimas kultūrinei mugės daliai	Finansavimas nebuvo skirtas kultūrinei (vakarinei), todėl reikėjo ieškoti rėmėjų.
	Reikėjo rėmėjų orientacinio žaidimo nugalėtojų prizams	Buvo reikalingi papildomi apdovanojimai „Atskleisk verslo labirinto paslaptį“ žaidimo nugalėtojams

1 lentelė. **Šaltinis:** sudaryta darbo autoriaus pagal KVK diplomanto Žygimanto Turčinsko baigiamojo darbo „19-osios tarptautinės verslo praktinio mokymo firmų mugės organizavimas“ kokybinio tyrimo rezultatų duomenis, 2015.

LR Švietimo ir mokslo ministerija kiekvienais metais skiria finansavimą *Simulith* centrai, koordinuojančiam imitacinių bendrovių veiklą Lietuvoje. Pagrindinis motyvas skirti papildomą finansavimą – imitacinių bendrovių veiklos modelio reprezentavimas visuomenei, verslumo skatinimas jaunimo tarpe bei galimybė visoms tinklė veikiančioms IB susitikti konkrečiame mugės renginyje ir pasidalinti gerąja veiklos patirtimi. Tačiau



finansavimas, skirtas iš valstybės biudžeto lėšų, numato tik oficialios mugės dalies išlaidų padengimą – skiriamas biudžetas yra konkrečioms renginio sritims, t. y. renginio patalpų ir stendų nuomai, renginio viešinimui ir t.t.. Deja nefinansuojama tokia renginio programos dalis t.y. pramoginė – kultūrinė (vakarinė dalis) mugės renginio dalyviams bei papildomi prizai ir apdovanojimai mugės konkursų ar žaidimų nugalėtojams.

Planuojant mugės programą studentai pasiūlė surengti organizacinį žaidimą - konkursą „Atskleisk verslo labirintų paslaptį“. Buvo siekiama išlaikyti dalyvių susidomėjimą visu renginiu bei nepadaryti mugės nuobodžios. Į šį žaidimą norėta pritraukti kuo daugiau dalyvių, todėl buvo nuspręsta juos paskatinti įspūdingais prizais. Šamotoje tokių lėšų nebuvo numatyta, todėl reikėjo susirasti rėmėjų.

Planuojant renginį susidūrėme su problema. Pasikeitus nacionalinei valiutai, gerokai šoktelėjo įvairių paslaugų kainos, todėl reikėjo ieškoti įmonių, galinčių skirti paramą, taikyti nuolaidas, konsultuoti ar kitaip prisidėti prie mugės organizavimo. Renginio organizatoriai pastebėjo, jog papildomas finansavimas buvo būtinas kokybiškam renginio įgyvendinimui, todėl didelis dėmesys buvo skiriamas rėmėjų paieškai.

Lietuvos Respublikos Labdaros ir Paramos įstatyme 1993 m. birželio 4 d. Nr. I-172, parama yra apibrėžiama kaip paramos teikėjų savanoriškas ir neatlygintinas, paramos dalykų teikimas nurodytiems paramos gavėjams šio įstatymo nustatytais tikslais ir būdais <http://www.lrs.lt>.

Anot Skvarčinskienės V. (2011) rėmėjų paieška - ilgas ir sudėtingas veiklos procesas. Lietuvoje ši veikla, galima sakyti, neturi gilių tradicijų. Deja, dažnas verslo atstovas rėmimą tapatina su labdara ir neįvertina to, kad rėmimas yra komercinis verslo sandoris, kuris gali turėti abipusę naudą. Autorė pateikia ryšių su rėmėjais planavimo modelį, pagal kurį organizatoriai turėtų nuosekliai ieškoti rėmėjų.

Mugės organizatoriams buvo svarbu identifikuoti sritis, kurioms trūksta skiriamo finansavimo ir pritraukti rėmėjus renginio trūkstamoms sritims finansuoti (2 lentelė).

### 19-osios tarptautinės IB mugės rėmėjų paieškos ir informavimo proceso etapai

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Rėmėjų paieškos etapai	Numatomų paramos sferų identifikavimas	Nustatėme galimas paramos sferas. Tartasi, kuriose veiklose reikės papildomo rėmimo.
	Numatomų mugės rėmėjų sąrašo sudarymas	Sudarytas sąrašas ir siunčiami rėmimo pasiūlymai.
	Paramos pasiūlymo formulavimas	Parengėme komercinį pasiūlymą – pristatėme IB veiklą, nurodėme, kokios paramos tikimės ir akcentavome rėmimo naudą rėmėjui.

	Kontaktų su galimais rėmėjais užmezgimas	Kontaktų užmezgimas ir derėjimasis – tariamasi dėl paramos pobūdžio, kiekio, terminų.
Rėmėjų informavimo etapas	Informavimas apie vykdomą viešinimą	Rėmėjai buvo informuoti apie viešinimo įsipareigojimų įvykdymą.
	Padėkos rėmėjams	Po renginio rėmėjams buvo įteiktos padėkos ir simbolinės dovanėlės.

