

# ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VYSTYMAS NUOLATINIO MOKYMO SI KONTEKSTE: TURIZMO ADMINISTRAVIMO STUDIJŲ KATEDROS DĖSTYTOJŲ POTENCIALO TYRIMAS

Jolita Vveinhardt  
Kristina Kigailė  
Šiaulių kolegija,  
Aušros al. 40, Šiauliai

## Anotacija

Straipsnyje teoriškai grindžiama žmogiškųjų išteklių vystymo specifika atskleidžiant nuolatinio mokymosi aktualumą. Atliekant tyrimą siekta išsiaiškinti, kokią dalį vystant profesinį potencialą užima dėstytojų dalykinės kvalifikacijos kėlimas, kiek laiko yra skiriama bendram kvalifikacijos kėlimui, o kiek pedagoginei kvalifikacijai kelti. Tyrimas, analizuojant dėstytojų mokslinės metodinės veiklos aktyvumą per 2005-2009 metus, atliktas keturiais pjūviais: kvalifikacijos kėlimas kursuose, mokymuose, seminaruose, konferencijose; leidinių, mokslinių publikacijų, mokslo-taikomųjų darbų parengimas; pranešimų parengimas ir vadovavimas studentų moksliniams darbams; studentų rengimas konkursams ir varžyboms.

**Raktiniai žodžiai:** žmogiškieji ištekliai, žinių organizacija, žinių valdymas, mokymasis.

## Išvadas

Didėjanti šių dienų aukštojo mokslo organizacijų konkurencija laužo stereotipus, jog mokslui, kaip ir kultūrai, svetimi rinkos santykiai. Aukštojo mokslo profesinio bakalauro studentus rengiančiai institucijai tenka atlaikyti dvejomis įtampų laukus – augantį verslo organizacijų poreikį aukštos kompetencijos specialistams ir būtinybę nuolatos didinti asmeninę kompetenciją, alkti naujų žinių. Apie organizacijos žmogiškųjų išteklių vystymą, reikšmę šiuolaikinei organizacijai kalbama labai dažnai. Dažniausiai žmogiškųjų išteklių vystymas siejamas su nuolatinio mokymu ir mokymusi, tačiau aukštojo mokslo institucijų darbuotojams kyla sunkiai išsprendžiama problema – daugelis dalykinių seminarų, kuriuose pateikiama populiarai, triviali informacija, netenkina keliamų reikalavimų. Todėl aukštojo mokslo institucijos specialistai priversti savarankiškai kelti kvalifikaciją, ieškodami naujausių žinių, atlikdami mokslo tiriamuosius darbus, generuodami naują mokslinį produktą. Ši intensyvi mokslinė veikla atsispindi Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojų mokymosi ir mokslinės veiklos potencialo 2005-2009 m. tyrime.

**Tyrimo objektas:** Dėstytojų mokslinė metodinė veikla 2005-2009 metais.

**Tyrimo tikslas:** Ištirti dėstytojų mokslinę metodinę veiklą 2005-2009 metais.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Konceptualizuoti žmogiškųjų išteklių vystymą nuolatinio mokymosi kontekste.
2. Išanalizuoti Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojų mokslinę metodinę veiklą.

**Tyrimo metodai:** Literatūros analizė, dėstytojų mokslinės-metodinės veiklos ataskaitų analizė.

## Žmogiškųjų išteklių vystymas nuolatinio mokymosi kontekste

*Žmogiškieji ištekliai.* Remiantis R. Čiutiene, A. Sakalu, B. Neverausku (2006), iššūkius organizacijai kelia tokie veiksniai: įsitvirtinimas rinkos ekonomikoje, restruktūrizacija, globalizacija, technikos ir technologijų tobulėjimas, informacinės visuomenės formavimas, žinių ekonomikos kūrimasis, visuomenės ekonominės padėties kaita, demokratiniai procesai. Anot autorių, nuolat kintančioje organizacijoje susiformuoja kitoks – naujas požiūris – į organizaciją kaip į veiklos sistemą, kurioje *įmonės darbuotojai* yra pati svarbiausia, aktyviausia sistemos dalis, nulemianti organizacijos tikslų siekimo efektyvumą. Pasak B. Melniko (2002), visi vyraujantys visuomenės gyvenimo kokybę, raidos, pažangos galimybes ir perspektyvas lemiantys veiksniai yra tiesiogiai sietini su *žmogiškaisiais ištekliais*. Autorius teigia, kad tai rodo

žmogiškųjų išteklių savybes ir dinamiką. B. Melniko (2002) nuomone, ši priežastis ir įtakoja su žmogiškaisiais ištekliais susijusių problemų bei klausimų iškelimą, o sprendimas turi būti suvokiamas, kaip prioritetingas šių laikų visuomenės raidos ir pažangos galimybių paieškos ir realizavimo kryptis. R. Kazlauskaitė ir I. Bučiūnienė (2008) teigia, kad tiek *žmogiškieji ištekliai*, tiek jų valdymas kuria organizacinę vertę, padeda spręsti itin greitai kintančios globalios verslo aplinkos problemas, žmogiškųjų išteklių vertė priklauso ne tik nuo organizacijos ar verslo šakos, bet ir nuo tam tikrų nacionalinių veiksmų: politinės, ekonominės bei švietimo sistemos. Dėl šių priežasčių žmogiškųjų išteklių valdymą derėtų traktuoti kaip strateginę organizacijos veiklą, derinamą su bendra verslo ar korporatyvine strategija. Remiantis A. Savanevičiene ir kt. (2008), *žmogiškųjų išteklių* sėkmė, integruojantis daugiakultūrinėje Europos darbo jėgos rinkoje, turinčioje skirtingas mokymo ir švietimo sistemas, nevienodas tradicijas žmogiškųjų išteklių valdymo srityje, pirmiausia priklauso nuo individo kompetencijų.

*Mokymasis*. Šiandieninė organizacija – tai nuolat kintanti, lanksti, antrepreneriška ir panašiai apibūdinama organizacija, kuriai būdingas bruožas – *nuolatinis mokymasis* individualiame, kolektyviniame ir organizaciniame lygyje. Nuolatinis mokymasis keičia tiek įmonę, tiek patį darbuotoją, kolektyvą. Darbuotojai turi būti įsisavinę mokymuisi tinkamas filosofines nuostatas, jiems įmonė turi sudaryti tinkamą komunikavimo, reiškimosi įmonėje, motyvavimo sistemą (Sakalas, Venskus, 2007). L. Ušeckienė ir kt. (2005) teigia, kad *mokymosi samprata* akcentuoja suaugusio žmogaus profesinį tobulėjimą bei kvalifikacijos kėlimą nuolat kintant keliamiems darbo reikalavimams. Tam, kad žmogus *mokytųsi*, reikia tinkamų vidinių ir išorinių sąlygų. Tačiau tyrimų, plačiau analizuojančių šias sąlygas, nėra daug. Kadangi *mokymasis* yra labai plati sąvoka, pasak A. Adeikienės (2004), nereikėtų stebėtis, jog egzistuoja ne vienas apibrėžimas, atspindintis įvairias perspektyvas bei akcentus. A. Garalis (2004) pabrėžia, kad nuolatinis *mokymasis* ir tobulėjimas leidžia besimokantiems žmonėms sukaupti paties mokymosi ir tobulėjimo patirtį. Taigi, *mokymasis* kurti naują produktą geriausiai gali būti suvokiamas, kaip multidimensinė struktūra iš devynių tarpusavyje susietų, bet kartu ir skirtingų elementų: informacijos įgijimo, informacijos sklaidos, informacijos įgyvendinimo, klaidinančio mokymosi, mąstymo improvizacijos, sumanumo, prasmės suvokimo ir atminties. Mokymosi procesas nėra tik informacijos įgijimas, gavimas ar informacijos įgyvendinimas, tai – daugelio kognityvinių komponentų derinys. Todėl produkto kūrimo proceso metu organizacijos turėtų aiškiai ir rimtai apsvarstyti šiuos veiksnius (Liepė, Sakalas, 2008). Žmonių išteklių *mokymas*, kaip teigia V. Kumpikaitė (2007) – vienas iš strateginių organizacijos uždavinių siekiant sukurti sistemą, kuri ugdytų darbuotojų gebėjimus, atsižvelgti į įmonės reikalavimus ir darbuotojų tikslus. Darbuotojui turi būti sudaromos galimybės vystyti kompetencijas, sugebėjimą prisitaikyti prie pokyčių, lavinti įgūdžius, patirtį, taisyti daromas klaidas.

*Mokymasis* ir su tuo susijusi pažanga, pokyčiai vyksta konkrečioje aplinkoje, kurioje žmogus ar kolektyvas yra pagrindiniai veikėjai, tačiau jų veiklą riboja ar skatina konkrečios įmonės ir aplinka. Kiekviena įmonė yra organizuota kokiam nors technologiniam procesui atlikti, ir tai sukuria tam tikrą struktūrą, paremtą darbo funkciniu pasidalijimu ir specializavimu (Sakalas, Venskus, 2007). Besimokantis asmuo turi rasti tokią mokymosi galimybę, kuri patenkintų ne tik jo, bet ir darbo rinkos poreikius. Žinių visuomenė ir konkurencinga ekonomika reikalauja ne tik kompiuterinio raštingumo ir užsienio kalbų mokėjimo. Ypač svarbu įgyti pasitikėjimą savimi, būti komunikabiliam ir išsiugdyti kitus socialinius gebėjimus, dažnai lemiančius darbuotojo įsidarbinimo sėkmę ir aktyvų dalyvavimą darbo vietų kūrimo procese. Ne mažiau svarbu skatinti besimokančiųjų verslumą, rodantį žmogaus vidinį gebėjimą lemti ekonomikos plėtotę. Mokymasis visą gyvenimą pabrėžia mokymosi gebėjimų aktualumą – tai svarbiausia prisitaikymo prie naujų veiklos pasaulio reikalavimų ir aplinkybių sąlyga. Šie dalykai – kiekvienos mokymo įstaigos prioritetingas rūpestis, reikalaujantis ne tik papildomų materialijų, bet ir intelektualinių išteklių (Laužackas, Danilevičius, Gurskienė, 2004).

Mokymasis siejamas su asmenybės vystymusi. Būtina vystymosi sąlyga – nuolatinis mokymasis (Kvedaravičius, Lodienė, 2003). Pagal J. Kvedaravičių (2006), vystymasis – tai santykio tarp to, kas valdo mus, ir to, ką valdome mes, keitimasis dėl pirmojo mažėjimo ir antrojo didėjimo. P. Zakarevičius, J. Kvedaravičius ir T. Augustauskas (2004) pabrėžia, kad tiksliai vidinių galimybių, kurios ateityje leis padidinti siekių diapazoną, didinimas yra vystymosi žingsnis. Todėl vystymosi algoritmas yra didinimas: galimybių, siekių (tikslų), rezultatų įprasto funkcionavimo atžvilgiu.

*Žinios ir informacija*. Žinių ekonomikoje pagrindinis įmonės turtas yra nematerialus (kūrybingumas, žinios, kompetencija, darbuotojų motyvacija ir pan.). Taigi, informaciniame ekonomikoje žinios yra vertę vartotojui kuriantis veiksnys. Todėl labai svarbu pasirinkti tinkamą būdą šiam veiksmui valdyti. Tačiau, žinioms tampant vis sudėtingesnėmis, tik nedaugelis žmonių pasaulyje turi pakankamai išteklių jas valdyti arba kurti pakankamo pločio ir gylio žinių, reikalingų nuolat atnaujinti ir vykdyti inovacijų kūrimo (taikymo) procesą, kiekį (Snieska, 2008). *Žinių organizacijos* turi daugiau sėkmingos veiklos galimybių, nes jos ne tik reaguoja į išorinę ir

vidinę aplinkas bei valdo jų sukeliamas pasekmes, bet ir visoje šitoje aplinkoje kuria naujas žinias ir jas naudoja, siekdamos įgyti ilgalaikį konkurencinį pranašumą. Tik efektyvus žinių valdymas yra kelias į sėkmingą ir ilgalaikę veiklą (Girdauskienė, Savanevičienė, 2007). Seniai lauktos sąvokos „informacinė visuomenė“ ir žinių ekonomika“ jau tampa apčiuopiama realybe. Žinomi vadybos teoretikai teigia, kad įmonei kur kas pelningiau tam tikrą pinigų sumą investuoti į žinias, nei tą pačią sumą išleisti materialiam turtui įsigyti (Probst, Raub, Romhardt, 2006). Remiantis J. Stankevičiene ir kt. (2007), socialinį žmogaus statusą visuomenėje lemia reguliarūs *informacijos srautai*. Informacinis ryšys su išoriniu pasauliu sudaro prielaidas aktyviai žmogaus veiklai – tą ypač skatina socialiai reikšminga informacija. Šiuo atveju tampa svarbi gaunamos informacijos kokybė, jos kiekis bei turinys. Ir priešingai: informacijos stoka gali sukelti žmogaus vystymosi anomalijas bei psichikos sutrikimus. Jaučiamas vadinamasis „informacinis alkis“, kuris tam tikromis aplinkybėmis gali būti pavojingas asmenybei vystytis.