2 lentelė. **Šaltinis:** sudaryta darbo autoriaus pagal KVK diplomanto Lauryno Šimkaus baigiamojo darbo „19-osios tarptautinės verslo praktinio mokymo firmų mugės rėmimo analizė“ kokybinio tyrimo rezultatų duomenis, 2015.

Ieškant rėmėjų ir rengiant rėmimo pasiūlymą pastebėta keletas problemų. IB veikla yra mažai žinoma. Formuojant pasiūlymą buvo akcentuota: mugės vieta, organizatoriai, planuojamas dalyvių skaičius, renginio ir Simulith veiklos pristatymas, renginio programa, nurodoma galima bendradarbiavimo nauda, tapus renginio rėmėjais (kur bus viešinamas jų įmonės vardas) ir kokios tikimės pagalbos. Dauguma didelių organizacijų savo rėmimo lėšas ir remiamas sritis suplanuoja metams į priekį, todėl atsisakė remti renginį. Tačiau aktyvus darbas su rėmėjais davė rezultatų, todėl galėjome realizuoti savo naujas idėjas.

Mugės rėmėjai, priėmę sprendimą remti 19-ąją tarptautinę imitacinių bendrovių mugę, akcentavo, jog pagrindiniai motyvai paskatinti remti šį renginį, yra susiję su jaunimo verslumo skatinimu, jaunimo iniciatyvų palaikymu bei mugės koncepcija. Atsakomosios paslaugos siekimas nebuvo pagrindinis veiksnys. Mugės organizatoriai, siekdami įvykdyti savo įsipareigojimus mugės rėmėjams, nemažai dėmesio skyrė rėmėjų organizacijos vardo garsinimui ir viešinimui.

Petrulevičius D. (2011) teigia, kad viešinimo tikslas – tai, ko siekiate ir ką galite pasiekti viešindami projektą. Tai yra pristatyti projektą, kuris bus plačiai žinomas visuomenei arba tam tikrai bendruomenei; pristatyti projekto rezultatus, poveikį; įtikinti naudotis įdiegtomis naujovėmis, nes žmonės yra prate naudotis senomis, gerai jau žinomomis technologinėmis priemonėmis; atskleisti aktualią problemą, kad būtų sudominta visuomenė, kuri atkreiptų dėmesį į projektą; formuoti visuomenės nuomonę; atskleisti savo organizacijos modelį. Visi aukščiau tikslai, atitinka tarptautinės mugės viešinimo sukurtos strategijos tikslus.

Viešinat 19-ąją tarptautinę imitacinių bendrovių mugę buvo naudojamos šios viešinimo priemonės: stendai, informaciniai leidiniai, plakatai, internetinė svetainė, informaciniai renginiai, laikraščiai, žurnalai bei spaudos konferencija (3 lentelė).

### 19-osios tarptautinės IB mugės viešinimo priemonės

Viešinimo priemonė	Pavadinimas
Laikraščiai, žurnalai ir kt. leidiniai.	Vakarų ekspreso straipsniai: „Jaunimo verslumas 19-osios tarptautinės imitacinių bendrovių mugėje“, „Verslo simuliacijoje – reali patirtis“.



	„Mano Gargždai“ „Jaunimas demonstravo verslumą ir kūrybiškumą“
	„Simulith žinios“ Nr: 6; 7; 8 ; 9; 10; 12; 13; 14; 15; 16.
Renginiai	Tarptautinė mugė Vokietijoje, Essen mieste. Joje dalyvavo virš 200 IB iš Vokietijos bei užsienio šalių.
	Regioninė imitacinių bendrovių mugė vyko Klaipėdos, siuvimo ir paslaugų mokykloje.
	EUROPEN-PEN International pažymėjimų įteikimo šventė KVK.
	Diskusija „Klaipėdos verslo dienoje“ apie sunkumus ir galimybes.
	Atvirų durų dienomis atvykstantiems mokiniams pristatyta IB veikla ir pakviesti į mugę.
Internetinės svetainės ir paskyros	Internetinės svetainės: Klaipėdos valstybinės kolegijos; „Simulith“ centro; Kultūros fabriko; Manager.lt; Kur stoti?
	Facebook paskyros: 19-oji tarptautinė IB mugė;Klaipėdos valstybinė kolegija; „Simulith“ centras; Manager.lt; Mano Gargždai. ir kt.
KVK radijas	Renginys buvo viešinamas ir studentų įkurtoje KVK radijas laidose.

3 lentelė. **Šaltinis:** sudaryta darbo autoriaus pagal KVK diplomanto Karolio Guščiko baigiamojo darbo „19-osios tarptautinės imitacinių bendrovių mugės viešinimas“ surinktus duomenis, 2015.

3 –oje lentelėje pateiktomis priemonėmis buvo efektyviai viešinama 19-oji Tarptautinės IB mugė, rėmėjai, Simulith centro veikla ir Klaipėdos valstybinė kolegija.