*Apžvelgus teorines mokslininkų išvargas, galima teigti, kad daugelis iš jų žmogiškųjų išteklių vystymą sieja su šiuolaikinės organizacijos pranašumu, darbuotojų kompetencijos didinimu, mokymu, mokymusi. Individo kompetencijos kėlimo sistema yra integruota į žmogiškųjų išteklių vystymo sistemą. Be išorinių sąlygų mokytis, darbuotojams būtina vidinė nuostata, motyvas kelti savo kompetenciją, alkėti naujų žinių. Būtina atskirti organizacijos pastangas kurti informacijos valdymo sistemas, sudaryti sąlygas mokytis ir vidines individo inspiracijas vystytis. Asmens vystymasis reikalauja filosofinio požiūrio į kompetencijos didinimą ir kūrybiškumą, nes sietinas su naujų žinių kūrimu. Besivystantis asmuo organizacijai teikia kokybinio pranašumo.*

**Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojų mokslinės-metodinės veiklos tyrimas**

Šio tyrimo tikslas atlikti išsamų dėstytojų kvalifikacijos kėlimo, atliktos mokslinės-metodinės veiklos tyrimą, išskirti probleminius šios veiklos aspektus. Tyrime dalyvavo 8 katedros dėstytojai, iš jų: 6 lektoriai ir 2 asistentai.

Tyrimas buvo sudarytas iš 4 blokų, kuriuos sudarė: 4 klausimai apie kvalifikacijos kėlimą, 3 klausimai apie leidinių ir mokslinių publikacijų, mokslo-taikomųjų darbų parengimą, 3 klausimai apie dalyvavimą konferencijose ir vadovavimą studentų moksliniams darbams, 7 klausimai apie kitą mokslinę-metodinę veiklą (žr. 1 lentelę). Siekiant atskleisti, kokią kvalifikacijos kėlimo dalį sudaro dalykinė kvalifikacija, išskirti kvalifikacijos kėlimo būdai pagal pobūdį: bendrųjų gebėjimų, pedagoginės ir dalykinės kvalifikacijos.

1 lentelė

**Tyrimo struktūra**

Kvalifikacijos pobūdis	Tyrimo blokai			
<input type="checkbox"/> Bendrųjų gebėjimų kvalifikacija	I Kvalifikacijos kėlimas kursuose,	II Leidinių, mokslinių publikacijų,	III Pranešimų rengimas ir vadovavimas studentų moksliniams darbams.	IV Studentų rengimas konkursams ir varžyboms.
<input type="checkbox"/> Pedagoginė kvalifikacija	mokymuose,	mokslo-taikomųjų darbų rengimas.		
<input type="checkbox"/> Dalykinė kvalifikacija	seminaruose, konferencijose			

Šaltinis: sudaryta autorių.

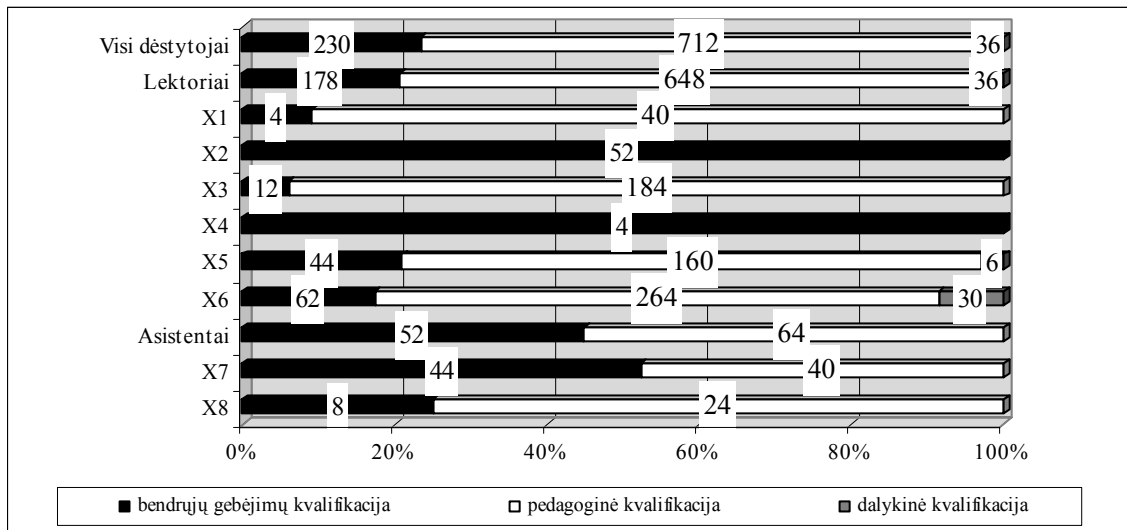
Turizmo administravimo studijų katedra įkurta 2005-2006 m., reorganizavus Administravimo studijų katedrą. Turizmo administravimo studijų katedroje dirba 8 dėstytojai, iš kurių 6 lektoriai ir 2 asistentai. 7 dėstytojai pagrindinėse pareigose ir visi katedros dėstytojai turi praktinio darbo stažą.

**Kvalifikacijos kėlimas kursuose, mokymuose, seminaruose, konferencijose**

Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojai per 2005-2009 metų laikotarpį kvalifikaciją kėlė įvairiais būdais: lankydami kursus, dalyvaudami seminaruose ir mokymuose, klausydami konferencijose skaitomų pranešimų.

Iš viso 8 katedros dėstytojai lankė virš 30 kursų, kurių bendra trukmė 978 val. Vienam dėstytojui tenka 122,3 val. Lektoriai kursuose kėlė bendrųjų gebėjimų, pedagoginę, dalykinę kvalifikaciją (žr. 1 paveikslą). Daugiausia laiko lektoriai skyrė pedagoginės kvalifikacijos kėlimui – tam skyrė 75,2 proc. viso kursams skirto laiko. Mažiausiai skirta dalykinės kvalifikacijos kėlimui – tik 4,2 proc. viso laiko. Bendrųjų gebėjimų (pvz., kompiuterinio raštingumo, kalbos kultūros) kvalifikacijos kėlimui lektoriai skyrė 20,7 proc. kursuose praleisto laiko. Dėstytojai, užimantys asistento pareigas, kursuose kėlė tik bendrųjų gebėjimų ir pedagoginę kvalifikaciją. Abiejų kvalifikacijų kėlimui skyrė beveik tolygiai laiko. Kursai, kuriuose buvo tobulinami bendrieji