Pasitelkiant atskiras viešinimo priemones, keliais būdais buvo galima priėti prie skirtingo vartotojo, pateikiant tą pačią informaciją. Kadangi viena iš tikslinių renginio grupių jaunimas, tai studentų kūrybinės grupės buvo sukurta Facebook paskyra- The 19th International PF trade fair Klaipėda 2015, kuri susilaukė nemažai skaitytojų dėmesio, kadangi socialiniame tinklapyje pateikta visa informacija apie mugę, konkurso sąlygos, renginio programa ir kita informacija, susijusi su mugės organizaciniais darbais. Visa informacija buvo pateikta ir anglų kaba, kadangi renginys buvo tarptautinis.

Apibendrinant galime teigti, kad studentai, organizuodami 19-ąją tarptautinę imitacinių bendrovių mugę, įgijo nemažai praktinės patirties. Teorines žinias turėjo galimybę pritaikyti

praktinėje veikloje. Studentų manymu - suvaldyti tokį didelį renginį buvo iššūkis, tačiau noras organizuoti tarptautinį renginį nustelbė visus nuogąstavimus ir paskatino imtis kūrybinės iniciatyvos.

Galime tik pasidžiaugti, kad ir 20-joje mugėje Vilniuje KVK absolventai sutiko prisidėti prie mugės organizavimo, dabar jau kaip profesionalai renginių organizatoriai.

## **Išvados**

1. 19-osios Tarptautinės imitacinių bendrovių mugės planavimo ir organizavimo procesas prasidėjo nuo plano kuriame buvo aiškiai įvardinti darbai ir jų atlikimo terminai. Plane atsispindėjo funkcijų pasiskirstymas tarp mugės organizatorių Simulith centro, LR Švietimo ir mokslo ministerijos ir Klaipėdos valstybinėje kolegijoje sudarytos darbo grupės, į kurią buvo įtraukti kultūrinės veiklos vadybos studentai. Studentai aktyviai dalyvavo visuose mugės planavimo ir organizavimo procesuose. Planuojant mugės programą buvo siekiama išlaikyti dalyvių susidomėjimą visu renginiu bei nepadaryti mugės nuobodžios. Organizaciniu žaidimu – konkursu „Atskleisk verslo labirintų paslaptį“ buvo siekiama pritraukti kuo daugiau dalyvių, todėl nuspręsta juos paskatinti įspūdingais prizais. Didelis dėmesys buvo skiriamas mugės dalyvių priėmimui ir papildomų pramogų organizavimui, tačiau šiems sumanymams įgyvendinti reikėjo papildomo finansavimo.

2. Renginio organizatoriai pastebėjo, jog papildomas finansavimas buvo būtinas kokybiškam renginio įgyvendinimui, todėl didelis dėmesys buvo skiriamas rėmėjų paieškai. Sunkumai iškilę ieškant rėmėjų - apie IB veiklą mažai informacijos. Rengiant rėmimo pasiūlymus reikėjo plačiai pristatyti patį renginį ir Simulith ir IB veiklą. Kita problema, kad dauguma didelių organizacijų savo rėmimo lėšas ir remiamas sritis suplanuoja metams į priekį, todėl atsisakė remti renginį. Tačiau aktyvus darbas su rėmėjais davė rezultatų ir galėjome realizuoti savo naujas idėjas.

3. Viešinat 19-ąją tarptautinę imitacinių bendrovių mugę buvo naudojamos šios viešinimo priemonės: stendai, informaciniai leidiniai, plakatai, internetinė svetainė, informaciniai renginiai, laikraščiai, žurnalai ir spaudos konferencija. Šiomis priemonėmis stengėmės efektyviai viešinti 19-ąją Tarptautinę IB mugę, Simulith centro veiklą ir Klaipėdos valstybinę kolegiją.

## **Summary**

The majority part of necessary competencies are gained and developed by students during the Professional Activity Practice.

Close attention is drawn to degree studies and practical activity in Klaipėda State Collage. Studies are oriented toward practice due to students would be able succesfully apply gained knowledge in a real labor market.

One of the Professional activity Practice forms is the practice of practice enterprise, because its activity is very close to the real activity of a company. However, in order to organize big events and to involve creative students to its organization the time of practice of practice enterprise is very limited.

Active and creative students of Management of Cultural Activity study programme had a possibility to gain experience by organizing such a big event as the 19th International Practice Enterprises Fair, to do practices not only in practice of practice enterprise, but, also, to do specialization and final practice and to write a Course paper and Final thesis according to the chosen topic.

The article consists of the analysis and general summary of students' final theses reasearch results of International fair organization, promotion and students' practical experience by organizing 19th International Practice Enterprises fair.

#### Literatūros sąrašas

1. Bačiulytė R., Stonienė A. Verslo praktinio mokymo firmų mugės: pasirengimas, dalyvavimas ir rezultatų apibendrinimas. Vilnius: UAB Biznio mašinų kompanija, 2008.
2. Goldblatt J. Special Events – A New Generation And The Next Frontier. New Jersey: John Wiley and Sons Inc., 2008.
3. Guščikas K. KVK diplomanto baigiamasis darbas „19-osios tarptautinės verslo praktinio mokymo firmų mugės viešinimas“, 2015.
4. Petrulevičius D. ES projektų viešinimas: reikalavimai ir praktinis įgyvendinimas. Vilnius, 2011.
5. Skvarčinskienė V. Ryšiai su visuomene kultūrinės veiklos vadybininkams. Kaunas: UAB „Vitae Litera“, 2011.
6. Prieiga per internetą: Lietuvos respublikos seimas <http://www.lrs.lt>.
7. Šimkaus L., KVK diplomanto baigiamasis darbas „19-osios tarptautinės verslo praktinio mokymo firmų mugės rėmimo analizė“, 2015.
8. Turčinsko Ž., KVK diplomanto baigiamasis darbas „19-osios tarptautinės verslo praktinio mokymo firmų mugės organizavimas“, 2015.

# **BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS UGDANT, BŪSIMŲ MAISTO PRAMONĖS VERSLO VADYBOS SPECIALISTŲ, VERSLUMĄ**

Asta Ragelienė

IB „Skanaus“ vadovė, Kauno kolegija

## **Anotacija**

Straipsnyje aptariama bendrųjų kompetencijų samprata, nagrinėjami dažniausiai naudojami klasifikavimo metodai. Siekiant išsiaiškinti Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto Maisto pramonės verslo vadybos specialybės studentų bendrųjų gebėjimų ugdymą imitacinėse bendrovėse pristatomi kiekybinių duomenų analizės rezultatai. Straipsnį sudaro dvi dalys. Pirmojoje dalyje aptariama bendrųjų kompetencijų ugdymo būtinybė, antrojoje – pateikiami empirinio tyrimo rezultatai, atskleidžiant studentų požiūrį į bendrųjų kompetencijų lavinimą imitacinėje bendrovėje (IB) „Skanaus“. Atlikta apklausa atskleidė verslo praktinio mokymo organizavimo tobulinimo kryptis.

Raktiniai žodžiai: bendrosios kompetencijos, imitacinė bendrovė.

## **Įvadas**

Parengtų specialistų ne tik profesinė kvalifikacija, bet ir išugdytos bendrosios kompetencijos ne visada atitinka darbdavių poreikius, todėl aukštąją mokyklą baigusiems specialistams sudėtinga įsitvirtinti darbo rinkoje. Bendrosios kompetencijos pradėtos tyrinėti mokymo specialistams keliant klausimus, kaip ugdyti asmenybes nuolat besikeičiančio pasaulio kontekste: kaip padėti žmogui lanksčiai adaptuotis kultūrinėje – socialinėje aplinkoje, kaip sustiprinti emocinio savireguliacijos pagrindus, kaip parengti specialistą, kuris lanksčiai prisitaikytų prie nuolatinių pokyčių bei sugebėtų tobulėti ir laisvai bendrauti/bendradarbiauti bet kokioje aplinkoje?

Bendrosios kompetencijos ugdomos įvairiose švietimo institucijose, ne išimtis ir Kauno kolegija. KK įgyjant Maisto pramonės verslo vadybininko kvalifikaciją, studentai atlieka praktikas tiek kolegijos viduje, tiek išorėje. Kauno kolegijoje įkurtos penkios IB, kurios imituoja realių bendrovių veiklą, tikrose bendrovėse vykstančius procesus. Dirbdami IB „Skanaus“ studentai stengiasi savarankiškai spręsti darbo metu iškilusias problemas, įgyvendinti savo idėjas, planus bei įgyti darbo verslo įmonėje praktikas.

**Straipsnio tikslas** - įvertinti būsimų maisto pramonės verslo vadybos specialistų bendrųjų kompetencijų pokytį.

## **Straipsnio uždaviniai:**

1. Išnagrinėti bendrųjų kompetencijų sampratą.
2. Pristatyti studentų bendrųjų kompetencijų vertinimo apklausos rezultatus.

**Metodai:** mokslinės literatūros analizė; anketinė apklausa.

## **Bendrujų kompetencijų samprata**

Ekonominiai veiklos pasaulio pokyčiai, naujų informacinių, komunikacinių technologijų skverbimasis į daugelį gyvenimo sričių visam laikui panaikino galimybę tiksliai prognozuoti juos atitinkančias kvalifikacijas. Taip atsirado įvairios, tačiau viena nuo kitos daug nesiskiriančių kompetencijų koncepcijos. Pastarojo meto Lietuvos mokslinėje literatūroje jos vadinamos bendrosiomis kompetencijomis ar bendraisiais gebėjimais.