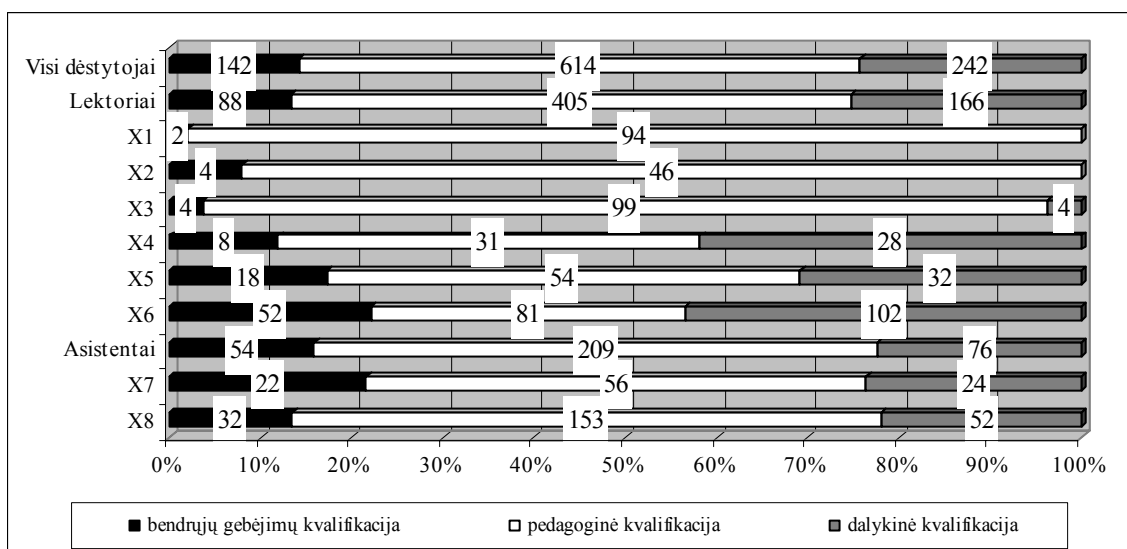
gebėjimai, užėmė 55,2 proc. viso laiko, o kursai, skirti pedagoginės kvalifikacijos tobulinimui, užėmė 44,8 proc. viso kursams skirto laiko. Dauguma lektorių ir asistentų kursus lankė ne pastoviai, o vienerius metus per 5 metų laikotarpį. Tik 2 lektoriai ir 1 asistentas dalyvavo kursuose, kurie vyko ne tais pačiais metais.



**1 pav.** Dėstytojų kvalifikacijos kėlimas kursuose 2005-2009 metais (val.)

Šaltinis: sudaryta autorių.

Dėstytojų kvalifikacijos kėlimo seminaruose duomenys pateikiami 2 paveiksle. Iš viso 8 katedros dėstytojai dalyvavo 84 seminaruose, kurių bendra trukmė 998 val. Lektoriai dalyvavo 62 seminaruose, kuriuose kėlė bendrųjų gebėjimų, pedagoginę, dalykinę kvalifikaciją. Lektoriai nevienodai lankė seminarus: vienas lektorius dalyvavo 22 seminaruose (daugiausiai), kitas lektorius tik 4 seminaruose (mažiausiai). Daugiausiai laiko lektoriai skyrė pedagoginei kvalifikacijai (64,6 proc. viso seminaruose praleisto laiko). Mažiausiai laiko skyrė bendriesiems gebėjimams tobulinti (14 proc.). Ne visi lektoriai dalykinę kvalifikaciją kėlė seminaruose, tik 4 lektoriai dalyvavo 14-oje seminarų. Asistentai seminaruose kėlė visų pobūdžių kvalifikaciją: bendrųjų gebėjimų, pedagoginę ir dalykinę. Asistentai dalyvavo 23 seminaruose, iš kurių 13 skirti pedagoginei kvalifikacijai kelti, 6 – dalykinei ir 4 – bendriesiems gebėjimams tobulinti. Seminarai, kuriuose buvo gerinami bendrieji gebėjimai, sudarė 17,1 proc. viso laiko; seminarai, skirti pedagoginei kvalifikacijai kelti, sudarė 66,3 proc. viso seminaruose praleisto laiko. Abu asistentai kėlė dalykinę kvalifikaciją. Dauguma lektorių ir asistentų seminaruose kvalifikaciją kėlė nuolat, kiekvienais metais.



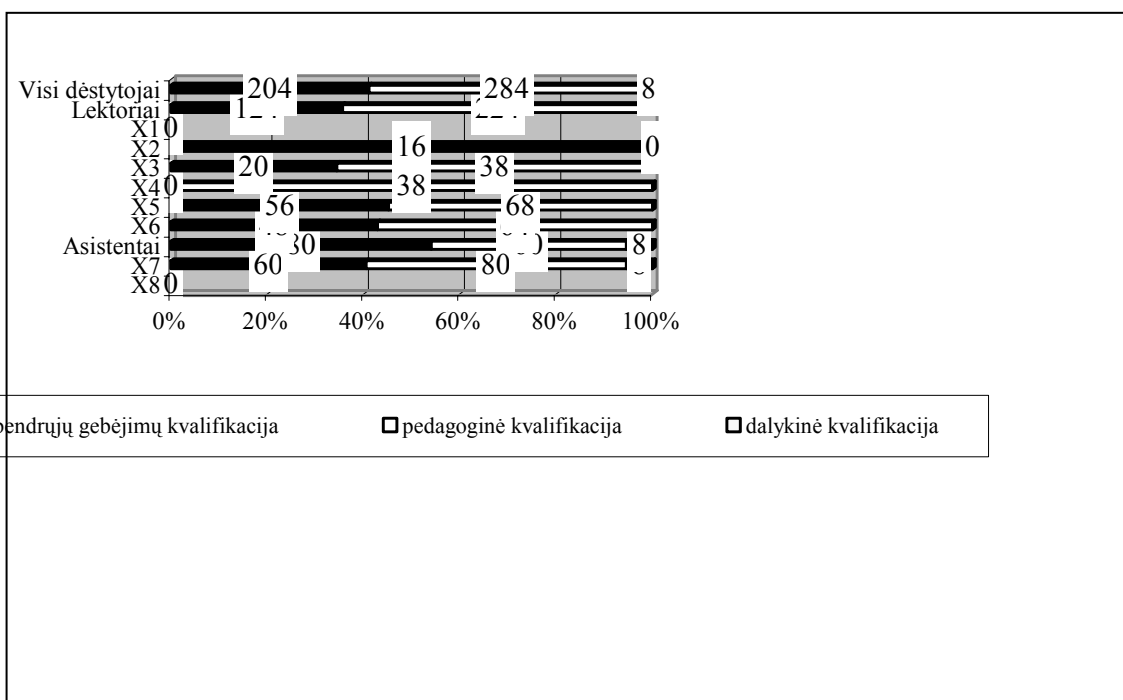
**2 pav.** Dėstytojų kvalifikacijos kėlimas seminaruose 2005-2009 metais (val.)

Šaltinis: sudaryta autorių.

Dėstytojai bendruosius gebėjimus, pedagoginę ir dalykinę kvalifikaciją kėlė ir mokymuose. Mokymuose dalyvavo ne visi katedros dėstytojai. Iš viso 6 katedros dėstytojai dalyvavo 34 mokymuose, kurių bendra trukmė 493. 5 lektoriai dalyvavo 24 mokymuose, kuriuose tobulino bendruosius gebėjimus ir kėlė pedagoginę kvalifikaciją (žr. 3 paveikslą). Visi lektoriai dalyvavo bent keliuose mokymuose. Daugiausiai laiko lektoriai skyrė pedagoginei kvalifikacijai kelti (67,5 proc. viso mokymuose praleisto laiko. Perpus mažiau laiko skyrė bendrųjų gebėjimų tobulinimui – 32,5 proc. viso laiko). Dalykinei kvalifikacijai kelti skirtuose mokymuose nedalyvavo nė vienas lektorius. Vienas asistentas dalyvavo 10-yje mokymų, iš kurių 1 skirtas dalykinei kvalifikacijai kelti, 3 – pedagoginei kvalifikacijai ir 6 – bendriesiems gebėjimams tobulinti.

Mokymai, kuriuose buvo tobulinami bendrieji gebėjimai, sudarė 54,1 proc. viso laiko, o mokymai, skirti pedagoginei kvalifikacijai kelti – 40,5 proc. Ir tik 5,4 proc. laiko skirta dalykinei kvalifikacijai tobulinti.

Daugiausiai mokymų lankyta 2007 ir 2006 metais. Per šiuos metus dėstytojai dalyvavo 29 mokymuose, o tai yra 85,3 proc. visų mokymų.

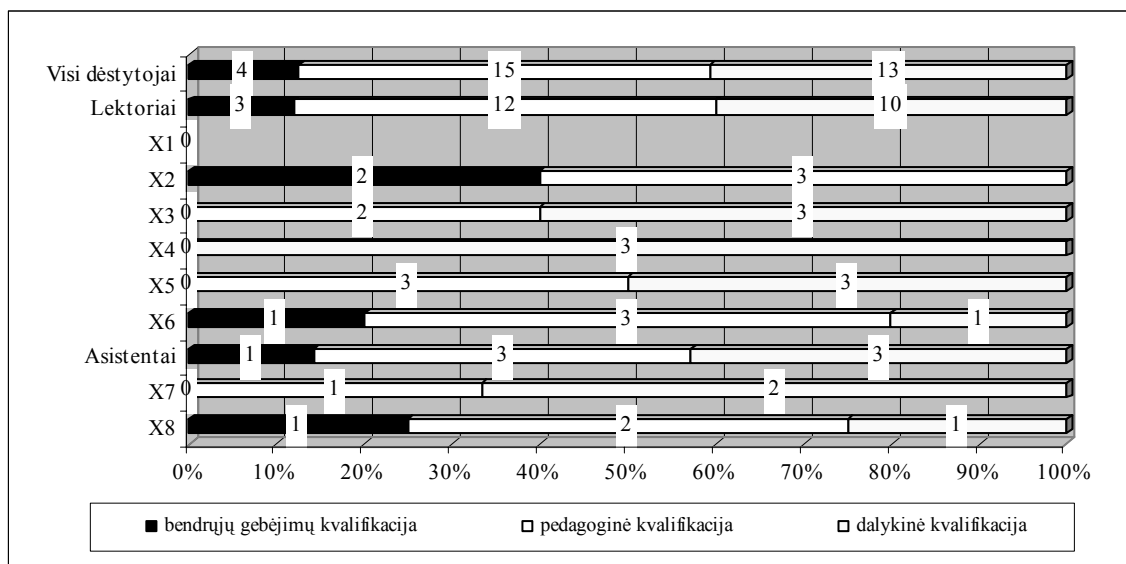


**3 pav.** Dėstytojų kvalifikacijos kėlimas mokymuose 2005-2009 metais (val.)

Šaltinis: sudaryta autorių.

Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojai kvalifikaciją kelia dalyvaudami konferencijose, forumuose ir klausydamiesi specialistų skaitomų pranešimų. Dėstytojų kvalifikacijos kėlimo konferencijose, forumuose duomenys pateikiami 4 paveiksle. Iš viso 7 katedros dėstytojai dalyvavo 32 konferencijose ir forumuose, iš kurių 25-iuose dalyvavo lektoriai, o 7-iuose – asistentai. Ir lektoriai, ir asistentai kėlė įvairių pobūdžių kvalifikaciją: bendrųjų gebėjimų, pedagoginę, dalykinę. Konferencijose ir forumuose kiekvienam lektoriui vidutiniškai tenka po 5 apsilankymus, o kiekvienam asistentui – po 3,5 apsilankymo. Daugiausia (lektoriai – 10 renginių, asistentai – 3 renginiai) lankytasi dalykiniuose forumuose ir konferencijose. Daugiausiai konferencijose ir forumuose (53 proc.) dalyvauta 2007 metais.

*Apibendrinus katedros dėstytojų kvalifikacijos kėlimą per 2005-2009 m., galima teigti, kad daugiausiai valandų (1607 val., arba 67 proc. valandų skirtų kvalifikacijai kelti) dėstytojai – ir lektoriai, ir asistentai, skyrė pedagoginei kvalifikacijai kelti. Mažiausiai valandų dėstytojai skyrė dalykinei kvalifikacijai kelti. Galima daryti prielaidą, kad dalykinei kvalifikacijai kelti kliūtis sudaro šios priežastys: specializuotų dalykinių kvalifikacijos kėlimo būdų trūkumas; tinkamo dalykinio pobūdžio kursai vyksta dažniausiai ne Šiaulių mieste; ne kartą apsilankius dalykinio pobūdžio kursuose ar seminaruose tenka nusivilti jų kokybe; itin aukšta kaina. Dėstytojai, kurie yra savo srities specialistai, norėdami gilinti žinias, kelia aukštus reikalavimus seminarų, kursų ir mokymų lektoriams, nes bendrojo pobūdžio vadovėlinės informacijos pateikimas neduoda realios naudos, kurią būtų galima perduoti studentams paskaitų metu. Populiariausias kvalifikacijos kėlimo būdas yra dalyvavimas seminaruose (84 seminarai). Jų populiarumą lemia nedidelė trukmė, nes trunka vieną dieną.*



4 pav. Dėstytojų dalyvavimas konferencijose, forumuose 2005-2009 metais (vnt.)

Šaltinis: sudaryta autorių.

#### Leidinių, mokslinių publikacijų, mokslo-taikomųjų darbų rengimas

Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojai 2005-2009 metais leido įvairią mokslinę produkciją: mokomąsias knygas, metodines priemones, mokslines publikacijas, mokslo taikomuosius darbus.

2 lentelė

#### Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojų išleisti leidiniai 2005-2009 m.