R. Laužackas bendruosius gebėjimus yra linkęs vadinti bendrosiomis kvalifikacijomis. Jis įvardina pagrindinę švietimo funkciją: t.y. suteikti kvalifikaciją, kurias suskirsto į monoprofesines, giminingų profesijų ir bendrąsias arba bendruosius gebėjimus. Įvardindamas kvalifikacijų sąvokas, autorius pabrėžia asmenybės reikšmingumo didėjimą veiklos pasaulyje. Platesni mokėjimai suteikia žmogui platesnes galimybes karjerai, socialiniam saugumui bei asmens savireguliacijai užtikrinti. Autorius taip pat prie bendrųjų kompetencijų priskiria plačios paskirties praktines bei bendrojo lavinimo žinias ir gebėjimus. Bendrųjų kvalifikacijų ugdymo švietimo sistemoje būtinybė diktuoja mokymo proceso eigą, pereinant nuo pasyvaus mokymo metodų, nuo individualaus prie grupinio darbo, nuo nurodymų prie iniciatyvos. Taigi naudojami iš esmės nauji mokymo metodai (R. Laužackas, 2005).

R. Čepukas (2005) nagrinėdamas koncepcijas, remiasi vienu iš pirmųjų pradėjusių analizuoti bendrąsias kompetencijas D. Mertens, kuris išskyrė keturis kompetencijų tipus: bazines kompetencijas (tai aukščiausio lygmens asmeniniai gebėjimai); horizontalines kompetencijas (susijusias su informacijos paieška, jos apdorojimu ir panaudojimu); „plačiuosius elementus“ (specialios profesinės žinios ir gebėjimai); „judriuosius faktorius“ (istorijos raidoje nekintančius gebėjimus).

R. Laužackas teigia, „kad U. Laur – Ernst (1990) bendrųjų kompetencijų koncepcija remiasi profesinio veiklumo, kurį sudaro įvairių profesiskai reikšmingų žinių, mokėjimų ir įgūdžių sąsaja, skirtumais. Remiantis jais, skiriamos trys bendrųjų kompetencijų rūšys:

- tarpdisciplininės (tarpprofesinės) žinios, pvz., ekonomikos, vadybos, informatikos pagrindai;
- metodiniai gebėjimai, pvz., kompiuterio valdymo pagrindai, užsienio kalbų mokėjimas;
- asmenybiniai gebėjimai, pvz., kūrybiškumas, analitiškumas, sistemiškumas.“ (Laužackas; Teresevičienė; Stasiūnaitienė, 2005).

Vienas pirmųjų mokslininkų Lietuvoje, kuris pradėjo analizuoti bendrųjų gebėjimų sampratą T. Jovaiša ir S. Shaw (1998) išskyrė aštuonias bendrųjų gebėjimų kategorijas: baziniai gebėjimai, gyvenimiškieji gebėjimai, esminiai gebėjimai, įsidarbinimo gebėjimai, socialiniai ir pilietiniai gebėjimai, plačios apimties gebėjimai, vadovavimo gebėjimai ir verslo organizavimo gebėjimai.

Analizuodama kompetencijų nustatymo metodologiją, D. Lepaitė (2003) išskyrė bendrųjų kompetencijų tipus: instrumentinės kompetencijos, kognityvinės veiklos kompetencijos, asmens elgsenos kompetencijos ir socialinės komunikacinės kompetencijos.

Įvairios bendrųjų kompetencijų koncepcijos skiriasi skirtingu interpretavimu bei klasifikavimu. Bendrųjų kompetencijų klasifikacijų teorinis pagrindimas tarsi susieja profesijos bei jos aplinkos, t.y. veiklos pasaulio santykius su profesiniu rengimu (A. Čepienė, 2007).

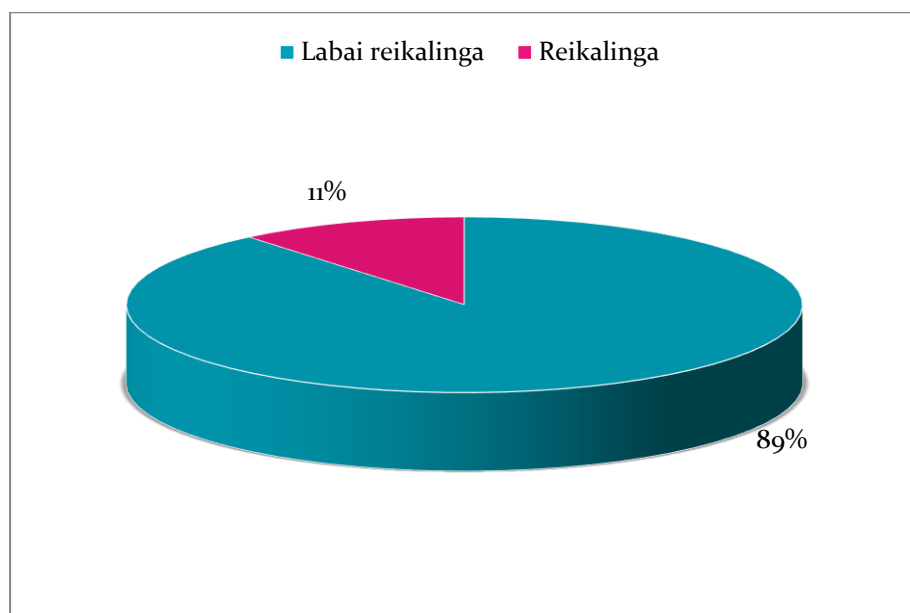
Bendrųjų kompetencijų puoselėjimas reikalauja netradicinių bei nuo mokymo esmės dažnai nepriklausančių mokymo metodų ir pedagoginio meistriškumo.