Dėstytojai		2009	2008	2007	2006	2005	Iš viso:
LEKTORIAI	X1	-	1DM	-	-	-	1DM
	X2	-	1DM	-	-	-	1DM
	X3	-	-	1DM	-	-	1DM
	X4	-	-	1DM	2Pm	-	1DM, 2Pm
	X5	pak.	pak.	1PM	1Pm	-	1PM, 1Pm
	X6	1DM	-	1DM	1Pm	-	2DM, 1Pm
<b>Iš viso: 11 leidinių</b>		<b>1DM</b>	<b>2DM</b>	<b>3DM, 1PM</b>	<b>4Pm</b>		<b>6DM, 1PM, 4Pm</b>
ASISTEN- TAI	X7	1DM	-	-	1Pm	-	1DM, 1Pm
	X8	-	-	-	-	-	-
	<b>Iš viso: 2 leidiniai</b>	<b>1DM</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1Pm</b>	<b>-</b>	<b>1DM, 1Pm</b>
<b>Iš viso 13 leidinių</b>		<b>2DM</b>	<b>2DM</b>	<b>3DM, 1PM</b>	<b>5Pm</b>	<b>-</b>	<b>7DM, 1PM, 5Pm</b>

D – dalykinio pobūdžio, P – pedagoginio pobūdžio. M – mokomoji, m – metodinė, pak. – pakartotinis leidimas

Šaltinis: sudaryta autorių.

Dėstytojų parengtų leidinių skaičius ir pobūdis pateikiami 2 lentelėje. Beveik visi katedros dėstytojai, išskyrus vieną, yra išleidę bent po vieną leidinį. Iš viso 7 katedros dėstytojai išleido 9 leidinius, iš kurių daugiau nei pusė yra dalykinės mokomosios knygos. 3 leidinių bendraautorai yra du arba trys katedros dėstytojai. Lektoriai parengė 5 dalykines mokomąsias knygas, 1 pedagoginę mokomąją knygą ir 3 pedagoginio pobūdžio metodines priemones. Tik vienas iš asistentų yra parengęs 2 leidinius: dalykinę mokomąją knygą ir pedagoginio pobūdžio metodinę priemonę.

Dėstytojų parengtų straipsnių skaičius ir pobūdis pateikiami 3 lentelėje. Beveik visi katedros dėstytojai, išskyrus vieną, yra publikavę bent po vieną straipsnį. Iš viso 7 katedros dėstytojai parengė 40 straipsnių, iš kurių 80 proc. – dalykinio pobūdžio. 6 lektoriai parengė 38 straipsnius, iš kurių 30 straipsnių yra dalykinio pobūdžio ir tik 8 – edukologinio pobūdžio, vienas asistentas parengė 2 dalykinio pobūdžio straipsnius.

**Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojų parengti straipsniai 2005-2009 m.**

Dėstytojai		2009	2008	2007	2006	2005	Iš viso:
LEKTORIAI	X1	-	-	-	2D	-	2D
	X2	1D	1D	1D	-	-	3D
	X3	-	1E	-	-	-	1E
	X4	-	1D	1E	1E	1E	3E, 1D
	X5	-	-	1E, 1D	3D	-	1E, 4D
	X6	-	8D	3D	2E, 3D	1E, 6D	3E, 20D
	<b>Iš viso: 38 straipsniai</b>	-	<b>1E, 10D</b>	<b>2E, 5D</b>	<b>3E, 8D</b>	<b>2E, 6D</b>	<b>8E, 30D</b>
ASISTENTA							
	X7	-	1D	-	-	1D	2D
	X8	-	-	-	-	-	-
	<b>Iš viso: 2 straipsniai</b>	-	<b>1D</b>	-	-	<b>1D</b>	<b>2D</b>
<b>Iš viso: 40 straipsnių</b>	<b>1D</b>	<b>1E, 11D</b>	<b>2E, 5D</b>	<b>3E, 8D</b>	<b>2E, 7D</b>	<b>8E, 32D</b>	

D – dalykinis, E – edukologinis

Šaltinis: sudaryta autorių.

2006 metais tarp Šiaulių kolegijos ir Kurtuvėnų regioninio parko direkcijos buvo sudaryta sutartis, pagal kurią buvo parengtas „Kurtuvėnų buvusio dvaro sodybos viešosios turizmo infrastruktūros objektų komplekso rinkodaros strategija ir veiklos planas“. Šį reikšmingą taikomosios mokslinės veiklos darbą rengė 3 katedros dėstytojai.

*Apibendrinus informaciją apie katedros dėstytojų leidinių rengimą 2005-2009 m., galima teigti, kad beveik visi dėstytojai, išskyrus vieną asistentą, yra parengę bent po vieną leidinį ir po vieną straipsnį. 7 katedros dėstytojai išleido 9 leidinius, iš kurių daugiau nei pusė yra dalykinės mokomosios knygos, ir parengė 40 straipsnių, iš kurių 80 proc. – dalykinio pobūdžio. 3 katedros dėstytojai 2006 m. parengė 1 darbą, kurį Švietimo ir mokslo ministerija (ŠMM) užskaitė kaip taikomosios mokslinės ar eksperimentinės plėtros darbą (MTEP).*

**Pranešimų parengimas ir vadovavimas studentų moksliniams darbams**

Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojai 2005-2009 metais rengė ir publikavo ne tik įvairių mokslinę produkciją (mokomąsias knygas, metodines priemones, mokslines publikacijas, mokslo taikomuosius darbus), bet ir patys dalyvavo konferencijose, skaitydami pranešimus, vadovavo studentų moksliniams darbams: rengiant straipsnius ir pranešimus, projektų darbus.

Pranešimus rengusių dėstytojų veiklos rezultatai pateikiami 4 lentelėje. Iš viso 8 katedros dėstytojai parengė 34 pranešimus, iš kurių daugiau kaip pusė (24 pranešimai) yra dalykinio pobūdžio ir skaityti tarptautinėse konferencijose. Katedros dėstytojai nevienodai dėmesio skiria konferencijoms, pranešimams: kai kurie dėstytojai (3 lektoriai, 1 asistentas) yra perskaitę tik po 1 ar 2 pranešimus, kai kurie dėstytojai (2 lektoriai, 1 asistentas) dalyvavo trijose ar keturiuose konferencijose, o vienas lektorius skaitė 7 pranešimus Lietuvoje vykusiose konferencijose ir 11 pranešimų – tarptautinėse konferencijose.

**Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojų skaityti pranešimai konferencijose 2005 – 2009 m.**

Dėstytojai		2009	2008	2007	2006	2005	Iš viso:
LEK-TORIAI	X1	-	1RD	-	-	-	1RD
	X2	2TD	1TD	1TD	-	-	4TD
	X3	1TE	-	-	-	-	1TE
	X4	1TD	-	1TD	-	-	2TD
	X5	1TD	-	1RE, 1TD	-	1RD	1RE, 2TD, 1RD
	X6	1TD	1RE, 2TD	-	3RE, 4TD, 1RD	1TE, 2RE, 3TD	1TE, 6RE, 10TD, 1RD
	<b>Iš viso: 30 pranešimų</b>	<b>1TE, 5TD</b>	<b>1RE, 3TD, 1RD</b>	<b>1RE, 3TD</b>	<b>3RE, 4TD, 1RD</b>	<b>1TE, 2RE, 3TD, 1RD</b>	<b>2TE, 7RE, 18TD, 3RD</b>

Dėstytojai		2009	2008	2007	2006	2005	Iš viso:
ASIS-TENTAI							
	X7	1TD	-	-	-	1RE, 1TD	1RE, 2TD
	X8	-	-	1TD	-	-	1TD
	Iš viso: 4 pranešimai	1TD	-	1TD	-	1RE, 1TD	1RE, 3TD
Iš viso 34 pranešimai		1TE, 7TD	1RE, 3TD, 1RD	1RE, 4TD	3RE, 4TD, 1RD	1TE, 3RE, 4TD, 1RD	2TE, 8RE, 21TD, 3RD

T – tarptautinė konferencija, R – respublikinė, E – edukologinis, D – dalykinis

Šaltinis: sudaryta autorių.

Katedros dėstytojai 2005-2009 metais ne tik patys konferencijoms rengė pranešimus, bet ir vadovavo studentų moksliniams darbams: rengiant straipsnius, pranešimus, projektų darbus. Dėstytojų vadovavimo studentams rengiant straipsnius ir pranešimus rezultatai pateikti 5 lentelėje. *Beveik visi katedros dėstytojai, išskyrus vieną lektorių, yra bent po vieną yra vadovavę studentams rengiantiems straipsnius ar pranešimus (iš viso – 48 pranešimai ir 15 straipsnių). Pažymėtina, kad už straipsnių rengimą daugiau kaip 3 kartus populiariausi yra pranešimai, dalyvavimas konferencijose. Kiekvienam vadovavusiam dėstytojui tenka po 9 studentų mokslinius darbus.*

5 lentelė

**Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojų vadovavimas studentų straipsniams ar pranešimams 2005-2009 m.**

Dėstytojai		2009	2008	2007	2006	2005	Iš viso:
LEKTORIAI	X1	1P	-	-	-	-	1P
	X2	2P	3P	-	-	-	5P
	X3	-	-	-	-	-	-
	X4	-	1S	-	-	-	1S
	X5	9P	-	1S, 8P	1S, 1P	-	2S, 18P
	X6	7P	7P	4S, 7P	3S, 5P	-	7S, 26P
	Iš viso: 54	19P	1S, 10P	5S, 15P	4S, 6P	-	10S, 44P
ASIS-TENTAI	X7	1P	-	3S	2S	-	5S, 1P
	X8	1P	-	1P	1P	-	3P
	Iš viso: 9	2 P	-	3S, 1P	2S, 1P	-	5S, 4P
Iš viso 63 studentų straipsniai ir pranešimai		21P	1S, 10P	8S, 16P	6S, 7P	-	15S, 48P

S – straipsnis, P – pranešimas

Šaltinis: sudaryta autorių.

**Studentų rengimas konkursams ir varžyboms**

Dėstytojų veikla rengiant studentus tarptautiniams, respublikiniams konkursams, varžyboms atsispindi 6 lentelėje. 2 katedros dėstytojai rengė po 1 studentą Šiaulių mieste vykusiam konkursui „Projektas miestui ir verslui“, 1 dėstytojas jau treči metai iš eilės rengia Šiaulių kolegijos studentų komandas Lietuvos kolegijų studentų verslumo konkursui „PROFAS“.

6 lentelė

**Turizmo administravimo studijų katedros dėstytojų parengtų studentų konkursams, varžyboms\* 2005 – 2009 m.**

Dėstytojai		2009	2008	2007	2006	2005	Iš viso:
LEK-TORIAI	X1	-	-	-	-	-	-
	X2	-	-	-	-	-	-
	X3	-	-	-	-	-	-
	X4	-	1	-	-	-	1
	X5	-	1	-	-	-	1
	X6	-	-	-	-	-	-
	Iš viso:	-	2	-	-	-	2

Dėstytojai		2009	2008	2007	2006	2005	Iš viso:
ASISTENTAI	X7	-	-	-	-	-	-
	X8	1 komanda (3 studentai)	4 komandos (12 studentų), 1 komanda (3 studentai)	9 komandos (27 studentai)	-	-	13 k. (39 stud.)
	Iš viso:	3	15	27	-	-	39
	Iš viso 43 studentai	3	17	27	-	-	41

\*šioje lentelėje neįtraukta veikla „studentų rengimas festivaliams“

Šaltinis: sudaryta autorių.

*Taigi, apibendrinus rezultatus, galima teigti, kad visi katedros dėstytojai yra bent po vieną kartą dalyvavę konferencijose skaitydami parengtą pranešimą ir beveik visi yra vadovavę studentams rengiant pranešimą ar straipsnį. Iš viso 8 katedros dėstytojai parengė 34 pranešimus, iš kurių daugiau kaip pusė (24 pranešimai) – dalykinio pobūdžio, skaityti tarptautinėse konferencijose. Katedros dėstytojai nevienodai dėmesio skiria konferencijų pranešimams.*

*Studentai dažniau rengia pranešimus ir dalyvauja konferencijose nei rašo mokslinius straipsnius. Kiekvienam vadovavusiam dėstytojui vidutiniškai tenka po 9 studentų mokslinius darbus.*

#### Išvados

- Žmogiškųjų išteklių, nematerialiojo, kūrybinio potencialo vystymas yra vienas iš svarbiausių šiuolaikinės organizacijos uždavinių, suteikiančių organizacijai pranašumo. Organizacijos žmogiškųjų išteklių vystymas dažniausiai siejamas su šiuolaikinės organizacijos pranašumu, didinant darbuotojų kompetenciją, mokymo ir mokymosi sistemomis. Individo kompetencijos kėlimo sistema – integruota žmogiškųjų išteklių vystymo sistemos dalis. Be išorinių sąlygų mokyti, darbuotojams būtina vidinė nuostata, motyvas kelti savo kompetenciją, alkti naujų žinių. Informacinis alkis būtina aukštojo mokslo organizacijos darbuotojų būseną. Tačiau būtina atskirti organizacijos pastangas kurti informacijos valdymo sistemas, sudaryti sąlygas mokyti ir vidines individo inspiracijas vystyti. Asmens vystymasis reikalauja filosofinio požiūrio į kompetencijos didinimą ir kūrybiškumą, nes sietinas su naujų žinių kūrimu. Besivystantis individas organizacijai teikia kokybinio pranašumo. Aukštojo mokslo organizacija dalyvauja specifinėje rinkoje, kad organizacijos konkurentiškumui palaikyti būtina sąlyga tampa ir asmeninė darbuotojo atsakomybė už savo kompetencijos didinimą.