Dauguma kompetencijų pradedamos formuoti teorinių paskaitų metu, o praktikų metu studentai gali praktiškai pajusti, kiek jie yra kompetentingi vienoje ar kitoje veiklos srityje.

### **Studentų bendrųjų kompetencijų vertinimo tyrimo rezultatai ir interpretacija**

Tyrimo metu apklausti studentai atlikę praktiką IB „Skanaus“ studijuojantys Maisto pramonės verslo vadybos specialybę.

Vertinant praktikos IB „Skanaus“ reikalingumą įgyjant maisto pramonės verslo vadybininko kvalifikaciją, 89 proc. respondentų pažymėjo, kad ši praktika yra labai reikalinga įgyjant šią specialybę, o 11 proc. respondentų teigė, kad praktika reikalinga, kitų atsakymų variantų respondentai nepasirinko.



*1 pav. Praktikos IB „Skanaus“ reikalingumas*

Siekiant išsiaiškinti studentų bendrųjų kompetencijų įgūdžius prieš pradėdant dirbti imitacinėje bendrovėje „Skanaus“, to pasiteirauta respondentų.

Pagal gautus tyrimo rezultatus galima teigti, kad visi be išimties respondentai pažymėjo, kad tokius savo bendruosius gebėjimus, kaip komunikabilumo, informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo gebėjimus, įvertina labai gerai.

Informacijos apdorojimo gebėjimus 13 proc. respondentų įvertina labai gerai, 30 proc. apklaustųjų teigia, kad jie savo šiuos gebėjimus vertina, kaip gerus, tačiau didžioji dauguma respondentų, t.y. 53 proc. apklausos dalyvių nurodė, kad jų informacijos apdorojimo gebėjimai yra patenkinami, o 4 proc. respondentų vertindami šiuos gebėjimus pasirinko



atsakymą – blogai, tačiau nei vienas apklaustasis nenurodė, kad jie savo informacijos apdorojimo gebėjimus vertina labai blogai.

Sprendimų priėmimo įgūdžius 8 proc. respondentų vertina kaip gerus, patenkinamai savo šios srities gebėjimus vertina 10 proc. apklausos dalyvių, o 58 proc. respondentų pažymi, kad jie sprendimų priėmimo įgūdžius vertina blogai ir nemaža dalis apklaustųjų, t.y. 24 proc. respondentų šiuos savo gebėjimus įvertina kaip labai blogus. Nei vienas apklaustasis savo sprendimo priėmimo gebėjimus neįvertino kaip labai gerus.

Darbo komandoje gebėjimus 65 proc. apklausos dalyvių vertina labai gerai, 31 proc. apklaustasis – gerai, o 4 proc. respondentų nurodo, kad jie šiuos savo įgūdžius vertina patenkinamai, kitų atsakymų variantų, vertindami darbo komandoje įgūdžius respondentai nepasirinko.

Apklausos metu paaiškėjo, kad savo iniciatyvumo gebėjimus respondentai vertina taip pat skirtingai: 12 proc. apklaustųjų juos vertina labai gerai, 17 proc. – patenkinamai, 61 proc. – blogai, o 10 proc. apklausos dalyvių pasirinko atsakymą labai blogai. Pažymėtina tai, kad nei vienas respondentas nenurodė, kad iniciatyvumo gebėjimus gerai.

Taip pat tyrimo metu domėtasi ir studentų kūrybiškumu. Šiuos savo įgūdžius labai gerai vertina 16 proc. respondentų, 14 proc. apklaustųjų nurodė, kad savo kūrybiškumą vertina gerai, 10 proc. – patenkinamai. Beveik pusė respondentų, t.y. 40 proc. apklausos dalyvių, pažymėjo, kad jie savo kūrybiškumą vertina blogai, o 20 proc. visų respondentų šiuos savo gebėjimus įvertino kaip labai blogus.

14 proc. respondentų pasitikėjimo savimi gebėjimus vertina kaip labai gerus, toks pats respondentų procentas nurodo, kad jie šį gebėjimą vertina gerai, tačiau net 62 proc. apklaustųjų teigia, kad jie patenkinamai vertina pasitikėjimą savimi, o 6 proc. respondentų pažymėjo, kad jie nepasitiki savimi, 4 proc. apklausos dalyvių teigė, jog jie savo jėgomis visiškai nepasitiki.

Susumavus tyrimo rezultatus, paaiškėjo, kad 38 proc. apklausos dalyvių savarankiško darbo gebėjimus vertina labai gerai, panašus respondentų skaičius, t.y. 34 proc. apklaustųjų juos vertina gerai, o 26 proc. respondentų – patenkinamai, 2 proc. respondentų nurodė, kad jie savo savarankiško darbo gebėjimus vertina blogai, nė vienas apklausos dalyvis nepasirinko vertinimo labai blogai.