- Bendras visų katedros dėstytojų kvalifikacijos kėlimo rezultatas yra itin aukštas, tačiau atskirai analizuojant kiekvieno dėstytojo veiklą išryškėjo, kad kvalifikacija buvo keliama netolygiai ir tai darė ne visi katedros dėstytojai. Vieni katedros dėstytojai itin dominuoja, rengdami publikacijas, vadovaudami studentų mokslinei veiklai, kiti aktyviai rengia studentus konkursams bei varžyboms. Analizuojant valandų skaičių, skirtą kvalifikacijai kelti kursuose, mokymuose, seminaruose ir konferencijose, išryškėjo, kad dėstytojai daugiausiai valandų skyrė pedagoginei kvalifikacijai kelti. Populiariausias kvalifikacijos kėlimo būdas – dalyvavimas seminaruose. Per analizuojamą laikotarpį tik vienas katedros dėstytojas neparengė mokomosios priemonės, kiti dėstytojai parengė bent po vieną leidinį (mokomosios knygos, CD, DVD), vienas katedros dėstytojas neparengė nė vienos publikacijos, kiti katedros dėstytojai aktyviai publikavo savo atliktus tyrimus, iš kurių tik penktadalis yra ne dalykinio pobūdžio. Taigi, dėstytojai dalykinę kvalifikaciją kelia savarankiškai, nes seminarų ir mokymų lygis netenka jų poreikių. Individualus naujausios literatūros studijavimas, kaip rezultatas, matyti iš parengtų publikacijų turinio, tyrimų naujumo bei aktualumo. Atliktas užsakomasis tyrimas, kurį Švietimo ir mokslo ministerija (ŠMM) užskaitė kaip taikomosios mokslinės ar eksperimentinės plėtros darbą (MTEP). Visi katedros dėstytojai rengė pranešimus, iš kurių daugiau kaip pusė yra dalykinio pobūdžio, perskaityti tarptautinėse, respublikinėse mokslinėse ir praktinėse konferencijose. Katedros dėstytojai yra bent po vieną kartą vadovavę straipsnius ar pranešimus rengiantiems studentams. Analizuojant studentų pasirėngimą varžyboms bei konkursams nebuvo apžvelgiamas studentų rengimas festivaliams, nors ši veikla katedroje nuosekliai vykdoma. Katedros darbuotojų produktyvumas, mokslinės tiriamosios veiklos intensyvumas ir įgyta kompetencija patiems rengti mokymus ir seminarus, kurie būtų efektyvesni nei organizuojami kitų organizacijų.

### Literatūra

1. Adeikienė A., 2004, *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimas: profesinių ir individualių gebėjimų pritaikymas darbo rinkos pokyčiams*. Individuali karjera – mokymosi visą gyvenimą proceso dalis: respublikinės dėstytojų mokslinės praktinės konferencijos medžiaga. Šiauliai: Šiaulių kolegijos leidybos centras, p. 4-8.
2. Čiutienė, R., Sakalas, A., Neverauskas, B., 2006, *Influence of Personnel Interests on Formation of Modern Career*. Inžinerine Ekonomika [Engineering Economics], Nr. 5 (50), p. 99-106.
3. Garalis A., 2004, *Intelektuali organizacija: nauji iššūkiai ir modernios valdymo kultūros ugdymas*. Ugdymo psichologija. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla. Nr. 11-12. p. 248-254.
4. Girdauskienė, L., Savanevičienė, A., 2007, *Influence of Knowledge Culture on Effective Knowledge Transfer*. Inžinerine Ekonomika [Engineering Economics], Nr. 4 (54), p. 36-43.
5. Kazlauskaitė, R., Bučiūnienė, I., 2008, *The Role of Human Resources and their Management in the Establishment of Sustainable Competitive Advantage*. Inžinerine ekonomika [Engineering Economics], Nr. 5 (60), p. 78-84.
6. Kumpikaitė, V., 2007, *Human Resource Training Evaluation*. Inžinerinė ekonomika [Engineering Economics], Nr. 5 (55), p. 29-36.
7. Kvedaravičius J., 2006, *Organizacijų vystymosi vadyba*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
8. Laužackas R., Danilevičius E., Gurskienė O., 2004, *Profesinio rengimo reforma Lietuvoje. Parametrai ir rezultatai*. Kaunas: VDU.
9. Liepė, Z., Sakalas, A., 2008, *The Three-loop Learning Model Appliance in New Product Development*. Inžinerinė ekonomika [Engineering Economics], Nr. 3 (58), p. 73-80.
10. Lodienė D., Kvedaravičius J., 2003, *Business development from the point of view of process*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, Nr. 26. Kaunas: VDU.
11. Melnikas, B., 2002, *Transformacijos*. Vilnius: Vaga.
12. Probst G., Raub S., Romhardt K., 2006. *Žinių vadyba*. Vilnius: Knygiai.
13. Sakalas, A., Venskus, R., 2007, *Interaction of Learning Organization and Organizational structure*. Inžinerinė ekonomika [Engineering Economics], Nr. 3 (53), p. 65-70.
14. Savanevičienė, A., Stukaitė, D., Šilingienė V., 2008, *Development of Strategic Individual Competences*. Inžinerinė ekonomika [Engineering Economics], Nr. 3 (58), p. 81-88.
15. Snieška, A., 2008, *Research into International Competitiveness in 2000-2008*. Inžinerinė ekonomika [Engineering Economics], Nr. 4 (59), p. 29-41.
16. Stankevičienė, J., Šedžiuvienė N., Vveinhardt, J., Mitkuvienė, D., 2007, *Date Management in Modern Organization: the Aspect of Project Designing*. Inžinerinė ekonomika [Engineering Economics], Nr. 1(51), p. 91–102.
17. Ušeckienė L., Ališauskienė R., Targamadžė V., 2005, *Kai kurie darbingo amžiaus Lietuvos žmonių parengties mokytis visą gyvenimą aspektai*. Pedagogika. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla. Nr. 77, p. 84-89.
18. Zakarevičius P., Kvedaravičius J., Augustauskas T., 2004, *Organizacijų vystymosi paradigma*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

### THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE PROCESS OF CONSTANT LEARNING CONTEXT: THE RESEARCH OF THE TEACHERS' POTENTIAL OF THE TOURISM MANAGEMENT DEPARTMENT

The article is based on the theoretical analysis of the specifics of human resources development and reveals the actuality of constant learning. The performed investigation seeks to find out the exact role of in-service training in teachers' professional development and how much time is given to the common qualification and pedagogical development. The research analyzing the scientific and methodical activities of the teachers during the 2005-2009 year is based on four main factors: in-service training (courses, seminars, conferences); preparation of scientific publications, articles; preparation of reports and supervision of students' scientific projects; preparation of students for competitions and contests.

**Key words:** human resources, organization of knowledge, control of knowledge, learning.