Tyrimo metu aiškintasi, kaip apklaustieji vertina jų gebėjimą spręsti iškilusias problemas. Apklausos duomenys parodė, kad problemų sprendimo gebėjimus, kaip labai gerus vertina 13 proc. respondentų, 8 proc. apklausos dalyvių šiuos savo bendruosius gebėjimus vertina gerai. Didžioji dalis apklausos dalyvių, t.y. 54 proc. visų respondentų, pažymėjo, kad jie problemų sprendimo gebėjimus vertina patenkinamai, 21 proc. apklaustųjų – blogai, o 4 proc. apklausos dalyvių – labai blogai.

Apklausos dalyviams buvo pateiktas klausimas, kaip jie vertina savo laiko planavimo įgūdžius. Tyrimo duomenų analizė parodė, kad 7 proc. respondentų šiuos savo gebėjimus vertina labai gerai, tiek pat apklausos dalyvių pažymėjo, kad laiko planavimo įgūdžius vertina

gerai. Panašus skaičius apklaustųjų šiuos gebėjimus vertina patenkinamai ir blogai, tai nurodė atitinkamai 19 ir 21 proc. respondentų. Beveik pusė apklausos dalyvių, tai sudaro 46 proc. visų respondentų savo laiko planavimo gebėjimus vertina labai blogai.

Išanalizavus tyrimo rezultatus matoma, kad be minėtų komunikabilumo, informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo gebėjimų, kuriuos respondentai vertinat save įvertino kaip labai gerus, daugiausia respondentų labai gerai vertino ir tokius savo bendruosius gebėjimus, kaip darbo komandoje įgūdžius. Labai blogai daugiausia apklausos dalyvių vertino savo laiko planavimo ir kūrybiškumo gebėjimus.

Norint įvertinti bendrųjų kompetencijų pokytį, atlikus praktiką IB „Skanaus“, to pasiteirauta apklausos dalyvių.

Procentiniai tyrimo duomenų pasiskirstymai pateikti 1 lentelėje.

Lentelė 1

### **Bendrųjų kompetencijų vertinimas atlikus praktiką IB „Skanaus“ (proc.)**

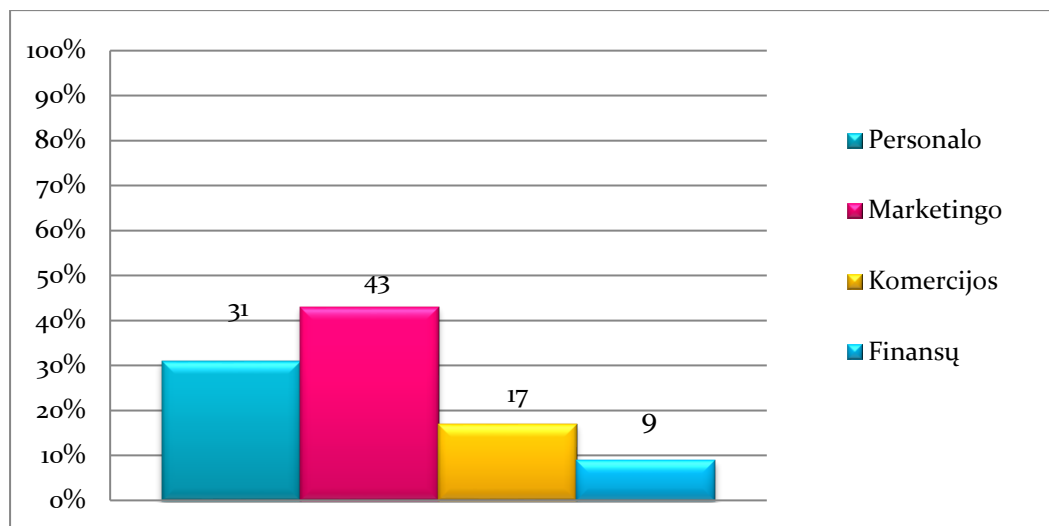
Bendrosios kompetencijos	Įvertinimas				
	l.gerai	gerai	patenkinamai	blogai	l.blogai
Informacijos apdorojimas	18	40	40	2	-
Sprendimų priėmimas	-	14	15	60	11
Darbas komandoje	70	29	1	-	-
Iniciatyvumas	11	4	37	38	10
Kūrybiškumas	18	12	35	25	10
Pasitikėjimas	8	32	50	4	6
Savarankiško darbo įgūdžiai	30	50	8	12	-
Problemų sprendimas	15	10	54	21	-
IT ir kompiuterinis raštingumas	95	5	-	-	-
Laiko planavimo įgūdžiai	7	8	19	37	29
Komunikabilumas	100	-	-	-	-

Galima pastebėti, kad atlikus praktiką IB „Skanaus“ respondentų atsakymai dalinai pasikeitė. Visiškai nepakito respondentų komunikabilumo, informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo gebėjimų vertinimas. Lyginant sprendimų priėmimo gebėjimų vertinimus, 7 proc. respondentų padidėjo vertinančių šį savo gebėjimą patenkinamai. Vertinant iniciatyvumą, 4 proc. daugiau apklaustųjų nurodė, kad jie savo iniciatyvumą vertina gerai ir 10 proc. respondentų padaugėjo šiuos įgūdžius vertinant patenkinamai. Kūrybiškumo gebėjimo vertinimo rezultatai taip pat pagerėjo, ypač tų respondentų, kurie vertino šiuos savo įgūdžius, kaip labai blogus, kadangi jie sumažėjo nuo 31 proc. respondentų iki 20 proc. apklaustųjų.



Nemažai pakitimų pastebima vertinant respondentų nuomonę apie laiko planavimo įgūdžius. Prieš pradėdami dirbti IB „Skanaus“ 46 proc. apklausos dalyvių teigė, kad šiuos savo įgūdžius vertina labai blogai, o po praktikos IB jų skaičius sumažėjo iki 29 proc. respondentų.

Taip pat tyrimo metu domėtasi kokiame IB „Skanaus“ skyriuje labiausia studentai patobulino bendruosius gebėjimus.



2 pav. Bendrųjų kompetencijų tobulinimas IB „Skanaus“ skyriuose

Kaip matoma iš 2 paveikslo duomenų, studentai labiausiai savo bendruosius gebėjimus patobulino dirbdami marketingo ir personalo skyriuose, tai teigia atitinkamai 43 ir 31 proc. respondentų. Dirbdami komercijos skyriuje savo bendruosius gebėjimus pagilino 17 proc. apklausos dalyvių, mažiausiai, t.y. 9 proc. respondentų, savo bendruosius gebėjimus pagilino dirbdami finansų skyriuje.

#### Išvados

1. Išanalizavus mokslinius informacijos šaltinius apie bendrąsias kompetencijas galima padaryti išvadą, kad nors mokslininkai išskiria skirtingas bendrųjų gebėjimų kategorijas, tačiau pripažįsta, jog bendrųjų kompetencijų ugdymo švietimo sistemoje būtinybė diktuoja mokymo proceso eigą, pereinant nuo pasyvaus mokymo metodų prie inovatyvių, nuo individualaus darbo prie grupinio, nuo nurodymų prie iniciatyvos.
2. Vertinant studentų bendrųjų gebėjimų pokytį, prieš atliekant praktiką IB „Skanaus“ ir po jos, galima teigti, kad atlikus praktiką IB „Skanaus“ respondentų bendrųjų kompetencijų vertinimas dalinai pasikeitė. Visiškai nepakito respondentų komunikabilumo, informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo gebėjimų vertinimas. Itin pagerėjo sprendimų priėmimo, iniciatyvumo, kūrybiškumo bei laiko planavimo įgūdžių bendrųjų gebėjimų vertinimas.

### **Literatūros sąrašas:**

1. Čepukas R. Socialinių pedagogų neuniversitetinio rengimo tendencijos ir jų įvertinimas Lietuvoje. Daktaro disertacija: soc.mokslai, edukologija (07S)/ R.Čepukas, VPU Vilnius, 2005.
2. Čepienė A. Verslo vadybos studentų bendrųjų kompetencijų ugdymo problematika: verslo ir aukštojo mokslo sankirta. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2007/13.
3. Jovaiša T., Shaw S. Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą Rytų ir Centrinėje Europoje (partnerių šalyse). Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 1998/1.
4. Laužackas R. Profesinio rengimo metodologija. Kaunas, 2005.
5. Laužackas R. Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi. Monografija /R.Laužackas, M. Teresevičienė, E. Stasiūnaitienė, Kaunas, 2005.
6. Lepaitė D. Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija. Kaunas, 2003.

### **Summary**

**Faculty of Management and Economics** of Kauno kolegija University of Applied Sciences offers one of the study programmes - Business Management of Food Industry. Although a great attention is paid to the development of practical skills, employers' opinion reveals the students of this study programme do not possess sufficient practical skills. Aim – to evaluate employers' attitude towards practical training in the acquisition of the business manager of food industry qualification.

General competences are developed in all educational system; vocation school is not an exception. The increase of general competencies importance and teaching methods priorities changes the relation between general education and vocational training. Many competences are the same comparing it with general education task, especially those of wide purpose, cognitive and social skills. It is important so that every development of any skills would have its adaptive reason not only in vocational training system, but also in general education. The concepts of general competencies change an attitude towards to the limits of vocational training, i.e. vocational training is set to specific phase of educational system. There is a common though in many countries that general education should prepare a young person for conscious choosing of the profession.

LIETUVOS IMITACINIŲ BENDROVIŲ ASOCIACIJA „LIBA“

ELEKTRONIS STRAIPSNIŲ RINKINYS  
IMITACINIŲ BENDROVIŲ PATIRTIS:  
IDĖJŲ KELIAS,  
GALIMYBIŲ ERDVĖ,  
VERSLUMO VIRŠŪNĖ  
2017